



6-2014

Fragmentação do conhecimento científico em administração: uma análise crítica

Jane Siegler

Cristiane Biazzin

Aline Rodrigues Fernandes

Follow this and additional works at: https://digitalcommons.butler.edu/cob_papers



Part of the [Business Administration, Management, and Operations Commons](#)

ARTIGOS

Recebido em 27.10.2011. Aprovado em 29.04.2013

Avaliado pelo sistema *double blind review*. Editor Científico: André Ofenhejm Mascarenhas

DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020140302>

FRAGMENTAÇÃO DO CONHECIMENTO CIENTÍFICO EM ADMINISTRAÇÃO: UMA ANÁLISE CRÍTICA

Fragmentation of scientific knowledge in administration: a critical analysis

Fragmentación del conocimiento científico en administración: un análisis crítico

RESUMO

Este estudo objetiva retomar a discussão da fragmentação da ciência, explorar como esse fenômeno manifesta-se em Administração e quais suas implicações para o avanço do conhecimento científico. Para tanto, utilizou-se a interface entre os campos de Operações e Recursos Humanos como caso ilustrativo. A metodologia adotada foi o estudo bibliométrico por meio de um mapeamento estruturado da produção científica dessas duas grandes áreas. Os resultados indicaram que ambas evoluíram de modo independente, com pouca sinergia entre os autores dos diferentes campos. Foram evidenciados fatores que ressaltam a fragmentação (visões epistemológicas, preferências metodológicas e distanciamento entre os autores). Finalmente, buscou-se provocar a reflexão quanto às oportunidades oferecidas pelo intercâmbio entre áreas para a evolução do conhecimento.

PALAVRAS-CHAVE | Fragmentação, ciência, Gestão de Produção e Operações, Gestão de Recursos Humanos, pesquisa bibliométrica.

ABSTRACT

This study aims to rescue the discussion of science fragmentation, exploring how this phenomenon manifests itself in Management Science and Business Administration and what its implications for the advancement of scientific knowledge. As an illustrative case, we used the interface between Operations Management and Human Resources Management fields. The methodology adopted was a bibliometric research through a structured mapping of the scientific production of these two major areas. The results indicated that both evolved independently, with little synergy, given the paucity of works found in two decades of research. The study highlights some factors that can enhance the fragmentation: epistemological views, preferences, and methodological gaps between the authors. From these findings, the study seeks to provoke reflection about the opportunities offered from the exchange between areas for the advancement of knowledge.

KEYWORDS | Fragment, science, Operations Management, Human Resources Management, bibliometric research.

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo retomar la discusión de la fragmentación de la ciencia, explorar cómo ese fenómeno se manifiesta en Administración y cuáles son sus implicancias para el avance del conocimiento científico. Para esto, se utilizó la interfaz entre los campos de Operaciones y Recursos Humanos como caso ilustrativo. La metodología adoptada fue el estudio bibliométrico por medio de un mapeo estructurado de la producción científica de estas dos grandes áreas. Los resultados indicaron que ambas evolucionaron de modo independiente, con poca sinergia entre los autores de los diferentes campos. Fueron puestos en evidencia factores que resaltan la fragmentación (visiones epistemológicas, preferencias metodológicas y distanciamento entre los autores). Finalmente, se buscó provocar la reflexión en cuanto a las oportunidades ofrecidas por el intercambio entre áreas para la evolución del conocimiento.

PALABRAS CLAVE | Fragmentación, ciencia, Gestión de Producción y Operaciones, Gestión de Recursos Humanos, estudio bibliométrico.

JANAINA SIEGLER

janaina.siegler@gmail.com

Doutoranda em Administração de Empresas pela Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, SP – Brasil

CRISTIANE BIAZZIN

cristianeivillar@fgv.br

Doutoranda em Administração de Empresas pela Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, SP – Brasil

ALINE RODRIGUES FERNANDES

liny.rodrigues@hotmail.com

Mestre em Administração de Empresas pela Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, SP – Brasil

INTRODUÇÃO

“Todo ponto de vista é a vista de um ponto.”

Leonardo Boff

O campo de pesquisa em Administração é caracterizado por grande diversidade e multiplicidade de teorias e pressupostos. Se, por um lado, isso oferece grande riqueza e pluralismo ao campo, por outro, tende a assinalar um conhecimento gerado de maneira dispersa, fragmentada e pouco sinérgica (Astley, 1985).

A discussão sobre a fragmentação da ciência não é recente. Seus caminhos possivelmente se confundem com a própria história do desenvolvimento do conhecimento científico. Desde a antiguidade, tem-se conhecimento da preocupação de pesquisadores das mais diversas áreas em não se isolar e compartilhar seus conhecimentos e achados (Whitley, 1984).

Fragmentação da ciência é entendida como a superespecialização de campos de conhecimento que visam compreender, cada vez mais, aspectos específicos da realidade. O que, por um lado, possibilita o desenvolvimento e aprimoramento de determinado tópico, por outro, contribui para o distanciamento entre áreas e, conseqüentemente, restringe as possibilidades de evolução conjunta de conhecimento, conduzindo ao enclausuramento ou fragmentação do saber (Morin, 2010).

Muitas críticas ecoam quanto à fragmentação da ciência na pesquisa em Administração (Mellahi & Wilkinson, 2004; Tonelli, Caldas, Lacombe, & Tinoco, 2004; Whitley, 1984; Zald, 1996). Vergara e Branco (1993) alertam quanto à questão do reducionismo e fragmentação em administração, argumentando que “[...] a ilusão de uma ciência isenta de valores, fundamentada nessa fragmentação e por tanto tempo mitificada, mostrou-se conveniente para validar o descomprometimento com os resultados de muitas experiências e práticas científicas”. Os autores indicavam a necessidade de visões e discussões buscando a totalidade e unicidade, com integração dos conhecimentos que foram fragmentados pela evolução da ciência. Clamava-se pela integração e sinergia interdisciplinar, associando contribuições individuais do saber para o desenvolvimento coletivo do campo.

Com base nessa abordagem, questiona-se: “Como se manifesta a fragmentação do conhecimento científico em administração?”.

Visando contribuir com essa discussão, desenvolve-se aqui um estudo bibliométrico por meio de mapeamento estruturado da produção científica. Analisa-se o intercâmbio temático entre as áreas Gestão da Produção e Operações (GP&O) e

Gestão de Recursos Humanos (GRH) como caso-ilustrador do fenômeno da fragmentação da ciência em Administração e suas possíveis conseqüências. A escolha das áreas foi motivada pela tendência emergente de se considerarem aspectos comportamentais nas pesquisas da área de GP&O, tradicionalmente voltada a aspectos objetivos e técnicos (Croson, Schultz, Siemsen & Yeo, 2013). Além do mapeamento do grau de evolução da literatura, busca-se contribuir para a compreensão do nível de sinergia entre campos de conhecimento, até então tratados isoladamente.

O trabalho está estruturado em referencial teórico, seguido pelos procedimentos metodológicos, resultados, considerações finais do estudo e possíveis direcionamentos para pesquisas futuras.

ARMADILHAS DA FRAGMENTAÇÃO DA CIÊNCIA

O entendimento da fragmentação da ciência passa pela compreensão dos pressupostos do desenvolvimento científico, que estavam embasados na Sociologia do Conhecimento e na Sociologia do Conhecimento Científico. Esses pressupostos pautavam-se em normas, padrões de carreira, estruturas de recompensas do desenvolvimento científico (Merton, 1964) e na separação entre o que seria ou não considerado conhecimento científico (Berger & Luckman, 2008). Se, por um lado, essas questões normativas e institucionais favoreceram os acordos e motivaram pesquisadores a perseverar rumo ao desenvolvimento científico, por outro, causaram contestações e refletiram em vieses. Segundo Collins (1983), tais tradições científicas não foram totalmente inflexíveis. As duas abordagens da construção da ciência foram (e ainda são) relevantes ao atual modelo em que o desenvolvimento científico está inserido.

Ao considerar esse contexto no qual o desenvolvimento da ciência se institucionalizou, busca-se observar como a fragmentação da ciência ecoa em Administração. Como principais aspectos, destacam-se: (i) a multidisciplinaridade presente no campo; (ii) o baixo nível de controle reputacional; (iii) o baixo nível de concentração do conhecimento e (iv) o momento histórico em que a ciência administrativa se desenvolveu.

Hambrick (2007) comenta que a devoção pela teoria em Administração foi motivada por questionamentos severos e críticos de Carnegie e Ford. Esse fato conduziu os acadêmicos a desenvolver teorias baseadas em disciplinas já institucionalizadas. Muito do que era ensinado nas escolas de negócios, até o final dos anos 1950, desenvolveu-se a partir da Economia, Matemática, Engenharia, Sociologia e Psicologia.

Segundo Whitley (1984), uma das primeiras características que contextualizam um campo científico é o nível de controle reputacional sobre o desenvolvimento dos trabalhos. Em outras palavras, ao insistirem em seus pontos como prioridades para o campo, os pesquisadores decidem o caminho intelectual das resoluções dos problemas e assumem maior controle sobre os padrões de significância. Uma vez que a Administração é um campo multidisciplinar, esse nível é relativamente baixo. Nesse contexto, o desenvolvimento científico acaba sendo direcionado por outros campos do conhecimento e surge uma tendência à “importação” de teorias e conhecimentos. O desenvolvimento da ciência da Administração, como um campo distinto de pesquisa, foi organizado e coordenado com base em uma concorrência por melhoria nessas reputações (McGuire, 1982).

Outra característica relevante nesse contexto é o nível de concentração e controle a um específico (e, possivelmente, restrito) grupo de especialistas, o que Whitley (1984) denomina “líderes intelectuais”. Segundo o autor, essa concentração em Administração é baixa, o que reflete um campo com relativa fluidez no acesso a dados, literatura e cujo conhecimento não está limitado a um grupo de intelectuais. Se, por um lado, isso confere ao campo mais liberdade no estabelecimento de prioridades de pesquisa, por outro, favorece a fragmentação e, conseqüentemente, a baixa conexão de análises, achados e contribuições teórico-empíricas.

Além do contexto filosófico-sociológico, o momento histórico em que a ciência administrativa se desenvolveu, no início do século XX, foi determinante para a sua fragmentação. Partindo da busca pela produtividade, demandada principalmente a partir da Revolução Industrial, Taylor (1911), em sua obra *Princípios de Administração Científica*, apresenta a divisão de tarefas e a superespecialização. Tais fundamentos, tendo como base o funcionalismo, foram aprofundados nas organizações e, conseqüentemente, transpostos para a academia.

O movimento que aconteceu nos Estados Unidos no final dos anos 1950 e 1960, com a expansão das ciências naturais, é um exemplo disso. A rápida ampliação dos programas de doutorado, que era considerado um dos meios mais eficientes para melhoria do *status* e da qualificação das escolas e de seus professores, forçou uma fragmentação necessária da ciência. Tal fato objetivou elevada especialização, tanto no ensino quanto na publicação em periódicos especializados, em um novo “pedaço” da ciência administrativa.

No Brasil, essa fragmentação vem acontecendo de maneira mais acentuada na última década, levando a cisões dentro das próprias partes, chamadas de “grandes áreas” dentro da ciência administrativa, como pode ser percebido no trabalho de Tonelli, Caldas, Lacombe, e Tinoco, (2004).

Como contraponto à fragmentação em Administração, propõe-se, assim, a quebra das muralhas interdepartamentais rumo à integração e o compartilhamento da riqueza que as visões distintas podem oferecer sobre o fenômeno para o avanço do conhecimento. “Não se trata, portanto, de abandonar os princípios da ordem, da separabilidade e da lógica, mas integrá-los em uma concepção mais rica. Não se trata de contrapor um holismo vazio ao reducionismo mutilador; trata-se de reatar as partes à totalidade” (Morin, 2010, p. 75).

A próxima seção explora a fragmentação do conhecimento tomando por base a intersecção entre os campos de GP&O e GRH, de maneira ilustrativa.

Atual intersecção entre Operações e Recursos Humanos

O comportamento humano nas organizações é uma temática que sempre foi tratada nos estudos do campo da Administração, desde a escola clássica, objetivando o aumento da produtividade por meio da padronização (inclusive dos comportamentos), até as abordagens atuais, que consideram as pessoas um diferencial e fonte de vantagem competitiva (Schuler & Macmillan, 1984; Jayaram, Droge & Vickery, 1999; Barney, 1991).

Com base em uma abordagem clássica de GRH, a literatura de GP&O tradicionalmente explorou aspectos estruturais e de processos, tratando implicitamente os aspectos humanos nas discussões. Apesar de o campo de Operações considerar a importância do fator humano para o funcionamento e desempenho dos sistemas operacionais, grande parte dos seus modelos analíticos formais assume que as pessoas sejam totalmente racionais ou que, pelo menos, possam ser induzidas a comportar-se racionalmente (Gino & Pisano, 2008).

Shub and Stonebraker (2009) argumentam que, no contexto das cadeias de suprimentos, inicialmente os interesses de pesquisa tiveram como foco os aspectos *hard* de gestão, que envolvem modelagem estrutural, desenho do produto, processo e tecnologia de informação. Os autores ressaltam a necessidade de que esses esforços estejam acompanhados dos aspectos *soft*, relacionados às pessoas e à liderança, já que vantagens competitivas advindas dos aspectos *hard* são efêmeras (Pfeffer, 1993).

Em uma revisão dos artigos empíricos publicados entre 1986 e 1995, em 13 periódicos da área de GP&O, Scudder and Hill (1998) observaram que menos de cinco por cento referiam-se a categorias relacionadas à GRH. Terpend, Tyler, Krause, e Handfield (2008) analisaram a relação entre compradores e fornecedores, sob a ótica de Operações, em 151 periódicos publicados entre 1986 e 2005, entre os quais não foi citado nenhum

estudo sobre o impacto do comportamento humano nessa relação. A incipiência de pesquisas que abordem temas e conceitos de GRH na área de Operações surpreende, uma vez que a atuação das pessoas é considerada crítica para a melhoria da competitividade e alcance de melhor desempenho pelas organizações atuando em prioridades como baixo custo, qualidade, entrega, flexibilidade e inovação (Scudder & Hill, 1998).

Entre os estudos que abordam as interfaces entre as áreas de GP&O e GRH, as principais temáticas abordadas são: (i) desempenho; (ii) implantação de sistemas de qualidade; (iii) desenvolvimento de novos produtos e serviços e (iv) relacionamentos com fornecedores e clientes (Pilkington & Meredith, 2009).

Nos últimos anos, a análise do comportamento humano nas decisões de GP&O despontou como um importante foco de pesquisa (Bendoly, Donohue & Schult, 2006; Gino & Pisano, 2008; Croson Croson, Schultz, Siemsen, & Yeo 2013). As pesquisas empíricas em GP&O têm reconhecido vários elementos do comportamento humano e demonstrado ganhos potenciais com a combinação de elementos das práticas de GRH e de GP&O (Kaynak, 2003; Ahmad & Schroeder, 2003; Jayaram, Droge & Vickery, 1999, 1999; Huselid, 1995; Sila, 2007; Menezes, Wood & Gelade, 2010).

Ao considerar a importância das práticas de gestão de pessoas nas Operações, ressalta-se a necessidade de alinhamento entre essas áreas tanto no campo teórico como no prático. Os estudos de Boudreau, Hopp, McClain and Thomas (2003) e Ahmad and Schroeder (2003) corroboram essa ideia, ao demonstrar os benefícios das práticas de GRH na área de Operações, que, alinhadas, apresentam alta possibilidade de afetar o desempenho da empresa. Questões como *empowerment*, treinamento, remuneração, desenvolvimento e plano de carreiras possuem pleno potencial de resultar em comprometimento, envolvimento, satisfação, motivação e competências, aspectos essenciais para o sucesso das estratégias de Operações.

Outro fator que retrata a emergência do tema nas agendas de pesquisa é a incidência de encontros específicos e números especiais de uma nova linha de pesquisa, denominada *Behavioral Operations* (Operações Comportamentais), em importantes periódicos (*JOM*, v. 24, 2006; *MS&OM*, v. 10, n. 4, 2008; *SMJ*, v. 32, 2011; *JSCM*, v. 49, n. 1, 2013; *JOM*, v. 31, 2013). O que se enfatiza é o interesse por pesquisas que abordem aspectos subjetivos do comportamento humano e desviem-se da racionalidade simples e mecanicista, além de investigar as consequências dessa variação que explicitamente impactem as Operações (Croson, Schultz, Siemsen, & Yeo, 2011).

No contexto descrito, da pouca interação entre as áreas e de aumento do interesse no tema, esse estudo busca oferecer

uma reflexão no que se refere à evolução da ciência por meio da sinergia entre os campos de conhecimento. A próxima seção descreve os aspectos metodológicos do trabalho.

METODOLOGIA

Objetivando propor uma reflexão sobre a fragmentação da ciência em Administração, analisou-se o intercâmbio disciplinar entre as áreas de GRH e GP&O como caso ilustrativo. Para tanto, utilizaram-se três dimensões de análise: nível de intercâmbio temático entre os campos de pesquisa, preferências metodológicas e visões epistemológicas.

Operacionalmente, optou-se pelo desenvolvimento de um estudo bibliométrico (Cantalice, Filho, Júnior & Freitas, 2010; Henderson, Shurville & Fernstrom, 2009), por meio de mapeamento estruturado da produção científica dessas áreas. Este estudo, entretanto, distingue-se dos estudos bibliométricos convencionais, por explorar as interfaces de dois campos de estudo. Além do mapeamento do grau de evolução da literatura, busca-se contribuir para a compreensão do nível de sinergia entre campos de conhecimento, até então tratados isoladamente.

O estudo considera tanto o cenário de publicações brasileiro quanto o internacional, no período de 1990 a 2010. Ao selecionar os periódicos, valorizou-se a qualidade. No âmbito nacional, foram selecionados aqueles periódicos classificados, segundo o critério Qualis da CAPES, como B1 para as áreas de Administração, Ciências Contábeis e Turismo, conforme Quadro 1.

Seleção dos artigos

Para selecionar os artigos, foram utilizados três procedimentos, com busca por palavras-chave. O primeiro consistiu na busca das ocorrências do tema “Gestão de Recursos Humanos”, “Gestão de Pessoas” e “*Human Resources Management*” nos periódicos de Gestão de Operações. A segunda etapa levou em conta a incidência de artigos que apresentassem “Gestão de Produção”, “Gestão de Operações”, “*Production Management*” e “*Operations Management*” nos periódicos da área de Recursos Humanos. A terceira considerou a ocorrência concomitante dos dois temas (“Gestão de Pessoas” + “Produção e Operações”; “Recursos Humanos” + “Produção e Operações”; “*Human Resource Management*” + “*Operations Management*”) nos periódicos de Administração Geral.

Para a identificação dos periódicos internacionais, realizou-se uma busca na base de dados *ISI Web of Knowledge* da Thompson Reuters, por meio do *Journal Citation Reports (JCR)*,

em *Social Science Editions*, ano base 2010, na categoria “*management*”. Com base nos resultados, os periódicos foram organizados em ordem decrescente por seu fator de impacto (FI). Dos 144 periódicos listados, escolheram-se os 70 mais bem classificados nas áreas de GP&O e GRH, além dos principais de Administração, cujo conteúdo pode ser classificado como generalista, conforme Quadro 2.

Quadro 1. Periódicos brasileiros selecionados

	Sigla	Nome do periódico	Foco do periódico	Classificação Webqualis Capes	Idioma	N. edições por ano	IES/Editora
1	PROD	Produção	Operações	A2	Português	3	USP
2	G&P	Gestão e Produção	Operações	A2	Português	3	UFSC
3	BAR	Brazilian Administration Review	Genérico	A2	Inglês	4	ANPAD
3	RAE	Revista de Administração de Empresas	Genérico	B1	Português	6	FGV
4	RAC	Revista de Administração Contemporânea	Genérico	B1	Português e Inglês	6	ANPAD
5	RAM	Revista de Administração do Mackenzie	Genérico	B2	Português	6	MACKENZIE

Fonte: Adaptado de Webqualis CAPES, 2011.

Quadro 2. Periódicos internacionais selecionados

	Sigla	Nome do periódico	Foco do periódico	Fator de impacto (FI)	País de origem	Idioma	Edições/ano	Class. Geral
1	AMR	Academy of Management Review	Genérico	6.720	Estados Unidos	Inglês	4	1º
2	AMJ	Academy of Management Journal	Genérico	5.250	Estados Unidos	Inglês	4	4º
3	JOM	Journal of Operations Management	Operações	5.093	Estados Unidos	Inglês	6	5º
4	HRMR	Human Resources Management Review	Pessoas	2.796	Holanda	Inglês	4	24º
5	SCM	Supply Chain Management	Operações	2.484	Inglaterra	Inglês	6	35º
6	DS	Decision Science	Genérico	2.233	Estados Unidos	Inglês	4	41º
7	JPIM	Journal of Production and Innovation Management	Operações	2.079	Estados Unidos	Inglês	6	43º
8	M&SOM	Manufacturing & Service Operations Management	Operações	2.048	Estados Unidos	Inglês	4	45º
9	OR	Operation Research	Operações	2.000	Estados Unidos	Inglês	6	47º
10	IJOPM	International Journal of Operations Management	Operações	1.812	Inglaterra	Inglês	12	51º
11	HR	Human Relations	Pessoas	1.701	Inglaterra	Inglês	12	55º
12	HMR	Human Resources Management	Pessoas	1.341	Estados Unidos	Inglês	6	68º

Fonte: Adaptado de IsiWeb of Knowledge, 2011.

A busca resultou em 183 artigos, dos quais 105 foram eliminados em uma análise preliminar, devido à falta de adequação ao objetivo do estudo. Na maioria das vezes, as palavras-chave apareciam apenas para descrever e/ou citar as áreas, e não as discutiam efetivamente. Essa análise contempla, assim, um conjunto de 78 artigos.

Para analisar as três dimensões propostas, os dados coletados nos artigos foram: periódico, autores, ano de publicação e aspectos metodológicos – abordagem, tipo de pesquisa, método, instrumento de coleta, fonte de dados e técnica de análise. Com base na leitura dos artigos, outra informação coletada foi o enfoque dos estudos em intercâmbio temático. A categorização desses enfoques (Desempenho, Qualidade, Estratégia, Inovação, Gestão, Cadeia de Suprimentos, Sustentabilidade e *Agribusiness*) foi baseada no trabalho de Pilkington

and Meredith (2009), além de outras categorias que emergiram dos artigos estudados.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta etapa contempla as três dimensões de análise propostas: nível de intercâmbio temático entre os campos de pesquisa, preferências metodológicas e visões epistemológicas. Inicialmente, foi conduzida uma análise descritiva, a fim de evidenciar as duas primeiras dimensões, e, em seguida, foram analisadas as visões epistemológicas. Os resultados estão apresentados de modo a caracterizar o intercâmbio temático entre GRH e GP&O nos periódicos em níveis nacional e internacional, conforme apresentado nas Tabelas 1, 2 e 3.

TABELA 1. Artigos em intercâmbio temático (GP&O e RH) em periódicos de GP&O nacionais e internacionais

Periódicos	País de origem	1990 a 2000	2001 a 2005	2006 a 2010	TOTAL	%
IJOPM	Inglaterra	7	4	11	22	49
JOM	Estados Unidos	1	7	7	15	33
SCM	Inglaterra			2	2	4
M&SOM	Estados Unidos					0
OR	Estados Unidos					0
G&P	Brasil	3			3	7
PROD	Brasil		2	1	3	7
Total		11	13	21	45	100

TABELA 2. Participação do intercâmbio temático nos principais periódicos de GP&O nacionais e internacionais

Periódicos	Total artigos 1990-2010	Artigos HRM/GRH	Proporção %
JOM	1080	15	1,39
IJOPM	1480	22	1,49
G&P	524	3	0,57
PROD	446	2	0,45

TABELA 3. Artigos em intercâmbio temático em periódicos internacionais tradicionais de RH

Periódicos internacionais	País de origem	1990 a 2000	2001 a 2005	2006 a 2010	TOTAL	%
HRMR	Holanda			1	1	5
HR	Inglaterra		1	2	3	14
HMR	Estados Unidos	9	1	7	17	81
Total		9	2	10	21	100

As pesquisas em intercâmbio temático em periódicos tradicionais de GP&O apontam os enfoques Desempenho e Qualidade como os mais representativos, em termos de volume de publicações, principalmente a partir do ano 2000. Há predominância de estudos empíricos, abordagem quantitativa e o método de *survey* nessas categorias. Os periódicos com maior número de artigos são *IJOPM* e *JOM*, como pode ser verificado no Quadro 3.

Quadro 3. Artigos em intercâmbio temático em periódicos tradicionais de GP&O por enfoque

Enfoque	Tipo de pesquisa	Abordagem	Método de pesquisa	Estudos	Periódico
Desempenho	Empírica	Quantitativa	Survey	Kathuria, Partovi & Greenhaus, 2010	IJOPM
				Ou, Liu, Hung et al, 2010	
				Naor, Linderman & Schroeder, 2010	JOM
				Sila, 2007	
				Voss et al, 2005	
				Ahmad & Schroeder, 2003	
				Jayaram, Droge & Vickery, 1999	
				Menezes, Wood & Gelade, 2010	
				Ketokivi & Schroeder, 2004	JPIM
		Appleyard, Brown & Sattler, 2006			
		Experimento	Bendoly & Prietula, 2008	IJOPM	
		Qualitativa	Estudo de casos	Pagell & LePine, 2002	JOM
		Quali/Quanti		Bamford & Griffin, 2008	IJOPM
				Kolay & Sahu, 1994	
Qualidade	Empírica	Quantitativa	Survey	Jayaram, Ahire & Dreyfus, 2010	JOM
				Yee, Yeung & Cheng, 2008	
				Flynn & Saladin, 2006	
				Illa et al, 2006	IJOPM
				Sim, 2001	
				Power & Sohal, 2000	
				Flynn & Sakakibara, 1997	
			Quali/Quanti	Jiménez-Jiménez & Martínez-Costa, 2009	G&P
			Estudo de casos	Rabelo, 1995	
				Bassani, Nikitiuk & Quelhas, 2003	
	Teórica	Qualitativa	Bibliográfica-conceitual	Motwani et al, 1998	IJOPM
				Godfrey, 1997	
Estratégia	Empírica	Quantitativa	Estudo de caso	Karuppan & Ganster, 2004	JOM
			Survey	Shah & Ward, 2003	
	Teórica	Qualitativa	Bibliográfica-conceitual	Leonardo, 2002	PROD
				Dangayash & Deshmukh, 2001	IJOPM
				Santos, 2000	

(continua)

Quadro 3. Artigos em intercâmbio temático em periódicos tradicionais de GP&O por enfoque

(conclusão)

Enfoque	Tipo de pesquisa	Abordagem	Método de pesquisa	Estudos	Periódico
Inovação	Empírica	Quantitativa	Survey	Malhotra, Heine & Grover, 2001	JOM
				Wickramasinghe & Garusinghe, 2010	IJOPM
		Bibliográfica-conceitual	Aoki, 2007		
	Qualitativa	Estudo de casos	Droge, Jayaram & Vickery, 2000	JPIM	
	Teórica	Quali/Quanti	Survey	Harvey & Griffith, 2007	
Gestão	Empírica	Quantitativa	Experimento	Brusco, Johns & Reed, 1998	IJOPM
				Karuppan & Kepes, 2006	
		Estudo de caso	Butler & Sweeney, 2009		
	Qualitativa	Bibliográfica-conceitual	Bispo, 2006	PROD	
Cadeias de suprimento	Teórica	Qualitativa	Bibliográfica-conceitual	Shub & Stonebraker; 2009	SCM
	Empírica		Estudo de casos	Koulikoff-Souviron & Harrison, 2008	IJOPM
				Othman & Ghani, 2008	
				Koulikoff-Souviron & Harrison, 2007	
Sustentabilidade	Teórica	Qualitativa	Bibliográfica-conceitual	Daily & Huang, 2001	IJOPM
				Wilkingson, Hill & Gollan, 2001	
Agribusiness	Empírica	Quantitativa	Survey	Borrás, Batalha & Costa, 1999	G&P
		Qualitativa	Estudo de caso	Batalha, 1995	

Os trabalhos com enfoque em Estratégia somente aparecem no período de 2000 a 2004. Essa categoria apresenta um relativo equilíbrio entre as abordagens qualitativa (trabalhos publicados no *IJOPM*) e quantitativa (trabalhos publicados no *JOM*) e entre estudos teóricos e empíricos. A metodologia mais utilizada é a revisão de literatura.

Em consonância com os demais, os enfoques em Inovação e Gestão aparecem com maior frequência a partir do ano 2000. As pesquisas oscilam entre qualitativas e quantitativas e entre teóricas e empíricas. Há um relativo equilíbrio na utilização das metodologias *survey*, estudo de caso e revisão de literatura. Observa-se uma maior concentração de publicações em Gestão no *IJOPM* e, em Inovação, há um equilíbrio entre os periódicos *IJOPM* e *JPIM*.

Os trabalhos da categoria Cadeia de Suprimentos apresentam publicações apenas no período compreendido entre os anos de 2007 e 2009. Todos os trabalhos encontrados são qualitativos e, em sua maioria, empíricos, por meio de estudos de caso. Os periódicos *IJOPM* e *SCM* dividem as publicações desse enfoque. A categoria de Sustentabilidade contempla estudos qualitativos, teóricos, com base em revisão bibliográfica. Todos os estudos identificados foram publicados no *IJOPM*, no ano de 2001.

O enfoque em Agribusiness possui trabalhos publicados apenas no periódico nacional Gestão e Produção, nos anos de 1995 a 1999. Os artigos contemplam as abordagens qualitativa e quantitativa, são empíricos e utilizam estudo de caso e *survey*. Observa-se que os dois trabalhos dessa categoria são do mesmo autor, o que pode indicar sua provável linha de pesquisa.

Quadro 4. Artigos em intercâmbio temático em periódicos tradicionais de RH por enfoque

Enfoque	Tipo de pesquisa	Abordagem	Método de pesquisa	Estudos	Periódico
Desempenho	Teórica	Quantitativa	Análise de avaliações	Cronshal & Alfieri, 2003	HR
	Empírica		Experimento	Biron & Bamberger, 2010	
			Survey	Kim, MacDuffie & Pil, 2010	
		Qualitativa	Estudo de casos	Nee, Kennedy & Langham, 1999	HRM
	Schuler, Fulkerson & Dowling, 1991				
	Experimento		Root & Wooten, 2008		
Qualidade	Empírica	Quantitativa	Estudo de casos	McGraw, 1993	HRM
	Teórica	Qualitativa	Bibliográfico	Chadwick, 2010	HRMR
Estratégia	Teórica	Qualitativa	Bibliográfico	Ashkenas, 1990	HRM
	Empírica		Estudo de casos	Jackson et al, 1992	
		Quali/quantitativa		Zhu et al, 2008	
Inovação	Empírica	Quali/Quantitativa	Estudo de casos	Mirvis, Sales & Hackett, 1991	HRM
Gestão	Empírica			McFarlin, Sweeney & Cotton, 1992	HRM
Cadeias de suprimento	Teórica	Qualitativa	Bibliográfico	Lake, 1990	HRM
				Fisher et al, 2010	
	Estudo de casos		Farndale, Paauwe & Boselie, 2010		
			Koulikoff-Souvion & Harrison, 2010		
	Empírica	Quantitativa	Experimento	Grobler & Zock, 2010	
			Survey	Jin, Hopkins & Wittmer, 2010	

Quanto ao enfoque (Quadro 4), ressalta-se grande presença de trabalhos que discutem Desempenho (8) e Cadeias de Suprimentos (6). Observa-se, também, preponderância de trabalhos qualitativos, empíricos, sob a forma de estudo de casos.

TABELA 4. Artigos em intercâmbio temático em periódicos de Administração Geral, internacionais e nacionais

Periódico	País de origem	1990 a 2000	2001 a 2005	2006 a 2010	TOTAL	%
AMR	Estados Unidos	1		1	2	17
AMJ	Estados Unidos	3		1	4	33
DS	Estados Unidos	3			3	25
BAR	Brasil			1	1	8
RAM	Brasil			2	2	17
RAC	Brasil					0
RAE	Brasil					0
Total		7	0	5	12	100

Uma pesquisa complementar foi realizada nos principais periódicos com abordagem em Administração Geral, tanto no cenário nacional quanto no internacional, para verificar a ocorrência concomitante dos termos de GRH e GP&O. Os resultados podem ser visualizados na Tabela 4. Devido ao pequeno número de artigos encontrados (12), não se pode observar preponderância de temas e periódicos.

Quanto aos anos de publicação, nos anos de 1990 a 2000, foram encontrados apenas sete trabalhos que exploraram a interface das áreas em estudo. Entre 2001 e 2005, não foram identifi-

cados trabalhos. Já no período de 2006 a 2010, houve cinco estudos. Isso pode indicar um possível aumento do interesse dos pesquisadores para explorar o impacto das pessoas no processo produtivo (Tabela 4). No que se refere à abordagem, houve equilíbrio: sete artigos quantitativos e cinco qualitativos. Com relação ao tipo de pesquisa, os trabalhos empíricos sobressaíram (9).

A análise dos periódicos de Administração Geral corrobora o achado nas duas grandes áreas: a incipiência de estudos que explorem as interfaces (Quadro 5). Com base nisso, podem ser apontadas diversas oportunidades de pesquisas.

Quadro 5. Artigos em intercâmbio temático em periódicos de Administração Geral por enfoque

Enfoque	Tipo de pesquisa	Abordagem	Método de pesquisa	Estudos	Periódico
Desempenho	Empírica	Quantitativa	Survey	Coda, Roux & Louffat, 2009	BAR
				Arthur, 1994	AMJ
	Teórica	Qualitativa	Bibliográfica-conceitual	Murray & Gerhart, 1998	
Qualidade	Empírica	Quantitativa	Survey	Sneil & Dean, 1992	AMJ
				Das et al, 2000	DS
Estratégia	Teórica	Qualitativa	Bibliográfica-conceitual	Lado & Wilson, 1994	AMR
Inovação	Empírica	Quantitativa	Survey	Frohlich & Dixon, 1999	DS
		Qualitativa	Estudo de casos	Jabbour, Santos & Jabbour, 2009	RAM
Gestão	Teórica	Quantitativa	Bibliográfica-conceitual	Drinka, Sun & Murray, 1996	DS
Cadeias de suprimento	Empírica	Qualitativa	Estudo de casos	Faems et al, 2008	AMJ
				Moori & Domeneck, 2007	RAM

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

De fato, apesar do crescimento de ambos os campos de pesquisa em Administração nos últimos anos, sua intersecção ainda está muito aquém da real contribuição mútua que poderiam efetivamente oferecer. Isso se justifica, principalmente, porque os campos apresentam interesses em temas comuns, porém as abordagens, as metodologias utilizadas, a interpretação dos fenômenos e os autores são bastante diversos.

Em Operações, Koulikoff-Souviron and Harrison (2008) analisaram o efeito das práticas de GRH nos relacionamentos na cadeia. Com base no estudo de casos múltiplos, os autores consideraram sete subsistemas de GRH para essa análise: recrutamento, desenho do cargo, avaliação, remuneração/recompensas, treinamento, socialização e comunicação. A crítica que se

coloca, porém, é que os autores tratam desses subsistemas de maneira simplista, como grandes blocos, sem considerar que os efeitos podem variar entre as pessoas ou os aspectos mais complexos do comportamento humano (Mascarenhas, 2008). O mesmo ocorre no estudo de Power and Sohal (2000), em que os autores avaliam até que ponto o envolvimento das pessoas é relevante para a implementação de metodologias de TQM e JIT e concluem que organizações bem-sucedidas possuem alguns fatores mais desenvolvidos que as outras (como gestão de mudanças, participação em tomada de decisões, flexibilidade, comunicação aberta, delegação de poder, treinamento, trabalho em equipe e sinergia por meio de estratégias combinadas).

Já na literatura de GRH, Farndale, Paauwe and Boselie (2010) analisaram como os recursos humanos influenciam a go-

vernança e a gestão de risco na cadeia. Eles também utilizaram casos múltiplos, porém não analisaram os subsistemas como um todo, e, sim, mecanismos subjetivos que estão presentes nessas relações: compartilhamento de conhecimento, confiança, engajamento e satisfação. Ashkenas (1990) incorpora essa perspectiva subjetiva e crítica a forma como as organizações “usam” as pessoas para implementar ferramentas de modo a atingir interesses individualizados, forçando outras organizações a adotarem a sua visão do que é necessário à cadeia de fornecimento. Como exemplo dessa linha de pensamento, McGraw (1993) explora a intenção da Ford em revitalizar o envolvimento de pessoal após problemas financeiros nos anos 1980. A argumentação inicial leva em conta a necessidade de “subir de nível” o envolvimento das pessoas para tal fim. Nos resultados, entretanto, os autores argumentam uma possível “influência” da organização em convencer os funcionários a otimizar custos, melhorar qualidade e produtividade pela integração interdepartamental.

Situação similar ocorre observando-se a abordagem do tema “Desempenho”: Biron and Bamberger (2010) argumentam que o *empowerment* dos colaboradores impacta seu bem-estar e propicia resultados superiores. Por outro lado, Coda, Roux & Louffat (2009) argumentam que, apesar do discurso de que a GRH é relevante para o desempenho a área ainda não consegue cumprir na íntegra sua importância estratégica na empresa.

A ambiguidade é outra característica da fragmentação que pode ser observada, ao se analisarem os artigos selecionados. Por exemplo, o estudo de Othman and Ghanni (2008), ao abordar a gestão da cadeia de fornecimento de sete organizações na Malásia, associa o sucesso do relacionamento cliente-fornecedor à implementação de práticas de GRH que atendam aos requisitos do cliente. O que estudo indica, porém, é que o relacionamento cliente-fornecedor tem sucesso desde que a organização atenda aos requisitos do cliente.

Foram identificadas, ademais, articulações e interpretações irônicas na literatura que podem prejudicar o entendimento dos achados. Um exemplo é o trabalho de Jayaram, Droge & Vickery, 1999 (1999), que estudaram o impacto de conjuntos de práticas de GRH para atingir desempenho superior na manufatura. Os autores comentam: “[...] as práticas de recursos humanos em inovação são geralmente estudadas no vácuo com maior atenção a isolamento de efeitos de práticas individuais ao coletivismo” (Jayaram, Droge & Vickery, 1999, p. 2, tradução livre).

Em resumo, analisando as intersecções temáticas com base nessas obras, identificaram-se as seguintes evidências de como a fragmentação do conhecimento manifesta-se em Administração:

- a. Distanciamento entre os autores: apesar de os estudos observarem a mesma temática, a literatura adotada pelos pesquisadores difere de maneira acentuada. Os es-

tudos possuem pontos de partida diferentes e pouco avançam na acumulação do conhecimento. O ponto percebido não se limita à divergência ou possível desentendimento entre os pesquisadores, mas à ignorância da exploração de temas similares por outro campo de pesquisa. Como Kuhn (1962) argumenta: “[...] o que resta a interlocutores que não se compreendem mutuamente é reconhecerem-se uns aos outros e a partir daí tornarem-se tradutores”. Em contrapartida, em diversos momentos da análise, pode-se notar que pesquisadores acabam por “fazer mais do mesmo” (Burgess, Singh, & Koroglu, 2006, p. 721). Tal fato desfavorece a criação de uma rede de colaboração capaz de propiciar elementos que reforcem o desenvolvimento do conhecimento;

- b. Múltiplas interpretações: observa-se que, sob a ótica de GP&O, os aspectos humanos podem ser vistos como grandes blocos. Já a visão de GRH recebe maior detalhamento e assume aspectos subjetivos, porém aspectos da cadeia são tratados de modo superficial. A ambiguidade é percebida em níveis profundos de interpretação e não contribui na busca consensual e exploração de pontos de vista divergentes. Enquanto o estudo de Power and Sohal (2000) argumenta que empresas bem-sucedidas envolvem as pessoas no processo decisório, McGraw (1993), em contrapartida, parte de um interesse da Ford em “colocar panos quentes em sua relação com sindicato”, a qual, para tanto, criou uma programa que diz visar à participação do colaborador. Na verdade, ambos os estudos de GRH sobre essa temática (Ashkenas, 1990; McGraw, 1993) sugerem que as pessoas são “meios” para atingir interesses individualizados das organizações, mas com visões e abordagens distintas;
- c. Predileções metodológicas: de modo geral, os estudos nos periódicos de Operações adotaram *survey*, enquanto os estudos nos periódicos de GRH estão embasados em estudo de casos e experimentos. Essas predileções refletem a visão epistemológica dos pesquisadores. Enquanto Operações busca explorar “o que” e “quanto”, GRH busca avaliar “como” e “por que” o fenômeno ocorre.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou resgatar uma reflexão sobre a fragmentação da ciência, observando-se como esta ecoa em Administração. Discutiu-se o fato de a fragmentação da ciência administrativa ter sido, possivelmente, motivada por sua composição “bricolada”, em virtude da importação de diversos campos do conheci-

mento: a área de GRH originou-se de campos de conhecimento como Psicologia e Sociologia, enquanto a área de GP&O foi predominantemente estabelecida com base na Engenharia, Economia e Matemática.

Os resultados apresentados revelam a complexidade em estruturar de maneira sinérgica a interação entre estudiosos de campos de pesquisa segregados, distanciados por diversos fatores desde a sua origem, seja uma predileção metodológica (onde claramente se pode observar que a comunidade científica de GP&O tende a aderir a métodos quantitativos, enquanto a de GRH parece preferir os estudos qualitativos), seja por visões epistemológicas diferenciadas. Além disso, o alto incentivo à comunidade acadêmica em inovar faz com que a ciência administrativa se torne uma “coleção de tópicos desconexos” (Astley, 1985) ou leve a um possível “produtivismo exacerbado” (Alcadipani, 2011).

A provocação aqui colocada não reside no fato de desejar ou não que o conhecimento da Administração possa integrar-se completamente. Acredita-se, porém, que os resultados apresentados possam contribuir para a reaproximação de diferentes áreas e favorecer a reflexão quanto às novas oportunidades de pesquisa, suscitando questões como: Em quais contextos é possível uma aproximação entre as grandes áreas da Administração? Essa aproximação é válida, necessária ou importante? Esse trabalho abre uma agenda de pesquisa futura que demandará a quebra da inércia ou conservadorismo acadêmico. Uma das oportunidades que emergem expande o proposto por Mascarenhas e Barbosa (2013) e Paiva e Brito (2013) quanto ao desenvolvimento de projetos de pesquisa mais abrangentes: sugere-se a criação de grupos de pesquisa interdisciplinares dentro das Instituições de Ensino Superior, entendendo que transpor as barreiras interdepartamentais é um desafio em prol da abertura de um foro de discussão conciso ao campo. As linhas de pensamento seriam, assim, aproximadas na busca de pontos convergentes, de maneira coerente e oportuna.

Por se tratar de um caso ilustrativo, este trabalho apresenta limitações relativas ao período estudado, palavras-chave escolhidas e seleção dos periódicos analisados, o que poderia ser expandido em futuras pesquisas. A identificação da natureza das interações entre acadêmicos é outro ponto que poderia ser aprofundado. Como outros campos de pesquisa evoluíram nessa interação? Quais lições aprendidas poderiam ser replicadas em Administração?

Os resultados indicam que as diferentes predileções metodológicas podem contribuir para o distanciamento entre as áreas. Futuras pesquisas poderiam investigar vantagens, desafios e oportunidades ainda não explorados, combinação e adoção de novas metodologias, possíveis barreiras e alternativas para transpô-las.

De fato, os estudos atuais não constituem um conjunto homogêneo de conhecimento. Quando se fala da dialética integração-fragmentação do conhecimento em Administração, ressalta-se a necessidade de estudos que desenvolvam autonomia teórico-empírica, reconhecendo a multiplicidade de interesses e explorando as diversas perspectivas para o avanço do saber. Espera-se que este estudo possa sensibilizar pesquisadores quanto à importância do intercâmbio entre áreas para a evolução da ciência administrativa, com base em abordagens de campos de conhecimentos diferentes, almejando a complementaridade de ideias em detrimento à oposição.

Se a predileção metodológica pode ser um fator que favorece esse distanciamento, sugere-se o estudo mais aprofundado das atuais predileções das diferentes áreas, suas origens e quais os impactos no intercâmbio temático. Quais seriam as possíveis vantagens e oportunidades ainda não exploradas? Seria possível transpor essas predileções e adotar novas metodologias ou combiná-las? Quais as possíveis barreiras nesse sentido e qual o caminho para transpor tais limitações?

Espera-se, a partir deste estudo, sensibilizar os pesquisadores quanto à importância do intercâmbio entre áreas para a evolução da ciência administrativa, com base em abordagens de áreas distintas, almejando a complementaridade em detrimento à oposição.

Nota das autoras

A lista completa dos 78 artigos analisados será disponibilizada mediante solicitação direta às autoras.

Nota de agradecimento

As autoras agradecem à FAPESP e ao CNPq pelo suporte financeiro e a Maria José Tonelli, Marcia Scarpin, Michele E. Martins, José Carlos de Castro Jr. e especialmente ao Editor Científico RAE pelas críticas e sugestões recebidas durante o desenvolvimento deste trabalho.

REFERÊNCIAS

- Ahmad, S., & Schroeder, R. G. (2003). The impact of human resource management practices on operational performance: recognizing country and industry differences. *Journal of Operations Management*, 21(1), 19-43.
- Alcadipani, R. (2011). Resistir ao produtivismo: uma ode à perturbação acadêmica. *Cadernos EPABE.BR*, 9(4), 1174-1178.
- Ashkenas, R. N. (1990). A new paradigm for customer and supplier relationships. *Human Resource Management*, 29(4), 385-396.
- Astley, W. G. (1985). Administrative science as socially constructed truth. *Administrative Science Quarterly*, 30(4), 497-513.

- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Bendoly, E., Donohue, K., & Schultz, K. (2006). Behavior in operations management: assessing recent findings and revisiting old assumptions. *Journal of Operations Management*, 24(6), 737-752.
- Berger, P. L., & Luckman, T. (2008). *A construção social da realidade: tratado da sociologia do conhecimento*. Petropolis: Vozes.
- Biron, M., & Bamberger, P. (2010). The impact of structural empowerment on individual well-being and performance: taking agent preferences, self-efficacy and operational constraints into account. *Human Relations*, 63(2), 163-191.
- Boudreau, J., Hopp, W., McClain, J. O., & Thomas, L. J. (2003). On the interface between operations and human resources management. *Manufacturing & Service Operations Management*, 5(3), 179-202.
- Burgess, K., Singh, P. J., & Koroglu, R. (2006). Supply Chain Management: a structured literature review and implications for future research. *International Journal of Operations & Production Management*, 26(7), 703-729.
- Cantalice, F. L. J. C., Filho, C. D., Júnior, & Freitas, A. R. (2010). Fair Trade (Comércio Justo) como um "Tópico Quente" internacional: análise bibliométrica e reflexão sobre possíveis abordagens do tema. Anais do Encontro Anpad, Rio de Janeiro, 34.
- Coda, R. E., Roux A.M.V., Louffat. (2009). Strategic HR? A study of the perceived role of HRM departments in Brazil and Peru. *Brazilian Administration Review*, 6(1), 15-33.
- Collins, H. M. (1983). The sociology of scientific knowledge: studies of contemporary science. *Annual Review of Sociology*, 9, 265-285.
- Crosron, R., Schultz, K., & Siemsen, E. (2011). Call for papers for a special issue of the Journal of Operations Management: Behavioral Operations.
- Crosron, R., Schultz, K., Siemsen, E., & Yeo, M. L. (2013). Behavioral operations: the state of the field. *Journal of Operations Management*, 31(1-2), 1-5.
- Farndale, E., Paauwe, J., & Boselie, P. (2010). An exploratory study of governance in the intra-firm human resources supply chain. *Human Resource Management*, 49(5), 849-868.
- Gino, F., & Pisano, G. (2008). Toward a theory of behavioral operations. *Manufacturing & Service Operations Management*, 10(4), 676-691.
- Hambrick, D. C. (2007). The field of management's devotion to theory: too much of a good thing? *Academy of Management Journal*, 50(6), 1346-1352.
- Henderson, M., Shurville, S., & Fernstrom, K. (2009). The quantitative crunch: the impact of bibliometric research quality assessment exercises on academic development at small conferences. *Campus-Wide Information Systems*, 26(3), 149-167.
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
- Jayaram, J., Droge, C., & Vickery, S. K. (1999). The impact of human resource management practices on manufacturing performance. *Journal of Operations Management*, 18(1), 1-20.
- Kaynak, H. (2003). The relationship between total quality management practices and their effects on firm performance. *Journal of Operations Management*, 21(4), 405-455.
- Koulikoff-Souvion, M., & Harrison, A. (2008). Interdependent supply relationships as institutions: the role of HR practices. *International Journal of Operations & Production Management*, 28(5), 412-432.
- Kuhn, T. S. (1962). *The structure of scientific revolutions*. Chicago: University of Chicago.
- Mascarenhas, A. O. (2008). *Gestão estratégica de pessoas, evolução, teoria e crítica*. Sao Paulo: Cengage.
- Mascarenhas, A. O., & Barbosa, A. C. Q. (2013). Produção científica brasileira em gestão de pessoas no período 2000-2010. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 53(1), 35-45.
- McGraw, R. B. (1993). Union-management interface: using the competing values framework as a diagnostic tool to bring increased involvement at plant level. *Human Resource Management*, 32(1), 51-73.
- McGuire, J. W. (1982). Management theory: retreat to the academy. *Business Horizons*, 25(4), 31-37.
- Mellahi, K., & Wilkinson, A. (2004). Organizational failure: a critique of recent research and a proposed integrative framework. *International Journal of Management Reviews*, 5(1), 21-41.
- Menezes, L. M., Wood, S., & Gelade, G. (2010). The integration of human resource and operation management practices and its link with performance: a longitudinal latent class study. *Journal of Operations Management*, 28(6), 455-471.
- Merton, R. K. (1964). *Teoría y estructura*. México-Buenos Aires: Fondo de Cultura Económicos.
- Morin, E. (2010). *Ciência com consciência* (14a ed.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Othman, R., & Ghani, R. A. (2008). Supply chain management and suppliers' HRM practice. *International Journal of Supply Chain Management*, 13(4), 259-262.
- Paiva, E. L., & Brito, L. A. L. (2013). Produção científica brasileira em gestão de operações no período 2000-2010. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 53(1), 56-66.
- Pfeffer, J. (1993). Barriers to the advance of organizational science: paradigm development as a dependent variable. *Academy of Management Review*, 18(4), 599-620.
- Pilkington, A., & Meredith, J. (2009). The evolution of the intellectual structure of operations management - 1980-2006: a citation/co-citation analysis. *Journal of Operations Management*, 27(3), 185-202.
- Power, D., & Sohal, A. S. (2000). An empirical study of human resource management strategies and practices in Australian just-in-time environments. *International Journal of Operations & Production Management*, 20(8), 932-958.
- Schuler, R., & MacMillan, I. (1984). Gaining competitive advantage through human resource management practices. *Human Resource Management*, 23(3), 241-255.
- Scudder, G., & Hill, C. (1998). A review and classification of empirical research in operations management. *Journal of Operations Management*, 16(1), 91-101.
- Shub, A. N., & Stonebraker, P. W. (2009). The human impact on supply chains: evaluating the importance of "soft" areas on integration and performance. *International Journal of Supply Chain Management*, 14(1), 31-40.
- Sila, I. (2007). Examining the effects of contextual factors on TQM and performance through the lens of organizational theories: an empirical study. *Journal of Operations Management*, 25(1), 83-109.
- Taylor, F. W. (1911). *Scientific management*. New York: Harper.
- Terpend, R., Tyler, B., Krause, D., Handfield, R. (2008). Buyer-supplier relationships: derived value over two decades. *The Journal of Supply Chain Management*, 44(2), 28-55.

Tonelli, M. J, Caldas, M. P., Lacombe, B. M. B., & Tinoco, T. (2004). O mapa da partilha: análise das áreas de comportamento organizacional e gestão de pessoas antes e depois da cisão da área de “recursos humanos” no Enanpad, 1991-2003. Anais do Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, Curitiba, 28.

Vergara, S. C, & Branco, P. D. (1993). Em busca da visão de totalidade. *RAE-revista de administração de empresas*, 33(6), 20-31.

Whitley, R. (1984). The fragmented state of management studies: reasons and consequences. *Journal of Management Studies*, 21(3), 331-348.

Zald, M. N (1996). More fragmentation? Unfinished business in linking the social sciences and the humanities. *Administrative Science Quarterly*, 41(2), 251-261.