

Universidade Estadual Paulista- “Júlio de Mesquita Filho”
Faculdade de Ciência Agrárias e Veterinárias- Administração

**COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO
BIBLIOMÉTRICO DOS ARTIGOS PUBLICADOS NA
SCOPUS**

LUCAS KENDY TOKIMATU

JABOTICABAL

2022

LUCAS KENDY TOKIMATU

**COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: UM
ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DOS ARTIGOS
PUBLICADOS NA SCOPUS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Filho-Campus Jaboticabal, como requisito para
conclusão do curso de Administração de Empresas.

Orientador(a): Dra. Ana Paula Leivar Brancaloni

JABOTICABAL

2022

T646c	Tokimatu, Lucas Kendy Comportamento organizacional : um estudo bibliométrico dos artigos publicados na Scopus / Lucas Kendy Tokimatu. -- Jaboticabal, 2022 81 p. : tabs. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado - Administração) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Agrárias e Veterinárias, Jaboticabal Orientadora: Ana Paula Leivar Brancaleoni 1. Comportamento organizacional. 2. Psicologia social. 3. Administração de empresas. 4. Bibliometria. I. Título.
-------	---

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Ciências Agrárias e Veterinárias, Jaboticabal. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.



UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
CÂMPUS DE JABOTICABAL



DEPARTAMENTO: Economia, Administração e Educação

CERTIFICADO DE APROVAÇÃO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

TÍTULO: "Comportamento Organizacional: Um Estudo Bibliométrico dos Artigos Publicados na Scopus"

ACADÊMICO: Lucas Kendy Tokimatu

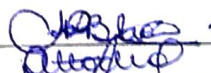
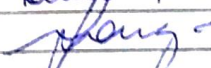
CURSO: Administração

ORIENTADORA: Profa. Dra. Ana Paula Leivar Brancaleoni

Aprovado e corrigido de acordo com as sugestões da Banca Examinadora

BANCA EXAMINADORA:

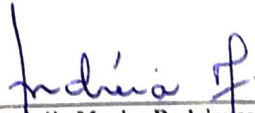
Presidente	Profa. Dra. Ana Paula Leivar Brancaleoni
Membro	Profa. Dra. Lesley Carina do Lago Attadia Galli
Membro	Prof. Dr. Roberto Louzada


Jaboticabal 28 / 04 / 2022

Ad Referendum 18 / 05 / 2022

Aprovado em reunião do Conselho do Departamento em: / /


Profa. Dra. Andréia Marize Rodrigues
Chefe do Departamento de Economia,
Administração e Educação

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus pela vida maravilhosa que Este me abençoou, cheio de alegrias, tristezas, felicidades, orgulho e carinho.

Agradeço à minha professora e orientadora, Ana Paula, por ter me orientado e me ajudado nessa pesquisa, sempre com carinho e paciência.

A todos os meus amigos e professores de faculdade que me apoiaram nessa longa e árdua caminhada e jornada no curso de Administração, sempre estando ao meu lado nos momentos mais difíceis na minha vida.

Aos meus colegas Sarah, Maria Isac, Bruno, Nadja, Andressa e Maria Laura que sempre acreditaram em mim.

À minha família, pelo apoio, segurança e sustento que deram a mim.

Ao Curso da UNESP-Jaboticabal de Administração de Empresas, que me deu a oportunidade de participar e organizar eventos que me permitiram ajudar a crescer como um profissional comprometido e proativo.

RESUMO

Este trabalho é uma pesquisa bibliométrica sobre a evolução dos artigos sobre o tema “Comportamento organizacional”, no período de 2001 a 2020, utilizando a base de dados internacional Scopus. O objetivo geral é entender, através de gráficos e tabelas, a evolução do tema e de suas abordagens conforme os anos com intuito de identificar principais abordagens e relações do tema em questão com outros assuntos que estão sendo estudados. As pesquisas sobre comportamento organizacional podem ser trabalhadas com diversos assuntos, por conta de sua natureza multidisciplinar. Assim, foi realizada bibliometria, de cunho quantitativo, em ordem de se analisar as principais tendências e variáveis nessa área. Foram selecionados 1137 artigos em três idiomas diferentes. Este trabalho terá como contribuição acadêmica, orientando pesquisas futuras sobre temas e métodos mais utilizados, e gerencial, como meio de enfatizar a influência do comportamento dos profissionais em diversos elementos da empresa, como Liderança e Motivação, em um cenário mais globalizado que supervaloriza a inovação e a tecnologia. A partir dessa análise, concluiu-se que houve evolução nas pesquisas de comportamento organizacional. Artigos com temas, coletas de dados e análises diversos foram observados e empregados em diferentes países e tipos de empresas, principalmente em universidade e empresas do setor de saúde. Todavia, notou-se que alguns artigos não especificaram tipos de análise utilizadas, nem identificaram o local de pesquisa realizado. Sugere-se maior clareza nos tipos de métodos de pesquisas e análises utilizados, bem como nas pesquisas por temas poucos explorados com comportamento.

Palavras Chaves: Comportamento organizacional, Psicologia social, Administração de empresas, Bibliometria.

ABSTRACT

This work is a bibliometric research on the evolution of articles on the subject "Organizational Behavior", in the period from 2001 to 2020, using the international database Scopus. The general objective is to understand, through graphs and tables, the evolution of the theme and its approaches according to the years, in order to identify the main approaches and relationships of the theme in question with other subjects that are being studied. Research on organizational behavior can be worked with several subjects, due to its multidisciplinary nature. Thus, a quantitative bibliometric study was carried out in order to analyze the main trends and variables in this area. A total of 1137 articles in three different languages were selected. This work will have an academic contribution, guiding future research on more used themes and methods, and managerial, as a means of emphasizing the influence of the behavior of professionals in various elements of the company, such as Leadership and Motivation, in a more globalized scenario that overvalues innovation and technology. From this analysis, it was concluded that there has been an evolution in organizational behavior research. Articles with diverse themes, data collection and analysis were observed and used in different countries and types of companies, mainly in universities and companies in the health sector. However, it was noted that some articles did not specify types of analysis used, nor did they identify the place of research conducted. Greater clarity is suggested in the types of research methods and analyses used, as well as in the research for topics that have been little explored with behavior.

Keywords: Organizational Behavior, Social psychology, Business Administration, Bibliometrics,.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Porcentagem de artigos nas línguas espanhola, inglesa e espanhola.....	36
Gráfico 2 – Porcentagem em relação ao total das revistas.	37
Gráfico 3 – Porcentagem de artigos na década 2001-2010.	38
Gráfico 4 – Porcentagem de participação de artigos na década 2011-2020.....	39
Gráfico 5 – Porcentagem de artigos nas décadas 2001-2010 e 2011-2020.....	40
Gráfico 6 – Porcentagem de artigos em relação ao total com um ou mais autores.	41
Gráfico 7 – Porcentagem em relação ao total dos países com maior contribuição.	42
Gráfico 8 – Porcentagem em relação ao total dos temas mais publicados.	43
Gráfico 9 – Evolução do tema CO de 2001-2020 em porcentagem.	43
Gráfico 10 – Evolução dos temas mais estudados nos 6 anos mais recentes.	45
Gráfico 11 – Porcentagem de artigos com múltiplos temas.....	45
Gráfico 12 – Porcentagem das palavras-chaves mais utilizadas.	46
Gráfico 13 – Porcentagem de artigos teóricas-empíricas.....	47
Gráfico 14 – Porcentagem de cada abordagem.	48
Gráfico 15 – Porcentagem das abordagens sem as pesquisas teóricas.	49
Gráfico 16 – Participação em porcentagem dos métodos de pesquisas,.....	50
Gráfico 17 – Porcentagem das coletas de dados mais utilizadas.....	51
Gráfico 18 – Procedimentos de análise mais utilizados em porcentagem.	52
Gráfico 19 – Porcentagem anual de artigos com discussão teórica.	53
Gráfico 20 – Outros procedimentos de análises em porcentagem.	54
Gráfico 21 – Porcentagem de artigos com múltiplos procedimentos de análises.	55
Gráfico 22 - Países onde as pesquisas foram realizadas em porcentagem.	56
Gráfico 23 – Tipos de empresas em porcentagem.	57
Gráfico 24 – Tipos de participantes em porcentagem.....	58

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Indicadores analisados para a pesquisa bibliométrica.....	20
Tabela 2 – Trabalhos não utilizados neste estudo.	35
Tabela 3 – Autores com maior número de publicações.	41
Tabela 4 – Áreas mais abordadas do comportamento organizacional	44
Tabela 5 – Artigos mais citados.....	59

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. OBJETIVOS	17
2.1 OBJETIVO GERAL	17
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
3. MATERIAIS E MÉTODOS	17
4. REFERENCIAL TEÓRICO	23
4.1 DEFINIÇÃO DE COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	23
4.2 MOTIVAÇÃO	24
4.3 LIDERANÇA	26
4.4 CULTURA ORGANIZACIONAL	28
4.5 CLIMA ORGANIZACIONAL	30
4.6 VALORES ORGANIZACIONAIS	31
4.7 MUDANÇA ORGANIZACIONAL	32
5. RESULTADOS	35
6. DISCUSSÃO	59
7. CONCLUSÃO.....	71
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75

1. INTRODUÇÃO

Balaniuk e Borges-Andrade (2021) descrevem o comportamento organizacional como um campo fundamentado na Psicologia, Sociologia e na Economia, representando parte importante para a produção científica na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Por esta razão, o comportamento humano é percebido como elemento de extrema relevância para o desenvolvimento da carreira dos profissionais, envolvendo questões como liderança e comunicação (ROBBINS, 2009). Ou seja, percebeu-se que administrar uma empresa requer habilidades humanas que precisam ser gerenciadas levando-se em conta sua estrutura contingencial, que muda de empresa para empresa (QUADRO; TREVISON, 2002).

Portanto, depois de mais de 50 anos de desenvolvimento, o comportamento organizacional consolidou-se como área de pesquisa e teorização para o conhecimento na área administrativa e gerencial, que tem como objetivo a análise e investigação de questões complexas e amplas nas organizações (SOBRAL; MANSUR, 2013).

Sendo um tema que está inserido na Administração, o comportamento organizacional é visto como campo de estudo que procura entender o como grupos, indivíduos e as estruturas afetam o comportamento das pessoas no meio organizacional (ROBBINS, 2009). Estando relacionado à psicologia organizacional, trata-se de campo que estuda a complexidade dos relacionamentos humanos e com as diferenças individuais, sendo que a maneira de lidar com essas diferenças, impacta no grupo como todo (APPEL; PUCCI, 2007).

Esses comportamentos estão associados às emoções das pessoas, vistos que estas influenciam o seu modo de agir e de se comunicar verbalmente e não-verbalmente (APPEL; PUCCI, 2007).

Logo, em vista desse reconhecimento e da importância desse campo de estudo relacionados às questões humanas dentro da organização, o qual está ligado com temas como motivação, liderança e habilidades humanas, o tema deste trabalho será o comportamento dentro das empresas, visto que é um campo de estudo que trabalha com conhecimento que estudam indivíduo, grupo e estrutura, de acordo com Robbins (2009), que aumentam a eficácia organizacional, são importantes variáveis a serem consideradas da administração e que, portanto, merecem atenção, principalmente no meio científico.

Igualmente, como se trata de um tema que está presente em qualquer empresa, tanto pública quanto privada, que interfere nos processos administrativos e produtivos dentro das organizações, faz-se necessário analisar a evolução de publicação de artigos científicos relativos

ao tema nos últimos anos, por meio de uma pesquisa bibliométrica, visto que, de acordo com Quadros e Trevison (2002), o comportamento organizacional está relacionado a temas como liderança e poder, bem como atitudes e habilidades humanas que afetam a todos os empregados dentro das empresas.

Ademais, os estudos de comportamento organizacional mostram-se relevantes por ser resultado da comunicação de diversas áreas do conhecimento, como Psicologia, Sociologia, Economia, entre outros (QUADROS; TREVISON, 2002). Assim, a investigação deste tema acaba contribuindo para entender melhor o funcionamento e a complexidade dos comportamentos dos indivíduos dentro da organização (QUADROS; TREVISON, 2002).

No artigo de Appel e Pucci (2007), acrescentam na necessidade de atender os seus clientes internos, antes de olhar para os externos, fazendo trabalhos de motivação, criatividade e liderança para aumentar a autoestima da própria equipe, pois as empresas conseguem crescer, graças ao esforço coletivo de seus empregados, os quais têm capacidade de aprender, tomar decisões importantes e inovar.

Ressalta-se ainda a impossibilidade de separar o indivíduo pessoal do profissional, pois a pessoa leva com ela durante o exercício profissional, todas as experiências e papéis que faria fora da organização (APPEL; PUCCI, 2007).

Ou seja, contribuir nos estudos de comportamento organizacional, ajudaria não só para entender o indivíduo dentro das organizações, mas também fora delas, contribuindo no entendimento de como lidar com o ser humano e de como motivá-los para ajudar em tomadas de decisões importantes, por exemplo. Essa bibliometria serviria como contribuição não só para os estudos científicos na área da Administração, mas também a entender melhor formas para próprias organizações a crescerem, conjuntamente com os seus trabalhadores, proporcionando chances de autoconhecimento e crescimento tanto profissional, quanto pessoal.

Assim, por envolver as interações entre empresa e indivíduo, o comportamento organizacional, geralmente é trabalhado com muitos outros temas, tais como cultura organizacional e liderança. Isto pode ser comprovado no estudo de Sobral e Mansur (2012), que apontaram o quanto o comportamento organizacional se trata de um campo amplo com influência multidisciplinar, combinando estudos de nível macro (organização) com nível micro (indivíduo).

Logo, para a consecução deste trabalho, foi utilizado como base o artigo de Sobral e Mansur (2013) chamado “Produção científica brasileira em comportamento organizacional no período 2000-2010”. Por ser publicado em 2013, o artigo não apresentou os resultados da produção científica no campo de comportamento em anos posteriores a 2010. Levando-se em

conta a falta de pesquisas bibliométricas que levassem em consideração períodos mais recentes, como 2011-2020, foi realizada uma bibliometria que observasse o campo do comportamento em anos anteriores e posteriores a 2010. Assim, este trabalho procurará responder as seguintes questões: “Como o tema comportamento organizacional vem sendo trabalhado nos anos 2001 a 2020?” e “Que tipos de metodologias estão sendo empregadas nesses trabalhos científicos para estudar comportamento dentro das empresas nos anos 2001 a 2020?”.

Ademais, terá como objetivo entender como este assunto foi trabalhado na comunidade científica nos anos de 2001 até 2020, como conceitos mais abordados pelos artigos e número de publicações em cada ano, utilizando-se do método bibliométrico quantitativo descritivo com a utilização de gráficos e artigos publicados na base de dados da Scopus.

Entender a produção científica é de suma importância na Administração de Empresas, pois é a partir desta que se consegue compreender a evolução de importantes conceitos teóricos relacionados à gestão empresarial, proporcionando importantes discussões e conclusões que demonstram a complexidade do mundo administrativo.

Proposições para a problemática seriam:

- **Proposição 1:** Maior número de artigos relacionando comportamento a outros tipos de temas;
- **Proposição 2:** Aumento do número de publicação de artigos sobre comportamento organizacional, conforme os anos.

Ambas as proposições podem ser utilizadas para proporcionar benefícios à comunidade científica, ajudando a entender o cenário do comportamento organizacional no meio científico e a entender o panorama do tema, se é uma área em crescimento ou não, em valorização ou em desvalorização. Além disso, permitem observar o caráter multidisciplinar do tema, como por exemplo, que tipos de temas diferentes o comportamento organizacional pode ser trabalhado conjuntamente.

Além disso, esta análise bibliométrica será relevante para a sociedade científica, pois servirá como registro da evolução dos estudos deste campo, ajudando futuros pesquisadores a identificarem que conceitos já foram mais ou menos explorados e que possíveis métodos para utilizarem em seus futuros trabalhos.

Para tanto, em ordem de orientar trabalhos futuros, este estudo atualizado acompanhou e analisou quantitativamente o estado da evolução dos artigos científicos referentes a um tema amplo e multidisciplinar nos últimos anos, que trabalha a relação entre indivíduo e organização, que são as duas partes fundamentais que dão vida aos negócios e à própria Administração.

Assim, com esse acompanhamento, esta pesquisa contribuirá para divulgar e entender essa evolução, das metodologias empregadas no meio científico, ao longo dos anos, para compreender e discutir os diversos campos do comportamento organizacional, bem como identificar quais conceitos, dentro deste tema, estão sendo mais ou menos valorizados pelos autores, envolvendo várias disciplinas e áreas ao mesmo tempo que são importantes para a Administração.

Ademais, servirá como importante pesquisa bibliométrica que orientará trabalhos futuros, já que será identificado quais assuntos têm número reduzido de publicações de artigos nos últimos anos e que por isso, devem ser melhor discutidos. Além disso, serão discutidos que metodologias estão sendo mais utilizadas, que será fundamental para se entender como os trabalhos estão sendo tratados e analisados.

Vantis (2002) e Soares et al (2016) afirmam que a bibliometria tem a possibilidade de identificar as tendências de crescimento do conhecimento, servindo como importante contribuição para o meio acadêmico, possibilitando identificar importantes nomes e contribuições de pesquisadores especializados em uma área em específico (no caso Comportamento Organizacional), bem como principais revistas científicas em que seus trabalhos foram publicados e estão sendo veiculados.

Por exemplo, entender melhor quais países possuem maior número de publicações sobre o tema, que conceitos mais explorados pelos autores e que métodos empregados por estes, servem tanto como importante registro de informações de como o comportamento vêm sendo investigado no meio científico, como para entender tudo aquilo que já é conhecido relativo a ele, incentivando na publicação de estudos que forneçam novas informações e novos pontos de vista para um tema consideravelmente complexo e multidisciplinar.

No caso do tema comportamento organizacional, Sobral e Mansur (2013) concluíram em sua pesquisa (que utilizou como base os principais periódicos do Brasil na área da Administração) que no período de 2001 a 2010, a produção científica acerca do tema estava num estágio inicial de evolução, representando parcela pequena das publicações na área da Administração.

Outrossim, Balaniuk e Borges-Andrade (2021) citam que grande parte das pesquisas de comportamento organizacional sofrem a ausência de pesquisas analíticas que fazem uso da análise multivariada e técnicas de análise de comportamento, por exemplo.

Ou seja, como apontado no estudo anterior, as pesquisas sobre o tema revelam certas limitações que precisam ser, primeiramente, identificadas e estudadas para, posteriormente, serem investigadas e amenizadas conforme novas pesquisas vão sendo publicadas futuramente.

Portanto, considerando essas conclusões nos artigos citados, será verificado com este trabalho bibliométrico, se nos últimos anos houve uma exploração de outros tipos de métodos como estatística multivariada e entrevistas, que países tiveram o maior número de publicações relativo ao tema, se houve evolução perceptível nos últimos anos e recomendação de possíveis temas e métodos para serem abordados em estudos posteriores, caso se perceba uma falta de publicação que trabalhem com algum conceito pouco estudado ou métodos pouco utilizados.

Há a necessidade de publicação de pesquisas mais atualizadas (o artigo de Sonral e Mansur só observou a evolução do tema no Brasil até o período de 2010) na Scopus (como a bibliometria), que observem quais os conceitos relacionados com esse assunto que estão sendo mais ou menos estudados até o ano de 2020 e que áreas ou partes do comportamento organizacional estão sendo mais trabalhados pelos artigos, já que a Scopus se trata de importante base de dados que é utilizada na comunidade científica para difundir o conhecimento de diversas áreas, incluindo as áreas ligadas à Administração e organizacional.

Ademais, a Scopus é uma base de dados internacional, hospedando pesquisas em diversos campos, como ciência, tecnologia, ciências sociais, artes e humanidades, além de disponibilizar para os seus usuários várias ferramentas inteligentes de buscas, filtragem, análise e visualização que ajudam a visualizar os resultados, as tendências de investigação e possíveis limitações de pesquisa (ELSEVIER, 2019). Atualmente, ela incorpora mais que 25000 títulos ativos e 7000 editores, permitindo a seus usuários o acesso a uma rica variedade de títulos e autores diferentes e mais que 1.7 bilhões de referências citadas e facilitando também o encontro de informações e autores em uma área de pesquisa desejada (ELSEVIER, 2019). Logo, utilizando-se essa base e suas filtragens, permite-se fazer um estudo mais preciso e acurado para entender melhor como o tema está sendo abordado internacionalmente em variados tipos de revistas científicas e campos de estudos.

Assim, há a necessidade de uma pesquisa mais atualizada para identificar, por exemplo, possíveis futuras tendências e transformações que o assunto vem sendo trabalhado e estudado conforme o tempo, bem como identificar que possíveis limitações as pesquisas vêm apresentando para assim, poder ajudar na evolução de trabalhos futuros de comportamento organizacional.

De acordo com Portal (2016), o tempo é variável importante para a bibliometria, ajudando a identificar padrões de comportamento quantitativo durante a história da ciência e a identificar conceitos e temas que já foram explorados e que contribuíram para o desenvolvimento científico de uma determinada área.

Porém, não é somente na comunidade científica que o tema e este trabalho terão relevância. Na área da Administração e para os profissionais já atuantes no mercado, o comportamento organizacional tem importância e espaço pois, como Gomes (1987) escreveu em sua antiga publicação, administradores, gerentes e executivos têm como objetivo principal garantir a eficácia de seus negócios, a qual está relacionada com a habilidade de entender e observar, de forma sistêmica e objetiva, o comportamento organizacional. Observando o comportamento das pessoas nas empresas, permite-se identificar características comuns que permitem os administradores a prever reações e padrões mais comuns entre os comportamentos, servindo como referencial sistemático para compará-los, ajudando a entender como as organizações se comportam (GOMES, 1987).

Posteriormente, Robbins (2009), em estudo mais recente, respalda a ideia da importância do tema comportamento organizacional para os executivos. De acordo com Robbins (2009), as mudanças que ocorrem nas organizações, como a participação cada vez maior de mulheres no mercado de trabalho, nas empresas e a competição globalizada, estão demandando uma flexibilidade maior para se adaptarem ao cenário atual. Logo, estudar os conceitos de comportamento organizacional, para Robbins (2009), permite oferecer soluções ou ideias para atuar e resolver problemas e a de como lidar com as mudanças e desafios em um cenário globalizado, bem como de entender o comportamento afeta o desempenho da empresa.

Ou seja, este trabalho ajudará a compreender melhor a relação do comportamento organizacional com outros temas e de como o comportamento impacta no desempenho e na reputação de diferentes tipos de empresas, de que tipos de comportamentos podem ser verificados nas organizações e a de como temas, como liderança, abuso de poder e ética organizacional, afetam nos comportamentos dos profissionais de uma empresa.

Dessa forma, utilizando como principal artigo de Sobral e Mansur (2013) chamado “Produção científica brasileira em comportamento organizacional no período 2000-2010” como base para a organização deste estudo (como que indicadores utilizar na metodologia), o presente trabalho está estruturado da seguinte maneira: primeiro são apresentados os objetivos gerais e específicos; depois, na parte de materiais e métodos, são apresentadas as características de um trabalho quantitativo e bibliométrico, assim como as variáveis que foram consideradas para esta pesquisa, base de dados utilizada e que filtros e amostras foram analisadas; posteriormente, são apresentadas as principais teorias e conceitos acerca do tema e suas respectivas evoluções e debates na comunidade científica conforme os anos; já na parte de resultados estão os 24 gráficos e 4 tabelas utilizadas para a parte de discussões, onde estão detalhados todas as observações e análises feitas a partir dos dados coletados, relacionando os dados com a teoria

pesquisada anteriormente em ordem de abstrair informações relevantes a fim de se entender a evolução dos estudos do tema conforme o período analisado; finalmente, na parte final, apresenta-se as conclusões gerais, onde são apresentadas as conclusões encontradas para as duas hipóteses apontadas na introdução, bem como quais os temas que precisam de maior atenção para o ano de 2021 para frente, sugestões para trabalhos futuros relacionados à área de comportamento organizacional e as principais limitações e contribuições deste trabalho bibliométrico.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

O presente trabalho tem como objetivo geral entender a publicação de artigos científicos referentes ao tema comportamento organizacional na base de dados Scopus entre os anos de 2001 até 2020.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Compreender os temas aplicados do comportamento organizacional aplicados a Administração;
- Identificar indicadores que possam dar sustentação ao objetivo geral;
- Analisar criticamente a amostra partir dos indicadores usando Excel manualmente.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

Foi realizada uma pesquisa bibliométrica teórica e descritiva em base de dados secundários, com os artigos publicados dentro do período de 2001 a 2020, nas línguas inglesa e portuguesa.

Segundo Triviños (2008), o objetivo da pesquisa descritiva é descrever fatos e fenômenos da vida, a fim de conseguir informações referente a uma problemática imposta no

trabalho. Uma de suas principais importâncias encontram-se no fato de proporem novos pontos de vistas em relação a algo já conhecido (AUGUSTO et al. 2013).

Já pesquisas teóricas são definidas como modalidades de pesquisas que têm como foco aprimorar conceitos, ideias e teorias, sendo necessário análise e argumentação detalhadas para explicar os conceitos propostos (DEMO, 2000).

Relativo ao conceito de bibliometria, Cardoso et al. (2005) citam que esta foi utilizada inicialmente por Pritchard em 1969 (o qual popularizou o termo “bibliometria”, já que esta palavra, de acordo com Vantis (2002) foi na verdade utilizada pela primeira vez por Paul Otlet em 1934) como ferramenta que se utiliza de um conjunto de leis ligadas à ciência de informação para analisar quantitativamente a produção e disseminação de informações.

Posteriormente, o método passou a utilizar-se também de modelos matemáticos para mensurar processos para desenvolver previsões e ajudar na tomada de decisão (CARDOSO et al., 2005). Desta forma, conforme o tempo, passou a se diversificar e a se preocupar também em compreender também a produção científica relacionado com seus autores (TEIXEIRA, IWAMOTO e MEDEIROS, 2013).

Assim, a pesquisa bibliométrica pode ser entendida como um método de pesquisa que observa e acompanha a publicação científica em uma base de dados (SOARES et al, 2016).

Já Guedes e Borschiver (2005) descrevem a bibliometria como ferramenta que é capaz de mostrar e mapear indicadores da gestão da informação e do conhecimento de uma comunidade científica de um país e que ajudam na organização e sistematização de informações nos meios científicos.

Além disso, conforme apontam Teixeira, Iwamoto e Medeiros (2013), a bibliometria tem como foco a produção em livros, documentos e periódicos, sendo assim, uma das várias subdisciplinas ligadas à Ciências de Informação, cujo objeto de estudo é a comunicação e seus processos que influenciam e são influenciados pelo homem.

Relativo à importância da bibliometria no meio acadêmico, Vantis (2002) afirma que este método tem condições de identificar as principais tendências de crescimento do conhecimento em uma determinada área de estudo; identificar as principais revista de uma área de estudo, realizar previsões de publicação e produtividade de autores e países; analisar as citações; analisar a circulação de documentos e das palavras-chaves estatisticamente e avaliar o crescimento e surgimento de novos temas em uma área.

Outrossim, a bibliometria não é considerada orientação homogênea, já que ela pode ser dividida em duas áreas: descritiva, quando se utiliza somente de aspectos quantitativos; ou avaliativa, quando é feito estudos quantitativos mais os estudos de avaliação das atividades no

meio científico, fazendo-se uso de complexos programas de informática e técnicas de estatísticas para análise mais cuidadosa (CORDEIRO, 2009).

De acordo com Soares et al (2016), a pesquisa bibliométrica tem como função contribuir para identificar as principais tendências e temas numa área do conhecimento, bem como identificar os pesquisadores e instituições que mais produzem artigos, e os periódicos mais usados para divulgar as pesquisas realizadas.

As análises bibliométricas, segundo Portal (2016), utilizam unidades fundamentais para analisar e verificar variáveis para identificar o comportamento das produções na comunicação científica.

Concernente à produção de artigos que utilizem este método como forma de estudo na área de Administração, Teixeira, Iwamoto e Medeiros (2013) apontam que houve um razoável crescimento no número de produção de estudos bibliométricos sobre diversos temas ligados à área.

Entretanto, conforme concluíram em suas pesquisas, descobriram a carência por estudos bibliométricos na área de Administração que identifiquem autores mais influentes e produtivos, bem como de estudos que identifiquem as abordagens metodológicas mais utilizadas e as menos utilizadas no campo, e também a falta de artigos que analisem a evolução da produção conforme o tempo (TEIXEIRA, IWAMOTO e MEDEIROS, 2013).

Nascimento et al. (2016) pontuam na conclusão de seus estudos ligados à área de Administração a necessidade de novos estudos bibliométricos, que proponham novas teorias e relações entre variáveis, a fim de que estas consigam dar respaldo às tomadas de decisão na gestão nas organizações, bem como ajudem a promover o conhecimento científico sobre as empresas nacionais.

Logo, com base nessas reflexões, este trabalho é uma pesquisa bibliométrica, de cunho quantitativo, já que de acordo com Guedes e Borschiver (2005), se trata de ferramentas estatísticas que diminui o grau de subjetividade nas informações, que contribui positivamente na organização e gestão das informações científicas e digitais. Portal (2016) adiciona que a bibliometria tem como objetivo conseguir identificar regularidades quantitativas no fluxo de informações na comunidade científica.

A base de dados utilizada pelo presente trabalho é a Scopus. Ela é uma importante base de dados que hospeda artigos científicos, jornais científicos, livros e conferências, cobrindo todo tipo de área do conhecimento, tais como medicina, artes e humanidades (ELSEVIER, 2019). Oferece ferramentas que permitem a análise e a visualização de pesquisas que contribuíram para a consecução desta pesquisa bibliométrica (ELSEVIER, 2019).

Para filtrar os artigos na Scopus sobre o tema, foram utilizados os termos “Comportamento organizacional” e “*Organizational behavior*” de 2001 a 2020 nas línguas inglesa e portuguesa cobrindo os estudos somente em forma de artigo científico, disponíveis com a ajuda do VPN da UNESP. Especificamente, limitou-se à utilização de artigos “*Open Access*” com o VPN ligado para esta análise. Todos os campos de estudos foram utilizados neste trabalho.

Posteriormente, todos os 1137 artigos encontrados foram exportados em arquivo CSV e PDF e submetidos a uma análise quantitativa, utilizando Excel, com gráficos para extrair e elaborar conclusão geral sobre o tema. Segundo Esperón (2017), a pesquisa quantitativa refere-se a estudos onde dados quantitativos são coletados para serem submetidos a uma análise. Por isso, este tipo de pesquisa tem capacidade de identificar as relações entre os elementos analisados, como associação e correlação entre as variáveis, objetivação de resultados com base em uma amostra coletada (ESPERÓN, 2017).

Ademais, no artigo de Gunther (2006), a pesquisa quantitativa diferencia-se da pesquisa qualitativa, pelo fato da primeira se respaldar em uma amostra representativa para poder generalizar e concluir seus resultados. Acrescenta Gunther (2006), que nas pesquisas quantitativas, elementos, como crenças e valores de cada pessoa não são levados em conta no processo científico. Por fim, Alaf e Troccoli (2010) escrevem que os estudos que utilizem o método quantitativo têm como objetivo tentar explicar determinado acontecimento e avaliá-lo com base nos dados analisados.

Assim, considerando que esta pesquisa se trata de um estudo quantitativo, os indicadores utilizados para a elaboração da análise são os seguintes itens descritos na Tabela 1:

Tabela 1 – Indicadores analisados para a pesquisa bibliométrica.

Indicador	Descrição
Quantidade de artigos publicados por ano (2001-2020)	Contabilizar e observar o número de artigos publicados em cada ano para observar o crescimento ou redução de publicações conforme os anos.
Quantidade de artigos em língua inglesa, espanhola e portuguesa;	Contabilizar os números de artigos disponíveis para diferentes linguagens

Quantidade de autores em cada artigo	Identificar qual o número de autores mais comum para as publicações
Número de vezes que artigo foi citado	Identificar os artigos mais conhecidos e de maior contribuição para outras pesquisas na área
Palavras-chaves mais utilizadas	Identificar quais as palavras-chaves mais comuns para encontrar as publicações
Número de publicações nas revistas hospedadas no Scopus	Identificar quais as revistas com maior número de contribuições para a área
Temas mais estudados	Identificar quais os temas dentro do CO são mais estudados, com intuito de descobrir temas mais valorizados dentro da comunidade científica
Tipos de pesquisa	Identificar os seus tipos permite descobrir se as pesquisas priorizam a teoria, a pesquisa de campo ou ambos
Abordagem da pesquisa	Descobrir que abordagens são mais comuns na área
Método de pesquisa	Identificar que métodos são mais comuns, bem como que variedade de métodos foram encontrados e utilizados
Coleta de dados	Identificar diferentes formas de coletar dados, bem como identificar que coletas são mais comuns
Procedimento de análise de dados	Identificar diferentes formas de como os dados foram analisados e quais procedimentos são os mais utilizados
Tipos de participantes das pesquisas	Identificar os diferentes tipos de participantes nas pesquisas, bem como os mais comuns
Tipos de empresas trabalhadas pelas pesquisas	Identificar os diferentes tipos de empresas nas pesquisas, bem como os mais comuns

Países que mais publicaram artigos	Identificar os países com maior número de contribuição para o tema
Locais onde as pesquisas de campo foram feitas	Identificar os locais mais utilizados para as pesquisas de campo

Fonte: Tabela e indicadores elaborados pelo próprio autor.

Finalmente, após a realização e descrição de 24 gráficos e 4 tabelas destes itens (organizados na seção de “resultados), foi feita uma discussão e análise dos dados contabilizados na seção de “discussão” em prol de abstrair informações relevantes para esta pesquisa.

Como conclusão para esta pesquisa, foram realizadas sugestões de possíveis temas para serem abordados em futuros trabalhos, bem como as limitações deste trabalho, principais informações e conclusão acerca da evolução do estudo relacionado a comportamento organizacional obtidos a partir da análise dos dados.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 DEFINIÇÃO DE COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

O comportamento organizacional trata-se de uma área de interesse para os profissionais da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, os quais estudam e se dedicam às práticas organizacionais (RUEDA; CAMPOS, 2016).

De acordo com Sobral e Mansur (2013), várias definições foram propostas para tentar explicar do que se trata essa área e qual sua abrangência. Uma das principais interpretações feitas foram que se trata de um campo, o qual se apoia em outras áreas como Psicologia e Sociologia e que estuda a estrutura e o funcionamento das organizações, bem como do comportamento coletivo e individual dentro delas (SIQUEIRA, 2002).

Em 1971, surgiu um dos mais antigos modelos conceituais para o comportamento organizacional, o qual foi dividido em quatro níveis de análise, sendo eles: o próprio indivíduo, equipes, departamentos e a organização como um todo (SIQUEIRA, 2002). Cada nível era entendido como subsistemas dependentes um do outro, e com suas próprias identidades (SIQUEIRA, 2002).

Todavia, no decorrer da evolução dos estudos, existiram divergências quanto à sua definição exata (SIQUEIRA, 2002). Em 1999, por exemplo, enquanto Robbins interpretou comportamento organizacional como área de investigação centrado na compreensão do comportamento nas organizações, Wagner III e Hollenbeck interpretaram como área focada nos processos de análise de comportamento humano, como previsão, explicação, compreensão e modificação (SIQUEIRA, 2002).

Além das divergências conceituais, existiram diferenças quanto à sua estrutura. Em 1984, comportamento organizacional foi definido como campo multidisciplinar que estuda o comportamento das pessoas nas empresas, bem como sua estrutura e o comportamento dessas organizações, dividindo-se em duas grandes áreas: comportamento macro organizacional, que verifica as estruturas e as ações organizacionais em um contexto socioeconômico; e micro organizacional, o qual estuda as atitudes individuais que influenciam e são influenciados pelas organizações (SIQUEIRA, 2002).

Porém, em 1999, uma outra interpretação surge, dividindo o campo em três níveis: micro-organizacional (foca-se nos estudos das atitudes do indivíduo), meso-organizacional (voltado para questões referentes aos grupos de trabalho) e macro-organizacional (voltado para a própria organização) (SIQUEIRA, 2002).

Ainda assim, percebem-se pontos em comum em suas várias definições, já que interpretam como campo de investigação que estuda o indivíduo, as equipes de trabalho e as organizações (SIQUEIRA, 2002).

Entretanto, há ainda dificuldades de se determinar com clareza o escopo do comportamento organizacional, visto ser uma expressão amplamente utilizada em muitas áreas conjuntamente com muitos outros temas e campos (SIQUEIRA, 2002).

Por isso, é importante distinguir e separar o campo referente ao comportamento organizacional dos campos da Teoria Organizacional (TO) e da Gestão de Recursos Humanos (GRH), já que esta última, tem como ponto de interesse a investigação das práticas da gestão de pessoas no ambiente de trabalho, enquanto que a TO se preocupa com teorias sobre as organizações e as gestões (SOBRAL, MANSUR, 2013). Já no caso do campo comportamento organizacional, o olhar é focado na parte micro nas organizações, entendendo o indivíduo como a menor unidade de análise e estudando o como este se comporta dentro das empresas (SOBRAL, MANSUR, 2013).

Logo, considerando essas características o comportamento organizacional pode ser descrito como uma área multidisciplinar que se apoia e que tem seus fundamentos originados nos estudos de diversas ciências, baseando-se não só na Psicologia e Sociologia, mas também na Antropologia, Economia e Ciência Política (RUEDA; CAMPOS, 2016). Graças a este caráter multidisciplinar, o comportamento organizacional está associado e é trabalhado com outros campos de estudos da Administração, como clima organizacional, motivação no trabalho e valores organizacionais (RUEDA; CAMPOS, 2016).

4.2 MOTIVAÇÃO

Segundo Bergue (2010), motivação pode ser entendida como interesse de um indivíduo em relação a uma ação, servindo como impulso para se atingir um determinado objetivo. É considerada força interna das pessoas que as levam a se esforçarem para atingir um resultado, podendo ser influenciado por vários fatores, como crenças e valores individuais (BERGUE, 2010).

Ademais, nota-se que a motivação se trata de uma experiência interna que é sentida pelas pessoas, mas que nunca pode ser observada (TODOROV; MOREIRA, 2005). Conquanto, mesmo podendo ser compreendida como algo interno do indivíduo, a motivação pode ser influenciada por situações específicas externas, pois estas têm capacidade de motivar ou desmotivar as pessoas (TODOROV; MOREIRA, 2005).

Assim, por ser tratar de força interna da pessoa e que por isso acaba influenciando o trabalho nas organizações, a motivação é bastante estudada em um ambiente laboral (que é conhecida como motivação laboral), a qual se refere de uma área de pesquisa da gestão de recursos humanos, cujo foco é a produtividade no ambiente de trabalho (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

De acordo com Tamayo e Paschoal (2003), muitas teorias foram elaboradas relacionados à área de motivação no trabalho durante o tempo. Nos estudos clássicos (como na Administração Científica), as teorias eram mais simples e unidimensionais, já que não se fazia a relação entre funcionário e trabalho (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

Por exemplo, na Administração científica (modelo econômico do homem), o salário era o único fator motivacional levado em consideração para conseguir a produtividade esperado do funcionário (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

Todavia, atualmente, nota-se que existem vários tipos de motivação, dentre os quais, Tamayo e Paschoal (2003) elencam dez deles: autodeterminação, estimulação, hedonismo, realização, poder, segurança, conformidade, tradição, benevolência e universalismo. Estas motivações estão presentes em todos os indivíduos de todas as culturas e se relacionam, de forma dinâmica, entre si, tanto de forma harmônica quanto de forma conflitante (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

Concernente à evolução das pesquisas sobre motivação, pode-se dividir as teorias em dois grupos: exógenas e endógenas (TAMAYO; PASCHOAL, 2003). O primeiro grupo, as teorias exógenas, referem-se aos elementos motivadores do trabalho, focando-se nos aspectos do trabalho que valorizem as pessoas no ambiente de trabalho. Já o segundo grupo, as teorias endógenas, foca-se nas motivações pessoais e tem como pressuposto que processos internos (como estado fisiológico) impactam no desempenho laboral (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

Porém, pode-se afirmar, após pesquisa e várias discussões de teorias, a motivação no trabalho tem como objetivo comum ajudar os trabalhadores a satisfazer suas necessidades para se realizar profissionalmente no trabalho (TAMAYO; PASCHOAL, 2003). Dessa forma, um dos principais desafios desta motivação é alinhar os interesses das organizações com os

interesses dos seus empregados e permitir parceria entre as duas partes (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

Para que essa parceria ocorra e que seja possível motivação no trabalho positiva, de acordo com os resultados obtidos na pesquisa de Cavalcante, Barbosa e Estender (2015), é necessária que exista uma Gestão de Pessoas capaz de compreender e comprometer o indivíduo no trabalho, com ajuda de treinamentos, palestras e entre outros. Com base em suas pesquisas, Cavalcante, Barbosa e Estender (2015) concluem a necessidade de se adotar medidas para que o funcionário se sinta valorizado e reconhecido no trabalho, bem como de crescimento pessoal e profissional, pois como constatados por eles, a motivação no trabalho vai muito mais além do que a remuneração, necessitando de uma Gestão de Pessoas capacitadas para atender as demandas internas da própria empresa.

4.3 LIDERANÇA

O estudo sobre liderança, segundo Turano (2016), é um campo amplo para ser estudado na comunidade científica, não só devido ao aumento da quantidade de artigos publicados sobre o assunto, mas também, devido pelo fato de ser um tópico multidisciplinar presente em vários grupos sociais, como empresas, comunidades e escolas.

O interesse pela liderança no trabalho começou a ganhar força junto à expansão das indústrias, visto que devido ao surgimento de corporações e à maior atenção para os processos administrativos, a figura do líder começou a estar associada cada vez mais como posição ocupada dentro da gestão e cada vez menos como herói (GRINT, 2011).

Assim, na década de 1950, pesquisadores começaram a estudar os líderes e seus comportamento no ambiente de trabalho, fazendo-se uso das abordagens comportamentais (BERGAMINI, 2009). Através dessas abordagens, em 1957, liderança foi inicialmente definido comportamento de uma pessoa quando está realizando atividades junto a um grupo para atingir um determinado objetivo (BERGAMINI, 2009).

Posteriormente, a definição de liderança passou por processo de evolução e passou a ser visto como uma capacidade de influenciar um grupo de indivíduos para se atingir um objetivo em comum (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Além disso, percebe-se a importância da liderança não só por estar associado ao comportamento das pessoas, mas também devido à sua importância estratégica dentro da empresa, como verificado na pesquisa de Machado da Silva e Fonseca (2010), em que concluíram que a liderança contribuiu para o crescimento não só de uma organização familiar, mas também proporcionou crescimento econômico na região desta empresa, servindo deste modo, como ferramenta para estruturar de forma organizada a empresa.

Ademais, destaca-se outra importância da liderança no fato de que as organizações não devem deixar toda a responsabilidade de manter talentos nas mãos no departamento de Gestão de Pessoas, necessitando a presença dos líderes competentes para interferirem nessa tarefa (TAYLOR, 2004). Segundo Taylor (2004), os líderes são a chave para manterem bons empregados dentro de uma empresa (permitindo que ela possa crescer), pois eles são capazes de falar e encorajar seus empregados para ficarem e de colocar as pessoas certas nas tarefas devidas.

Entretanto, assumir a tarefa de líder mostra-se difícil e desafiante em um mundo tecnológico e globalizado, onde se exige profissionais capacitados para liderar diferentes tipos de pessoas em um ambiente que muda rapidamente (MERIGHI, 2013). Ser efetivo no papel de líder, segundo Merighi (2013), significa ser efetivo no papel de administrador, visto que somente possuindo as qualidades de liderança, em que se pode encontrar a figura de um bom administrador (este sempre em contato com os departamentos da empresa).

Nesse processo de liderar uma empresa, devem-se apontar três diferentes estilos de liderança dependendo de uma determinada organização, sendo que cada uma delas possuem suas próprias características (MERIGHI, 2013).

Um dos estilos é a liderança autocrática, a qual se caracteriza pelo fato de somente o líder fixar diretrizes sem participação de outras pessoas no grupo. Em outras palavras, somente o líder determina qual tarefa que cada membro vai executar (MERIGHI, 2013).

Já o segundo estilo, o democrático, tem como principal elemento todo o grupo delimitar e fixar as diretrizes, assistido pelo líder da equipe (para este a união do grupo é relevante para a discussão de ideias). Nele, o grupo pode tomar providências para se atingir um determinado objetivo, bem como tem liberdade de escolha para dividir as tarefas. Neste caso, o líder, considerado membro normal do grupo neste estilo, tem como principal função fornecer sugestões para o grupo decidir e ajudar ou aconselhar o grupo quando necessário (MERIGHI, 2013).

O terceiro estilo, por sua vez, o chamado liberal, tem como característica a liberdade completa para o grupo decidir e dividir suas tarefas, tendo participação bastante baixa do líder, a qual apenas fornece materiais e informações quando solicitado (MERIGHI, 2013).

Todavia, independente do estilo, o líder deve possuir habilidades como visão global e sistêmica em ordem de garantir a união da equipe (MERIGHI, 2013). De acordo com Merighi (2013), as principais funções da figura do líder são: definir objetivos, planificar e recolher informações, saber informar e explicar as decisões para o grupo, orientar e apoiar a equipe, e ter a capacidade de avaliar rendimento, desempenho e resultados para aumentar a eficiência da organização.

Estas habilidades de liderança são aprendidas com base nas experiências e não nascem pronta, já que elas se desenvolvem-se ao longo da vida, assim como ocorre com alguns atributos da personalidade, que são em parte, desenvolvidos e adquiridos com a vida (MERIGHI, 2013).

4.4 CULTURA ORGANIZACIONAL

O comportamento organizacional, conforme artigo publicado por Vasconcelos-Silva, Todorov e Silva (2012), está associado ao campo das práticas e processos culturais, visto que a cultura organizacional é uma área de grande importância para o comportamento organizacional, contribuindo para consolidar a análise do comportamento como ciência e também como produtora de conhecimento para a Administração.

Segundo Medina, Jiménez e Silva (2014), a cultura representa um bem exclusivo e comum do ser humano, onde se podem encontrar elementos para entender e observar não só o comportamento, mas também os sentimentos e emoções humanas, tanto em ambientes individuais quanto coletivo e organizacionais.

Porém, mesmo sendo objeto de estudo de várias disciplinas (por se tratar também de característica relevante para entender o processo de adaptação dos seres humanos), a cultura é ainda difícil de se conceituar com precisão (MEDINA; JIMÉNEZ E SILVA, 2014).

Um dos possíveis conceitos para cultura é que ela pode ser definida como modelo para organizar a realidade e para que os seres humanos possam conviver conjuntamente. Estas discussões sobre o tema, começaram a ser estudadas em um ambiente organizacional na década de 50, popularizando-se em meados de 1970 e 1980, período em que as organizações começaram a levar em consideração fatores humanos em suas estratégias, dando início aos estudos de cultura organizacional (MEDINA; JIMÉNEZ E SILVA, 2014).

Cultura organizacional pode ser entendido como processo que combina uma variedade de elementos como linguagens, ideologias, costumes, hábitos, regras, comunicação e tudo aquilo que diferencia uma organização da outra (MARULANDA; LOPEZ E CRUZ, 2018). Estes fatores podem ser aprendidos pelos membros da empresa conforme surgem problemas que precisem de adaptação e integração interna, bem como podem ser ensinadas como a maneira de pensar e agir dentro da organização, dando forma aos valores, normas e crenças organizacional (MARULANDA; LOPEZ E CRUZ, 2018).

Assim, por ser um processo que se difere em relação à cada ambiente organizacional e que controla o fluxo de trabalho interno, a cultura organizacional é utilizada como principal recurso estratégico para manter vantagem competitiva, representando toda a capacidade de trabalho de equipe, inovação, tomada de decisão, satisfação ao cliente e adaptação ao mercado da organização (MARULANDA; LOPEZ E CRUZ, 2018)

Ademais, a cultura organizacional ajuda a transmitir um sentido de identidade aos trabalhadores, contribuindo positivamente para que estes se comprometam mais no trabalho e ajudando a organização a se desenvolver (MARULANDA; LOPEZ E CRUZ, 2018). Acrescenta Martinez (2009), que a cultura ajuda a estabelecer limites na organização (diferenciando a realidade de uma empresa da outra) e a criar sentido de identidade e pertencimento entre os integrantes.

De acordo com a análise de Martinez (2009), cultura organizacional tem como característica o fato de poder ser interpretada subjetivamente e de ser bastante dinâmica, pois se trata de um sistema aberto que é construído de forma contínua, graças às suas experiências e às suas mudanças, fazendo com que os costumes de uma organização mudem conforme o tempo. Ademais, Martinez (2009) notou que dentro de uma mesma organização existem pequenos grupos, as subculturas, que interagem entre si, devido que mesmo que compartilhando valores semelhantes em um mesmo ambiente, nem todos os empregados pensam da mesma forma.

Logo, observa-se que apesar de ser tema bastante complexo, a cultura é de suma importância para as estratégias da empresa, já que ela contribui para potencializar os resultados, ajustando as estratégias com seus valores e fazendo com que as organizações consigam atingir seus objetivos e metas previamente estabelecidas (MARTINEZ, 2009).

4.5 CLIMA ORGANIZACIONAL

Vegas et al. (2008) esclarece que o termo clima, muito utilizado na meteorologia, refere-se a características (como atmosféricas ou organizacionais) que mantêm regularidades determinadas em um ambiente. Nele, podem-se encontrar dois tipos de climas nas organizações: o psicológico (estudo focado a nível individual) e organizacional (estudo a nível organizacional), sendo que ambos os tipos descrevem percepções na organização (VEGAS et al., 2008).

Os estudos de clima organizacional surgem a partir da necessidade de se entender a realidade organizacional e analisar os elementos que podem afetar o comportamento no trabalho, bem como o desempenho, o bem-estar profissional e as percepções das pessoas em relação ao seu ambiente de trabalho (GLISSON; JAMES, 2002).

De acordo com Garrido, Lopes e Calheiros (2011), o clima organizacional é um assunto complexo e, assim como ocorre com o conceito de comportamento e clima organizacional, que possui muitas definições. Uma das mais aceitas é a de que se trata do modo de como as pessoas percebem e enxergam seu ambiente de trabalho (GARRIDO; LOPES E CALHEIROS, 2011).

Vega et al. (2008) acrescentam o fato de que numa única mesma organização existem múltiplos climas, devido que há diferentes tipos de percepções entre os membros, os quais ocupam cargos diferentes e níveis hierárquicos diferentes.

Nas pesquisas, devido à complexidade do tema, o clima organizacional é abordado sob quatro tipos de perspectivas. A primeira delas, a organizacional, interpreta o clima como manifestação das características da organização, mostrando percepções semelhantes que surgem devido aos indivíduos estarem expostos aos mesmo fatores organizacionais (GARRIDO; LOPES E CALHEIROS, 2011). A segunda, chamada de perspectiva psicológica, entende que o clima expressa a maneira como a pessoa percebe a realidade organizacional (GARRIDO; LOPES E CALHEIROS, 2011). Já a perspectiva psicossocial diz que a realidade organizacional é interpretada a partir das percepções das características e realidade de uma organização, bem como da interação entre seus empregados e das suas relações de poder e hierarquia (GARRIDO; LOPES E CALHEIROS, 2011). Por fim, tem-se a perspectiva cultural, que se foca na influência em uma situação ampla, na qual um grupo de pessoas compartilham uma estrutura de referência que contextualiza as interações (GARRIDO; LOPES E CALHEIROS, 2011).

Por ser um tema amplo associado a vários fatores dentro do trabalho, podem-se utilizar dimensões e características como estrutura, comunicação, trabalho de equipe, capacidade e

desenvolvimento, identidade, liderança e ambiente físico e cultural para se mensurar o clima de uma determinada organização (ASEF; GONZÁLEZ, 2017). Além disso, observar o comportamento dos trabalhadores, entrevistá-los e realizar questionários, são estratégias comumente utilizadas para analisar o clima organizacional (ASEF; GONZÁLEZ, 2017).

Reyes e Zapata (2014) reconhecem a importância de um olhar aprofundado para este campo, ressaltando o quanto o clima organizacional representa, assim como a cultura organizacional, a identidade da organização e a sua personalidade, refletindo o modo que as situações são resolvidas dentro do ambiente de trabalho.

Logo, por ser um campo que está associado com as relações de trabalho, práticas de comunicação e a todo o ambiente organizacional, Armenteros e García (2015) observam o quanto o clima impacta no comportamento organizacional, visto que estas percepções impactam como o sujeito interage e se comporta com seu grupo e ambiente de trabalho, influenciando e impactando em todo o funcionamento dos sistemas sociais nas organizações.

4.6 VALORES ORGANIZACIONAIS

De acordo com Montero (2019), os valores estão ligados com o desenvolvimento psicossocial do homem com o ambiente que o cerca e consigo mesmo. Nisso, muitos estudos foram feitos na esperança de se entender com profundidade, essa relação dialética entre pensar, ser e atuar que define o homem (MONTERO, 2019).

Tamayo e Borges (2006) escrevem que valores organizacionais podem ser entendidos como princípios e crenças relacionadas às metas organizacionais colocadas que são organizadas de forma hierárquica e que orientam a vida em grupo das empresas, servindo tanto a interesse individuais, quanto coletivos e possuindo uma função integradora.

Inicialmente, Tamayo (1998) notou que os valores organizacionais possuem algumas semelhanças com os valores individuais quanto à origem, função e desenvolvimento. Em ambos os casos, os valores originam-se na própria pessoa fazendo com que as estruturas entre os dois tipos sejam similares (TAMAYO, 1998). Ademais, os valores organizacionais desenvolvem-se a partir da interação entre as exigências externas (necessidades dos clientes) e interna (necessidades dos próprios empregados) da empresa. (TAMAYO, 1998).

Todavia, posteriormente, Demo, Fernandes e Fogaça (2017) destacam que os valores organizacionais não podem ser confundidos com os valores pessoais dos empregados, visto que estes estão associados com os valores aprendidos com a família, escola e outras interações sociais que a pessoa terá em sua vida, enquanto que no caso dos valores organizacionais,

aparecem e são colocados por pessoas que exercem influência considerável na empresa, como o dono do empreendimento.

Assim, os valores mostram-se relevantes como forma de orientar e guiar os comportamentos na empresa, impactando tanto na rotina organizacional quanto no comprometimento entre organização e funcionário (DEMO; FERNANDES; FOGAÇA, 2017).

De acordo com Tamayo e Borges (2006), a importância dos valores organizacionais pode ainda ser analisada sob quatro dimensões: cognitiva, motivacional, hierárquica e funcional. Na dimensão cognitiva, percebe-se que os valores representam todas as crenças sobre o que é correto ou não para a organização. A dimensão motivacional, por sua vez, é entendida como metas organizacionais que orientam os esforços dos integrantes para manter determinados comportamentos. Já o hierárquico, observa que as organizações são diferentes entre si devido ao grau de importância que atribuem aos seus valores. Por fim, no funcional, indica que os valores representam orientações que organizam a vida nas empresas, contribuindo para influenciar o comportamento dos empregados (TAMAYO; BORGES, 2006).

Como orientadores do comportamento, os valores têm como particularidades serem o reflexo da realidade particular que acompanhar os membros e só tem sentido nessa realidade. Por isso, cada organização possui seus próprios valores que funcionam como mecanismos reguladores, respondendo e sofrendo influências externas da própria sociedade sobre o que é certo ou errado (MONTERO, 2019).

Ademais, possuem caráter duplo pelo fato de serem estáveis e dinâmicos. Isso se deve porque quando um grupo adquire e absorve certos valores como próprios, estes se mantêm com o tempo e extrapolam para outras situações da vida das pessoas, influenciando no modo de se comportarem (MONTERO, 2019). Nota-se que por serem dinâmicos também, os valores podem mudar, adaptando-se conforme as transformações e estratégias que as organizações realizam (MONTERO, 2019).

4.7 MUDANÇA ORGANIZACIONAL

De acordo com Neida (2004), mudança organizacional pode ser entendida como qualquer tipo de alteração nos elementos da organização, como pessoas, estrutura formal e cultura. Estas alterações podem ser decorrentes tanto de fatores internos quanto externos à organização, trazendo para ela um resultado positivo ou negativo para a sua sobrevivência e desempenho no mercado (NEIDA, 2004).

Fazendo parte da vida organizacional, a mudança tornou-se um componente importante para as organizações, que está associada ao desejo contínuo de se desenvolver e crescer para ser bem-sucedido e conseguir se adaptar ao mercado (MACHADO; NEIVA, 2017).

De acordo com Wood Jr. (1992), os principais elementos da mudança organizacional são a tecnologia, comportamento social e as instituições de estruturas. Para que a mudança cresça, antes a organização precisa descobrir a si mesma e o mundo que está inserida, para que então possa criar um padrão de comportamento que será repetida até ser incorporado e integrado no sistema organizacional (WOOD JR., 1992).

Um dos principais desafios para que essas mudanças ocorram, encontra-se na administração das pessoas, devido a necessidade de mantê-los motivados e assim evitar decepções e frustrações (WOOD JR, 1992).

Assim, devido à sua complexidade, percebeu-se a necessidade de gerenciar todas estas mudanças, a gestão de mudanças, que se refere ao controle e planejamento das ações dos empregados (MACHADO; NEIVA, 2017). Esta gestão tem como objetivo acompanhar e administrar as emoções e reações humanas para evitar quedas na produtividade, que são consequências das mudanças (MACHADO; NEIVA, 2017). Ou seja, evitar resistências às mudanças e estimular atitudes e comportamentos positivos para alcançar resultados desejados são requisitos necessários para uma boa gestão de mudanças ((MACHADO; NEIVA, 2017).

Ademais, a mudança organizacional é considerada um processo, que não é necessariamente linear, pois envolve um conjunto de ações humanas, comunicação e interações que são bem dinâmicas que podem evoluir tanto de forma progressista quanto de forma retrógrada (MACHADO; NEIVA, 2017).

Todavia, do mesmo que é dinâmica e não linear, a mudança também pode ser frustrante e desanimadora, devido à dificuldade de se implementar uma gestão de mudanças eficiente ((MACHADO; NEIVA, 2017). Por exemplo, no estudo realizado em uma organização pública brasileira, verificou-se ausência de mudança organizacional na cultura desta, devido às características hierarquizadas na estrutura da empresa terem permanecido as mesmas, com presença de amplo autoritarismo, manutenção de normas, que dificultam as mudanças ocorrerem (NEIVA; PAZ, 2007).

Assim, para se adotar o processo de adoção de mudanças, são realizadas práticas de intervenções organizacionais (como reuniões, métodos e práticas sociais) que facilitam o processo de adoção das mudanças organizacionais, quando executadas de forma adequada com coerência em relação aos eventos da organização externos e internos (MACHADO; NEIVA, 2017).

De acordo com Machado e Neiva (2017), existem quatro importantes tipos de práticas, a saber: diagnóstico, liderança, comunicação e compensação. A primeira prática, diagnóstico ou alinhamento organizacional, refere-se à identificação da necessidade para a mudança. Já a liderança, relaciona-se com a compreensão e atuação da figura do líder nas mudanças, requerendo que este líder ajude os seus subordinados a se comprometerem com as transformações. Na comunicação, são feitas as discussões do porquê e quando a organização está mudando em ordem de facilitar a aceitação para estas novas mudanças. Por último, a prática de compensação, tem como objetivo incentivar comportamentos positivos desejados pela empresa por meio de remuneração, benefícios (MACHADO; NEIVA, 2017).

5. RESULTADOS

A partir da análise dos artigos, foram encontrados que dos 1143 trabalhos científicos hospedados na Scopus, 6 deles (todos eles em língua inglesa) são puras entrevistas. Logo, por não corresponderem ou seguirem a estrutura de artigo científico, estas entrevistas não foram consideradas para fins deste estudo. Os trabalhos científicos não utilizados neste trabalho estão mostrados na Tabela 2.

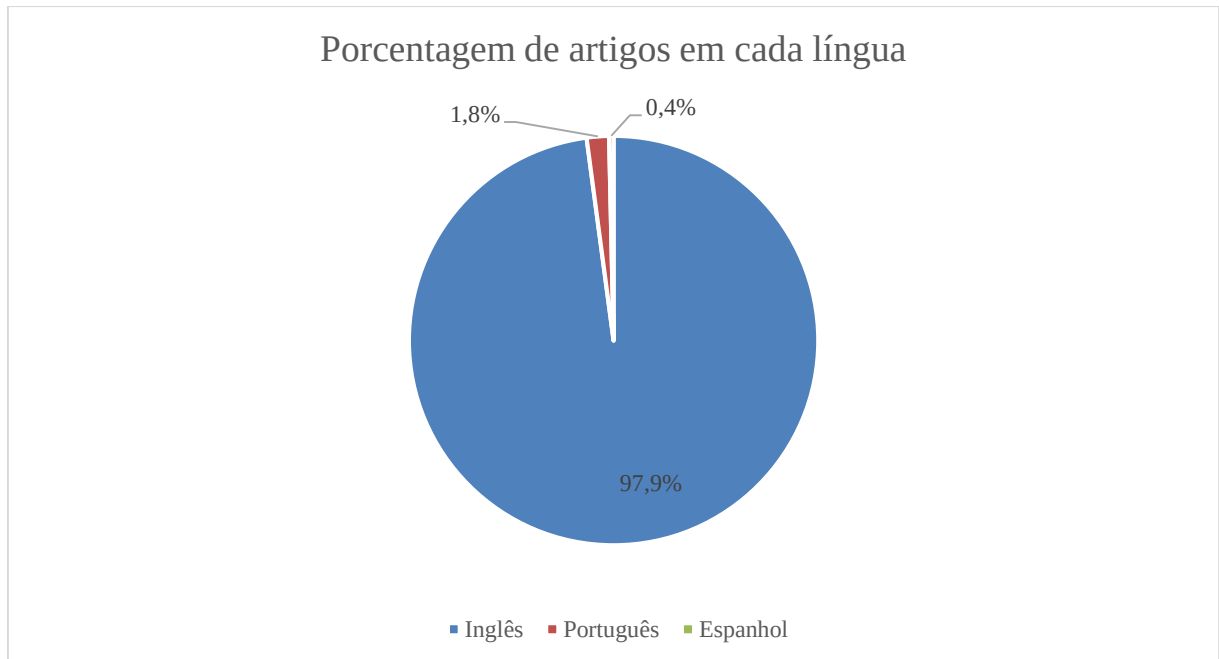
Tabela 2 – Trabalhos não utilizados neste estudo.

Ano	Autores	Países	Número De Citações
2012	Kossek, E.E., Kalliath, T., Kalliath, P.	Estados Unidos	32
2014	Gerhardt M.W., Peluchette J.V.	Estados Unidos	1
2015	Ke J.	Estados Unidos	1
2015	Ke J.	Estados Unidos	0
2016	Bell E.	Reino Unido	2
2020	Bogolyubov P.	Reino Unido	3

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Dos 1137 estudos restantes submetidos a uma análise quantitativa, pode-se dizer que, como visto no Gráfico 1, 1113 deles são artigos publicados em língua inglesa (o que corresponde a 97,9% do total analisado), enquanto que 20 estão em língua portuguesa (o correspondente a 1,8% do total) e somente 4 em língua espanhola (o correspondente a 0,4% do total).

Gráfico 1 – Porcentagem de artigos nas línguas espanhola, inglesa e espanhola



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

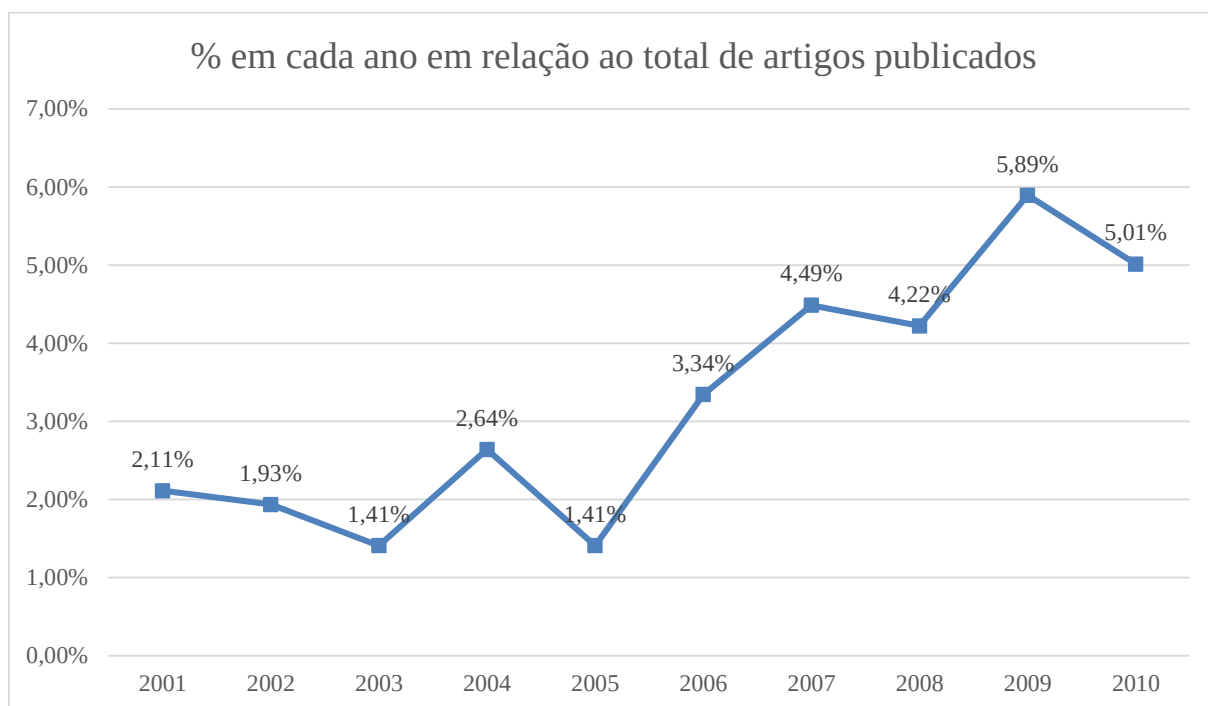
Concernente à categoria de publicação por revistas, encontrou-se total de 474 tipos de revistas diferentes de diferentes áreas (como Administração e Psicologia) onde os 1137 artigos foram publicados. Dentre as revistas com maior número de publicações, como visto no Gráfico 2, estão a “*Journal of Managerial Psychology*”, com 38 publicações (o correspondente a 3,32% do total de artigos publicados); a “*Journal of Organizational Behavior Management*”, com 29 (2,54% do total) e a “*Journal of Business Ethics*”, com 19 (1,92% do total).

Gráfico 2 – Porcentagem em relação ao total das revistas.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Relativo à quantidade de publicações, nos primeiros dez anos (de 2001 até 2020), contabilizou-se 369 artigos publicados. Nesse período, como visto no Gráfico 3 (o qual mostra a porcentagem de participação de cada ano em relação aos 1137 artigos publicados), verificou-se número maior de trabalhos publicados no ano de 2009, com 67 artigos (o correspondente a 5,89% dos 1137 artigos publicados), seguidos pelo ano de 2010, com 57 (5,01% do total), e pelo ano de 2007, com 51 (4,49% do total). Os anos de 2003 e 2005 apresentaram o menor de número e porcentagem de artigos dentre todo o período analisado (de 2001 a 2020), com 16 (1,41% do total).

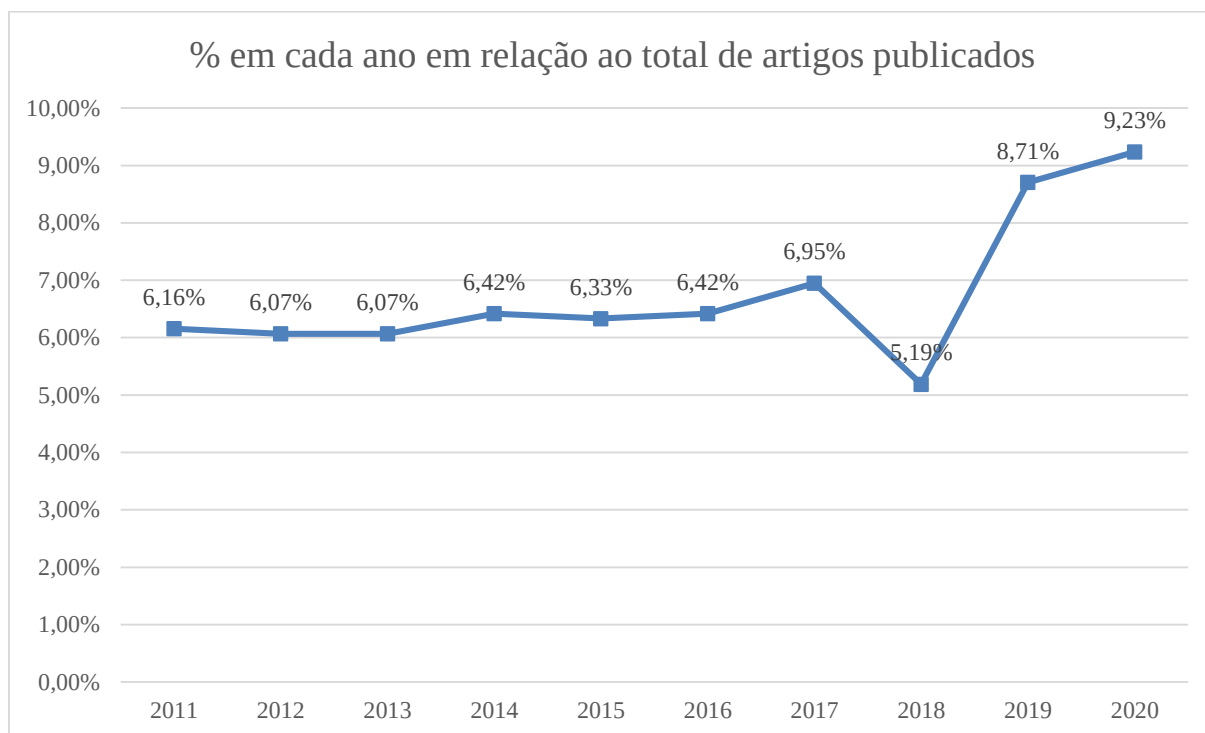
Gráfico 3 – Porcentagem de artigos na década 2001-2010.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Já no período de 2011 a 2020, observaram-se 768 publicações, sendo 2020 o ano com o maior número de publicações dentre todos os 20 anos analisados, com 105 (o correspondente a 9,23% dos 1137 artigos publicados), como visto no Gráfico 4. O ano de 2019, por sua vez, apresentou o segundo maior número de artigos dentre todos os anos, com 99 trabalhos (o correspondente a 8,71% do total).

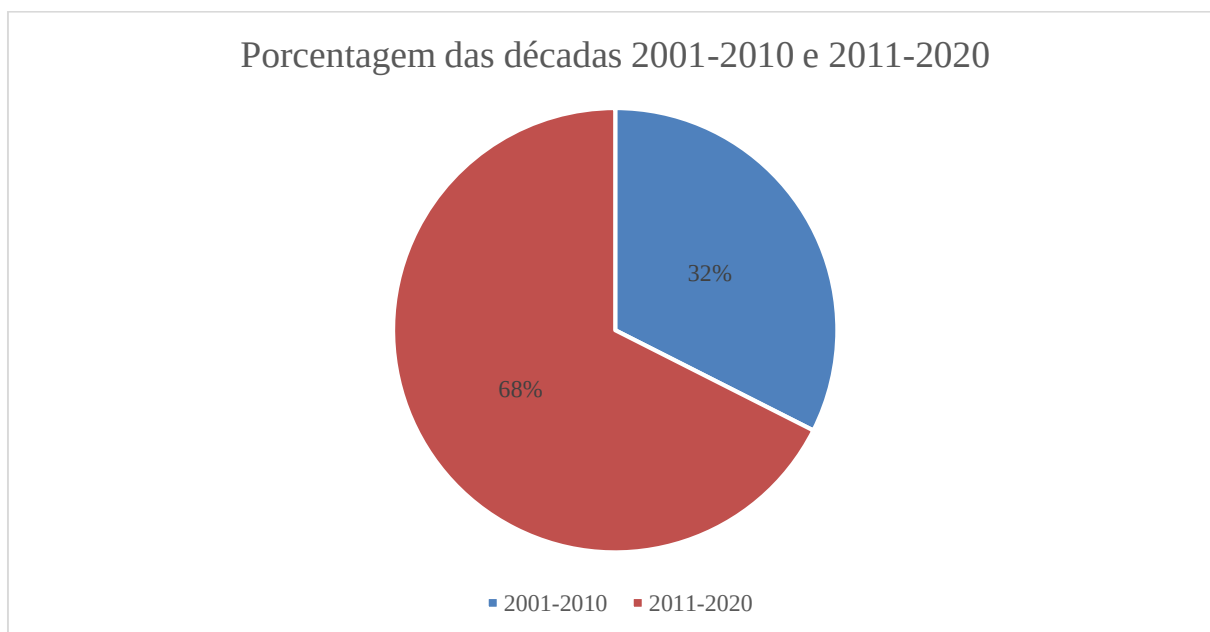
Gráfico 4 – Porcentagem de participação de artigos na década 2011-2020.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Logo, comparando-se a porcentagem de participação de publicações analisadas entre a primeira década (2001-2010) e a segunda (2011-2020), observou-se que esta correspondeu, como observado no Gráfico 5, a quase 68% do total (o correspondente a 768 publicações), enquanto que nos primeiros dez anos observados, apresentou 32% (369 publicações).

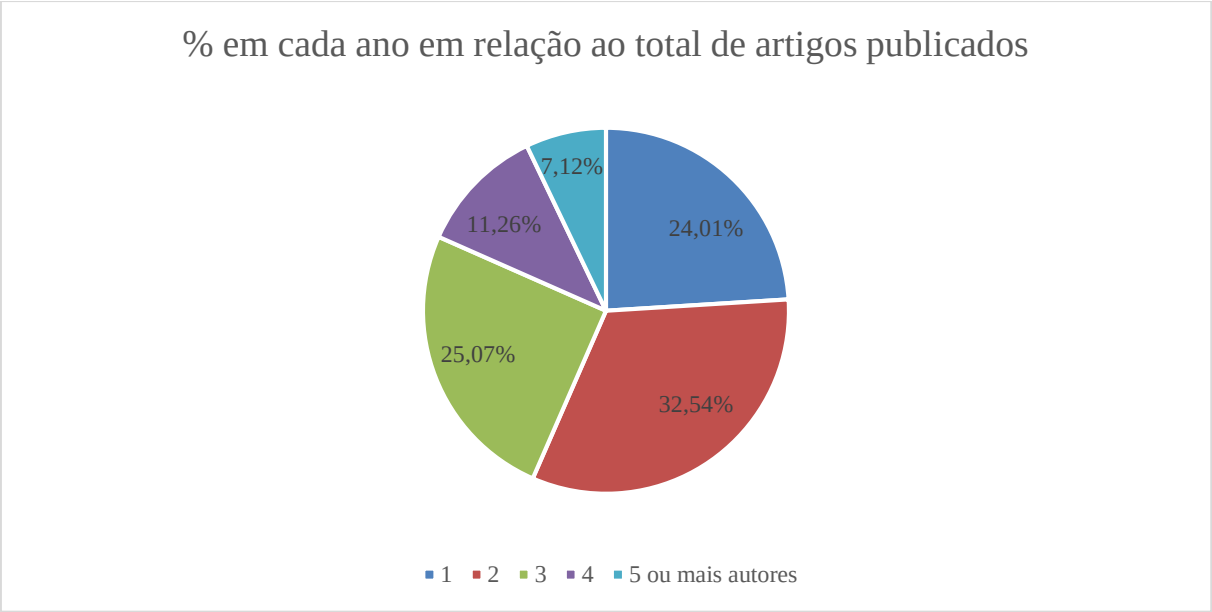
Gráfico 5 – Porcentagem de artigos nas décadas 2001-2010 e 2011-2020.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No tocante à quantidade de número de autores e número de artigos, constatou-se a presença de número e porcentagem maior de trabalhos científicos na Scopus publicados por 2 autores (com 370 publicações, o correspondente a 32,54% dos artigos), como verificado no Gráfico 6, seguido por 3 autores (285 artigos, o correspondente a 24,01% dos artigos). O número de autores, além disso, variou entre 1 autor e 12 autores.

Gráfico 6 – Porcentagem de artigos em relação ao total com um ou mais autores.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Dentre os autores com maior número de contribuições, visto na Tabela 3, encontram-se Luthans F. (com 8 contribuições) e Austin J. (com 7 contribuições). Foram observados no total 2666 autores diferentes que contribuíram para a pesquisa dos artigos analisados neste trabalho.

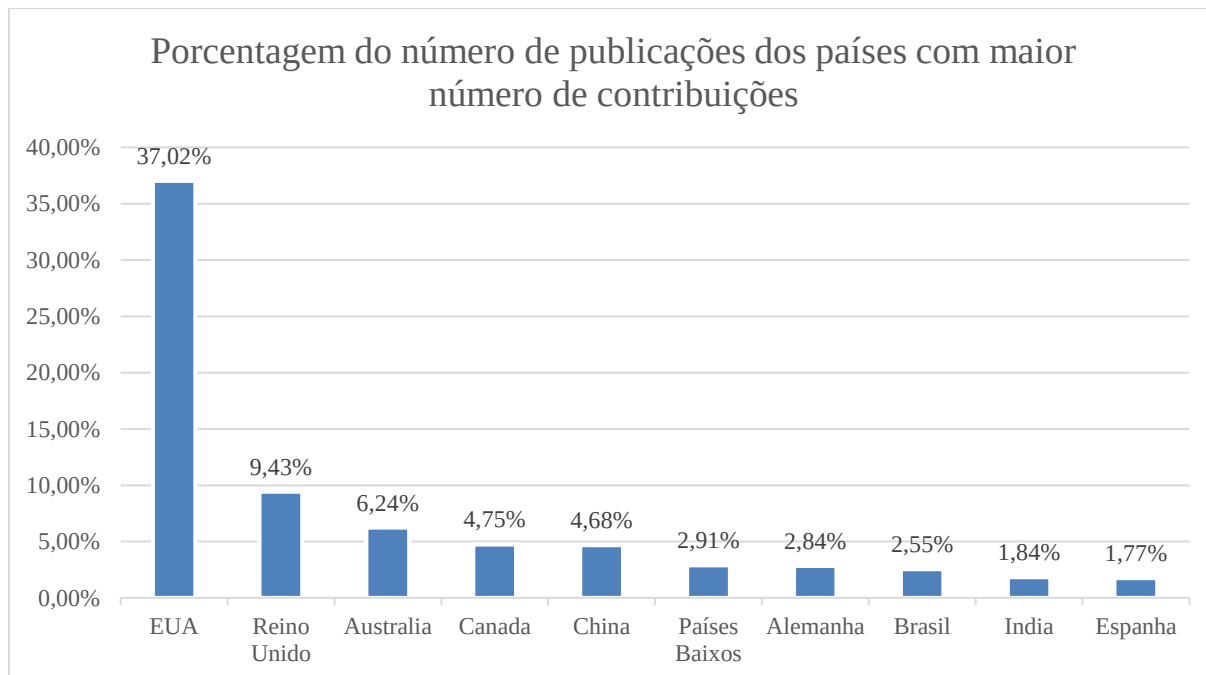
Tabela 3 – Autores com maior número de publicações.

Autor	Número de publicações	País
Luthansm F,	8	Estados Unidos
Austin, J.	7	Estados Unidos
Aziz S.	5	Estados Unidos
Bakker A.B.	5	Países Baixos
Li X,	5	China
Wuensch K.	5	Estados Unidos

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

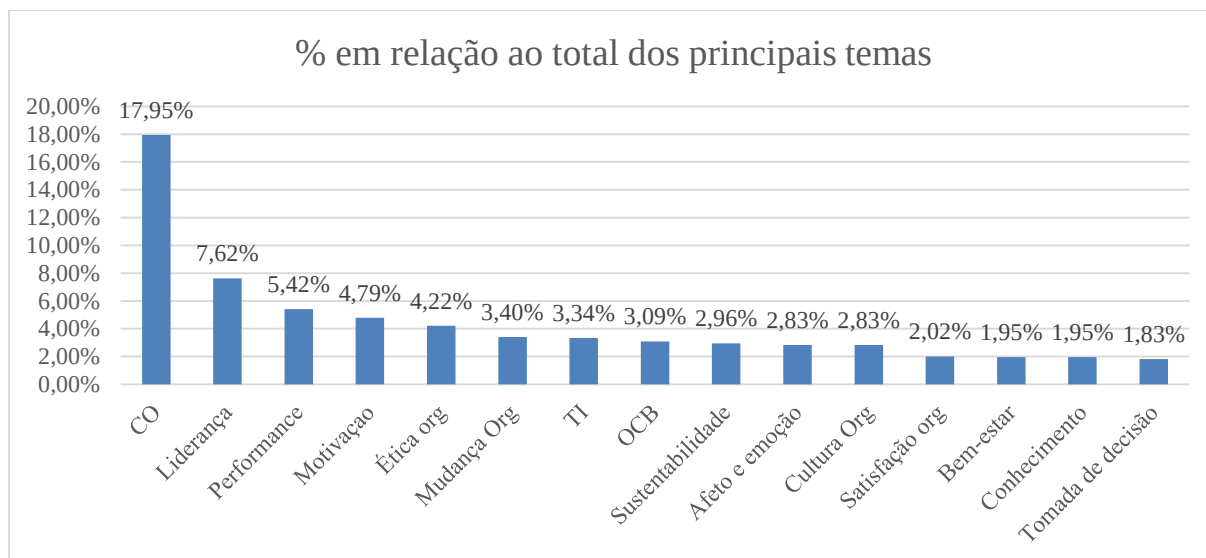
Referente aos países e número de publicações, foram encontrados 73 países diferentes, com Estados Unidos (abreviado como EUA no Gráfico 7) apresentando a maior porcentagem de artigos publicados, com 37,02%(o correspondente a aproximadamente 522 artigos), seguido pelo Reino Unido (9,43%, o correspondente a 133 publicações) e Austrália (6,24%, o correspondente a 88 artigos).

Gráfico 7 – Porcentagem em relação ao total dos países com maior contribuição.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Já dentre os temas trabalhados, foram observados 114 tipos de temas diferentes pesquisados. No Gráfico 8 (“CO” referente ao comportamento organizacional, “TI” referente à tecnologia de informação e “OCB” para *Organizational Citizenship Behavior*), que apresenta os temas mais estudados pelos autores por porcentagem, pode-se notar que os assuntos mais pesquisados, seguidos por CO o qual apresentou 285 artigos diferentes (o equivalente a 17,95%) que trabalharam seus principais definições e abrangência, foram liderança (121 artigos, o correspondente a 7,62%) e performance (86 artigo, o equivalente a 5,82%).

Gráfico 8 – Porcentagem em relação ao total dos temas mais publicados.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Especificamente aos 285 artigos que tiveram como foco os principais conceitos de CO, pode-se perceber que o maior número de trabalhos publicados se encontra nos dois anos mais recentes, como verificado no Gráfico 9, visto que 40 deles (o correspondente a 14,04% dos 285 artigos de CO), foram publicados no ano de 2020 (este ano apresentando o maior número de publicações referentes ao tema dentre todo o período analisado), enquanto que 26 (9,12%), foram publicados no ano de 2019.

Gráfico 9 – Evolução do tema CO de 2001-2020 em porcentagem.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na tabela 4, estão os principais aspectos e elementos abordados pelos artigos de comportamento especificamente em números inteiros e porcentagem (esta porcentagem relativa aos 285 artigos do CO). “OCB” é a abreviação para “*organizational citizenship behavior*”. Multidisciplinar refere-se aos artigos que trabalharam o comportamento associado a outro tipo de tema. Comportamentos negativos referem-se a comportamentos destrutivos como bullying, preconceito e violência no trabalho. Já comportamentos positivos (tradução utilizada para o termo “*positive organizational behavior*”) foi o termo escolhido para se referir a comportamentos que contribuam para o bom resultado da empresa, como altruísmo, civilidade e espírito de equipe.

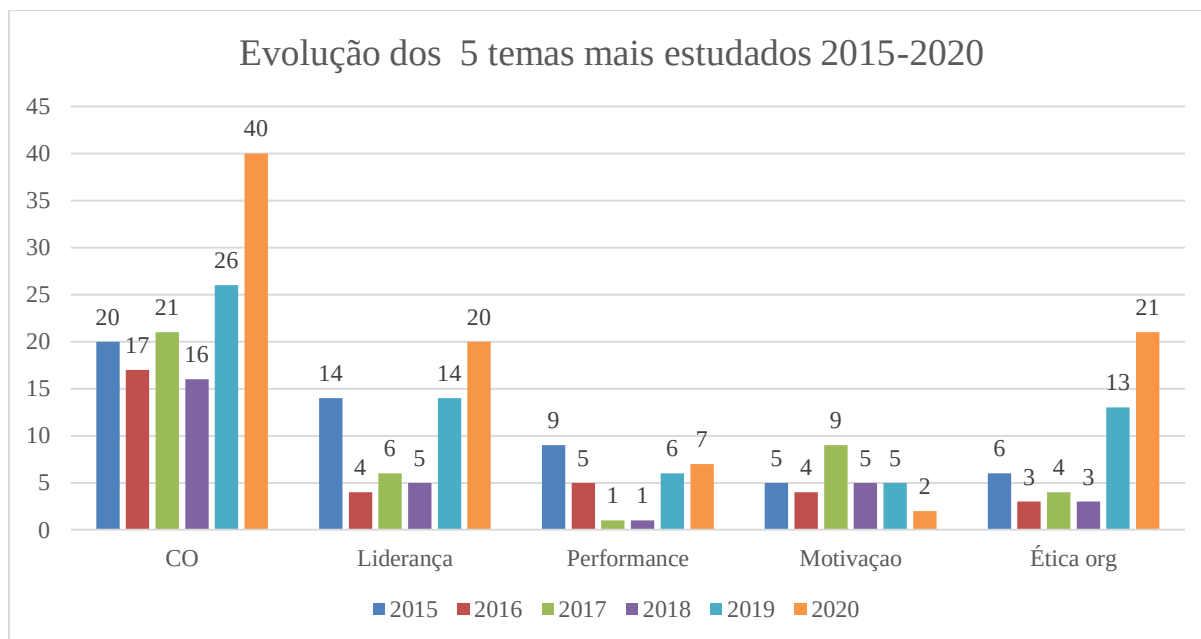
Tabela 4 – Áreas mais abordadas do comportamento organizacional

Áreas Do CO	Nº De Artigos	% do Total
Multidisciplinar/Trabalhado com outro tema	128	44,91%
OCB	49	17,19%
Pesquisas/Teorias realizadas sobre CO	44	15,44%
Comportamentos Negativos	24	8,42%
Comportamentos Positivos	23	8,07%
Educação/Ensino de CO	21	3,86%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No Gráfico 10, observa-se a evolução dos cinco temas mais estudados (CO, liderança, performance, motivação e ética organizacional) entre 2015 a 2020. Nele é possível perceber o aumento significativo de estudos de CO, liderança e ética organizacional de 2018 a 2019. No caso de CO, houve aumento de 62,5% de 2018 a 2019 (aumento de 10 artigos). Em liderança, um aumento de 180% (aumento de 9 artigos) e em ética organizacional, aumento de aproximadamente 333% (aumento de 10 artigos).

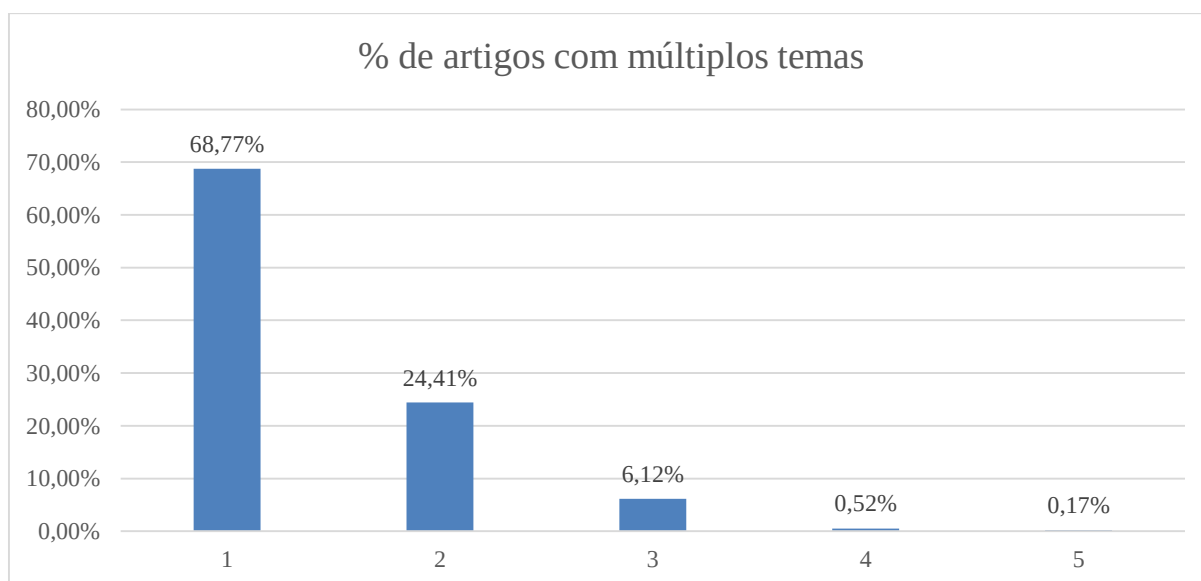
Gráfico 10 – Evolução dos temas mais estudados nos 6 anos mais recentes.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Ainda referente a temas, verificou-se que alguns artigos trabalharam em múltiplos temas em uma mesma pesquisa, como visto no Gráfico 11. Ainda que a maioria se focou no estudo de um único tema, 357 dos 1137 artigos analisados (o correspondente a 31,23% do total) optaram por estudar dois ou mais temas simultaneamente.

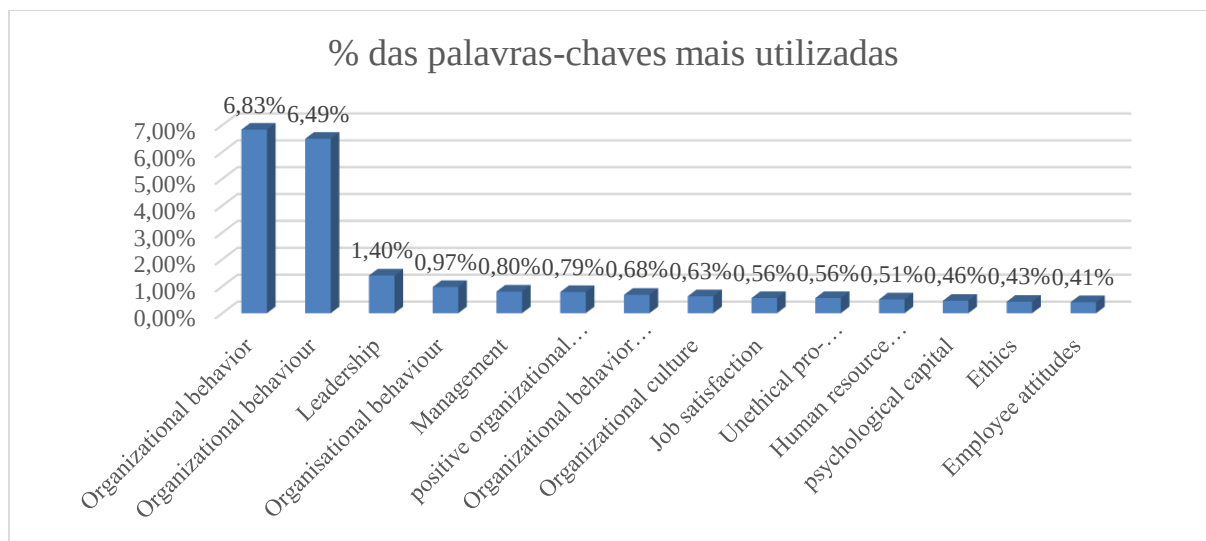
Gráfico 11 – Porcentagem de artigos com múltiplos temas.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Em relação à porcentagem de palavras-chaves mais utilizadas, foram encontradas 2952 palavras-chaves diferentes no total nos artigos pesquisados, como visto no Gráfico 12, o qual apresenta a lista de palavras-chaves mais utilizadas pelos autores. “*Organizational behavior*” e “*Organizational behaviour*”, foram os termos mais usados, sendo apresentados em 400 (equivalente a 6,83%) e 380 artigos diferentes (o equivalente a 6,49%), respectivamente.

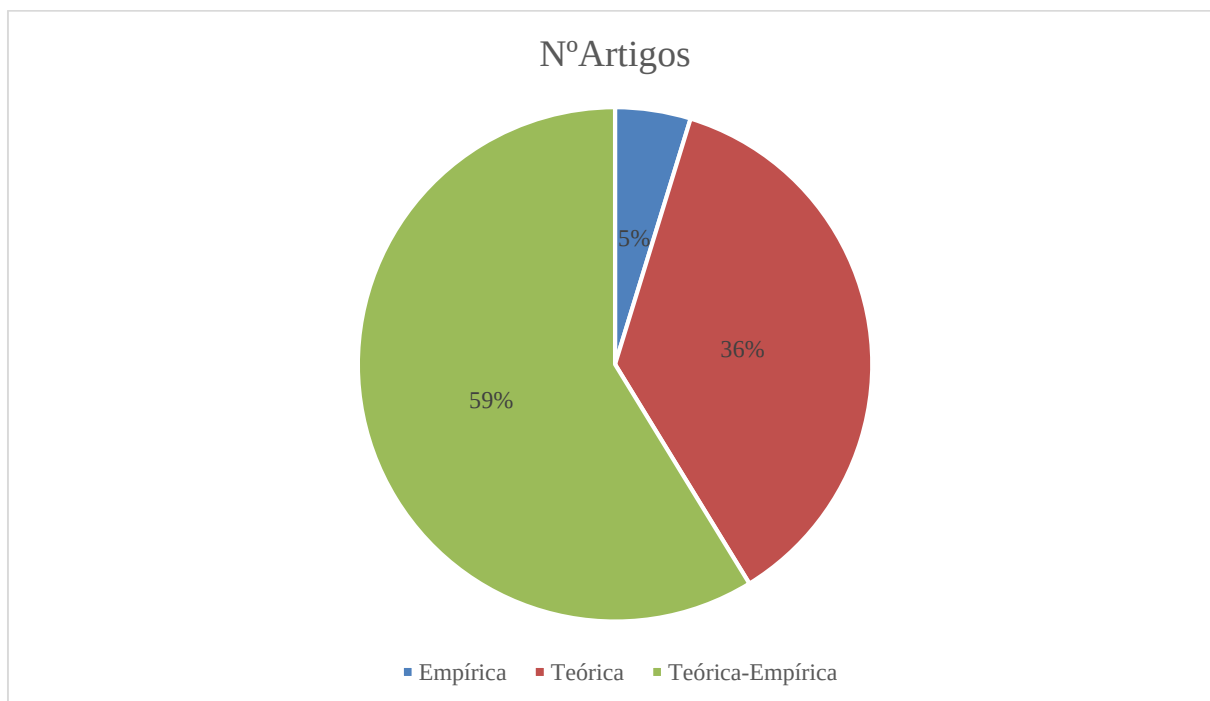
Gráfico 12 – Porcentagem das palavras-chaves mais utilizadas.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Observando-se o tipo de artigo adotado pelos pesquisadores, pode-se perceber, no Gráfico 13, que a maior parte dos artigos optaram pelo tipo teórico-empírico, o qual apresentou porcentagem de aproximadamente 59% do total (o correspondente a 668 artigos). Já 36% (o correspondente a 415 artigos) optaram pelo tipo puramente teórico (pesquisa e discussão teórica, sem a realização de pesquisa de campo), enquanto que os 5% restantes (o correspondente a 54 artigos) fizeram uso do tipo puramente empírico (sem discussão e revisão teórica na estrutura da pesquisa, apresentando somente pesquisa de campo e seus resultados).

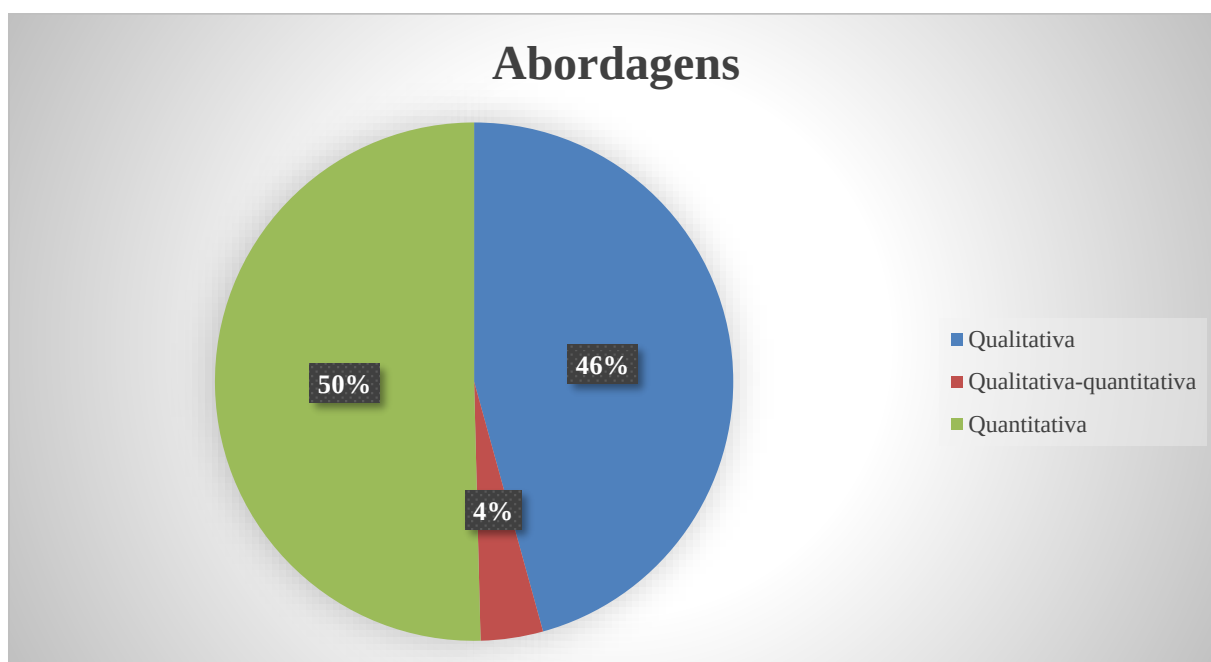
Gráfico 13 – Porcentagem de artigos teóricas-empíricas.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No tocante à abordagem da pesquisa, como visto no Gráfico 14, 50% das publicações (o correspondente a 570 artigos) usaram a abordagem de natureza quantitativa, enquanto que 46% (o correspondente a 523 artigos) optaram pela abordagem qualitativa e os 4% restantes (o correspondente a 44 artigos), pela abordagem de natureza mista qualitativa-quantitativa.

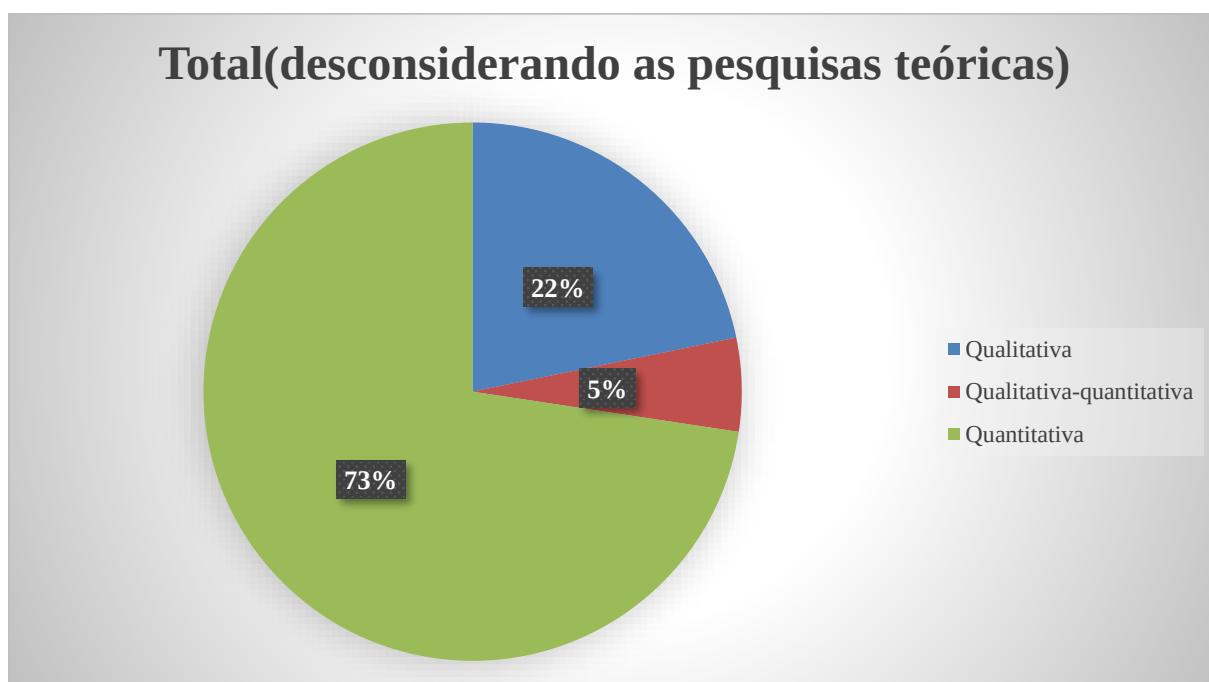
Gráfico 14 – Porcentagem de cada abordagem.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

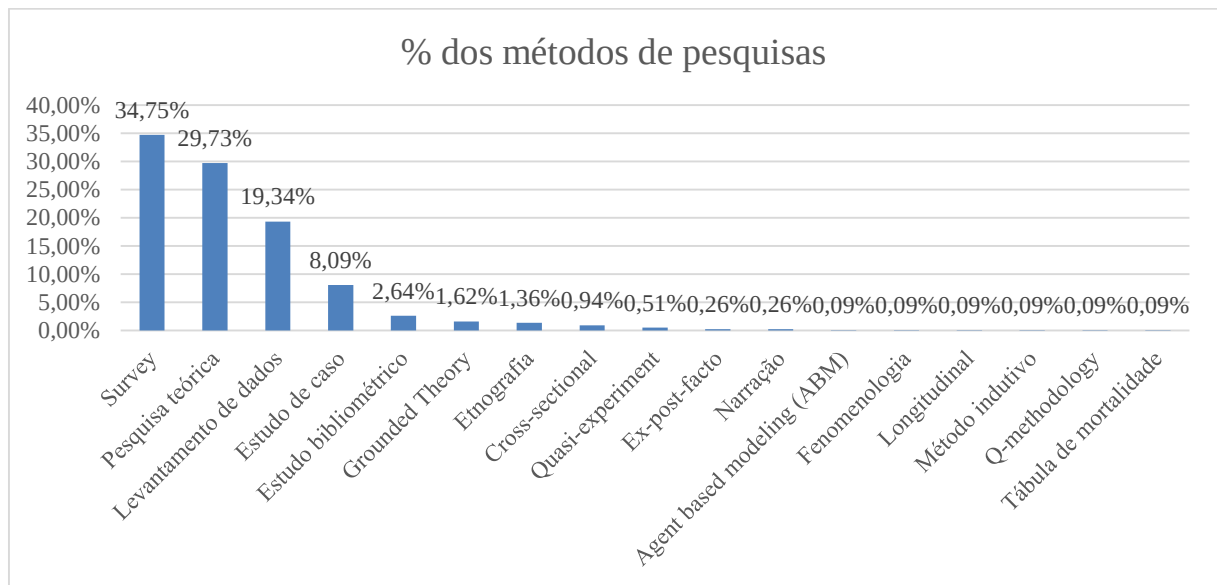
Desconsiderando as 346 pesquisas puramente teóricas (todas estas que usaram a abordagem qualitativa), observou-se neste momento, que 73% (o correspondente a 570 artigos) são quantitativos e apenas 22% são qualitativos (o correspondente a 177 artigos), como visto no Gráfico 15. Os 5% restantes (44 artigos) são qualitativo-quantitativo.

Gráfico 15 – Porcentagem das abordagens sem as pesquisas teóricas.



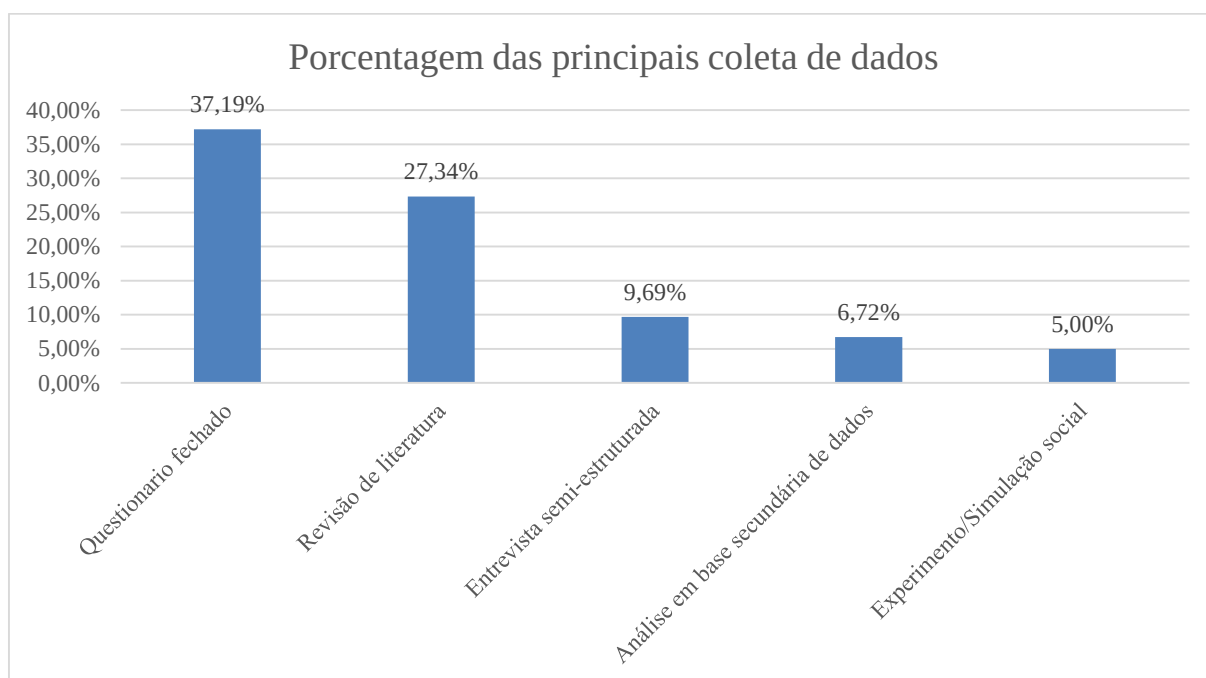
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Pertinente aos métodos de pesquisa utilizados, observaram-se 17 métodos de pesquisa diferentes nos 1137 artigos analisados, como apresentados no Gráfico 16. O termo “Levantamento de dados” foi empregado para todo e qualquer trabalho (quantitativo ou qualitativo) que não identificou e não esclareceu o método utilizado para suas pesquisas. Assim, dentre os métodos mais utilizados, encontram-se o *Survey* que foi aplicado em 408 artigos diferentes (34,75%) e a pesquisa teórica, aplicada em 349 artigos (29,73%). Já Levantamento de dados apresentou 227 artigos (o correspondente a participação percentual de 19,34%).

Gráfico 16 – Participação em porcentagem dos métodos de pesquisas,

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

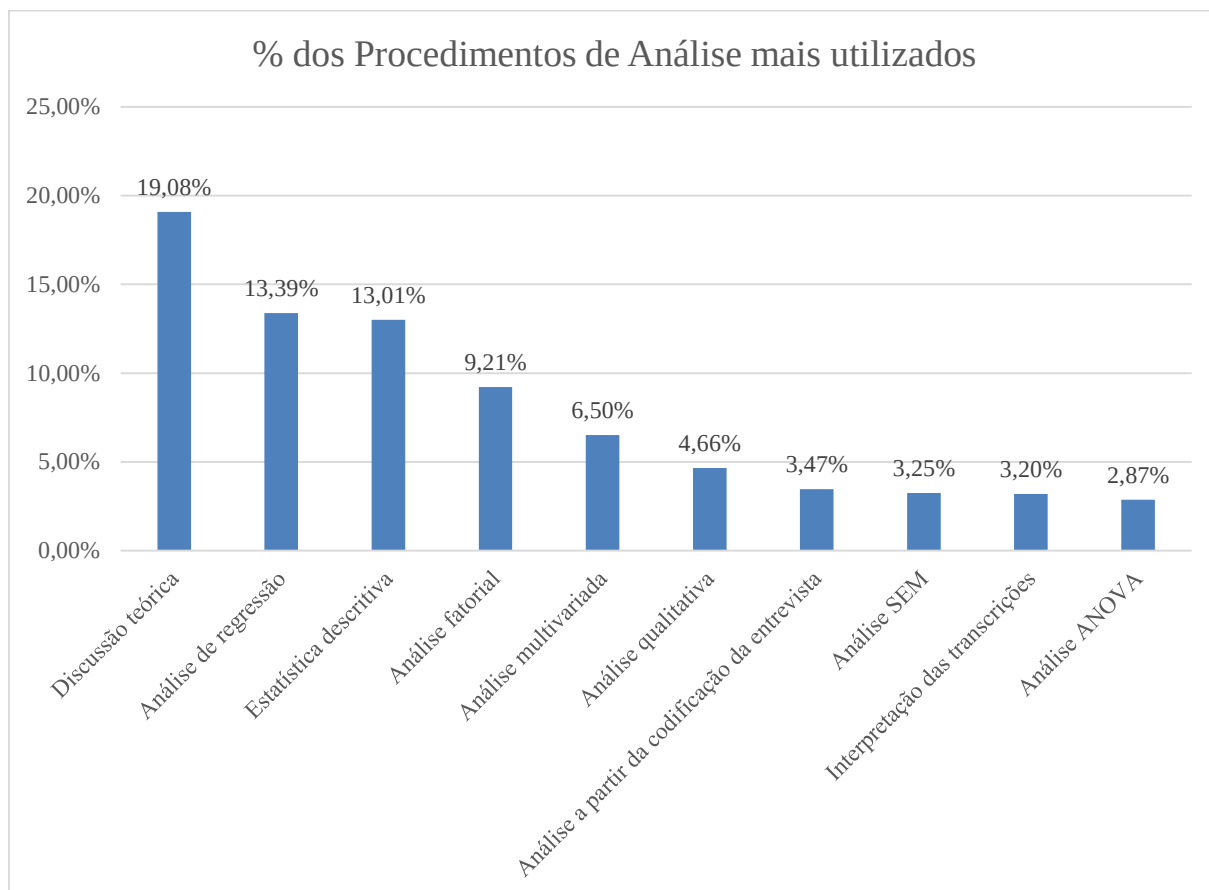
Quanto aos tipos de coletas de dados que os autores empregaram em seus artigos, foram identificados 25 tipos diferentes. No Gráfico 17, onde se mostra os principais meios utilizados para a obtenção de dados, notou-se a preferência pelos questionários com somente questões fechadas para se coletar os dados (476 artigos, o correspondente à participação percentual de 37,19%), seguidos pela revisão de literatura (350 artigos, o correspondente à participação percentual de 27,34%) e a entrevista semi-estruturada (124 artigos, o correspondente à participação percentual de 9,69%).

Gráfico 17 – Porcentagem das coletas de dados mais utilizadas.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Em relação aos procedimentos de análises, foram constatados a presença de 98 tipos de procedimentos diferentes utilizados, totalizando 1845 procedimentos utilizados nos 1137 artigos (alguns autores utilizaram mais que 1 procedimento em um mesmo trabalho). No Gráfico 18, percebe-se que discussão teórica é o procedimento mais comum e mais utilizado nas pesquisas, com 352 trabalhos que fizeram uso desse recurso (o correspondente a 19,08%). Análises com base em dados numéricos e estatísticas também foram bastante comuns, com análise de regressão (247 artigos, o correspondente a 13,39%) e estatística descritiva (240 artigos, o correspondente a 13,01%), como os procedimentos mais utilizados. Nota-se também a presença de artigos científicos que não especificaram o procedimento aplicado, como no caso, em análise qualitativa, com 86 artigos qualitativos (4,66%) que não colocaram o tipo de análise empregado.

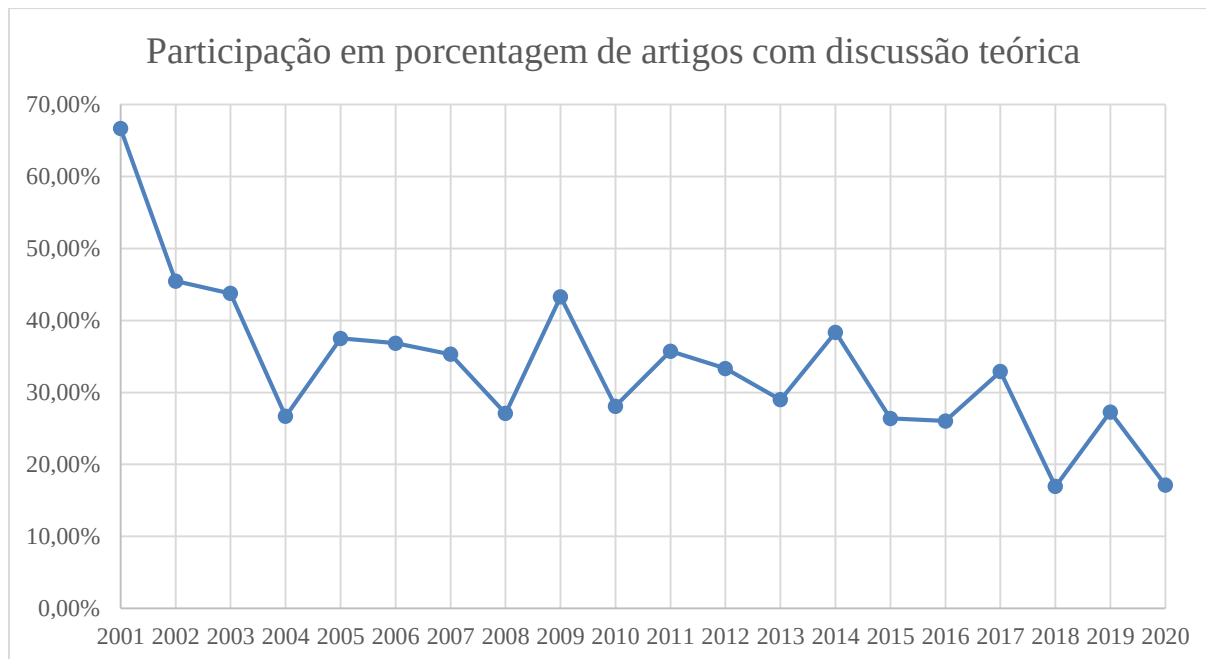
Gráfico 18 – Procedimentos de análise mais utilizados em porcentagem.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

O Gráfico 19, por sua vez, detalha a evolução da participação em porcentagem de artigos com discussão teórica em cada ano em relação ao total (número de artigos de discussão teórica em um ano dividido pelo total de artigos do mesmo ano). Por apresentar o maior número de artigos com discussão teórica em relação ao seu total, o ano 2001 apresentou a maior porcentagem, com 66,67%, enquanto que 2018 e 2020 apresentaram os menores números, com 16,95% e 17,14%, respectivamente.

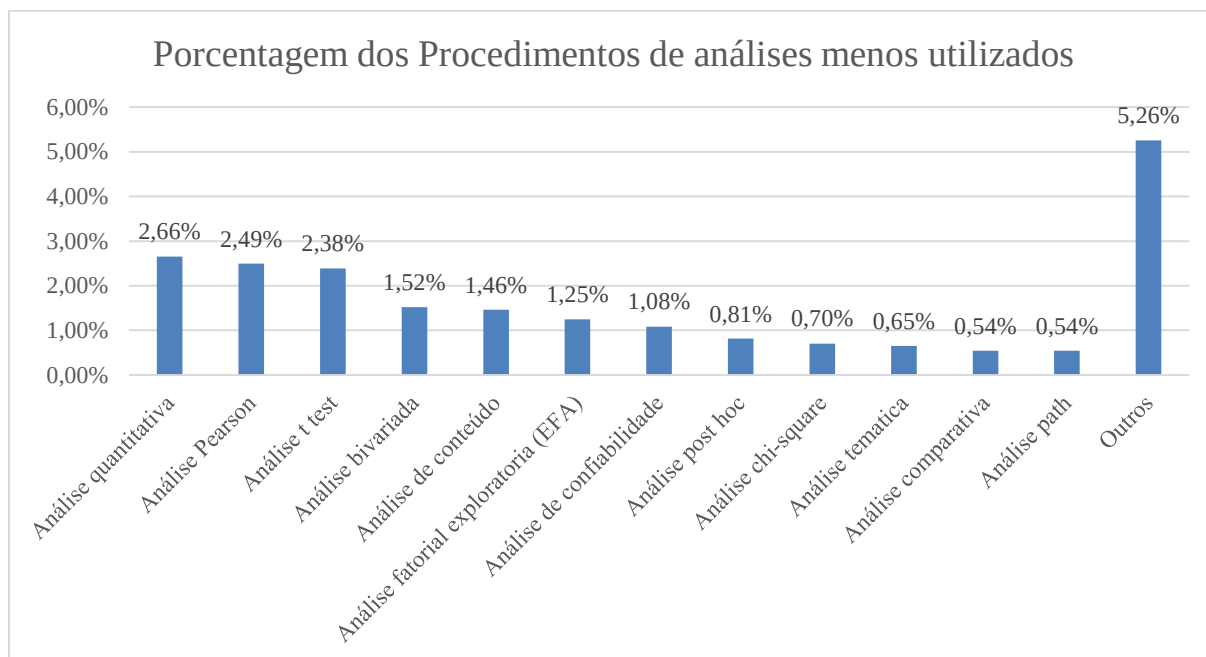
Gráfico 19 – Porcentagem anual de artigos com discussão teórica.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

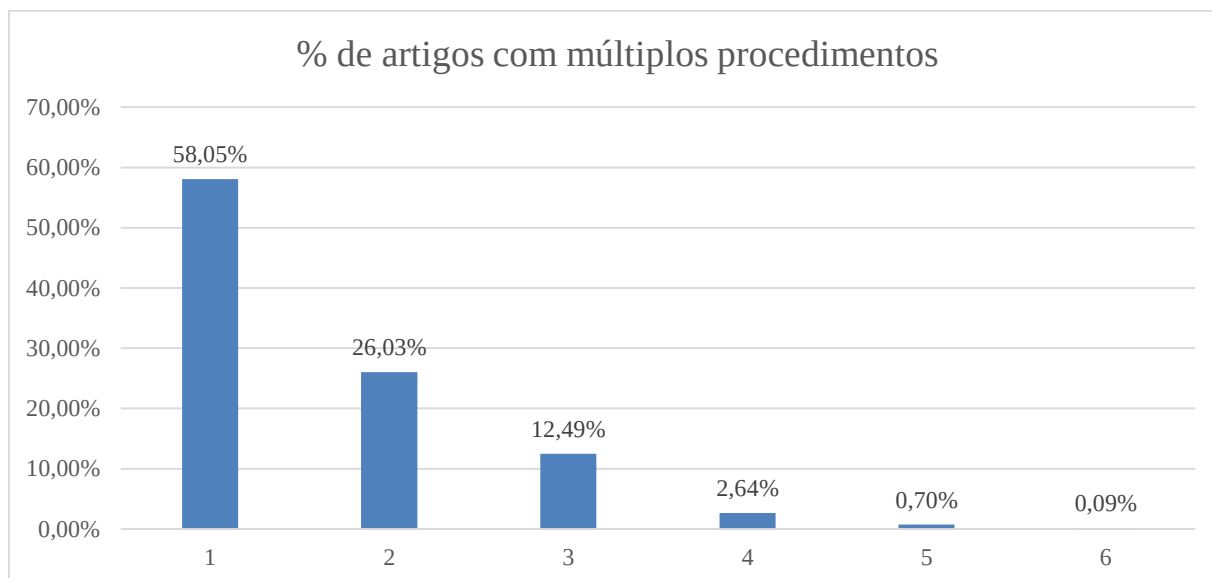
No Gráfico 20, estão quantificados outros tipos de procedimentos de análises menos utilizados. Pode-se dizer que 49 deles (2,66%) corresponderam a artigos quantitativos que não especificaram o tipo de procedimento utilizado, que somados aos outros 86 artigos com análise qualitativa, encontra-se um resultado de 135 artigos (4,66%) que não identificaram o tipo de procedimento em uma de suas abordagens (o correspondente a 7,32%).

Já na categoria “Outros”, estão todos aqueles procedimentos de análise (76 procedimentos no total, o correspondente a 5,26%) que apresentaram quantidade menor que 10 artigos.

Gráfico 20 – Outros procedimentos de análises em porcentagem.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

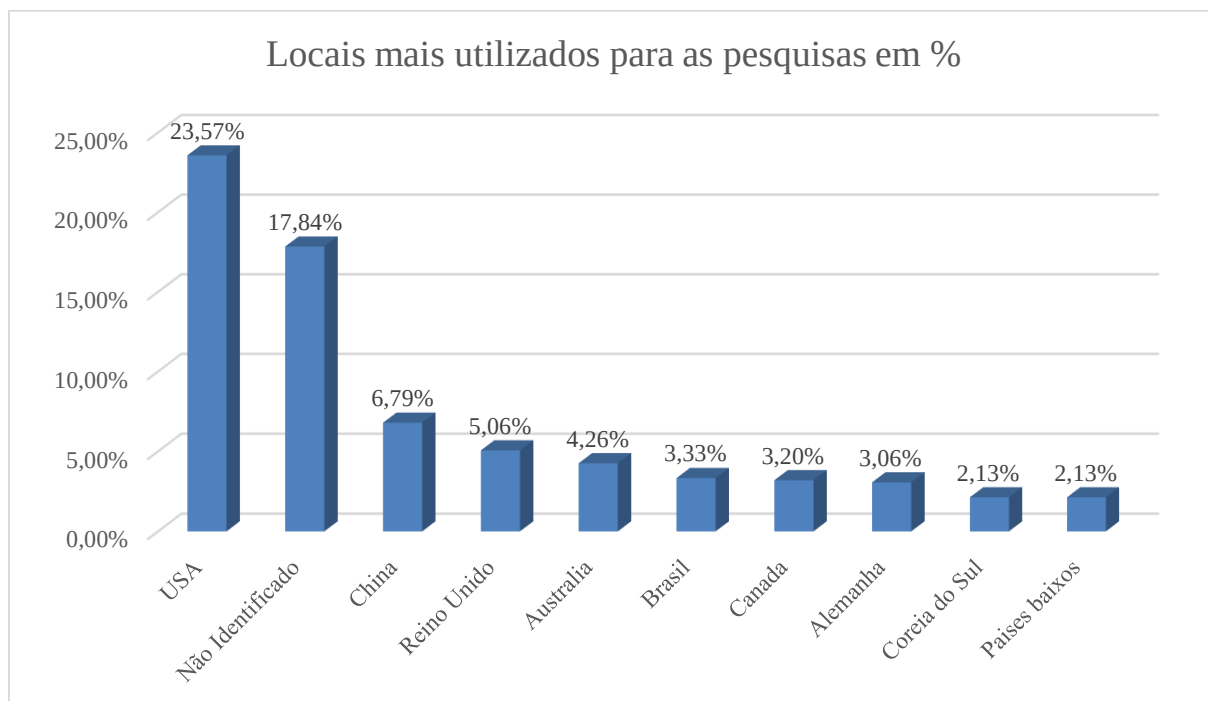
Ademais, a partir do Gráfico 21, nota-se que 660 artigos (o correspondente a 58,05% dos 1137 artigos) fizeram uso de apenas um tipo de procedimento, enquanto que 477 (41,94% dos 1137 artigos) utilizaram dois ou mais procedimentos.

Gráfico 21 – Porcentagem de artigos com múltiplos procedimentos de análises.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

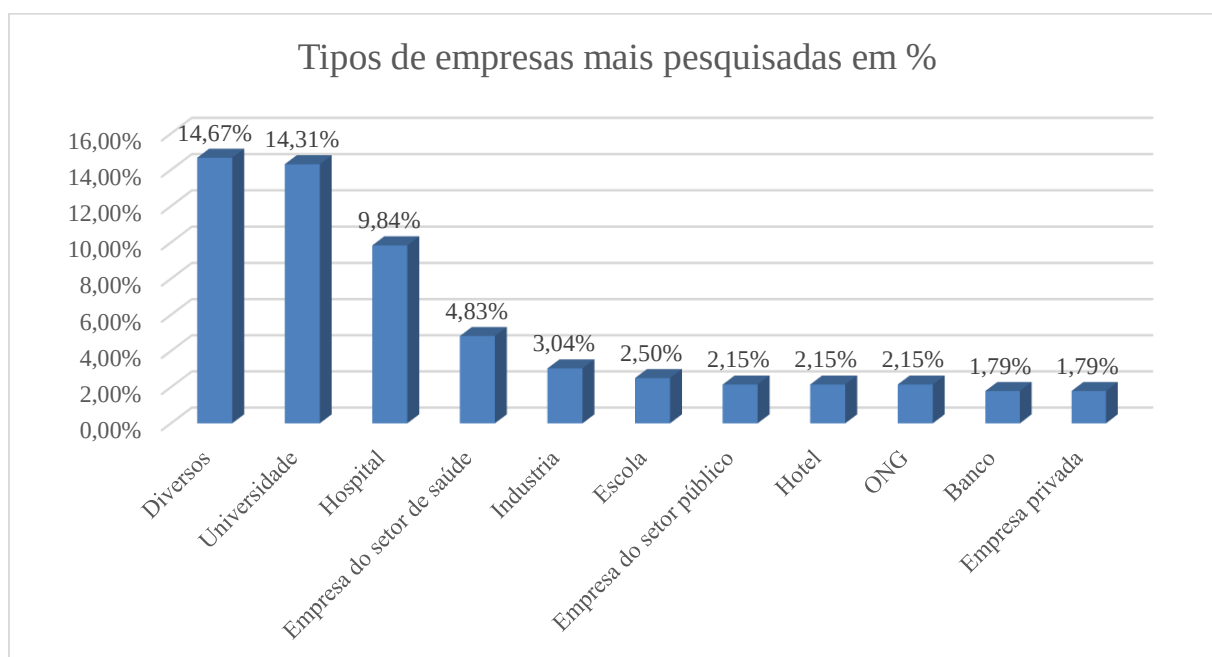
Referente aos locais onde as pesquisas foram realizadas (mais especificamente às pesquisas com trabalho de campo), foram encontradas 68 países e continentes diferentes. No Gráfico 22, onde se apresentam os 10 países mais utilizados nas pesquisas, observou-se que a maior parte das pesquisas foram realizadas nos Estados Unidos (EUA como apresentado no gráfico), que apresentou número de 177 artigos (23,57%). Todavia, também se notou que 134 trabalhos (17,84%) não especificaram o local onde os trabalhos de campo foram realizados.

Gráfico 22 - Países onde as pesquisas foram realizadas em porcentagem.



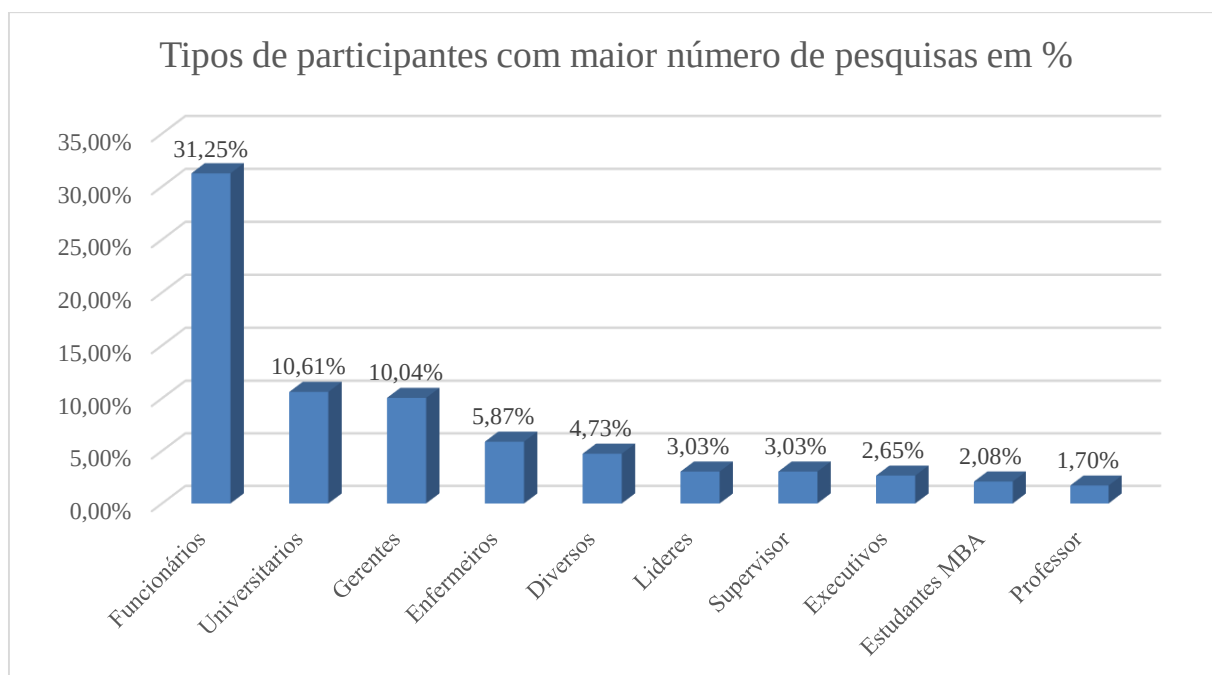
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No Gráfico 23 (a categoria “Diversos” para artigos que trabalharam com mais de três tipos de empresa), observou-se que dentre os tipos de empresas mais procurados pelos pesquisadores, estão as universidades (80 artigos, o correspondente a uma participação percentual de 14,31%), hospitais (55 artigos, o correspondente a 9,84%) e empresas do setor de saúde (27 artigos, o correspondente a 4,83%). Também se observou que a maioria dos autores trabalharam com múltiplos tipos de empresas em uma mesma pesquisa (82 artigos, o correspondente a 14,67%).

Gráfico 23 – Tipos de empresas em porcentagem.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Referente à parte do indivíduo, ou seja, tipo de participante das pesquisas, foram identificados 73 tipos de profissionais diferentes no total. No Gráfico 24, estão apresentados os principais participantes encontrados, sendo “Empregados” o termo utilizado para servir como tradução da palavra “*employee*” (utilizada pelos artigos em língua inglesa), e “Diversos” para se referir aos artigos que trabalharam com mais de três tipos de participantes. Assim, constatou-se que a maioria dos artigos trabalharam com empregados em geral de uma empresa (165 artigos, o correspondente à participação percentual de 31,25%), seguidos por estudantes universitários (56 artigos, o correspondente à participação percentual de 10,61%), gerentes (53 artigos, o correspondente à participação percentual de 10,04%) e enfermeiros (31 artigos, o correspondente à participação percentual de 5,87%).

Gráfico 24 – Tipos de participantes em porcentagem.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na Tabela 5, estão identificados os cinco artigos mais citados dentre todos 1137 analisados, organizados por ano, temas estudados, países dos autores e número de citação (este datado em 15 de outubro de 2021). O artigo publicado por Meyer J.P., Stanley D.J., Herscovitch L. e Topolnytsky L. que estudaram a relação entre os temas afeto, justiça organizacional e continuidade organizacional, foi o trabalho com maior número de citações, com 3143 (mais que o dobro do segundo artigo mais citado). 85 artigos não foram citados em nenhum trabalho de acordo com a Scopus até a data de 15 de outubro de 2021, apresentando zero citações (67 deles na década 2011-2020 e 17 na década de 2001-2010).

Tabela 5 – Artigos mais citados.

Ano	Tema(s)	Países	Número De Citações
2002	Afeto e Emoção, Justiça Organizacional, Continuidade Organizacional	Canadá	3143
2001	Responsabilidade Organizacional	Canadá	1500
2008	Motivação	Países Baixos	1145
2006	Clima Organizacional, Segurança Organizacional, Motivação	Austrália, Reino Unido	815
2007	Comportamento Organizacional	Estados Unidos	716

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

6. DISCUSSÃO

Pode-se analisar que a quantidade expressiva de artigos em língua inglesa se deve que grande parte dos artigos foram publicados por autores e pesquisadores provenientes de países com o inglês como a primeira língua. Isso pode ser respaldado a partir do Gráfico 7, que mostra que a maior parte das publicações foram feitas por países como Estados Unidos, Reino Unido, Austrália e Canadá.

Ademais, alguns autores provenientes de países como Brasil, construíram trabalhos em língua inglesa (foram computados que 13 artigos foram publicados em língua inglesa, 20 em língua portuguesa e 1 em língua espanhola) por conta de serem enviados para revistas internacionais como o “*Journal of Management of Engineering*”, “*Frontier of Psychology*” e “*International Journal of Business Excellence*”.

Especificamente aos artigos de língua portuguesa, notou-se a presença significativa de artigos com abordagem quantitativa, correspondendo a 17 dos 20 artigos. Isso se deve à preferência pela coleta de dados usando questionários ou a partir da análise de base de dados secundária de dados. Porém, devido a essa preferência, percebeu-se a limitação dos artigos qualitativos (3 no total), visto não só o número reduzido de artigos com esse tipo de abordagem, mas também, o fato que 2 deles são puramente pesquisas teóricas e o outro, não identificou nem o método de pesquisa e nem o procedimento de análise utilizado, revelando que os artigos qualitativos em português na Scopus, não possuíram o mesmo nível de evolução, organização e variedade que os de língua inglesa no período analisado. Ademais, a maioria dos artigos quantitativos, salvo os que especificaram o método Survey e estudo bibliométrico, também não especificaram o método utilizado (11 artigos não especificados). Ou seja, há problemas de falta de informação nos métodos utilizados, dificultando as suas análises. Porém, destaca-se a importância dos estudos bibliométricos portugueses (4 no total), que apesar de poucos, apresentaram coleta de dados relevantes para a entender pesquisa científica no Brasil, uma vez que analisaram as produções brasileiras na década de 2000-2010 nas áreas de *Job-Crafting* e competências no trabalho.

No caso dos 4 artigos de língua espanhola (todos publicados só a partir de 2012 para frente), 3 deles foram pesquisas teórico-empíricas quantitativas (dois deles utilizaram questionário fechado e o outro, fez uso do experimento/simulação social) e somente 1, foi pesquisa teórica qualitativa. Esta última foi a pesquisa em espanhol com maior número de citações (11 citações), visto que as outras 3 pesquisas quantitativas apresentaram 0 citações até a data de 15 de outubro de 2021. E assim, como ocorreu nos artigos em idioma português, os artigos quantitativos não especificaram o método de pesquisa utilizado.

Concernente às revistas, o número significativo de revistas científicas diferentes encontradas (474 no total) contribuiu para respaldar a afirmação de Siqueira (2002) e Rueda e Campos (2016) da natureza multidisciplinar do tema de comportamento organizacional, já que muitas dessas revistas são focadas em diferentes temas e áreas do conhecimento além da Administração e Negócios, como por exemplo, Psicologia (como o “*Journal of Experimental Social Psychology*”), Sociologia (como “*Journal of Homosexuality*”), Turismo (como o “*Journal of Hospitality and Tourism Research*”), Engenharia (como “*Journal of Engineering and Technology Management*”) e Tecnologia da Informação (como o “*Journal of Data and Information Quality*”), revelando que o tema é uma expressão amplamente usada em vários campos diferentes. Entretanto, a relação do tema comportamento organizacional com a área de Administração e Gerenciamento é uma das mais expressivas, uma vez que como visto no

Gráfico 2, as revistas com maiores números de publicações são as mais focadas em gerenciamento.

No Gráfico 9, percebe-se o aumento significativo da publicação de artigos na área do comportamento organizacional conforme os anos, mostrando que o tema vem despertando interesse suficiente para novos pesquisadores publicarem seus artigos, principalmente de 2011 a 2020. Estes números suportam a afirmação de Robbins (2009) de que o tema continua ganhando relevância e interesse na modernidade, expondo a importância da discussão na área até os dias atuais.

Já relativo aos números de autores, analisou-se que essa maioria de artigos com dois ou três autores e a variedade de número de autores podem ser explicadas não só pelo fato da complexidade do tema de caráter multidisciplinar como comportamento organizacional, mas também pelo fato das metodologias adotadas nessas pesquisas. Muitas delas, fizeram uso da análise quantitativa com múltiplos procedimentos de análise, o que requer grande quantidade de coleta de dados para se extrair informação segura sobre o assunto pesquisado (alguns deles, com amostras de mais de 1000 pessoas/questionários) e dessa forma, algumas vezes, precisando de mais de um autor para a consecução da pesquisa.

É possível observar também o número expressivo de autores diferentes que contribuíram para o tema (2666 pessoas diferentes). Este número pode indicar a variedade de autores diferentes, de diferentes universidades e diferentes países, bem como a falta de um nome, autor recorrente no tema, que tenha colaborado mais constantemente durante os anos analisados (2509 autores diferentes, equivalente a 94% do total dos 2666 autores diferentes, publicaram somente 1 artigo sobre comportamento organizacional durante os 20 anos analisados). O autor que mais contribuiu para o tema (Luthans, F.), por exemplo, publicou 8 artigos nos 20 anos, representando somente 0,28% do total.

Dentre os temas mais estudados, o tema comportamento organizacional apresentou o número mais alto devido a ser assunto multidisciplinar que pode ser trabalhado em diferentes áreas, revistas e assuntos. O fato de comportamento organizacional ser bastante trabalhado com múltiplos temas (128 artigos no total) reforça o que foi dito por Siqueira (2002), Rueda e Campos (2016) sobre a natureza multidisciplinar do assunto. Outro elemento bastante trabalhado no comportamento organizacional foi o termo OCB (“*Organizational Citizenship Behavior*”), definido por autores como Haigh e Pfau (2006), utilizando nomes importantes para a área como Organ (1988) e Podsakoff (2000), como comportamento não reconhecido pelo sistema de recompensa da empresa, mas que contribui positivamente para a organização. Esse interesse pode ser compreendido por estar associado como comportamentos organizacionais

bons como altruísmo, cortesia, consciência e liderança. Ou seja, é tema relevante para a administração que traz muitos benefícios para as organizações e que está associado a entender comportamentos organizacionais que favorecem o trabalho de equipe e aumentam a produtividade dentro da empresa. Ademais, pesquisas como “*Women in formal corporate networks: an organizational citizenship perspective*”, das autoras Singh, Vinnicombe e Kumra (2006), utilizaram e estudaram as teorias de OCB para entender as motivações por trás de uma empresa para realizar comportamentos positivos (como no caso atender e responder a necessidade das mulheres), que segundo sua conclusão, foi a espera de recompensas e de conseguir ajudar a construir uma reputação positiva da empresa e dos empregadores. Em outras palavras, práticas de responsabilidade organizacional e sustentabilidade não são as únicas formas de melhorar a imagem de uma organização.

O mesmo motivo pode ser observado quanto aos surgimentos de pesquisas com temas como “Psicologia Capital” (que não foi um dos temas mais estudados) e comportamentos organizacionais positivos, que estão associados a temas como confiança e otimismo. Em outras palavras, não só se percebe a conexão de temas diferentes como OCB, comportamento positivo e Psicologia Capital, mas também o interesse pelo estudo de comportamentos que contribuam para o crescimento para a empresa.

Entretanto, apesar disso, é importante ressaltar o interesse por comportamentos negativos, como bullying, violência e assédio no trabalho. Muitos fizeram as suas pesquisas com base em questionários/entrevistas com enfermeiros. Nesses casos, os objetivos de alguns autores foi entender o quanto assédio e violência enfermeiros sofrem. Outros trabalhos exploraram o como a incivilidade e a falta de ética de no trabalho comprometem a segurança no trabalho. Ou seja, muitos desses estudos se focaram no impacto que comportamentos negativos e antiéticos têm sobre o indivíduo.

Ademais, conjuntamente a essa evolução do tema, o crescimento em 2019 e 2020 dos temas liderança e ética organizacional (ambos os termos em inglês estando como palavras-chaves mais utilizadas), bem como comportamento organizacional, pode ser explicado pelo fato do destaque que a relação entre liderança e “*Unethical behavior*” (comportamento antiético) aplicados na área de supervisão e subordinação e ao comportamento dos empregados e líderes, ganhou nos dois últimos anos analisados. Percebeu-se também a preocupação em entender e analisar as influências que comportamentos antiéticos de líderes podem ter sobre os demais empregados e sobre empresa. Isso corrobora na afirmação de Robbins; Judge e Sobral (2010) do quanto o papel de líder realmente influencia na equipe e também a afirmação de Turano

(2016) de o quanto o tema liderança é um tema multidisciplinar que vem apresentando crescimento número de publicações nos últimos anos.

Este raciocínio também pode ser aplicado ao tema performance, que apresentou número considerável de artigos devido a sua amplitude, sendo possível de ser trabalhado em diversas áreas, como performance de venda, mercado e desempenho.

Já no caso de “mudanças organizacionais” pode ser explicado devido ao interesse dos artigos em entender a importância da flexibilidade nas empresas (como mudar para tornar a empresa mais sustentável), bem como compreender o porquê algumas empresas resistem em mudar e o de quanto elas estão a mudar. Em outras palavras, os estudos estão muito próximos do que Machado e Neiva (2017) escreveram, já que cada pesquisa se focou em uma ou mais das quatro práticas que formam a mudança, por exemplo, alguns artigos focam-se nas mudanças no processo de liderança, enquanto outros, na necessidade da empresa mudar. Estes processos dinâmicos da mudança observados por Machado e Neiva (2017) ilustram o processo dificultoso de se mudar, que pode ser frustrante e desanimador, ajudando a explicar um dos motivos do porquê da resiliência de algumas empresas (foco de estudo de alguns trabalhos científicos).

Apesar de não ter obtido número expressivo como o de performance e motivação, o tema “cultura organizacional” também foi um dos temas mais presentes nos artigos. Uma das justificativas é que se trata de tema relevante na área de Administração e Negócios e, consequentemente, também para o comportamento organizacional, como apontado por Vasconcelos-Silva, Todorov e Silva (2012). Ademais, é tema como observado por Marulanda; Lopez e Cruz (2018) que combina elementos importantes que ajudam a entender o que influencia e determina o comportamento dos indivíduos dentro da empresa (como regimes e costumes).

Já no caso dos temas “clima organizacional” e “valor organizacional”, o número foi reduzido comparado aos outros temas, sendo 19 artigos para clima e 13 para valor. Uma das possíveis explicações é pelo interesse maior por temas como lideranças, comportamentos organizacionais negativos como *bullying* e performance dos empregados. Ou seja, apesar da importância desses dois temas, muitas pesquisas não os estudam associando com comportamento organizacional quando comparado com outros temas. Isso pode ser fator limitador para as pesquisas de comportamento, pois como Glisson e James (2002) e Demo, Fernandes e Fogaça (2017) afirmaram, o clima organizacional e valor organizacional analisam elementos que afetam e que podem guiar o comportamento dos empregados

Além disso, pelo Gráfico 16, pode-se perceber não só o aumento da publicação de artigos na área do comportamento organizacional, mas também a variedade de abordagens, mostrando diferentes formas que o tema pode ser trabalhado em pesquisas futuras.

Em 2001, 15 dos 24 artigos computados utilizaram somente a pesquisa teórica em seus métodos de pesquisas, restringindo-se mais à discussão teórica do que já foi descoberto, sendo que alguns deles serviram como revisões para discutir artigos passados publicados nas décadas de 1960 e 1970. Esta revisão de artigos nessas décadas, pode-se ser explicado pelo fato do início das discussões sobre o tema comportamento organizacional nos anos de 1960, de acordo com Sobral e Mansul (2013). Ademais, foi em 1970, de acordo com Siqueira (2002), que um dos principais modelos conceituais de comportamento organizacional foi proposto, que serviu como conceito importante interpretando o tema como sistema que envolve o trabalhador e sua equipe.

Porém, em 2002 e em 2003, as pesquisas teórico-empíricas começaram a apresentar participação percentual mais significativa, com 50% deles apresentando pesquisa de campo. A partir de 2004, as pesquisas teórico-empíricas começaram a representar a maioria. Este crescimento pode ser explicado devido ao próprio aumento do número de pesquisas quantitativas, as quais mostraram-se como o método mais utilizado para as pesquisas no campo de comportamento organizacional.

No tocante às abordagens, pode-se dizer que as pesquisas quantitativas foram mais padronizadas que as qualitativas, uma vez que muitas delas apresentaram o mesmo tipo de análise (estatística descritiva com análise de regressão com múltiplas variáveis) usando na maioria das vezes, a mesma coleta de dados (questionário fechado). Ou seja, conclui-se que muitas das pesquisas no campo de comportamento, possuem como característica o uso de grande amostra de dados para gerar amostra representativa que permita abstrair informação de maior confiabilidade (como de acordo com Gunther (2006)), além de maior organização e padronização no que se diz respeito às pesquisas quantitativas.

Já no caso das pesquisas qualitativas, onde a maior parte delas são pesquisas puramente teóricas (revelando problema de falta de pesquisas qualitativas com pesquisa de campo), nota-se que há algumas limitações. Além de se notar o número maior de pesquisas teórico-empíricas quantitativas (570 artigos) do que as teórico-empíricas qualitativas (177 artigos), respaldando a afirmação de alguns autores como McNeff e Irving (2017) sobre a grande quantidade de artigos quantitativos, observou-se que muitas destas não especificaram o procedimento de análise utilizado, faltando maior clareza nos métodos utilizados. Além disso, muitos trabalhos qualitativos não tiveram pesquisa de campo, focando-se somente na parte teórica. Todavia, devido ao aumento de número de publicações durante os anos, houve evolução nos trabalhos

de abordagem qualitativa, visto que muitas delas, começaram a fazer uso de diversos outros tipos, como o *Focus Group*, observação participante e não-participante. Essa evolução é importante no campo científico no incentivo do crescimento de pesquisas qualitativas, e de métodos que se aprofundem e envolvam a maior comunicação com os participantes das pesquisas, que é fundamental para o estudo do comportamento organizacional. Apesar das pesquisas qualitativas apresentarem como limitação o menor reduzido de amostra (como comprovado por Matvejova (2014) em que relata que se focar em somente em um único caso dificulta o processo da generalização das conclusões), algumas delas procuraram meios de resolver esta limitação através do método *cross-sectional*, em que alguns estudos utilizaram múltiplos caso de outras empresas e setores como meio de comparar os diferentes casos e não se focar somente em uma única situação. Este método por exemplo, foi recente uma vez que somente apareceu nos anos de 2018 a 2020, notando-se evolução das pesquisas qualitativas conforme o período analisado (além da variedade de métodos diferentes de coleta de dados observados além da pesquisa teórica e entrevistas), mesmo ainda possuindo número mais reduzido quando em comparação com as pesquisas quantitativas.

Ressalta-se ainda a importância dos artigos com abordagens mistas (quantitativos-qualitativos). Justifica-se a presença desses 44 artigos com essa natureza, devido que os autores responsáveis por essas publicações perceberam as limitações dos artigos puramente quantitativos ou puramente qualitativos. No caso do autor Peltokorpi, por exemplo, em seu artigo puramente qualitativo publicado em 2006 chamado “*Japanese organizational behavior in Nordic subsidiaries: A Nordic expatriate perspective*”. Neste trabalho, o autor apontou como fator limitador de sua pesquisa o número baixo na sua amostra utilizada para a sua análise. Ele concluiu que a combinação das abordagens quantitativas e qualitativas deveriam ser utilizadas para futuros estudos na área de comportamento organizacional.

Para outros autores, como Safford, Carlson e Hart (2009), a abordagem mista permitiu diminuir as limitações de seus trabalhos uma vez que as duas se complementam: a pesquisa qualitativa permite maior aprofundamento na análise, enquanto que a parte quantitativa permite gerar amostra de dados significativa permitindo análises estatísticas que gerem uma conclusão mais representativa da realidade. Como exemplo os autores Tudor; Barr e Gilg (2008) na pesquisa sobre cultura organizacional em “*A Novel conceptual framework for examining environmental behavior in large organizations*” utilizaram a metodologia quantitativa para determinar o relacionamento de causa e efeito, enquanto que simultaneamente utilizaram o método qualitativo para contextualizar os dados. Estes mesmos autores também defenderam a ideia da necessidade de publicações que fizessem uso dessa abordagem mista no futuro, que se

verificou ligeiramente nos anos mais recentes (2011 até 2020 apresentando 25 artigos no total, enquanto que 2001-2010, somente 13).

A partir da consideração dessas abordagens, verificou-se que a maioria das pesquisas quantitativas preferiram utilizar o método *Survey* por ser um método bastante conhecido no meio científico, além de possibilitar geração de grande quantidade de dados, quando utilizado conjuntamente com questionários. Isso ajuda a explicar o porquê do número significativo de pesquisas com questionários fechados (com 228 artigos especificando que realizaram o questionário com base na escala Likert), visto que são coletas de dados mais objetivos (muitos trabalharam com mais de 1000 respostas) e mais fáceis de analisar através de gráficos e tabelas estatísticas, características essenciais para uma análise de natureza quantitativa.

No caso dos métodos mais utilizados das pesquisas qualitativas, muitas delas usaram as pesquisas teóricas (conjuntamente com a revisão de literatura) a fim de entender melhor os conceitos de comportamento organizacional, bem como discutir temas recentes (como por exemplo, o tema COVID-19 em 2020). Já no estudo de caso (conjuntamente com as entrevistas semi-estruturadas), alguns pesquisadores como McNeff e Irving (2017) fizeram uso desse método e dessa coleta de dados como meio de pesquisa de campo para complementar os estudos quantitativos, mostrando a importância não só do aumento da quantidade de publicações para o meio científico, mas também de trabalhos que procurem explorar outros tipos de métodos e coleta de dados, com intuito de diversificar e enriquecer as descobertas das pesquisas científicas.

Todavia, como mostrado no Gráfico 16, essa variedade de métodos não foi muito observada no período analisado, visto que dos 1137 artigos, somente 19 utilizaram o *Grounded-Theory* e 1, a fenomenologia. Ou seja, apesar de se perceber aumento do número de artigos, muitos deles ainda se limitam aos mesmos métodos mais conhecidos e à mesma abordagem (muitos deles são quantitativos), fazendo com que métodos como fenomenologia sejam bem menos utilizados.

Essa limitação também se verificou em alguns tipos de coleta de dados, como *Focus Group* e observação participante (27 artigos) e não-participante (15 artigos) e questionários com questão abertas e fechadas (11 artigos), revelando uso bastante desigual da metodologia, já que existem muitos métodos e coletas sendo utilizados e outros que são pouco explorados na prática.

Ademais dessa limitação, 227 artigos quantitativos e qualitativos não especificaram o método utilizado, indicando falta de maior detalhamento e esclarecimento nos métodos

realizados a fim de facilitar na leitura dos artigos e no entendimento do que foi feito para se chegar a um resultado.

Outro importante ponto a se destacar é o aumento e contribuição das pesquisas com experimento/simulação social para os trabalhos (tanto quantitativo e qualitativo) de temas relacionados ao comportamento organizacional. Indo de 20 artigos na década de 2001-2010 para 44 na década seguinte (2011-2020), essa coleta foi bastante utilizado conjuntamente com o questionário fechado (no caso das pesquisas quantitativas), revelando que alguns estudos são necessários mais que um emprego de tipo de coleta de dados para chegar a um resultado conclusivo, além de como abordagens diferentes, em alguns casos, utilizaram o mesmo tipo de coleta de dados, revelando diferentes maneiras de se estudar um caso. Ademais, serviu como importante metodologia para o estudo de diversos temas, servindo para simular e testar diferentes tipos de situações e comportamentos nos participantes (como um modo de estimular reação das pessoas) como trabalho em equipe, performance e motivação.

Após se coletar todos os dados, análises precisam ser feitas para a abstração de informações relevantes para as pesquisas. Neste quesito, pode-se reparar que as publicações apresentaram bastante variedade, visto o número significativo de procedimentos utilizados (98 no total), sendo a discussão teórica a mais utilizada. Este número na discussão teórica pode ser explicado pelo fato de muitos trabalhos terem apresentado somente pesquisa teórica, focando-se na análise de descobertas feitas por outros autores. A maior participação de artigos com discussão teórica como análise em relação ao total (ou seja, número de artigos com discussão teórica dividido pelo total de artigos em um determinado ano) encontrada em 2001 (66,67%) pode ser explicada que muitas dessas pesquisas no primeiro ano analisado são pesquisas puramente teóricas, servindo como revisão dos artigos passados. Esta porcentagem diminuiu com o tempo devido ao aumento de publicações de pesquisas teórico-empíricas, sendo a maioria delas de abordagem quantitativa. Em outras palavras, o número de artigos com discussão teórica acompanhou a evolução das pesquisas puramente teóricas (aumentando significativamente o número de pesquisas qualitativas).

Além disso, registrou-se que 7 dos 10 procedimentos de análises mais utilizados são análises que se basearam em dados quantitativos e numéricos, mostrando diferentes formas de se trabalhar com dados estatísticos. Muitos desses artigos trabalharam conjuntamente o procedimento estatística descritiva com análise de regressão, explicando o número bastante próximo um do outro, mostrando a necessidade de alguns artigos quantitativos utilizarem mais que um procedimento para se aprofundar mais no assunto estudado. Por exemplo, dos 240 artigos totais que usaram a estatística descritiva, somente 27 artigos se limitaram ao uso de

apenas esse procedimento de análise. Em 2020, apenas 1 artigos se limitou à estatística descritiva somente. O resto dos artigos (em 2020) combinou outros tipos de análise, como regressão, multivariada e fatorial.

Entretanto, apesar dessa especificidade e dessa riqueza encontrada em muitos artigos (principalmente quantitativos), um número expressivo de trabalhos não especificou o procedimento utilizado (86 artigos qualitativos), apontando problemas em se entender como uma pesquisa foi analisada. Isso se deve ao fato de muitas pesquisas qualitativas analisadas não terem apresentado o mesmo nível de padronização em relação às quantitativas, apontando que elas possuem condições de evoluir e de serem mais específicas e claras quanto em relação que tipo de análises podem ser feitas em pesquisas mais subjetivas.

Já no caso das 49 pesquisas quantitativas que não especificaram o tipo de análise, a maioria delas, 20 especificamente, foram pesquisas bibliométricas. Pode-se notar que nestes tipos de pesquisas foi comum o uso de gráficos e dados numéricos sem o uso de estatística avançada (como multivariadas e regressão). Somente 2 estudos bibliométrico especificaram o uso da análise multivariada e regressão, enquanto 1 apresentou análise *t test* e 3, estatística descritiva. Em outras palavras, observou-se que muitos estudos bibliométricos precisam ser mais específicos em relação ao tipo de análise empregado.

Dos artigos qualitativos que especificaram como a análise foi conduzida, a maioria utilizou formas de codificar entrevistas gravadas e posteriormente transcritas. Um dos softwares mais utilizados para essa função foi o “Nvivo”, sendo que 21 artigos (todos estes datados a partir do ano de 2010, com o maior número apresentado em 2020, com 5 artigos) especificaram o uso deste programa. Outro software que também foi usado para tal função foi o “Atlas.ti” (3 especificaram o uso deste programa), utilizado conjuntamente com as entrevistas semi-estruturada. Ou seja, conclui-se o quanto o avanço das tecnologias de informação, principalmente na área de software, contribuiu para a evolução, transformação e modernização das análises das pesquisas qualitativas.

Já considerando a expressiva quantidade de procedimentos especificados (98 no total), pode-se concluir a diversidade de análises existentes nas pesquisas científicas, ilustrando diferentes formas de se observar uma pesquisa.

Muitas delas, porém, são pouca utilizadas, já que 34 tipos apresentaram número menor que 10 artigos. Além disso, a maioria das pesquisas fizeram uso de apenas 1 tipo de procedimento, concluindo que muitas destas pesquisas tinham potencial de se aprofundar melhor em suas observações. Muitas pesquisas quantitativas, por exemplo, exploraram a

combinação estatística descritiva para gráficos, média e desvio padrão e análise de regressão para explorar a relação entre as variáveis, complementando a análise estatística.

Na parte de locais, assim como aconteceu nos países com maior número de publicações, os Estados Unidos foi o local mais utilizado para se realizar as pesquisas de campo, por conta de muitos dos autores serem provenientes dos Estados Unidos.

Porém, deve-se notar também a quantidade significativa de artigos que não identificaram os locais que realizaram suas observações (134 artigos). A maioria delas utilizaram a abordagem quantitativa (79 artigos), seguidas pelas qualitativas (48 artigos). No caso das pesquisas quantitativas, grande parte fez uso do *Survey* e do questionário fechado, com a maioria tendo como empresa de pesquisa o hospital (11 no total). Já no caso das qualitativas, pesquisas com estudos de caso e entrevista semi-estruturada foram as mais comuns para não identificarem o local realizado. Ressalta-se também no caso das pesquisas qualitativas, que 9 das 19 com método *Grounded Theory* (todos estes usaram entrevista semi-estruturada) estão dentre esses artigos que não identificaram o local. Pode-se apontar possível razão para isso são que algumas das pesquisas observadas possuem trechos das entrevistas e descrevem mais profundamente a realidade de uma empresa. Temas como bullying e comportamento considerados anti-éticos podem ter sido fator que contribuíram para muitos não identificarem o local.

Outra observação importante é que parte considerável dos artigos que realizaram as pesquisas na China (42 artigos) foram publicadas no período 2011-2020. Isso se deve ao fato que nos anos de 2019 e 2020 houve aumento de pesquisas sobre os temas ética e comportamento organizacional (como visto no Gráfico 12, o qual uma das palavras-chaves mais utilizadas foi "*Unethical behavior*") ligados à supervisão e subordinação, sendo que muitos deles foram realizados na China, mostrando que houve preocupação dos pesquisadores de estudarem a parte de abuso de poder por parte de alguns supervisores e aos comportamentos considerados não-éticos especificamente na China (8 dos 16 artigos que utilizaram supervisor como participante foram feitos na China). Isso é corroborado pelo fato que um dos artigos sobre comportamento não ético realizado na China chamado "*Workplace Spirituality and Unethical Pro-organizational Behavior*" (do autor Zhang S.), mesmo sendo publicado recentemente em 2020, apresentou 28 citações, colocando-o como o artigo mais citado do ano. Logo, comprova-se mais uma vez o caráter multidisciplinar do comportamento organizacional, o qual se revela ser tema com conectividade com a Sociologia e Filosofia, ultrapassando as fronteiras da Administração e Psicologia.

Conquanto, apesar de supervisor ter sido um dos tipos de participantes bastante utilizado dentre todos os 73 participantes (este total comprovando que comportamento é assunto que pode ser trabalhado com diferentes tipos de profissionais), ele não foi a escolha mais comum, ficando “Empregados” como o mais utilizado. Isto pode ser explicado devido que muitos autores, principalmente os que usaram abordagem quantitativa, se preocuparam em obter grande quantidade de respostas (alguns trabalharam com mais de 1000 respostas em seus resultados) nos empregados, de forma geral, da empresa de determinado(s) setor(es), bem como que muitos destes temas poderiam ser trabalhados com qualquer tipo de participante desde que fosse membro de alguma empresa.

Mas nem todos os pesquisadores fizeram as suas pesquisas com profissionais já inseridos no mercado, uma vez que 56 deles optaram por utilizar estudantes universitários como amostra (41 com abordagem quantitativa, 13 qualitativa e 2 com abordagem mista). Esta opção pode ser compreendida devido que os próprios autores são pesquisadores em universidades e assim, devido à proximidade, à maior facilidade de contato e de conseguir respostas com eles, muitos escolheram os universitários. Ademais, um outro motivo é que alguns dos artigos, tiveram a sala de aula como ambiente de interesse para a pesquisa, como no caso do artigo de 2004 de Finan, M.C., titulado “*Experience as teacher: Two techniques for incorporating student experiences into a course*”, onde ele estuda maneiras de se trabalhar os conceitos de comportamento organizacional na universidade. Logo, considera-se que esses motivos ajudaram a aumentar o número não só de artigos que trabalharam com universitários, mas também de artigos que utilizaram própria universidade como tipo de empresa (além dos artigos que trabalharam com estudantes MBA também).

Outros tipos de participantes e tipos de empresa que merecem atenção são os enfermeiros e hospitais (empresas do setor de saúde também), respectivamente. De acordo com a análise bibliométrica, o país mais utilizado pelos artigos (que identificaram o local) com a combinação enfermeiro-hospital foi a Austrália (10 artigos no total), seguido pelos Estados Unidos (8 artigos no total). Este interesse pelo estudo de hospitais pode ser explicado (no caso de artigos que trabalharam especificamente comportamento organizacional) devido ao interesse dos pesquisadores pelo tema relacionado a comportamentos organizacionais negativos (como bullying e violência) que muitos enfermeiros sofrem no ambiente de trabalho hospitalar, além de assuntos ligados comportamento associados que influenciem negativamente a motivação deles que podem comprometer a segurança no trabalho e as suas saúdes, gerando estresse no trabalho. Esta preocupação pela segurança foi observada na pesquisa da autora Mary Waller (2015), que segundo ela, uma área de bastante foco na pesquisa de comportamento

organizacional é a área que envolve a preocupação pela segurança no trabalho em uma variedade de organizações, como o hospital.

Finalmente, relativo a artigos com maior número de citações, pode-se dizer que estes apresentaram número significativo de citação devido à data de publicação mais antiga deles (o primeiro e o segundo nos primeiros 2 anos analisados), sendo todos os cinco publicados na década de 2001-2010 e também devido a maioria deles (3 dos 5) serem artigos teóricos, servindo como fontes importantes de pesquisa para entender melhor fatores de engajamento no trabalho (como motivação e responsabilidade organizacional, temas ligados aos comportamento organizacional).

Os dois artigos mais citados compartilharam dois autores em comum: o pesquisador da universidade “*Western Ontario*” John P. Meyer e o pesquisador Lynne Herscovitch. Ambos são nomes importantes para a área de comportamento organizacional, uma vez que o primeiro é editor na seção OB/HRM (*organizational behavior*) na revista “*Canadian Journal of Administrative Sciences*”, e o segundo ter sido professor, lecionando em cursos de comportamento organizacional. Alguns trabalhos desses dois autores, inclusive, foram utilizados para a elaboração de artigos como “*Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch’s propositions*”, dos autores Gellatly, Luchak e o próprio Meyer em 2006, que os utilizaram para como base teórica para a introdução, bem como objetivo de testar algumas das propostas e teorias dos dois autores.

7. CONCLUSÃO

Logo, conclui-se que tanto a “Proposição 1” e “Proposição 2” são coerentes com os resultados, já que houve evolução dos estudos sobre comportamento organizacional nos últimos 20 anos, tanto em termos de quantidade de publicações, quanto aos seus tipos de abordagens (principalmente no caso das pesquisas qualitativas que passaram a especificar o tipo de análise utilizada nos últimos anos). O tema foi trabalhado de forma bastante abrangente, (tendo nomes como Meyer J.P. e Herscovitch L. como autores de relevância para o tema) visto que número expressivo de artigos estudaram o comportamento organizacional de forma multidisciplinar (comprovando que é assunto que pode ser trabalhado em diferentes tipos de disciplinas), relacionando-o com outros temas de diversas áreas diferentes além da Administração e Psicologia, principalmente com liderança e ética organizacional, nos anos de 2019 e 2020.

E apesar de muitas metodologias diferentes terem sido observadas nos artigos analisados, grande parte deles ficaram restritos ao uso do *Survey* com questionários fechados (no caso de pesquisas quantitativas) ou de entrevistas semi-estruturadas (no caso de pesquisas qualitativas). Recomenda-se a publicação de artigos futuros que explorem outros tipos de metodologia (como abordagem quantitativa-qualitativa, uso de observações participantes e não-participantes e *Focus Group*) e que especifiquem o tipo de procedimento de análise utilizada, visto que muitas pesquisas qualitativas não especificaram que tipos foram usadas. No caso dos artigos quantitativos, como muitos dos estudos bibliométricos não especificaram o procedimento de análise utilizada, recomenda-se o uso de métodos de análises multivariada, que trabalhem a influência de uma variável com outras, visto que este foi método bastante comum nesses tipos de pesquisas.

Além disso, publicações teóricas que explorem e que estudem diversos softwares (como Nvivo) e possíveis equipamentos que possam ajudar outros pesquisadores a coletarem, analisarem e codificarem seus dados também ajudariam a enriquecer as futuras análises, servindo como contribuição para modernizar as pesquisas futuras pós-2020.

Sugere-se ainda a maior publicação de pesquisas futuras que associem comportamento com clima, mudança e segurança organizacionais com intuito de compreender e estudar as influências destes dois últimos temas no comportamento do indivíduo dentro de empresa de diferentes setores, principalmente em setores de saúde ou de profissões que podem apresentar um risco à saúde do trabalhador. Outra sugestão seria, além de artigos que explorem o comportamento organizacional em um futuro tecnológico, a pesquisa que investigassem o comportamento e saúde mental de enfermeiros em hospitais e as transformações que sofreram pelo COVID, visto que muitos das pesquisas sobre a doença em 2020 foram apenas teóricas, não apresentando nenhum estudo de caso. Não apenas isso, mas também priorizar pelo estudo que ajudem a entender a como os enfermeiros se comportam ou como devem agir em futuras situações de crise, como uma pandemia.

Paralelamente a estes estudos, artigos que explorem o como comportamento organizacional contribui ou influencia na lucratividade financeira nas empresas. Grande parte dos artigos, focaram-se na segurança e bem-estar dos trabalhadores, não explorando se o comportamento positivo poderia ou não e de que forma por exemplo ser elemento fundamental que traria lucro para a empresa. Outros assuntos pouco vistos nesta bibliometria, mas interessantes para estabelecer possíveis conexões e influências sobre comportamento organizacional foram áreas como: *Six Sigma*, indústria 4.0 e *e-business*.

A recomendação do tipo de abordagem para estes estudos e para qualquer outra publicação futura, seria a quantitativa-qualitativa. Isso ajudaria a reduzir a limitação das pesquisas puramente quantitativas ou puramente qualitativas, permitindo um número significativo na amostra, bem como uma pesquisa mais detalhada e interpretativa (que seria fundamental para um assunto que está fortemente relacionado com a psicologia e complexidade humana), sem ficar limitado somente nas estatísticas e cálculos numéricos.

Para tanto, sugere-se a presença da contribuição de 2 ou 3 autores, visto que estes números foram os mais comuns e devido à complexidade de adquirir dados quantitativos e qualitativos em um mesmo trabalho. Dos 12 artigos quantitativos-qualitativos de 2018 a 2020, por exemplo, 6 deles apresentaram 4 autores e somente 2 pesquisas, 1 autor.

Como última sugestão, a realização de pesquisas de comportamento em tipos de empresas menos observados como no caso das empresas familiares (que apresentou somente 5 artigos no total). Explorar o grau de influência de uma empresa formada por membros da família sobre o comportamento dos demais empregados ou ainda, pesquisas que comparassem a diferença do comportamento organizacional em uma empresa não-familiar e em uma empresa familiar, são tipos de artigos que agregariam na comunidade científica na área de Administração.

Logo, considerando todas essas observações, pode-se apontar contribuições acadêmicas e gerenciais neste estudo bibliométrico. No ponto de vista acadêmico, este trabalho serve como relevante orientação e referência para autores que se interessem pelo campo do comportamento organizacional, um tema que caminha conjuntamente com outros de igual importância na Administração (ultrapassando seus limites para outras áreas como Psicologia), como “Liderança” e “Motivação”. Ademais, esta pesquisa quantitativa serve como complemento para o artigo de Sobral e Mansur (2010) utilizado como referência, contribuindo para expandir e incentivar a publicação de diferentes tipos de pesquisas sobre CO, propondo temas e métodos diferentes para serem utilizados em investigações futuras. Outro ponto a se destacar, é ajudar os autores futuros a entenderem melhor a relação e proporção percentual entre artigos quantitativos e qualitativos do tema multidisciplinar, que está correlacionado com vários temas dentro e fora da Administração e Negócios. Desse modo, este estudo poderá incentivar outros estudos além do tipo puramente quantitativos (que de acordo com os resultados, dominam a base de dados Scopus relativo ao tema), já que a análise feita permite a observação e a recomendação de programas que podem ajudar autores e pesquisadores a enriquecer publicações futuras, como Nvivo e Atlas.ti.

Já no ponto de vista gerencial, este artigo fornecerá informações (onde o tema está inserido, que empresas onde o CO pode ser trabalhado, que tipos de profissionais são afetados, influenciados ou ligados com o CO) para profissionais do mercado sobre um tema que está fortemente associado com outros temas importantes nas empresas e indústrias, como “Liderança” (uma empresa para apresentar bom desempenho e conseguir competir num mercado competitivo precisará entender o comportamento de seus empregados para poderem detectar o tipo de liderança adequada para evitar ou estimular determinados tipos de comportamentos). Em outras palavras, esta bibliometria servirá para enfatizar a importância do comportamento de todos os profissionais de uma organização para a própria empresa como um todo. Também servirá para enfatizar o fato de como o CO pode ser utilizado como meio estratégico para construir ajudar a uma imagem positiva para a empresa, assim como acontece com a Responsabilidade Social e Sustentabilidade (dois outros temas de grande importância visto que trabalham questões sociais e ambientais e de como as empresas impactam e podem impactar na sociedade e nas gerações futuras).

Finalmente, este trabalho permitiu observar o quanto o Comportamento Organizacional está sendo incluído e observado nos estudos de Administração, tanto no meio científico (como comprovado nos estudos que trabalham o ensino de CO) e no meio gerencial (como vistos nos estudos que trabalham a existência de comportamentos negativos e agressivo em alguns hospitais), comprovando o consenso notado por Robbins (2009), de que o CO inclui componentes básicos como motivação e liderança.

Referente a limitações desta bibliometria, pode-se apontar o fato de ter se restringido aos artigos “*Open Access*” disponíveis via VPN UNESP em uma única base de dados, limitando-se a somente em 3 idiomas diferentes. Ademais, artigos publicados antes de 2001 não foram considerados na pesquisa, não permitindo estabelecer comparação entre eles e os artigos mais recentes. Outra variedade de palavras-chaves associadas ao comportamento organizacional, como “Liderança” e “Motivação”, também não foram utilizadas no buscador da Scopus, não possibilitando aprofundar-se na natureza multidisciplinar do tema em estudo. Sugere-se que em bibliometrias futuras, outras bases de dados e outros idiomas diferentes sejam utilizados em ordem de enriquecer as pesquisas nessa área.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALAF, J.C.; TROCCOLI, I.R. **A Importância da Gestão Profissional em uma Empresa Familiar.** Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/1495>>. Acesso em 30 de mai de 2017.

APPEL, Z. M.; PUCCI, V. R. **Comportamento pessoal versus comportamento organizacional.** *Psicol. Am. Lat.*, México, n. 9, abr. 2007. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2007000100007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 12 mai 2021.

ARMENTEROS, A. I.; GARCIA, Z. S. **Generalidades del clima organizacional.** *Medisur, Cienfuegos*, v. 13, n. 3, p. 455-457, jun. 2015. Disponible en <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&nrm=iso>. Acesso em 24 set. 2020

ASEF, J. G. S.; GONZALEZ, Ernesto Geovani F. **El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior.** *RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ*, Guadalajara, v. 8, n. 15, p. 582-609, dic. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200582&lng=es&nrm=iso>. Acesso em 24 set. 2020

AUGUSTO, C. A. et al. **Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011).** *Rev. Econ. Sociol. Rural*, Brasília, v. 51, n. 4, p. 745-764, Dec. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20032013000400007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 10 mai 2021.

BALANIUK, R. de M.; BORGES-ANDRADE, J. E. **Measures in organizational behavior: why don't we use big data and analytics?.** *Estud. psicol. (Campinas)*, Campinas, v. 38, e180157, 2021. Disponível

em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2021000101301&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 09 mai 2021.

BERGAMINI, C. W.. **Liderança: administração do sentido**. São Paulo: Atlas

CARDOSO, R. L. et al.. **Pesquisa científica em contabilidade entre 1990 e 2003. Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 45, n. 2, p. 34-45, abr./jun. 2005.

CAVALCANTE, D.S.; BARBOSA, L.; ESTENDER, A.C. **A motivação como ferramenta para eficácia profissional**, XII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Disponível em: < <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/7228.pdf>>. Acesso em 13 set 2020

CORDEIRO, M. P. **Bibliometria e análise de redes sociais: possibilidades metodológicas para a psicologia social da ciência. Gerais**, Rev. Interinst. Psicol., Juiz de fora , v. 2, n. 1, p. 23-33, jun. 2009. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202009000100004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 13 set. 2020.

DEMO, P. **Metodologia do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2000.

ELSEVIER. Disponível em: <<https://www.elsevier.com/solutions/scopus>>. Acesso em 28 de mai de 2019

ESPERON, J. M. T. **Pesquisa Quantitativa na Ciência da Enfermagem. Esc. Anna Nery**, Rio de Janeiro , v. 21, n. 1, e20170027, 2017 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-81452017000100101&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 03 mai 2021

GLISSON, C., & JAMES, L. R. (2002). **The cross-level effects of culture and climate in human service teams**. Journal of Organizational Behavior, 23, 767-794.

GOMES, J. F. **Comportamento organizacional**. RAE-Revista de Administração de Empresas, [S. l.], v. 27, n. 2, p. 30–35, 1987. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/rae/a/tjFCrgGj3jFbr6x5WxgyVNN/?lang=pt#>>. Acesso em: 7 mai 2022

GRINT, K. (2011). **A history of leadership**. In A. Bryman, D. Collinson, K. Grint, B. Jackson, & M. UhlBien (Eds.), *The sage handbook of leadership* (pp. 3-14). Thousand Oaks, CA: Sage Publications

GUEDES, V. L. S.; BORSCHIVER, S. **Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica**. In: ENCONTRO NACIONAL DE CIÊNCIAS DA INFORMAÇÃO, 6., Salvador/BA, junho de 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000144&pid=S1519-7077200800010000500012&lng=en>. Acesso em: 28 de mai de 2019.

GUNTHER, H. **Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão?. Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília , v. 22, n. 2, p. 201-209, Aug. 2006 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722006000200010&lng=en&nrm=iso>. Acesso 03 mai 2021.

HAIGH, M.M.; PFAU, M., "**Bolstering organizational identity, commitment, and citizenship behaviors through the process of inoculation**", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 14 No. 4, pp. 295-316.

MACHADO, L. C. P.; NEIVA, E. R. **Práticas de gestão da mudança: impacto nas atitudes e nos resultados percebidos**. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, Brasília , v. 17, n. 1, p. 22-29, mar. 2017 .Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572017000100003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 03 out. 2020.

MARULANDA, C.; LOPEZ, L.; CRUZ, G. **La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia**. *Inf. tecnol., La Serena*, v. 29, n. 6, p. 245-252, dic.2018 . Disponível em: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000600245&lng=es&nrm=iso>. Acesso em 23 set. 2020.

MARTINEZ, A. P. **Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos.** *Revista Venezolana de Gerencia, Maracaibo*, v. 14, n. 46, p. 183-194, jun. 2009. Disponível em [:<http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000200003&lng=es&nrm=iso>](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000200003&lng=es&nrm=iso). Acesso em 23 set. 2020.

MCNEFF ME, IRVING JA. **Job Satisfaction and the Priority of Valuing People: A Case Study of Servant Leadership Practice in a Network of Family-Owned Companies.** *SAGE Open*. Janeiro 2017.

MERIGHI, C. de C. et al. **Estudos do comportamento da liderança na Cooperativa de Crédito Rural Centro Norte do Mato Grosso do Sul, unidade Chapadão do Sul, como fator de desenvolvimento local. Interações (Campo Grande)**, Campo Grande, v. 14, n. 2, p. 165-176, Dec. 2013. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-70122013000200003&lng=en&nrm=iso. Acesso em 16 set 2020

MONTERO, E. C. **Desarrollo de valores organizacionales para la innovación social. Una mirada desde el emprendimiento en el contexto cubano actual.** *Econ. y Desarrollo*, La Habana , v. 161, n. 1, e3, jun. 2019 . Disponível em http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842019000100003&lng=es&nrm=iso. Acesso em 01 out. 2020.

NASCIMENTO, T. G. et al. **Valores organizacionais: uma análise Bibliométrica da produção nacional do período de 2000 a 2013 na área de administração.** *Revista Organizações em Contexto*,

NEIVA, E. R. **Percepção de mudança organizacional: o papel das atitudes e das características organizacionais.** Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, DF, Brasil.

NEIVA, E. R.; PAZ, M. das G. T. da. **Percepção de mudança organizacional: um estudo em uma organização pública brasileira.** *Rev. adm. contemp.*, Curitiba , v. 11, n. 1, p. 31-52, Mar. 2007. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552007000100003&lng=en&nrm=iso. Acesso em 03 out. 2020.

PELTOKORPI, V.. **Japanese organizational behavior in Nordic subsidiaries: A Nordic expatriate perspective**, Employee Relations, Vol. 28 No. 2, pp. 103-118.

PORTAL, S. G.. **Una nueva perspectiva teórica de la bibliometría basada en su dimensión histórica y sus referentes temporales**. *Investig. bibl*, México , v. 30, n. 70, p. 11-16, dic. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2016000300011&lng=es&nrm=iso>. CA Acesso 03 mai 2021.

QUADROS, D.; TREVISON, R.M. **Comportamento Organizacional**. Disponível em:<<http://files.logisticalog.webnode.com.br/200000007a626ea7210/Comportamento%20Organizacional.pdf>>. Acesso em 07 de abr de 2019.

ROBBINS, S. R.- **Comportamento organizacional** / Stephen P. Robbins ; tradução técnica Reynaldo Marcondes. - 11. ed. - São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

ROBBINS, S. P., JUDGE, T. A., & SOBRAL, F.. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson.

RUEDA, F. J. M.; CAMPOS, M. I. de. **Valores organizacionales: evidencias de validez para un instrumento de medida**. *Cienc. Psicol.*, Montevideo, v. 10, n. 2, p. 209-219, dic. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212016000200010&lng=es&nrm=iso>. Acesso em 01 out. 2020

SINGH, V., VINNICOMBE, S. e KUMRA, S. "**Women in formal corporate networks: an organisational citizenship perspective**", *Women in Management Review*, Vol. 21 No. 6, pp. 458-482.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**. *Estud. psicol.* (Natal), Natal, v. 7, n. spe, p. 11-18, 2002 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2002000300003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 19 mai 2021.

SOARES, P.B. et al. **Análise bibliométrica da produção científica brasileira sobre Tecnologia de Construção e Edificações na base de dados Web of Science**. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-86212016000100175&script=sci_abstract&tlng=pt)

86212016000100175&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 28 de mai de 2019.

SOBRAL, F. J. B. de A.; MANSUR, J. A. **Produção científica brasileira em comportamento organizacional no período 2000-2010**. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 53, n. 1, p. 21-34, Feb. 2013. Available from

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902013000100003&lng=en&nrm=iso)

75902013000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 09 de Mai. de 2021.

TAMAYO, A.. **Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo**. Revista de Administração, 33, 56-63

TAMAYO, A; BORGES, L. O. **Valores do trabalho e das organizações**. In: ROS, M.; GOUVEIA, V. V. (Orgs.). Psicologia social dos valores humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados. São Paulo: Senac. 2006. p. 397-431

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. **A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador**. Rev. adm. contemp., Curitiba , v. 7, n. 4, p. 33-54, Dec. 2003. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552003000400003&lng=en&nrm=iso)

TAYLOR, C. R. **Retention leadership**. *T and D*, 58(3), 40-45

TEIXEIRA, M. L. M.; IWAMOTO, H. M.; MEDEIROS, A. L. **Estudos bibliométricos em administração: discutindo a transposição de finalidade**. Administração: ensino e pesquisa, v. 14, n. 3, p. 423-452, 2013.

TRIVIÑOS, A. N. da S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 2008.

TUDOR TL, BARR SW, GILG AW. **A Novel Conceptual Framework for Examining Environmental Behavior in Large Organizations: A Case Study of the Cornwall National Health Service (NHS) in the United Kingdom.** *Environment and Behavior*. 2008;40(3):426-450.

VANTI, N. A. P. **Da bibliometria à webometria: uma exploração conceitual dos mecanismos utilizados para medir o registro da informação e a difusão do conhecimento.** *Ci. Inf.*, Brasília , v. 31, n. 2, p. 369-379, Aug. 2002 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19652002000200016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 13 set. 2020.

VASCONCELOS-SILVA, A.; TODOROV, J.C.; SILVA, R.L.F.C. **Cultura organizacional: a visão da análise do comportamento.** *Rev. bras. ter. comport. cogn.*, São Paulo , v. 14, n. 2, p. 48-63, ago. 2012. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-55452012000200005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 3 mai 2021

VEGA, M. M. C. et al . **Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos.** *Universum, Talca* , v. 23, n. 2, p. 66-85, 2008 . Disponível em <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000200004&lng=es&nrm=iso>. Acesso em 24 set. 2020.

WALLER M. J. **Organizational Behavior: A Brief Overview and Safety Orientation.** *Curr Probl Pediatr Adolesc Health Care*. 2015.

WOOD JR, T. **Mudança organizacional: uma abordagem preliminar.** *Rev. adm. empres.*, São Paulo , v. 32, n. 3, p. 74-87, Aug. 1992 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901992000300009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 03 out. 2020.