

Área temática: Gestão de Pessoas

**A PRODUÇÃO CIENTÍFICA BRASILEIRA SOBRE O TEMA
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL VEICULADA NO REPOSITÓRIO
SPELL (2009-2018): UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA**

Resumo

O comprometimento organizacional pode ser entendido como a permanência do empregado na organização, por desejo ou necessidade, cujo conhecimento dos antecedentes e conseqüentes são importantes para a gestão das empresas. Diante disso, o presente artigo tem como objetivo apresentar um mapeamento bibliométrico da produção científica sobre o comprometimento organizacional, publicada no período de 2009 a 2018 e disponibilizada no repositório Spell. Para tanto, realizou-se uma pesquisa quantitativa, descritiva e documental, tendo uma amostra final de 78 artigos. Como resultado, verificou-se que, de uma forma geral, a produção analisada vem sendo feita em coautoria, principalmente por professores e alunos de pós-graduação, utilizando abordagem quantitativa, finalidade descritiva ou exploratória, o levantamento como estratégia de pesquisa, o questionário como técnica de coleta, e a estatística descritiva como técnica de análise dos dados. Esses resultados sugerem a necessidade de aprofundar o conhecimento sistemático do conteúdo dos artigos.

Palavras-Chave: Gestão de Pessoas. Comprometimento Organizacional. Bibliometria.

Abstract

The organizational commitment can be understood as the employee's permanence in the organization, by desire or need, whose knowledge of the antecedents and consequences is important for the management of the companies. Said that, this article objective to present a bibliometric mapping of scientific production on organizational commitment, published in the period from 2009 to 2018, and made available in the Spell repository. Therefore, a quantitative, descriptive, and documentary research was carried out, with a final sample of 78 articles. As a result, it was found that the analyzed production has been done in co-authorship, mainly by professors and graduate students, using, in geral, quantitative approach, descriptive or exploratory purpose, the survey as a research strategy, the questionnaire as a collection technique, and descriptive statistics as a data analysis technique. These results suggest the need to deepen the systematic knowledge of the content of the articles.

Keywords: People Management. Organizational Commitment. Bibliometry.

1 INTRODUÇÃO

A sociedade foi e é permeada por organizações grandes, complexas e formais (BLAU; SCOTT, 1970), que influenciam o nosso modo de pensar, relacionar e agir (SIMON, 1965), inclusive no meio profissional (BERGAMINI, 1982). Embora haja uma pluralidade de conceituações (CLEGG; HARDY, 1998), as organizações são comumente entendidas como um grupo de pessoas trabalhando juntas, e de modo estruturado, em torno do alcance de objetivos em comum (STONER; FREEMAN, 1985). Esse conceito indica a importância das pessoas e de suas ações na própria existência de uma organização.

A ciência que estuda as ações e habilidades humanas supracitadas é denominada Comportamento Organizacional. Robbins (2005) a detalha como o campo de estudos que se preocupa com o que as pessoas fazem nas organizações e como este comportamento impacta o desempenho destas empresas, com o propósito de ajudá-las na melhoria da produtividade, na redução do absenteísmo e rotatividade, além do aumento na satisfação do trabalho. O autor acrescenta que este comportamento recebe influência dos grupos e da estrutura organizacional. Assim, partindo de Spink (1996), que entende a organização como o próprio processo social, Melo, Dourado e Mendonça (2018) consideram que esse campo de estudos tem posição de vantagem na compreensão dos fenômenos sociais relacionados aos processos organizativos.

O Comportamento Organizacional, enquanto ciência, passou por alterações ao longo das décadas, como destaca Mitchell (2018), cuja ênfase passou do foco gerencial para o foco no empregado, permitindo compreender de forma mais detalhada o que acontece no trabalho e as vivências que nele ocorrem. Nesse contexto, destaca-se o comprometimento organizacional, entendido, predominantemente, como a identificação com a organização na qual se trabalha, de tal forma que haja o desejo de manter-se parte dela (BASTOS, 1993; ROBBINS, 2005). Tal tema tem sido recorrente nas pesquisas de Comportamento Organizacional, visto que, em um contexto de mudanças no trabalho, nas organizações e nas relações de emprego, o comprometimento é e continua sendo um determinante importante para os resultados das empresas, como lucros e satisfação do cliente, e das pessoas que nela trabalham, no que tange ao seu desempenho, bem-estar e sucesso na carreira (KLEIN, 2016).

Diante do exposto, tem-se como pergunta de pesquisa: quais as características da produção científica brasileira, na área de Administração, sobre o tema Comprometimento Organizacional? O objetivo geral é apresentar um mapeamento bibliométrico da produção científica brasileira, na área de Administração, sobre o tema Comprometimento Organizacional, publicada no período compreendido de 2009 a 2018 e disponibilizada no repositório eletrônico Spell. A realização desta pesquisa se justifica por seus resultados possibilitarem a identificação das características da produção científica brasileira sobre o tema, isto é, como e por quem estas pesquisas, responsáveis pela disseminação da temática no país, têm sido feitas, além de fornecer subsídios para pesquisas futuras, inclusive com contribuições gerenciais.

O artigo está organizado da seguinte forma: após esta introdução, apresenta-se o referencial teórico, dividido em duas seções; os aspectos metodológicos adotados; os resultados da análise bibliométrica; e, por fim, as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O conceito de Comprometimento Organizacional

O comprometimento organizacional tem sido um campo de interesse de diversos autores nacionais e internacionais (MOWDAY; STEERS; PORTER, 1979; MEYER; ALLEN, 1991; BASTOS, 1994; MEDEIROS et al., 2003; RODRIGUES; BASTOS; MOSCON, 2019). Assim como outros constructos, ele possui diferentes definições (MEDEIROS et al., 2003; OLIVEIRA; ROWE, 2018; RODRIGUES; BASTOS; MOSCON, 2019). Há autores que partem de uma compreensão unidimensional (BECKER, 1960; MOWDAY; PORTER; STEERS, 1982; WIENER, 1982), enquanto há autores que partem de uma compreensão multidimensional, relacionando enfoques que, anteriormente, eram estudados de forma isolada (O'REILLY; CHATMAN, 1986; MEYER; ALLEN, 1991).

Para as compreensões unidimensionais do conceito, recorre-se a Bastos (1993), que sintetizou cinco vertentes do comprometimento organizacional, apresentados no Quadro 1, a saber: afetivo, consolidado por autores como Mowday, Porter e Steers (1982); comportamental, discutido por Salancik (1977); instrumental, tendo Becker (1960) como um dos principais autores; normativo, com as contribuições de Wiener (1982); e sociológico, recorrendo-se a Halaby (1986).

Quadro 1 - Os conceitos unidimensionais do comprometimento organizacional

Vertente	Definição
Afetiva	O comprometimento é a força relativa da identificação e envolvimento com uma organização particular. Nessa vertente, entende-se que há uma forte crença e aceitação dos objetivos e valores, um desejo de esforçar-se pela organização, e um forte desejo de permanecer como membro.
Instrumental	O comprometimento é a tendência de se engajar em linhas consistentes de atividades devido aos custos associados a agir de forma diferentes. É um mecanismo psicossocial que envolve <i>side-beats</i> : trocas, investimentos que limitam o raio de ação posterior.
Normativa	O comprometimento é a totalidade de pressões normativas internalizadas pelo indivíduo para que se comporte congruentemente com os objetivos e interesses da organização.
Sociológica	O comprometimento é o interesse em continuar no emprego atual por perceber a legitimidade da relação de autoridade-subordinação. Nessa vertente, entende-se que o papel de subordinação envolve códigos normativos sobre modos corretos de dominação.
Comportamental	O comprometimento é um estado de ser em que as ações determinam crenças que sustentam a atividade e seu próprio envolvimento.

Fonte: elaborado pelos autores, a partir de Bastos (1993).

Bastos (1993) destaca que essa diversidade de enfoques tem raízes em diferentes disciplinas, como Sociologia, Teoria Organizacional e Psicologia Social, que são disciplinas que trazem contribuições à compreensão do comportamento organizacional. Associado a diferentes formas de operacionalização do construto, alguns enfoques predominaram nos estudos realizados, reforça Medeiros e outros (2003), sendo eles: o afetivo, o instrumental e o normativo.

As compreensões multidimensionais do comprometimento organizacional, por sua vez, tiveram Kelman (1958), Gouldner (1960), Kanter (1968), O'Reilly e Chatman (1986) e Meyer e Allen (1991) como os seus principais autores, cujos enfoques estão apresentados no Quadro 2.

Quadro 2 - As compreensões multidimensionais do conceito de comprometimento organizacional

Autores	Dimensões	Compreensão
Kelman (1958)	Conformidade; Identificação; Internalização.	As mudanças de atitudes e ações podem ocorrer por meio de três processos de influência social: pela conformidade; pela identificação; e pela internalização. No processo de conformidade, o indivíduo adota comportamentos porque espera conseguir uma reação favorável das outras pessoas, como ser aprovado ou evitar punições. No processo de identificação, o indivíduo adota comportamentos porque deseja manter ou estabelecer relacionamentos com pessoas com as quais se identifica, contribuindo, assim, para a sua autodefinição. Já no processo de internalização, o indivíduo adota comportamentos por estes serem, intrinsecamente, recompensadores, congruentes com o seu sistema de valores.
Gouldner (1960)	Integração; Introjeção.	O comprometimento organizacional possui dois componentes: a integração e a introjeção. A integração refere-se ao grau em que o indivíduo é ativo e se sente pertencente à organização, em seus vários níveis. A introjeção, por sua vez, refere-se ao grau em que os valores e normas organizacionais aprovados pelo indivíduo fazem parte da sua autoimagem, moldando a sua personalidade e comportamento.
Kanter (1968)	Permanência; Coesão; Controle.	O comprometimento organizacional é entendido como o processo pelo qual os interesses do indivíduo se tornam ligados à realização de padrões de comportamentos socialmente organizados, por entender que estes padrões expressam a sua natureza e as suas necessidades. Há três tipos de comprometimento, que podem ser combinados entre si: o de permanência, que se refere aos sacrifícios e investimentos realizados pelo indivíduo que tornam difícil a sua saída da organização; o de coesão, que se refere aos eventos que tornam pública a vinculação do indivíduo como parte de uma organização, reforçando, assim, a coesão grupal; e o de controle, que se refere à assimilação das normas organizacionais pelos indivíduos, moldando seu comportamento em conformidade a elas.
O'Reilly e Chatman (1986)	Consentimento; Identificação; Internalização.	O comprometimento é entendido enquanto vínculo psicológico. Desse modo, três tipos de vínculo entre o indivíduo e a organização são considerados: o de consentimento, relacionado a um comportamento instrumental, voltado para a obtenção de recompensas; o de identificação, relacionado a um comportamento que visa uma afiliação; e o de internalização, relacionado a um comportamento dirigido por valores individuais e organizacionais congruentes.
Meyer e Allen (1991)	Afetiva; Instrumental; Normativa.	O comprometimento organizacional é entendido como um estado psicológico que caracteriza o relacionamento do indivíduo com a organização, tendo implicações na decisão de continuar como parte dela. Assim, complementam, o comprometimento organizacional possui, pelo menos, três componentes: o afetivo, que refere ao desejo emocional de manter-se na organização; o instrumental, que refere à necessidade dessa manutenção; e o normativo, que refere à obrigação moral de manter tal vínculo. Esses três componentes evidenciam a diferença na natureza dos estados psicológicos dos indivíduos com forte comprometimento organizacional: no primeiro, o indivíduo quer se manter na organização; no segundo, o indivíduo precisa; e no terceiro, o indivíduo sente que deve se manter na organização.

Fonte: elaborado pelos autores, com base em Menezes, Aguiar e Bastos (2016).

O comprometimento organizacional, por ser parte do campo do Comportamento Organizacional, recebeu a atenção de diversos autores quanto à discussão dos seus antecedentes e consequentes, levando Mathieu e Zajac (1990) realizarem a mais importante meta-análise sobre o tema, como ressaltam Medeiros e outros (2003). Essa meta-análise é formada por três categorias gerais, sendo que

cada uma é composta por variáveis específicas, que permitem as seguintes considerações. Os antecedentes descrevem as características que tem potencial de gerar comprometimento no indivíduo. Já os correlatos referem-se às reações psicológicas dos indivíduos ao ambiente de trabalho, cuja precedência é difícil de especificar, e, por isso, são associadas ao comprometimento. Os consequentes, por sua vez, correspondem às intenções comportamentais e aos reais comportamentos resultantes do comprometimento (MATHIEU; ZAJAC, 1990).

2.2 Estudos bibliométricos sobre o tema

O tema Comprometimento Organizacional já recebeu análises bibliométricas. No levantamento feito, identificou-se quatro estudos que fizeram essas análises, cujas características e resultados estão sintetizados no Quadro 3. Destaca-se que estas quatro bibliometrias são de autores brasileiros, cujas publicações foram em periódicos nacionais. Elas distinguem-se, principalmente, em relação à base de dados utilizada, o período temporal considerado, e os resultados encontrados. Ressalta-se que, destes estudos, nenhum pesquisou especificamente a produção científica publicada em periódicos científicos brasileiros.

Quadro 3 - Os estudos bibliométricos sobre o Comprometimento Organizacional

Autores	Moraes, Godoi e Batista (2004)	Balsan e outros (2017)	Oliveira e Rowe (2018)	Schлиндwein, Eckert e Olea (2019)
Período	1994-2003	2000-2014	1997-2017	2008-2018
Base de dados	Anais do EnANPAD	<i>Web of Science</i>	Arquivos dos eventos da ANPAD; Scielo; Spell; Google Scholar; Revista Psicologia: Organizações & Trabalho; <i>Wiley Online Library</i> ; <i>Sage Publications</i>	<i>Web of Science</i>
Crítérios de busca	Não informado.	Busca pelo termo " <i>Organizational Commitment</i> " no título.	Busca pelos termos "Comprometimento Organizacional", "Setor Público" e "Ligação Organizacional", e suas traduções para o inglês, no título, resumo e palavras-chave.	Busca pelo termo " <i>Organizational Commitment</i> ", no título, restrito à área de " <i>Management</i> ".
Amostra	46 artigos	619 publicações	122 artigos	372 documentos
Variáveis	Ano; tipo de pesquisa; estratégia de pesquisa; modelo de comprometimento utilizado.	Ano; áreas temáticas; tipos de documentos; autores; títulos das fontes; instituições; idiomas; países; autores mais citados; índices h-b e m do assunto; Identificação dos <i>hot topics</i> .	Ano; país; construtos relatados; categorias profissionais; abordagem da pesquisa; quantidade de pessoas pesquisadas; tipo de instrumento empregado; principais resultados e contribuições; conceito de comprometimento organizacional utilizado.	Ano; publicação no Brasil; artigos mais citados; autores prolíficos; tipos de documentos; países; universidades.

Resultados	<p>Maior produção em 1999 e 2002. Destacou-se: pesquisas quantitativas; descritivas; e estudos de casos. Predominância do uso do modelo multidimensional de Meyer e Allen.</p>	<p>Maior produção em 2012. Destacou-se: Christian Vandenberghe, como autor mais prolífico; Estados Unidos e China, como países que mais publicaram sobre a temática; periódicos internacionais, como meio de publicação. O tópico mais associado à temática foi satisfação.</p>	<p>Crescimento na produção entre 2010 e 2015. Destacou-se: pesquisas quantitativas; uso de questionários; Estados Unidos, China e Nigéria, com artigos em inglês; Brasil, com artigos em português. Nestes últimos, o tema prevaiente foi sobre a percepção dos professores universitários. Os autores mais citados foram Meyer e Allen.</p>	<p>Crescimento na produção entre 2008 e 2011, e em 2016. Destacou-se: Alexander Newman, Joerg Felfe e Christian Vandenberghe, como autores mais prolíficos; Estados Unidos e China, como país que mais publicaram sobre a temática; e apenas 6 artigos brasileiros.</p>
-------------------	--	---	--	---

Fonte: elaborado pelos autores, a partir da literatura revisada.

Finalizado o referencial teórico, o artigo segue para o detalhamento dos métodos utilizados para o alcance dos objetivos deste trabalho.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Caracteriza-se a presente pesquisa, seguindo Gil (2002). Quanto à abordagem, trata-se de uma pesquisa quantitativa, ao empregar a quantificação tanto na coleta do material quanto no seu tratamento. Em relação aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva, por se ter a finalidade de descrever as características dos artigos científicos levantados. Por fim, quanto aos procedimentos, trata-se de uma pesquisa documental, já que se desenvolve com base nos artigos veiculados no *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL).

Para a execução da pesquisa, seguiu-se três grandes etapas, baseando-se nas bibliometrias resumidas no Quadro 3, bem como nos estudos bibliométricos de Pereira, Passos e Carvalho (2010), Freire e Muritiba (2013), Sobral e Mansur (2013) e Heinzmann e Valadão Júnior (2016). A primeira etapa consistiu na criação de um banco de dados por meio do aplicativo Excel® da Microsoft, pela facilidade proporcionada em tabular as variáveis consideradas na análise. Essas variáveis foram divididas em duas categorias, como apresentado no Quadro 4.

Quadro 4 - Categorias e variáveis consideradas na análise bibliométrica

Categorias	Variáveis
Publicações	Ano de publicação
	Nome do periódico
	Quantidade de autores por artigo
	Palavras-chave
	Abordagem da pesquisa
	Finalidade do estudo
	Estratégia de pesquisa
	Técnica de coleta de dados
	Técnica de análise de dados
	Referências citadas
	Autoria
Última titulação	
Instituição de ensino da última titulação	
Vínculo institucional	

Fonte: elaborado pelos autores.

A segunda etapa consistiu na coleta dos dados. Como delimitações do estudo, a pesquisa foi feita somente no Spell, no dia 09 de julho de 2019, e o corte foi longitudinal, compreendendo os últimos dez anos anteriores à referida data, isto é, de 2009 a 2018. No campo de busca do repositório, pesquisou-se o termo “comprometimento organizacional” no título e/ou palavras-chave, resultando em uma amostra final de 78 artigos. Com ela definida, seguiu-se para o preenchimento do banco de dados. Ressalta-se que, no dia 15 de abril de 2020, optou por não incluir o ano de 2019 na análise, pois, ao acessar o Spell, constatou-se que, dos 128 periódicos indexados, 29 deles (22,6%) ainda não publicaram todas as suas edições do último ano. Contudo, já se retorna 16 resultados para 2019, indicando, assim, um crescimento, quando comparado aos resultados de 2018.

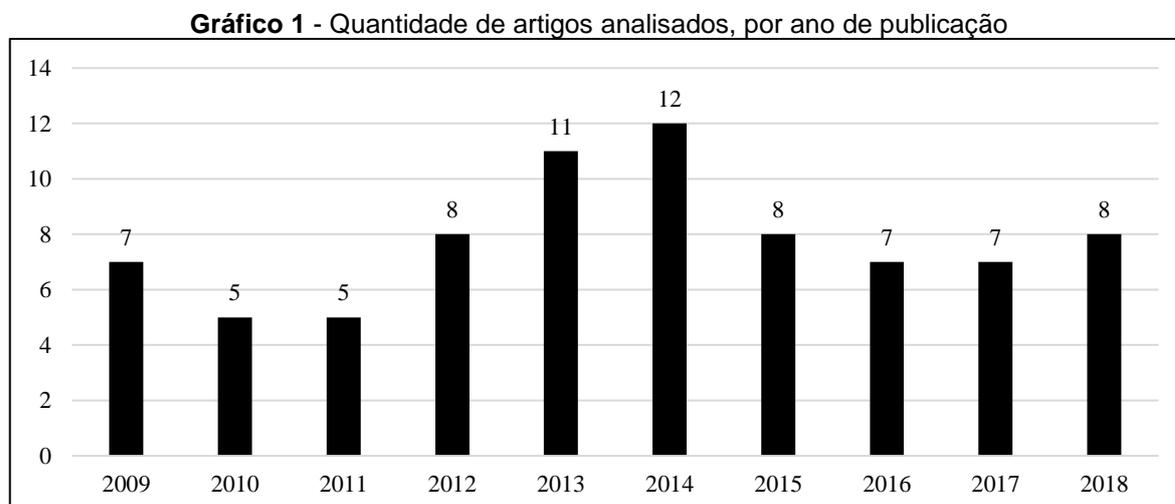
A terceira etapa consistiu na análise dos dados. Fez-se a aplicação da estatística descritiva básica, em específico, o cálculo, pelo próprio Excel®, das frequências absoluta e relativa das variáveis de análise. Enquanto aquela frequência corresponde ao número de observações de uma variável na amostra, esta corresponde à proporção do número de observações de uma variável em relação ao total de observações da amostra, sendo, comumente, expressa em termos percentuais (TAVARES, 2007).

A partir desses cálculos, elaborou-se ilustrações para os focos da análise. Os gráficos e tabelas, também feitos pelo Excel®, foram escolhidos por proporcionarem uma visualização sintetizada dos achados da pesquisa. Quanto às palavras-chave, optou-se pela elaboração de uma nuvem de palavras, feita por meio do WordArt.com (2019), um *software on-line* que oferece acesso intuitivo e gratuito para a criação e personalização dessas nuvens, que permitem, por sua vez, a visualização das frequências das palavras pelos seus respectivos tamanhos na imagem final. O artigo segue para a apresentação dos resultados.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1 Análise descritiva das publicações

Inicia-se a apresentação das análises das variáveis classificadas na categoria “Publicações” com o Gráfico 1, que ilustra a quantidade de artigos publicados por ano.



Fonte: elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

Pelo Gráfico 1, verifica-se que, dentro do período delimitado, e quando analisado separadamente com os demais anos, 2014 foi o ano com maior número de publicações, com 12 artigos veiculados na base Spell, seguido do ano de 2013, com 11 artigos publicados. Os anos com os menores números de publicações foram 2010 e 2011, com 5 artigos em cada. Ainda em análise ao Gráfico 1, percebe-se que não houve uma tendência única de publicações ao longo dos dez anos considerados, e, sim, diferentes comportamentos ao longo dos anos.

Os artigos analisados estão distribuídos em 37 diferentes periódicos, sendo que 17 deles (45,9%) tiveram apenas uma publicação cada no período considerado para análise, enquanto os 20 demais (54,1%) tiveram, pelo menos, dois artigos publicados. Destaca-se a Revista de Administração da UFSM, por nela estar publicado 10 artigos com a temática, o que corresponde a aproximadamente 13% das publicações constantes na amostra final.

Considerou-se, ainda, a classificação Qualis Periódicos dessas revistas científicas na última avaliação divulgada pela CAPES, ou seja, a do quadriênio 2013-2016, e, em específico, na área de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo. Os periódicos, nos quais estão publicados os artigos da amostra, estão distribuídos em 5 de um total de 8 estratos da referida classificação, sendo que o estrato com o maior número de revistas, quando observado individualmente, é o B2, com 16 periódicos (43,2%), seguido pelo B1, com 10 (27,0%). Agora, em relação à quantidade de publicações, os estratos B1 e B2 possuem um total de 28 artigos cada (35,9% cada).

Outra análise feita foi em relação à quantidade de autores por artigo constante na amostra. Os 78 artigos analisados foram feitos em coautoria. Quando comparados individualmente com as demais divisões, os artigos com três autores são o de maior número, com 31 artigos analisados, o que corresponde 39,8% do total da amostra. Em seguida, aparecem 27 artigos com dois autores cada, o equivalente a 34,6% do total analisado. Há, ainda: 11 artigos (14,1%) com quatro autores cada; 7 artigos (9%) com cinco autores cada; e 2 artigos (2,5%) com seis autores cada.

Partindo para a análise do conteúdo dos artigos, foca-se, inicialmente, nas suas palavras-chave.

Figura 1 - Nuvem de palavras-chave dos artigos



Fonte: elaborada pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

A nuvem de palavras-chave dos artigos na Figura 1 destaca não só quais foram as utilizadas pelos autores, como também ilustra a frequência com que apareceram, por meio dos seus respectivos tamanhos. De uma forma geral, foram utilizadas 168 palavras-chave distintas. Destas, 137 foram utilizadas uma única vez. As demais 31 se repetiram em pelo menos dois diferentes artigos. O termo mais usado foi o “comprometimento organizacional”, que apareceu em 67 artigos. Outros termos também merecem destaque: “Comprometimento” foi utilizado em 8 artigos, sendo o segundo termo que mais se repetiu na amostra; “Gestão Estratégica de Pessoas” foi usado em 7 artigos; “Satisfação no Trabalho” em 6 artigos; “Gestão de Pessoas” e “Instituição de Ensino Superior” em 5 artigos cada; “Entrincheiramento Organizacional” em 4 artigos; e “Comprometimento Organizacional Afetivo”, “Estrutura Organizacional Remota”, “Setor Público”, “Suporte Organizacional” e “Vínculos Organizacionais”, que apareceram em 3 artigos cada. Ressalta-se, ainda, que esses termos podem ter aparecido no mesmo artigo ou não.

Em relação aos aspectos metodológicos adotados nos artigos analisados, apresenta-se, na Tabela 1, um resumo dos mais utilizados pelos autores.

Tabela 1 – Aspectos metodológicos dos artigos analisados

Aspecto metodológico	Caracterização	Quantidade de artigos	Percentual
Abordagem	Quantitativa	49	62,82%
	Qualitativa	19	24,36%
	Mista	10	12,82%
Finalidade	Descritiva	33	42,31%
	Exploratória	10	12,82%
	Descritivo-exploratória	5	6,41%
Estratégias de pesquisa	Levantamento	36	46,15%
	Estudo de caso	26	33,33%
	Estudo de campo	12	15,38%
Técnica de coleta de dados	Questionário	62	79,49%
	Entrevistas	26	33,33%
	Levantamento documental	17	21,79%
Técnica de análise de dados	Análise Estatística descritiva	43	55,13%
	Análise de Conteúdo	27	34,62%
	Análise de Correlação	27	34,62%

Fonte: elaborada pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

Quanto à abordagem da pesquisa, destacou-se as quantitativas, e, quanto à finalidade do estudo, destacou-se as descritivas. Verificou-se, ainda, o emprego de seis diferentes tipos de estratégias de pesquisa, sendo o levantamento a mais utilizada pelos autores, quando comparada individualmente com as demais; seis diferentes técnicas de coletas de dados, sendo o questionário a mais utilizada; e 27 diferentes técnicas de análise de dados, havendo uma prevalência de análises estatísticas, sejam estas uni, bi ou multivariadas. Constata-se, assim, uma coerência destes resultados sobre os aspectos metodológicos, tanto em termos de características da pesquisa quanto das técnicas utilizadas pelos autores.

Para finalizar a apresentação dos resultados focados no conteúdo dos artigos, destaca-se as referências citadas por eles. No levantamento, verificou-se 2.166 referências diferentes, sendo que, destas, 1.781 foram citadas uma única vez, e as 385 restantes se repetiram em, pelo menos, dois artigos distintos. Assim, optou-se por exibir, na Tabela 2, um *ranking* com dez posições das referências que mais se repetiram na amostra dos artigos aqui estudada.

Tabela 2 - Ranking das dez referências mais citadas

Ranking	Referência	Número de citações	Percentual
1º	MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review , v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.	57	73,1%
2º	MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. Employee-organizational linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover . New York: Academic Press, 1986. 253p.	38	48,7%
3º	BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. American Journal of Sociology , v. 66, n. 1, p. 32-40, 1960.	33	42,3%
4º	MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior , v. 14, n. 2, p. 224-247, 1979.	31	39,7%
5º	ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology , v.63, p.1-18, 1990.	25	32,1%
6º	BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. RAE - Revista de Administração de Empresas , v. 33, n. 3, p. 52-64, 1993.	24	30,8%
	MATHIEU, J. E.; ZAJAC, D. M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. Psychological Bulletin , v. 108, n. 2, p. 171-194, 1990.	24	30,8%
7º	BASTOS, A. V. B.; SIQUEIRA, M. M. M.; MEDEIROS, C. A. F.; MENEZES, I. G. Comprometimento organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.) Medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão . Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 49-96.	23	29,5%
	MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. Commitment in the workplace: Theory, research and application . London. Sage Publication, 1997.	23	29,5%
8º	MEDEIROS, C. A. F.; ALBUQUERQUE, L. G.; SIQUEIRA, M.; MARQUES, G. M. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. RAC - Revista de Administração Contemporânea , v. 7, n. 4, p. 187-209, 2003.	22	28,2%
9º	WIENER, Y. Commitment in organizations: a normative view. Academy of Management Review , v. 7, n. 3, p. 418-428, 1982.	21	26,9%
10º	BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam esta tradição de pesquisa. RAE - Revista de Administração de Empresas , São Paulo, v. 33, n. 3, p. 52-64, 1993.	19	24,4%
	MEDEIROS, C. A. F. Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras . Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.	19	24,4%

Fonte: elaborada pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

A Tabela 2 mostra as 13 referências mais citadas nos artigos analisados. Destas, 8 são publicações internacionais, e as outras 5 são publicações nacionais. Em relação ao meio em que foram publicadas: 9 são artigos de periódicos científicos; 3 são livros; e há 1 tese de doutorado. O *ranking* também permite

destacar alguns autores: John P. Meyer e Natalie J. Allen, autores de referências configuradas na primeira, quinta e sétima posição; Lyman W. Porter, Richard M. Steers e Richard T. Mowday, autores de referências configuradas na segunda e quarta posição; Antônio Virgílio B. Bastos, autor e co-autor de referências configuradas na sexta, sétima e décima posição; e Carlos A. F. Medeiros, autor e co-autor de referências configuradas na sétima, oitava e décima posição.

Encerrada a análise descritiva das publicações, o artigo segue com a apresentação das análises das variáveis classificadas na categoria “Autoria”.

4.2 Análise descritiva das autorias

Ao todo, os 78 artigos da amostra foram escritos por 177 diferentes autores, sendo que todos trabalharam em coautoria. Verificou-se que 153 (86,5%) foram coautores de um artigo cada, enquanto os demais 24 (13,5%) foram coautores de, pelo menos, dois artigos cada. Este segundo grupo de autores está destacado na Tabela 3.

Tabela 3 - Ranking dos autores com mais de uma publicação

Ranking	Nome do autor	Número de artigos por autor	Percentual de participação
1º	Nildes Raimunda Pitombo Leite	9	11,5%
2º	Antonio Virgílio Bittencourt Bastos	8	10,3%
3º	Diva Ester Okazaki Rowe	7	8,9%
4º	Lindolfo Galvão de Albuquerque	6	7,7%
	Augusto César de Aquino Cabral	4	5,1%
	Kely César Martins de Paiva	4	5,1%
5º	Maria Naiula Monteiro Pessoa	4	5,1%
	Sandra Maria dos Santos	4	5,1%
	Vania de Fátima Barros Estivalette	4	5,1%
	Ana Paula Moreno Pinho	3	3,9%
	Laércio André Gassen Balsan	3	3,9%
6º	Luciano Venelli Costa	3	3,9%
	Luiz Carlos Honório	3	3,9%
	Vânia Medianeira Flores Costa	3	3,9%
	Cristiano de Oliveira Maciel	2	2,6%
	Estelle M. Morin	2	2,6%
	Fabíola Marinho Costa	2	2,6%
	Gisela Demo	2	2,6%
7º	Jaqueline Cavalcante Milhome	2	2,6%
	Julio Cesar Ferro de Guimarães	2	2,6%
	Luis Felipe Dias Lopes	2	2,6%
	Mauren Pimentel Lima	2	2,6%
	Simone Alves Pacheco de Campos	2	2,6%
	Taís de Andrade	2	2,6%

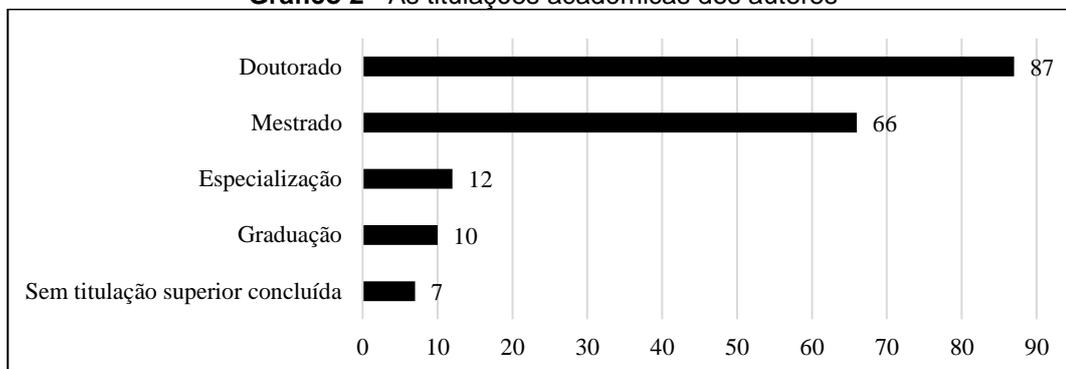
Fonte: elaborada pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

A Tabela 3 mostra um *ranking* com sete posições dos autores com mais de uma publicação no material analisado, dentre os quais se destacam Nildes Raimunda Pitombo Leite e Antonio Virgílio Bittencourt Bastos, por cada um ter participado da escrita de mais de 10% dos artigos da amostra. Ele e Lindolfo Galvão de Albuquerque, que ocupa a quarta posição na Tabela 3, também apareceram no *ranking* das referências mais citadas, apresentado na Tabela 2.

O Gráfico 2 mostra a última titulação completa dos autores, quando da publicação do artigo analisado. Para tanto, verificou-se, primeiramente, se houve

mudança de titulação acadêmica desses autores entre as suas diferentes publicações. Constatou-se a ocorrência de 5 casos assim, e, em todos estes, os autores passaram de mestres para doutores. Diante disso, afirma-se que, do total, 160 (90,4%) eram pós-graduados, outros 10 (5,6%) eram graduados, e os demais 7 (4%) estavam com a graduação em andamento.

Gráfico 2 - As titulações acadêmicas dos autores



Fonte: elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

Detalha-se essas titulações acadêmicas. De doutorado, houve um total de 24 diferentes formações, sendo o curso de Administração o mais representativo, com 51 autores (58,6%) nele formados, seguido de Psicologia (6,9%). De mestrado, verificou-se um total de 12 diferentes formações, sendo, mais uma vez, o curso de Administração o mais representativo, com 47 autores (71,3%) nele formados, seguido de Administração e Controladoria (7,7%). Quanto ao título de especialista, houve um total de 9 diferentes formações, sendo o curso Gestão Estratégica de Pessoas o mais representativo, quando analisado individualmente, com 3 autores (25%) nele formados, seguido de Administração, que teve 2 autores (16,6%). Dos autores graduados, 9 deles (90%) formaram-se em Administração e 1 (10%) em Psicologia. Por fim, 7 autores ainda estavam cursando graduação em Administração.

Complementando esses resultados, apresenta-se, na Tabela 4, um *ranking* de cinco posições das instituições de ensino com mais autores nelas titulados. Quanto aos 5 autores que mudaram de titulação no período considerado para análise, apenas 2 deles obtiveram o doutorado em uma Instituição de Ensino Superior (IES) diferente da do mestrado.

Tabela 4 – Ranking das instituições de ensino da última titulação dos autores

Ranking	Nome da Instituição de Ensino Superior	Quantidade de autores titulados
1º	Universidade de São Paulo	15
2º	Universidade Federal de Santa Maria	14
3º	Universidade Federal do Ceará	12
4º	Fundação Getúlio Vargas	10
5º	Universidade Federal da Bahia	9
	Universidade Federal de Minas Gerais	9
	Universidade Federal do Rio Grande do Sul	9

Fonte: elaborada pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

Ao todo, a última titulação acadêmica completa dos autores, quando da publicação dos seus artigos, foi obtida em 58 IES diferentes, sendo que, destas, 44 (75,9%) são brasileiras e 14 (24,1%) são estrangeiras. Quando observadas individualmente, são públicas as três instituições mais representativas na amostra em termos de titulação dos autores.

Verificou-se também o vínculo institucional dos autores. Nesse aspecto, também foi preciso conferir se eles mudaram de instituição entre as suas diferentes publicações. Constatou-se que 5 autores tiveram essa mudança, e, em cada um dos casos, ela ocorreu uma única vez no período abrangido. A Tabela 5 apresenta um *ranking* de cinco posições das instituições com mais autores vinculados.

Tabela 5 - As instituições com mais autores vinculados

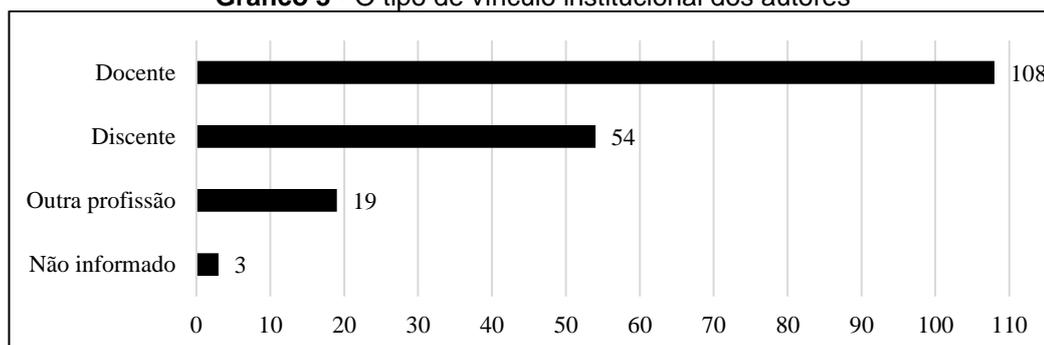
Ranking	Nome da instituição	Quantidade de autores vinculados
1º	Universidade Federal de Santa Maria	23
2º	Universidade de São Paulo	13
3º	Universidade Federal da Bahia	8
4º	Universidade Potiguar	7
	Faculdade Novos Horizontes	6
5º	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul	6
	Universidade Metodista de São Paulo	6
	Universidade Nove de Julho	6

Fonte: elaborada pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

Ao todo, dos 177 autores, 3 não informaram o seu vínculo institucional. Os demais 174 estiveram vinculados a 74 diferentes instituições, sendo que, destas, 65 (87,8%) são IES, inclusive 2 delas são estrangeiras, e as 9 restantes (12,2%) são empresas privadas ou ligadas à Administração Pública brasileira. Mais uma vez, quando observadas individualmente, são públicas as três instituições mais representativas na amostra em termos de vinculação dos autores.

Para complementar esses resultados, detalha-se o tipo de vínculo que os autores tinham com as instituições. Retoma-se que, nos procedimentos metodológicos da presente pesquisa, priorizou-se o vínculo como estudante, seguido do vínculo como professor, e, quando não tivesse nenhum desses, considerou-se a outra profissão.

Gráfico 3 - O tipo de vínculo institucional dos autores



Fonte: elaborada pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

O Gráfico 3 mostra que a maioria dos autores (61,0%) eram docentes, quando da publicação dos artigos. Verificou-se que 7 desses autores docentes também publicaram artigos quando ainda eram alunos. Quanto ao total de discentes, detalha-se que 47 deles (87,0%) eram da pós-graduação, e os 7 restantes (13,0%) da graduação, como já indicado no Gráfico 2.

Finalizada a descrição dos resultados do estudo bibliométrico, o artigo segue para as considerações finais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo apresentar um mapeamento bibliométrico da produção científica brasileira, na área de Administração, sobre o tema Comprometimento Organizacional, que tenha sido publicada no período de 2009 a 2018 e veiculada no repositório Spell. Os resultados acima expostos, alcançados por meio de uma pesquisa quantitativa, descritiva e documental em 78 artigos, permitem afirmar que o objetivo foi alcançado.

A produção científica brasileira analisada vem sendo feita em coautoria, principalmente por professores e alunos de pós-graduação vinculados a instituições de ensino superior pública, localizadas no Sudeste, Sul e Nordeste do país, que tem preocupado, de uma forma geral, com a conceituação do tema de interesse, com os seus antecedentes, correlatos, consequentes, e sua relação com a gestão de pessoas. Para tanto, estes autores têm publicado as suas pesquisas em periódicos considerados de qualidade, desenvolvendo-as, predominantemente, com abordagem quantitativa, e finalidade descritiva ou exploratória, tendo o levantamento como estratégia de pesquisa, o questionário como técnica de coleta e a estatística descritiva como técnica de análise dos dados, estando estes aspectos metodológicos coerentes com as referências mais citadas pelos estudos. Percebe-se, ainda, um crescimento médio no número de publicações nos últimos cinco anos analisados, quando comparados com o número médio dos cinco primeiros.

Como pontos fortes e contribuições, o artigo permitiu um conhecimento detalhado da produção nacional sobre a temática em questão, em seus aspectos metodológicos, e, principalmente, em características acadêmicas dos autores, como a formação, titulação, vínculo e produtividade sobre o tema. Por ser um ponto de partida para outros estudos empíricos, essa bibliometria indica, como contribuição, a necessidade de mais pesquisas qualitativas e estudos de casos, por permitirem um aprofundamento sobre o comprometimento organizacional e sua relação com outras variáveis de interesse da gestão de pessoas, em organizações específicas.

A pesquisa teve limitações, quanto aos seus resultados. Pelas escolhas metodológicas, não se aprofundou no conteúdo dos artigos, quanto ao enfoque conceitual adotado, ao uso ou não de algum modelo de comprometimento, os temas associados ao comprometimento organizacional, o *lôcus* da pesquisa, e os seus principais achados e contribuições práticas. Além disso, devido à base de dados utilizada, o conhecimento da produção científica brasileira restringiu-se àquele publicado nos próprios periódicos nacionais.

Para superar essas limitações, sugere-se a inclusão de novas variáveis para a análise bibliométrica e estudos de revisão sistemática da literatura. Outras pesquisas sugeridas são: verificar a internacionalização da produção brasileira sobre o tema; realizar outras pesquisas documentais, a fim de relacionar a produção oriunda das instituições de ensino superior com as linhas de pesquisas ofertadas pelos programas de pós-graduação, ou aos temas de interesse dos pesquisadores; e, em especial, realizar entrevistas com os autores brasileiros mais prolíficos do comprometimento organizacional, procurando conhecer as suas percepções e outras produções acerca do tema.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, C. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em Questão**, v. 12, n. 1, p. 11-32, 2006.

BALSAN, L. A. G. et al. Comprometimento Organizacional: uma análise da produção científica através da base Web of Science. **Revista Perspectivas Contemporâneas**, v. 12, n. 3, p. 1-16, 2017.

BASTOS, A. V. B. Comprometimento Organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 33, n. 3, p. 52-64, 1993.

BASTOS, A. V. B. O conceito de comprometimento: sua natureza e papel nas explicações do comportamento humano no trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 1, n. 2, p. 77-106, 1994.

BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **American Journal of Sociology**, v. 66, n. 1, p. 32-40, 1960.

BERGAMINI, C. **Psicologia aplicada à Administração de Empresas**: psicologia do Comportamento Organizacional. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1982.

BLAU, P. M.; SCOTT, W. R. **Organizações formais**. São Paulo: Atlas, 1970.

CLEGG, S. R.; HARDY, C. Introdução: organização e estudos organizacionais. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Orgs). **Handbook de estudos organizacionais**: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, 1998.

FREIRE, D. A. L.; MURITIBA, P. M. Identidade organizacional: análise bibliométrica da produção brasileira de 2000 a 2011. **RaceF – Revista de Administração, Contabilidade e Economia da FUNDACE**, v. 4, n. 2, p. 1-17, 2013.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

GOULDNER, H. P. Dimensions of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**, v. 4, n. 4, p. 468-490, 1960.

HALABY, C. N. Worker Attachment and Workplace Authority. **American Sociological Review**, v. 51, n. 5, p. 634-649, 1986.

HEINZMANN, L. G.; VALADÃO JÚNIOR, V. M. Assédio Moral: análise da (quase) maioria de um tema por meio da bibliometria. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 9., 2016, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ANPAD, 2016. p. 1-22.

KANTER, R. M. Commitment and Social Organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities. **American Sociological Review**, v. 33, n. 4, p. 499-517, 1968.

KELMAN, H. C. Compliance, identification, and internalization three processes of attitude change. **Journal of Conflict Resolution**, v. 2, n. 1, p. 51-60, 1958.

KLEIN, H. J. Commitment in organizational contexts: introduction to the special issue. **Journal of Organizational Behavior**, v. 37, p. 489-493, 2016.

MATHIEU, J. E.; ZAJAC, D. M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of Organizational Commitment. **Psychological Bulletin**, v. 108, n. 2, p. 171-194, 1990.

MEDEIROS, C. A. F. et al. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 4, p. 187-209, 2003.

MELO, N. C. M.; DOURADO, D. C. P.; MENDONÇA, J. R. C. Comportamento organizacional e a armadilha da organização reificada. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 21, n. 2, p. 197-208, 2018.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of Organizational Commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.

MITCHELL, T. R. A dynamic, inclusive, and affective evolutionary view of Organizational Behavior. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 5, p. 1-19, 2018.

MORAES, F. M. M.; GODOI, C. K.; BATISTA, M. A. Comprometimento Organizacional: uma pesquisa documental sobre a produção científica brasileira de 1994 a 2003. **Revista de Ciências da Administração**, v. 6, n. 12, p. 1-19, 2004.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. **Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. Nova Iorque: American Press, 1982.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of Organizational Commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 14, n. 2, p. 224-247, 1979.

O'REILLY, C.; CHATMAN, J. Organizational Commitment and Psychological Attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. **Journal of Applied Psychology**, v. 71, n. 3, p. 492-499, 1986.

OLIVEIRA, P. N.; ROWE, D. E. O. Organizational Commitment in the public sector: review and research agenda. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 12, n. 2, p. 43-54, 2018.

PEREIRA, V. S.; PASSOS, J. C.; CARVALHO, L. Cultura o quê? Um estudo bibliométrico da produção científica brasileira em Administração sobre Cultura Organizacional da última década (1998-2009). In: SIMPÓSIO DE ADMINISTRAÇÃO DA PRODUÇÃO, LOGÍSTICA E OPERAÇÕES INTERNACIONAIS, 13., 2010, São Paulo. **Anais...** São Paulo: FGV, 2010. p. 1-13.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B.; MOSCON, D. C. B. Delimiting the concept of Organizational Commitment: empirical evidence of the overlap between the entrenchment and the continuance mindset. **Organizações & Sociedade**, v. 26, n. 89, p. 338-358, 2019.

SALANCIK, G. R. Commitment is too easy! **Organizational Dynamics**, v. 6, n. 1, p. 62-80, 1977.

SCHLINDWEIN, C. E.; ECKERT, A.; OLEA, P. M. Comprometimento Organizacional: um estudo bibliométrico na base de dados Web of Science entre os anos de 2008 a 2018. **Revista FOCO**, v. 12, n. 3, p. 38-57, 2019.

SIMON, H. A. **Comportamento administrativo: estudo dos processos decisórios nas organizações administrativas**. Rio de Janeiro: FGV, 1965.

SOBRAL, F. J. B. A.; MANSUR, J. A. Produção científica brasileira em Comportamento Organizacional no período de 2000-2010. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 53, n. 1, p. 21-34, 2013.

SPINK, P. K. A organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 8, n. 1, p. 175-192, 1996.

STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1985.

TAVARES, M. **Estatística aplicada a Administração**. EaD - UFSC, 2007.

WIENER, Y. Commitment in Organizations: a normative view. **Academy of Management Review**, v. 7, n. 3, p. 418-428, 1982.

WORDART.COM. **Frequently Asked Questions**. Disponível em: <https://wordart.com/faq>. Acesso em: 30 out. 2019.