

COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: LEVANTAMENTO BIBLIOMÉTRICO DOS ARTIGOS PUBLICADOS NO SPELL DE 2014 A 2016



Darciele Güntzel Reichert¹
Adriane Inês Jantsch Dal Bosco²

RESUMO

O comportamento organizacional é consolidado a partir das relações entre os indivíduos de uma organização e o posicionamento perante sua atuação profissional. Neste viés este artigo objetivou realizar um mapeamento bibliométrico na base científica Spell sobre o tema comportamento organizacional. Para tanto, caracteriza-se como uma pesquisa de abordagem exploratória e descritiva, abrangendo o período de 2014 a 2016, obtendo uma amostra de 53 artigos. Como resultados evidenciou-se que a maioria dos artigos analisados utilizam abordagem quantitativa, o modelo mais empregado nas pesquisas foi o de Miles e Snow (1978). Dessa forma, visando ampliar esta pesquisa, os autores sugerem investigar a constituição familiar dos indivíduos a fim de compreender os aspectos comportamentais e verificar se a realidade exposta na percepção dos mesmos é condizente com a cultura nas políticas e práticas de gestão de pessoas.

Palavras-Chave: Bibliometria. Comportamento Organizacional. Spell.

1. INTRODUÇÃO

O comportamento organizacional vem sendo estudado desde o final dos anos 40, quando pesquisadores das áreas de ciências sociais buscavam desenvolver uma estrutura unificada de conhecimentos organizacionais. Ao longo dos anos dividiu-se em três áreas distintas, sendo o comportamento micro organizacional (indivíduos), meso organizacional (grupos) e macro organizacional (organizações), cada um com suas próprias bases (III; HOLLENBECK, 2012).

Dentro desse contexto histórico houve significativas mudanças resultantes da convergência gradual das escolas de pensamento, o foco voltou-se para o comportamento micro e macro organizacional, dando ênfase às análises sistêmicas da estrutura organizacional e do comportamento humano, individual e grupal (BOWDITCH; BUONO, 2009).

Segundo a pesquisa realizada pelos autores Stefano, Koszalka e Zampier (2014), os fatores que mais trazem realização e satisfação para funcionários em uma organização são o prestígio, estabilidade e reconhecimento. Em uma análise feita sobre o tema qualidade de vida no trabalho, os autores Fell e Martins (2015) destacam que o verdadeiro interesse do homem nas relações de trabalho é a lógica organizacional subjacente, ou seja, a realização e desempenho da função proposta pelo mecanismo de controle.

Fonseca, Porto e Andrade (2015), através de um levantamento realizado entre 1996 e 2013 em relação ao tema comportamento organizacional, perceberam que o setor mais estudado é o privado, tendo um número relativamente alto sobre o terceiro setor, predominando os estudos exploratórios. Destacam ainda que as pesquisas nacionais em liderança estão defasadas.

Atualmente as empresas que compreendem o comportamento humano dentro da organização conseguem lidar com maior facilidade em relação ao mercado de trabalho, a competitividade, flexibilidade e a capacidade de se adaptar rapidamente frente às mudanças globais (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010). Os autores enfatizam a fragilidade do contexto econômico que tem por consequência a rotatividade constante de empregados, o que contribui significativamente com as pressões emocionais que geram vários desgastes organizacionais.

¹Graduada em administração. FAI Faculdades de Itapiranga. darcygr@live.com

²Especialista em administração. Professora na FAI Faculdades de Itapiranga. adrianeijdalbosco@gmail.com

Nesse contexto os gestores devem avaliar de forma minuciosa o cenário para serem assertivos na tomada de decisão.

Outro importante desafio da atualidade enfrentado pelas organizações, segundo Robbins, Judge e Sobral (2010), é a adaptação da diversidade da força de trabalho, isto é, as diferenças entre as pessoas, suas características individuais, que podem influenciar o desempenho de um funcionário. Gerenciar e administrar o ambiente corporativo são fatores determinantes, os gestores mapeiam os seus funcionários, estudando e avaliando suas habilidades e competências, delimitando cargos e funções, tornando o ambiente mais produtivo, com o foco voltado para o crescimento contínuo.

O objetivo geral desta pesquisa constituiu na realização de um mapeamento bibliométrico realizado na base científica Spell sobre o tema comportamento organizacional. O estudo sobre essa temática é extremamente importante, pois serve de suporte para o aprimoramento dos processos de gestão de pessoas, dando subsídios aos gestores na compreensão do indivíduo inserido na organização. O estudo bibliométrico proporciona ao pesquisador uma base inicial de pesquisa, onde é possível identificar os principais autores, as principais instituições que pesquisam e publicam, bem como os periódicos que mais publicaram artigos sobre o tema comportamento organizacional.

Este trabalho encontra-se estruturado por esta introdução; fundamentação teórica a qual aborda os pressupostos relacionados ao tema; metodologia que possibilitou a operacionalização da pesquisa, em seguida encontra-se a análise dos resultados; as considerações finais destacando as principais conclusões e recomendações futuras, e por fim as referências utilizadas.

2. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

O comportamento organizacional está diretamente relacionado com o capital intelectual, sendo considerado um sinônimo de existência organizacional. Os investimentos no capital intelectual têm sido de grande valia para o alcance dos objetivos da organização, promovendo lucro organizacional e pessoal (STEFANO; KOSZALKA; ZAMPIER, 2014). De acordo com Wagner III e Hollenbeck (2012), o comportamento organizacional é o estudo das ações humanas, que podem ser observadas e analisadas por meio de estados internos, como o modo de pensar, acompanhadas de ações visíveis.

Segundo Bergue (2010), o comportamento organizacional pode ser conceituado como um campo de estudo que objetiva prever, explicar e compreender o comportamento humano nas empresas. Para compreender melhor essa conduta dentro das organizações é necessário entender o comportamento individual, conhecendo os estímulos de cada pessoa.

Na opinião de Schermerhorn, Hunt e Osborn (2007), o comportamento organizacional é definido como um estudo de indivíduos e grupos em organizações, aplicado em qualquer ramo de atividade, ao qual auxilia na compreensão da atividade e expansão do sucesso na carreira profissional.

Miles e Snow (1978), afirmam que o comportamento está ligado diretamente com as condições ambientais e as decisões que os gestores tomam dentro da organização, com o objetivo de melhorar estrategicamente o processo como um todo. Esse conjunto de atitudes fazem parte dos componentes básicos da teoria de gestão, acrescentando-se também as políticas e ações consistentes e as expectativas do empregado sobre a sua performance.

Robbins, Judge e Sobral (2010), destacam que o comportamento organizacional reflete na investigação do impacto que os colaboradores e a estrutura da empresa têm sobre a conduta organizacional, com o objetivo de aprimorar a eficácia, sendo em termos de qualidade e de competitividade. O comportamento unilateral e as funções diretas do relacionamento, conforme



Luiz, Monteiro e Moura (2014), tem um impacto direto com a confiança, satisfação e comprometimento na relação, gerando resultados na qualidade do processo.

Na gestão de pessoas das organizações, deve-se buscar atrair e reter indivíduos com valores condizentes e apresentar com clareza os objetivos, valores, cultura organizacional e aplicar testes capazes de avaliar os estilos comportamentais e a personalidade dos participantes do processo seletivo. A partir desses resultados são analisados os traços de personalidade para identificar assim qual o comportamento mais adequado no exercício de determinadas funções na organização, alocando o funcionário ao setor em que mais se encaixa (BRUNING; RASO; PAULA, 2015).

Menegon (2012) cita quatro atitudes principais apresentadas pelos funcionários que influenciam o seu desempenho nas organizações, dentre elas estão a produtividade, o absenteísmo, a rotatividade e a cidadania organizacional, essas ações formam um conjunto relevante para a conquista da melhoria contínua e a produção com qualidade. Outro fator importante sobre essa discussão é citado por Paiva, Gomes e Helal (2015), com base em seu estudo, apontando que trabalhadores estressados têm uma tendência muito forte em diminuir seu desempenho e aumentar os custos das organizações através de possíveis problemas de saúde, refletindo num elevado grau de absenteísmo e uma maior rotatividade.

Um meio para a melhoria da performance, destacada pelos autores Moura-Paula e Ferraz (2015), é o silêncio organizacional, além de reter informações relevantes, essa característica faz parte da natureza humana, buscando compreensão pessoal do ambiente em que está inserido. O comprometimento afetivo é um reflexo positivo nas organizações, trazendo assim vivências agradáveis e prazerosas (AGAPITO; FILHO; SIQUEIRA, 2015).

Ao avaliar o comportamento organizacional, é imprescindível observar que a satisfação no trabalho vem de diversos fatores e perspectivas ao meio em que cada indivíduo está inserido, dentre eles está o envolvimento com colegas de trabalho e seus subordinados, satisfação com o salário e com o ambiente organizacional. Outro fator importante a ser considerado é o vínculo afetivo entre o empregado e o seu empregador, o que se refere aos sentimentos positivos e negativos em relação à organização empreendedora. Esse elo passa a ser estabelecido por meio de treinamentos voltados à interação e liderança entre os funcionários, que além de desenvolver competências, contribui para o aumento da satisfação no ambiente organizacional. Todavia, é necessário esclarecer a função e os objetivos que cada colaborador exerce na empresa, servindo de estímulo ao crescimento profissional, (SIQUEIRA, 2008 *apud* AGAPITO *et al.*, 2014).

Deste modo destaca-se o papel do líder, que além de gerir e dirigir deve repassar conhecimentos sobre a cultura organizacional aos colaboradores, fazendo com que, em conjunto, alcancem os objetivos da organização. Outro ponto crucial é a inovação e mudança de produtos, que decorrem do estímulo dado à produção em equipe de larga escala, levando sempre em consideração a qualidade do produto (CAMPOS; STEFANO; ANDRADE, 2015).

As mudanças organizacionais desafiam a convivência em cenários dinâmicos de mutações constantes, sendo necessário o alinhamento e adequação dos comportamentos e procedimentos desenvolvidos pelos empregados frente as estratégias da empresa. Diversos estudos avaliam o comportamento e sua reação, observando que ambos podem determinar aspectos importantes no processo, como o fracasso ou o sucesso desses processos de mudanças. As mudanças organizacionais não ocorrem somente com inovações e ajustes estruturais, exige ajustes principalmente voltados ao comportamento humano (CANÇADO; SANTOS, 2014).

O mercado de trabalho vem passando por diversas mudanças que demandam a capacidade de adaptação. Para obter o sucesso organizacional é importante perceber as condições do ambiente e as decisões tomadas a partir dessas condições, lidando com três fatores relevantes: o problema empreendedor, administrativo e de engenharia. O processo adaptativo dá início na fase empreendedora, acompanhada pela engenharia e por fim a administrativa, esses fatores estão conectados entre si, as atitudes tomadas voltadas para a adaptabilidade da



empresa solidificam a estrutura organizacional (MILLES; SNOY, 1978 *apud* NETO *et al.*, 2015).

2.1 PESQUISAS RECENTES

Cardozo *et al.* (2015), em sua pesquisa realizada em uma Cooperativa de Reciclagem, destaca que o problema mais frequente é a gestão de bens materiais e patrimoniais no processo produtivo devido ao seu caráter estratégico, que gera por consequência um menor ganho de produtividade, capacidade mínima de controle dos resultados, dificultando a qualidade das decisões da empresa, os resultados operacionais e financeiros.

Os autores Agapito, Filho e Siqueira (2015), realizaram um estudo no estado de São Paulo, a fim de esclarecer as relações entre as percepções de sucesso na carreira e o bem-estar no trabalho, a análise permitiu concluir que as empresas mais preocupadas em proporcionar um clima organizacional promissor, satisfazem os interesses de carreira dos seus profissionais, gerando melhores resultados para a organização.

A partir da pesquisa realizada por Moura-Paula e Ferraz (2015), que analisam o silêncio nas organizações, percebe-se que o interesse não está no autoconhecimento humano e sim em obter resultados financeiros positivos, isto é, o compartilhamento de informações relevantes para o desenvolvimento e crescimento organizacional, gerando uma melhoria do desempenho organizacional, sem elevar os custos da folha de pagamento (remuneração dos funcionários).

Campos, Stefano e Andrade (2015), realizaram uma pesquisa em duas empresas de ramos de atividades distintos, as quais têm como objetivo principal ser competitiva e estar sempre à frente de seus concorrentes. Os resultados demonstram que as pessoas são instigadas a almejar lucratividade, ações inovadoras para a resolução de problemas e excelência nos resultados, tendo por consequência um comprometimento organizacional e unir forças para atingir os objetivos propostos.

3. METODOLOGIA

Esse capítulo contextualiza o método desenvolvido pelo presente estudo, sendo um dos mais utilizados por pessoas interessadas pelo tema comportamento organizacional, todavia há outros meios utilizados para a coleta de dados.

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa bibliométrica, de caráter descritivo e de abordagem exploratória. Para Franca (2012) a pesquisa bibliométrica se torna importante pela sua capacidade avaliativa e geração de informações, alocando recursos que geram suporte na produção científica.

Realizou-se uma pesquisa na base de dados Scientific Periodicals Eletronic Library (Spell), no dia 25 de fevereiro de 2016, com o título Comportamento Organizacional. Dentre os filtros realizados foram selecionados os anos de 2014 a 2016, tipo de documento artigo, área de conhecimento administração, obtendo assim um resultado de 53 artigos.

Posteriormente, partiu-se para a análise, interpretação e tabulação dos dados com o auxílio do software Microsoft Excel. Foi possível identificar os principais autores que publicaram sobre o assunto e o seu gênero, as instituições que cada autor estuda, estudou ou trabalha, os periódicos que foram publicados os respectivos artigos, o ano em que mais teve publicações, o construto abordado, o autor do modelo e os métodos utilizados nas pesquisas.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com o propósito de apresentar e discutir os resultados, foram analisados 53 estudos relacionados ao comportamento organizacional encontrados na base de dados Spell. Dentre os



artigos selecionados para a realização deste estudo, podemos observar abaixo os principais resultados localizados através do desenvolvimento da pesquisa bibliométrica.

4.1 Principais Autores

A Tabela 01 apresenta os principais autores com maior número de publicações, considerando o tema e o ano. Dentre os artigos analisados, encontrou-se um total de 161 autores, sendo que quatro deles publicaram 2 artigos dentre os anos de 2014 a 2016, os demais autores (95,03%) publicaram somente um artigo nesse período.

Tabela 01 – Autores

AUTOR	2014	2015	2016	TOTAL	PERCENTUAL (%)
Augusto César de Aquino Cabral	1	1		2	1,24
Marcos Júnior de Moura-Paula	1	1		2	1,24
Paula Rodrigues Agapito	1	1		2	1,24
Silvio Roberto Stefano	1	1		2	1,24
Outros	81	70	2	153	95,03
Total	85	74	2	161	100

Fonte: Autoras da Pesquisa

O autor Augusto César de Aquino Cabral é professor da Universidade Federal do Ceará, onde atua no Programa de Pós-graduação em Administração e Controladoria (PPAC) nos campos de estudo organizacional e de gestão de pessoas. O autor publicou dois artigos entre os anos de 2014 e 2015, o título do artigo publicado no ano de 2014 é: “Cultura de Aprendizagem e Privatização: Um estudo de caso na Transnordestina”, os construtos utilizados pelo autor para realizar a pesquisa foram: cultura de aprendizagem, funcionários egressos, processo de privatização e organização concessionária da malha ferroviária. O artigo publicado em 2015 teve como título: “Ceará, Estado de Graça: Raízes Culturais Históricas que Antecedem o Campo Organizacional do Humor”, os construtos utilizados pelo autor para realizar a pesquisa foram: associação do humor, identidade cultural e campo organizacional.

Identificou-se mais três autores que publicaram dois artigos nos anos de 2014 e 2015, sendo eles: Marcos Júnior de Moura-Paula, mestre em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Paula Rodrigues Agapito, docente da Pós-Graduação Lato Sensu da Universidade Presbiteriana Mackenzie e Silvio Roberto Stefano, professor adjunto e coordenador do mestrado profissional da Universidade Estadual do Centro-Oeste UNICENTRO. Os autores utilizaram os seguintes construtos para o desenvolvimento dos artigos: comportamento organizacional, silêncio organizacional, bem-estar no trabalho, percepção de sucesso na carreira, rotatividade, contratos psicológicos, satisfação no trabalho, cultura, gestão de pessoas, políticas e práticas, elementos influentes no clima e percepção dos futuros administradores.

Os demais autores publicaram somente um artigo no período pesquisado. O ano de maior publicação sobre o assunto comportamento organizacional foi 2014, com 85 artigos. Na amostra analisada, percebe-se que a maioria dos autores que publicaram artigos no período de 2014 a 2016, é do gênero masculino com 56,05%, e 43,95% do gênero feminino, totalizando 157 pessoas.

A Tabela 02 apresenta os principais autores que foram citados nos estudos realizados pelos pesquisadores, o autor mais referenciado foi Hair, J. F. com 22 artigos, e Siqueira, M. M. M. foi o segundo autor com 19 artigos referenciados.

Tabela 02 – Principais autores referenciados nos estudos

REFERÊNCIA	Nº CITAÇÃO	PERCENTUAL (%)
HAIR J. F.	22	0,52
SIQUEIRA, M. M. M.	19	0,45
ROSSETO, C. R.	14	0,33
ANDERSON, R. E.	11	0,26
BASTOS, A. V. B.	11	0,26
BLACK, W. C.	11	0,26
MINTZBERG, H.	11	0,26
TATHAM R. L.	11	0,26
Demais autores citados	4135	97,41
Total	4245	100

Fonte: Autoras da Pesquisa

Pode-se se observar que o segundo autor mencionado na tabela acima teve seu modelo utilizado em três pesquisas realizadas pelos seguintes autores: Agapito, Santos, Alves, Sá, Santos (2014); Nogueira, Costa e Claro (2015); Agapito, Filho, Siqueira (2015), sendo que nesse último estudo o autor replicou o seu modelo.

Evidenciar os principais autores referenciados nos estudos serve como suporte para as futuras pesquisas, facilitando àqueles que buscam trabalhos sobre o tema comportamento organizacional.

4.2 Principais Instituições de Ensino

A Tabela 03 especifica as IES que mais tiveram publicações nos anos de 2014 a 2016, com relação aos estudos realizados sobre o tema, esse fato decorre do número de autores que fazem ou faziam parte da Instituição de Ensino no momento da realização dos seus estudos.

Tabela 03 – Instituição de Ensino Superior

INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR	ARTIGOS	PERCENTUAL (%)
Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG	10	7,52
Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC	8	6,02
Universidade de Brasília – UnB	6	4,51
Fundação Getúlio Vargas - FGV-EAESP	5	3,76
Universidade de São Paulo – USP	5	3,76
Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI	4	3,01
Universidade Fundação Mineira de Educação e Cultura - FUMEC	4	3,01
Universidade Metodista de São Paulo – UMESP	3	2,26
Universidade Nove de Julho – UNINOVE	3	2,26
Universidade Potiguar – UNP	3	2,26
Universidade Federal de Lavras – UFLA	3	2,26
Universidade Federal do Ceará – UFC	3	2,26
Universidade Federal de Pernambuco – UFPE	3	2,26
Universidade Federal de Santa Maria – UFSM	3	2,26
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUC-RS	3	2,26
Outros com duas publicações	12	9,02
Outros com uma publicação	55	41,35
Total	133	100

Fonte: Autoras da Pesquisa

Verifica-se que a Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG tem um total de 10 artigos publicados, sendo que os estudos foram desenvolvidos nas áreas administrativas com o foco organizacional em comportamento, cultura, clima, competências, estrutura, estratégias,



responsabilidade social, logística, qualidade de vida, relação de poder, adaptação a mudanças, marketing, recursos humanos, entre outros.

As principais linhas de pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG são: Finanças, Estratégia, Marketing e Inovação, Gestão de Operações e Logística, Estudos Organizacionais e Sociedade, Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, Gestão Organizacional e Tecnologias Gerenciais.

A Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC teve o segundo maior número de artigos publicados, suas principais áreas de pesquisa são: Finanças e Desenvolvimento Econômico, Produção e Desenvolvimento, Organizações e Sociedade, Marketing e Estratégia nas Organizações e Gestão Universitária.

As demais instituições tiveram de 3 a 6 artigos publicados, dentre elas as que mais se destacaram foram a Universidade de Brasília – UnB, Fundação Getúlio Vargas - FGV-EAESP e a Universidade de São Paulo – USP. No universo da pesquisa existem 12 universidades com duas publicações e 55 com uma publicação nos anos de 2014 a 2016.

4.3 Principais Periódicos

A Tabela 04 apresenta os periódicos que mais tiveram publicações sobre o tema nos anos propostos.

Tabela 04 – Periódicos Analisados

PERIÓDICO	2014	2015	2016	TOTAL	PERCENTUAL (%)
Revista de Administração Mackenzie - RAM	2	4		6	11,32
Revista de Economia, Administração e Turismo - REUNA	2	1		3	5,66
Revista de Administração Contemporânea - RAC	2	1		3	5,66
Revista Raunp	1	1		2	3,77
Revista De Administração Pública - RAP	1	1		2	3,77
Perspectivas em Gestão & Conhecimento		1	1	2	3,77
RGO Revista Gestão Organizacional	1	1		2	3,77
Revista Brasileira de Gestão de Negócios - RBGN	2			2	3,77
Revista de Ciências da Administração	1	1		2	3,77
Revista Gestão Organizacional - RGO	2			2	3,77
Outros	13	14		27	50,94
Total	27	25	1	53	100

Fonte: Autoras da Pesquisa

Constatou-se que a maioria dos artigos foram publicados na Revista de Administração Mackenzie – RAM, com 11,32%. Esse periódico divulga publicações do Centro de Ciências Sociais e Aplicadas (CCSA) e do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Presbiteriana Mackenzie, sobre gestão de negócios voltado para o ambiente globalizado e a alta competitividade. Dois artigos foram publicados nesse periódico no ano de 2014 e quatro no ano de 2015, conforme apresenta o Quadro 01.

Quadro 01 – Artigos publicados na Revista de Administração Mackenzie – RAM

ANO	REFERÊNCIA	Nº DE CITAÇÕES
2014	PAULA, M. J. M. Silêncio nas organizações: uma revisão e discussão da literatura. Revista de Administração Mackenzie , v. 15, n. 5, p. 15-44, 2014.	1
2014	RODRIGUES, A. P. G.; GONDIM, S. G. Expressão e regulação emocional no contexto de trabalho: um estudo com servidores públicos. Revista de Administração Mackenzie , v. 15, n. 2, p. 38-65, 2014.	1

2015	AGAPITO, P. R.; POLIZZI FILHO, A.; JOUENKA, M. M. M. Bem-Estar no Trabalho e Percepção de Sucesso na Carreira como Antecedentes da Intenção de Rotatividade. Revista de Administração Mackenzie , v. 16, n. 6, p. 71-93, 2015.	1
2015	CARDOZO, B. D. A.; ARAÚJO, G. C.; SILVA, C. R. Comprometimento Organizacional e Gestão de Bens Materiais e Patrimoniais em um Empreendimento Econômico Solidário: Um Estudo em uma Cooperativa de Reciclagem. Revista de Administração Mackenzie , v. 16, n. 4, p. 0-0, 2015.	1
2015	COSTA, V. F.; ANDRADE, T. Comportamento de cidadania organizacional: caracterização da produção científica internacional no período de 2002 a 2012. Revista de Administração Mackenzie , v. 16, n. 2, p. 45-71, 2015.	1
2015	REIS, G. G.; AZEVEDO, M. C. Relações entre Autenticidade e Cultura Organizacional: O Agir Autêntico no Ambiente Organizacional. Revista de Administração Mackenzie , v. 16, n. 6, p. 48-70, 2015.	1

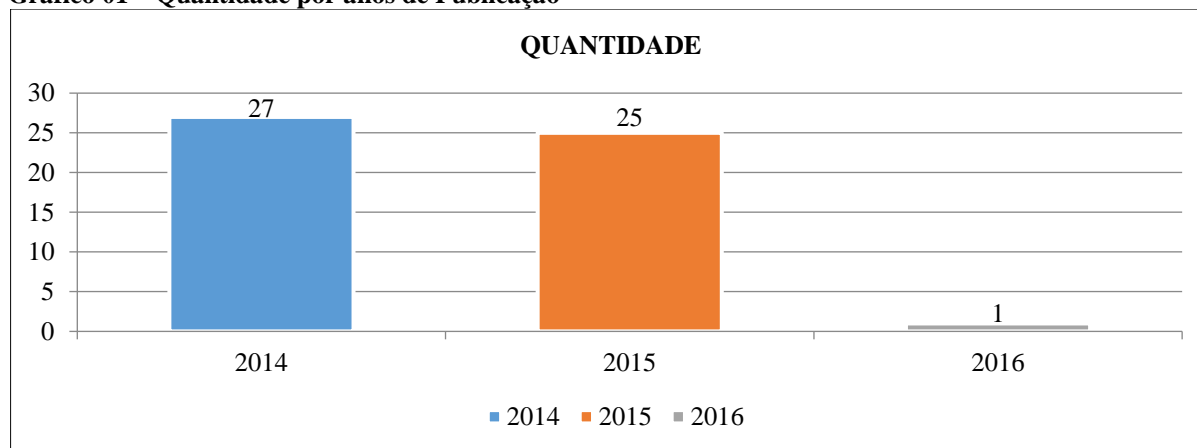
Fonte: Autoras da Pesquisa

A Revista de Economia, Administração e Turismo – REUNA da Pós-Graduação do Centro Universitário UNA de Belo Horizonte e a Revista de Administração Contemporânea – RAC, veiculada apenas eletronicamente, tiveram três artigos publicados no período de 2014, 2015 e 2016. Sete das demais revistas tiveram dois artigos publicados e vinte e sete tiveram um artigo publicado.

4.4 Períodos de Publicação

O Gráfico 01 apresenta o número de artigos publicados por ano, segundo a análise elaborada pelas autoras da pesquisa.

Gráfico 01 – Quantidade por anos de Publicação



Fonte: Autoras da Pesquisa

O ano em que mais se obteve publicações foi o ano de 2014, totalizando 27 artigos, sendo que dezoito (18) utilizaram o método quantitativo, ou seja, consideraram dados estatísticos em suas pesquisas, visto que um deles havia instrumento de coleta de dados em anexo. O segundo método mais empregado, foi o quali-quantitativo (5), seguindo de qualitativo (2) e revisão teórica (2). Os construtos mais empregados nesse ano foram sobre comportamento estratégico e comportamento organizacional. O modelo de Duncan (1972 e 1974) e Miles e Snow (1978) prevaleceram nas pesquisas.

O ano de 2015 seguiu nessa mesma linha, com onze (11) artigos quantitativos, seis (6) qualitativos, quatro (4) quali-quantitativo e quatro (4) revisão teórica. O único artigo publicado no ano de 2016, até a data do levantamento dos dados, utilizou o método referencial teórico,



apresentando de forma resumida as principais ideias formuladas por outros autores sobre os construtos: processos de construção, gestão do conhecimento e inteligência organizacional.

4.5 Principais Construtos

Na Tabela 05 está descrito os construtos mais utilizados nos artigos, sobre o tema abordado.

Tabela 05 – Construtos mais utilizados

CONSTRUTOS MAIS UTILIZADOS	QUANTIDADE	PERCENTUAL (%)
Comportamento Organizacional	7	5,3
Comportamento Estratégico	3	1,52
Clima Organizacional	2	1,52
Comprometimento Organizacional Afetivo (COA)	2	1,52
Cultura Organizacional	2	1,52
Estilo de Liderança	2	1,52
Gestão de Pessoas	2	1,52
Gestão do Conhecimento	2	1,52
Demais construtos (1)	110	83,33
Total	132	100

Fonte: Autoras da Pesquisa

O construto comportamento organizacional, conforme descrito acima, é o mais utilizado pelos autores Agapito, Filho, Siqueira (2015), Fonseca, Porto, Andrade (2015), Martins, Silva, Santos (2014), Moura-Paula, Ferraz (2015), Rosário, Queiroz, Martins (2015), Sanches, Castro (2015), Stefano, Koszalka, Zampier (2014), na fundamentação dos artigos pesquisados.

O comportamento estratégico é o segundo mais usado pelos autores Borges, Alvim Júnior, Mesquita, Enoque (2014), Lang, Butzke, Rossetto, Marinho, Alberton (2014) e Martins, Rosseto, Lima, Penedo (2014). Seguido pelo clima organizacional, comprometimento organizacional afetivo, cultura organizacional, dentre outros interligados entre si.

4.6 Principais Modelos Utilizados nas Pesquisas

A Tabela 06 apresenta os principais autores dos modelos empregados nos 53 artigos analisados. O modelo de Miles e Snow foi utilizado em 3 artigos.

Tabela 06 – Autores do Modelo

AUTOR DO MODELO	QUANTIDADE	PERCENTUAL (%)
Miles e Snow (1978)	3	2,73
Siqueira (2008)	3	2,73
Demais Autores (1)	104	94,55
Total	110	100

Fonte: Autoras da Pesquisa

Os autores Miles e Snow criaram um modelo no ano de 1978, que aborda as inter-relações entre estratégia, estrutura e processo, acerca de elementos principais como o processo de adaptação que especifica as decisões necessárias para manter um alinhamento eficaz e uma tipologia organizacional que retrata diferentes padrões de adaptação usada em um determinado setor de uma organização (MILES et al., 1978).

O autor Siqueira estrutura seu modelo do ano de 2008, a satisfação no trabalho, a qual mensura o grau de contentamento das pessoas nas organizações, seu modelo foi empregado em 3 artigos.

4.7 Principais Métodos Empregados



A Tabela 07 apresenta os métodos mais utilizados pelos autores dos artigos, o método de pesquisa quantitativa obteve o maior resultado, com 55,77%, sendo que dois artigos apresentam instrumento de coleta de dados em anexo.

Tabela 07 – Método

TENDÊNCIA DE PESQUISA	QUANTIDADE	PERCENTUAL (%)
Quantitativa	29	55,77
Quali – Quanti	9	15,38
Qualitativa	8	15,38
Revisão Teórica	7	13,46
Total	53	100

Fonte: Autoras da Pesquisa

Esse resultado caracterizou-se pelo fato dos autores empregarem meios quantitativos de coletas de dados, sendo a maioria através de questionários (em escala) aplicados de forma on-line e fisicamente em diversas organizações como indústria, comércio e serviços (universidade, vinícola, supermercado, consumidores de alimentos orgânicos), dos quais foi avaliado por meio das situações cotidianas o comportamento setorial, medindo a satisfação.

Outros meios existentes nas pesquisas realizadas foram através do método *survey* com análise de *cluster*, entrevistas individuais, grupos focais, estudo de caso, entre outros recursos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo principal realizar um mapeamento bibliométrico elaborado na base científica Spell sobre o tema comportamento organizacional. As análises foram elaboradas através de 53 artigos publicados nos anos de 2014, 2015 e 2016. Compreendeu-se com base na bibliometria que o tema abordado é bastante abrangente e o processo evolutivo é constante. Os resultados apresentados contribuem para o aprimoramento dos processos de gestão de pessoas, dando suporte aos gestores das organizações.

O propósito deste trabalho foi proporcionar ao pesquisador uma base inicial de pesquisa, sendo possível identificar os principais autores que publicam sobre o tema, as principais instituições que pesquisam e publicam, bem como os periódicos que mais publicaram artigos sobre o tema comportamento organizacional. A elaboração deste estudo foi de extrema importância, pois serve de suporte para o aprimoramento dos processos de gestão de pessoas, dando subsídios aos gestores na compreensão do indivíduo inserido na organização.

De acordo com a análise dos resultados ficou evidenciado que os autores Augusto César de Aquino Cabral, Marcos Júnior de Moura-Paula, Paula Rodrigues Agapito e Silvio Roberto Stefano publicaram o maior número de artigos nos anos pesquisados. A Instituição de Ensino Superior que mais publicou artigos foi a Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG e o periódico em destaque foi a Revista de Administração Mackenzie – RAM.

Verificou-se que a maioria dos artigos analisados utiliza abordagem quantitativa, logo os questionários foi o modo de coletas de dados mais aplicado. Abrangendo melhor as necessidades estratégicas voltadas para o ambiente organizacional, utiliza-se o modelo de Miles e Snow (1978), sendo o mais empregado nas pesquisas. O comportamento organizacional foi identificado como o construto mais utilizado.

Os principais autores deste estudo sugerem algumas recomendações importantes para estudos futuros, tais como: *i*) investigar a constituição familiar dos indivíduos a fim de compreender os aspectos comportamentais apresentados nos ambientes corporativos; *ii*) verificar a percepção dos funcionários em relação ao seu desenvolvimento pessoal frente às



mudanças da cultura de aprendizagem dessas organizações, bem como o impacto do sucesso na carreira e o bem estar no trabalho; *iii*) estudar diferentes setores dentro da mesma organização, a fim de comparar os resultados, avaliando diferenças de percepção de colaboradores nos diversos setores hierárquicos, funcionários contratados, terceirizados e o entendimento do significado de satisfação entre homens e mulheres; e *iv*) averiguar se a realidade exposta na percepção dos funcionários é condizente a cultura nas políticas e práticas de gestão de pessoas.

O estudo permitiu constatar que o comportamento nas organizações é de grande importância, pois visa melhorar a eficácia disponibilizando aos gestores ferramentas para que auxiliem no alcance dos resultados de desenvolvimento tanto da empresa como de seus colaboradores.

Por se tratar de um período recente e de curto espaço de tempo, foi possível extrair informações precisas, capazes de aprimorar os estudos bibliométricos existentes.

A limitação deste estudo está relacionada ao universo pesquisado, que se restringe a uma única base de dados utilizada.

6. REFERÊNCIAS

AGAPITO, P. R.; POLIZZI FILHO, A.; SIQUEIRA, M. M. M. Bem-Estar no Trabalho e Percepção de Sucesso na Carreira como Antecedentes de Intenção de Rotatividade. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 6, p. 71-93, 2015.

AGAPITO, P. R.; SANTOS, C. B. D.; ALVES, C. H.; SÁ, C. R. C. B.; SANTOS, H. R. D. Análise da satisfação no trabalho e do cumprimento dos contratos psicológicos dos profissionais da Região do ABC Paulista. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 5, n. 1, p. 766-786, 2014.

BERGUE, S. T.. **Comportamento organizacional**. Departamento de Ciências da Administração/UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2010.

BORGES, A. F.; ALVIM JÚNIOR, S. P.; MESQUITA, D. L.; ENOQUE, A. G. Comportamento estratégico: estudo de caso em uma organização do setor sucroenergético brasileiro. **Revista Ibero-Americana de Estratégia**, v. 13, n. 1, p. 80-92, 2014.

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F.. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Cengage Learning, 2009. 305 p.

BRUNING, C.; RASO, C. C. M.; PAULA, A.. **Comportamento organizacional e intraempreendedorismo**. Curitiba: Intersaberes, 2015. 211 p.

CAMPOS, E. A. R.; STEFANO, S. R.; ANDRADE, S. M. Cultura Organizacional no Contexto de Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas. **Reuna**, v. 20, n. 3, p. 65-82, 2015.

CANÇADO, V.; SANTOS, T. M. C. Reação à mudança organizacional: a implantação do Lean Thinking na empresa Beta. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 14, n. 1, p. 98-123, 2014.

CARDOZO, B. D. A.; ARAÚJO, G. C.; SILVA, C. R. Comprometimento Organizacional e Gestão de Bens Materiais e Patrimoniais em um Empreendimento Econômico Solidário: Um Estudo em uma Cooperativa de Reciclagem. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 4, p. 0-0, 2015.



CORREIA-LIMA, B. C.; CABRAL, A. C. A.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; PESSOA, M. N. M.; SANTOS, S. M. D. Ceará, Estado de Graça: Raízes Organizacionais Históricas Que Antecedem o Campo Organizacional do Humor. **Revista Organizações em Contexto**, v. 11, n. 21, p. 367-399, 2015.

FELL, A. F. A.; MARTINS, D. F. V. Memória Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): uma Perspectiva Crítica. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 5, n. 2, p. 35-48, 2015.

FONSECA, A. M. O.; PORTO, J. B.; ANDRADE, J. E. B. Liderança: Um Retrato da Produção Científica Brasileira. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 19, n. 3, p. 290-310, 2015.

FRANCA, M. B. Pesquisa bibliométrica da produção científica sobre tomada de decisão. **Revista Ciências Administrativas**, v. 18, n. 2, p. 485-512, 2012.

III, J. A. W.; HOLLENBECK, J. R.. **Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. 539 p.

LANG, J.; BUTZKE, M. A.; ROSSETTO, C. R.; MARINHO, S. V.; ALBERTON, A. Percepção do ambiente organizacional e comportamento estratégico de gestores de IES. **Revista Brasileira de Estratégia**, v. 7, n. 1, p. 56-73, 2014.

LUIZ, A. A.; MONTEIRO, P. R. R.; MOURA, T. B. Geração de Valor na Cadeia de Suprimentos: um Teste Empírico das Funções Diretas e Indiretas no Fomento de Relacionamentos Business to Business. **Revista Gestão Organizacional**, v. 7, n. 3, p. 1-17, 2014.

MARTINS, E. S.; ROSSETO, C. R.; LIMA, N. C.; PENEDO, A. S. T. Comportamento estratégico e ambidestria: um estudo aplicado junto às empresas vinícolas brasileiras. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 16, n. 52, p. 392-415, 2014.

MARTINS, F. A.; SILVA, A. F.; SANTOS, C. M. Gestão dos stakeholders na captação de recursos nos hospitais filantrópicos e religiosos. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. Ed.Esp., p. 65-85, 2014.

MENEGON, L. F. (Org.). **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

MILES, R. E.; SNOW, C. C.; MEYER, A. D.; COLEMAN, H. J. **Organizational Strategy, Structure, and Process**. Califórnia: Academy Of Management, 1978.

NETO, J. G.; FERNANDES, B. H. R.; PEINADO, J.; SANTOS, L. G. A. D. Estratégia, Competências e Desempenho em Empresas de Software: evidências de um Levantamento no Estado do Paraná. **Revista de Administração da Unimep**, v. 13, n. 3, p. 154-183, 2015.

NOGUEIRA, M. L. O.; COSTA, L. V.; CLARO, J. A. C. D. S. Relação entre estilo de liderança e comprometimento organizacional afetivo. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 14, n. 2, p. 707-736, 2015.



PAIVA, K. C. M.; GOMES, M. A. N.; HELAL, D. R. Estresse Ocupacional e Síndrome de Burnout: proposição de um Modelo Integrativo e Perspectivas de Pesquisa Junto a Docentes do Ensino Superior. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 16, n. 3, p. 285-309, 2015.

PAULA, M. J. M. Silêncio nas organizações: uma revisão e discussão da literatura. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 15, n. 5, p. 15-44, 2014.

PAULA, M. J. M.; FERRAZ, D. L. S. Silêncio organizacional: introdução e crítica. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 3, p. 516-529, 2015.

QUEIROZ, G. C.; FERRAZ, S. B.; LIMA, T. C. B.; FERRAZ, S. F. S.; CABRAL, A. C. A. Cultura de aprendizagem e privatização: um estudo de caso na Transnordestina. **Reuna**, v. 19, n. 3, p. 29-48, 2014.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F.. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. 633 p.

ROSÁRIO, D. K. M. H.; QUEIROZ, K. C. F.; MARTINS, J. C. O. Relações Entre Poder e Comprometimento Afetivo na Gestão Pública: Estudo de Caso em uma IFES. **RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, v. 7, n. 1, p. 77-88, 2015.

SANCHES, J. P. D. S.; CASTRO, A. L. Relação entre a Percepção do Clima Organizacional e o Comportamento Organizacional Positivo: Estudo no Setor de Obras da Prefeitura de Tamboara-PR. **Reunir: Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade**, v. 5, n. 3, p. 19-38, 2015.

SCHERMERHORN JUNIOR, J. R.; HUNT, J. G.; OSBORN, R. N.. **Fundamentos de Comportamento Organizacional**. 2. ed. São Paulo: Bookman, 2007.

STEFANO, S. R.; KOSZALKA, J. A.; ZAMPIER, M. A. Clima organizacional: elementos influentes na percepção de futuros administradores de uma Instituição de Ensino Superior Paranaense. **Gestão & Regionalidade**, v. 30, n. 88, p. 96-106, 2014.