



COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: Uma Análise da Produção Científica Através da Base Web of Science

ORGANIZATIONAL COMMITMENT: An Analysis of Scientific Production Through Web of Science Base

Laércio André Gassen Balsan ⁽¹⁾

Jordana Marques Kneipp ⁽²⁾

Stefania Tonin ⁽³⁾

Vânia Medianeira Flores Costa ⁽⁴⁾

Andressa Schaurich dos Santos ⁽⁵⁾

Universidade Federal de Santa Maria/UFSM, Santa Maria, RS

RESUMO

O vínculo que o indivíduo estabelece com a organização é fundamental para o entendimento de uma série de comportamentos favoráveis ao desempenho empresarial. Compreender tal ligação impacta diretamente sobre os processos de gestão, uma vez que, funcionários comprometidos colaboram com o aumento da produtividade, com a qualidade da produção, reduzem custos, reduzem as taxas de absenteísmo e rotatividade, apresentam melhores resultados, maior motivação e pro-atividade (BASTOS e AGUIAR, 2015). A fim de ampliar o conhecimento referente à produção científica relacionada ao Comprometimento Organizacional, o presente estudo teve como objetivo analisar as características das publicações sobre Comprometimento organizacional na base de dados *Web of Science*, no período de 2000 a 2014, e identificar quais tópicos estudados junto a esse tema estão sendo mais pesquisados e quais são os mais relevantes (*hot topics*). O trabalho caracteriza-se como exploratório e descritivo, pois se trata de um estudo de natureza bibliométrica, que busca o aprofundamento da análise da produção acadêmica sobre Comprometimento Organizacional. Como principais resultados das 619 publicações analisadas, verificou-se que a produção científica relacionada ao tema aumentou gradativamente até o ano de 2012, o qual representa o ano de maior produção no período analisado. As publicações estão relacionadas em sua maioria a duas áreas temáticas: "Economia Empresarial" e "Psicologia". Os Estados Unidos lideram o *ranking* dos países que mais publicam sobre o tema, seguido da China. Verificou-se que o comprometimento possui grande interesse por parte da comunidade científica internacional, sendo a combinação dos temas Comprometimento Organizacional e Satisfação a relação mais pesquisada (*hot topic*).

Palavras-chave: Vínculos com a organização; comprometimento organizacional; bibliometria.

ABSTRACT

The bond that the individual has with the organization is fundamental to the understanding of a series of behaviors favorable to business performance. Understanding this connection impacts directly in management processes as committed employees collaborate with increased productivity, with the quality of production, they also reduce costs, reduce absenteeism and turnover rates, produce best results, increase motivation and pro-activity (BASTOS e AGUIAR, 2015). To expand the knowledge concerning the scientific production related to organizational commitment, this study aimed to examine the characteristics of publications about organizational commitment in Web of Science data base, from 2000 to 2014, and to identify which topics studied together are the most relevant (*hot topics*). This work is characterized as exploratory and descriptive, with a bibliometric character. As the most relevant results of 619 analyzed publications, it was found that the scientific production related to the theme gradually increased until the year 2012, which represent the year with the biggest production. The publications are mainly related to two

issue areas: "Business Economics" and "Psychology". The United States leads the ranking of countries that publish on the theme, followed by China. It was verified that commitment has a great interest from the international scientific community, being the combination of Organizational commitment and satisfaction the most researched link (hot topic).

Keywords: Ties with the organization; organizational commitment; bibliometrics.

INTRODUÇÃO

O interesse acadêmico e empresarial acerca dos fatores que interferem no comportamento dos indivíduos dentro das organizações não é um assunto recente nas discussões e estudos da área. Sua importância se manifesta, principalmente, com o crescimento do número de pesquisas que tentam compreender os vínculos que o trabalhador desenvolve com os diferentes ambientes laborais nos quais está inserido.

Diante desse contexto, desde a metade do século XX, estudos sobre o comprometimento organizacional tem se multiplicado, despertando interesse de estudiosos e apresentado como característica marcante a grande variedade de definições e modelos. Essa diversidade, segundo Bastos et al. (2008a), abrange questões conceituais e de mensuração que, apesar da longa trajetória de pesquisa, ainda são atuais desafios para os pesquisadores da área, tanto no cenário nacional quanto internacional, colocando o tema entre os tópicos mais investigados no domínio do comportamento organizacional e em uma agenda de pesquisa que se encontra distante de ser esgotada.

Nesse sentido, é interessante expandir o conhecimento referente aos estudos científicos relacionados a essa temática. Sendo assim, o presente estudo tem como objetivo analisar as características das publicações sobre comprometimento organizacional na base de dados *Web of Science (WOS)* no período de 2000 a 2014 e identificar quais tópicos estudados junto a

esse tema estão sendo mais pesquisados e quais são os mais relevantes (*hot topics*).

Destaca-se que este trabalho está composto por mais quatro seções, além desta introdução. A primeira seção apresenta o aporte teórico sobre comprometimento organizacional e a segunda trata dos procedimentos metodológicos do estudo. Na sequência é apresentada a análise e a discussão dos resultados e, por fim, as considerações finais da pesquisa são expostas.

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

O estudo sobre comprometimento organizacional não é algo recente, seu desenvolvimento teórico data de aproximadamente 50 anos, tendo as pesquisas no Brasil se acelerado nos últimos vinte, a partir dos estudos de Bastos (1993, 1994), tornando-se, segundo Bastos et al. (2008a), um dos construtos mais intensamente investigados na área de Comportamento Organizacional. Entretanto, segundo Rodrigues (2009), ainda não há entre os teóricos da área um consenso em relação à origem do seu estudo e, apesar de existirem muitos significados para esse vínculo, conceituá-lo apresenta-se como uma difícil tarefa, mesmo após décadas de investigação.

Bastos (1994) destaca que, na esfera científica, comprometimento passou a significar uma adesão, uma força interna que vincula o envolvimento do indivíduo com vários aspectos no ambiente de trabalho,

promovendo união entre as partes, estabilidade ao comportamento e direcionando as ações dos mesmos. Entretanto, a falta de consenso em relação ao seu significado fica evidente desde os primeiros trabalhos apresentados, especialmente aqueles com enfoque unidimensional, como os clássicos de Becker (1960), Mowday, Steers e Porter (1979, 1982) e Wiener (1982). Esses autores foram os pioneiros a inserir o tema no meio acadêmico, a partir de pesquisas sobre o vínculo.

Becker (1960) focalizando a lealdade direcionada aos colaboradores, estudou mecanismos com os quais o comprometimento podia ocorrer enquanto um curso de ação, a partir da teoria de *side bets* ou trocas laterais. Mowday, Steers e Porter (1979), após os primeiros estudos sobre o tema, reuniram suas diferentes definições, desenvolveram um modelo com o propósito de abranger todas as teorias já apresentadas e consolidaram a primeira medida de comprometimento organizacional que teve impacto nas pesquisas sobre o assunto, o *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)*. Já Wiener (1982, p. 421) evidenciou o comprometimento como uma “totalidade de pressões normativas internalizadas para agir em prol dos objetivos e metas organizacionais”. Contudo, a perspectiva unidimensional do comprometimento apresentada por esses autores passou a ser alvo de alguns questionamentos teóricos, que deram origem a novas perspectivas, as quais fundamentaram o aparecimento dos modelos multidimensionais do construto, dentre os quais se destaca o proposto por Meyer e Allen (1991).

Estudos mais recentes sobre esse

construto, como o de Klein, Molly e Cooper (2009), defendem que o “vínculo psicológico” é a expressão que melhor define o conceito de comprometimento. Entretanto, embora não exista uma definição única para comprometimento organizacional, os diferentes conceitos apresentam como ponto em comum a visão apresentada por Meyer e Allen (1991), que o trata como um estado psicológico que caracteriza a relação do indivíduo com a organização.

Meyer e Allen (1991) buscaram sintetizar os estudos existentes sobre o comprometimento organizacional e reuniram em um mesmo modelo os três principais enfoques da agenda de pesquisa sobre o tema, que deram origem ao **modelo tridimensional do comprometimento organizacional**. Segundo Rodrigues (2009), inicialmente, esses observaram as diferenças entre a teoria apresentada por Becker (1960) - que abordava a ideia de ‘continuar’ em determinado curso de ação - e a visão de Mowday, Steers e Porter (1979, 1982) - com a noção de ‘afeto’ para com a organização - e desenvolveram duas novas formas de comprometimento, denominadas de **comprometimento de continuação**, mais tarde traduzido por Bastos (1993) como comprometimento instrumental, e **comprometimento afetivo**, respectivamente. Posteriormente, os autores incluíram uma terceira forma de comprometimento, com base nos estudos de Wiener (1982) - o qual sugeriu que o indivíduo pode permanecer na organização por se “sentir obrigado” - que chamaram de **comprometimento normativo**.

Caracterizando melhor cada um dos componentes do comprometimento, Meyer e Allen (1991) esclarecem que a **dimensão afetiva** se refere ao vínculo emocional, a identificação e ao envolvimento do

colaborador com a organização. A **dimensão instrumental**, segundo Moscon (2013), se refere ao conhecimento e julgamento das implicações pelo rompimento das relações com a organização e aos custos associados com a perda e faltas de alternativa. Já conforme Meyer e Allen (1984), a **dimensão normativa** reflete o sentimento de obrigação em continuar empregado, ou ainda a crença do empregado acerca da dívida social para com a organização e a obrigatoriedade de retribuir um favor para a mesma. Logo, as dimensões instrumental e normativa envolvem conteúdos que se opõem à dimensão afetiva, pois, ao passo que os trabalhadores que estabelecem um forte vínculo de continuação e normativo permanecem na organização porque **precisam** dela, ou porque consideram correto e sentem-se **moralmente obrigados**, aqueles comprometidos afetivamente permanecem porque **desejam**.

É importante salientar que o modelo desenvolvido por Meyer e Allen (1991) é considerado um importante marco teórico no estudo acerca dos vínculos do trabalhador com a organização, e a partir do qual muitas outras pesquisas se desenvolveram, gerando uma verdadeira linha de estudo acerca dos seus componentes. A escala, proposta e validada pelos autores, passou a ser utilizada em muitas pesquisas, em diferentes contextos culturais, incentivando a discussão sobre o número e a definição dos componentes do modelo.

MÉTODO

Foi realizada uma pesquisa bibliométrica que se debruçou sobre as publicações relacionadas à expressão Comprometimento Organizacional (Organizational Commitment). A pesquisa bibliométrica, segundo Macedo, Casa Nova e Almeida (2007) auxilia na compreensão do estágio em que as pesquisas científicas de uma determinada área se encontram.

Os dados para realização deste estudo foram coletados na base de dados *Web of Science (WOS)* do *Institute for Scientific Information (ISI)*. Essa é uma base multidisciplinar que indexa somente os periódicos mais citados em suas respectivas áreas, possibilitando a verificação da produção científica através de índices bibliométricos e percentual de autocitações (CAPES, 2014).

Para a busca dos dados, utilizou-se a palavra-chave "*Organizational Commitment*", tendo como critério a sua presença no título dos artigos publicados entre os anos de 2000 e 2014. Restringiu-se a amostra somente aos artigos que apresentavam a palavra-chave no título com o objetivo de garantir a direta associação entre as publicações e a temática analisada.

Para proceder à análise bibliométrica, o estudo buscou identificar as variáveis dispostas na Figura 1.

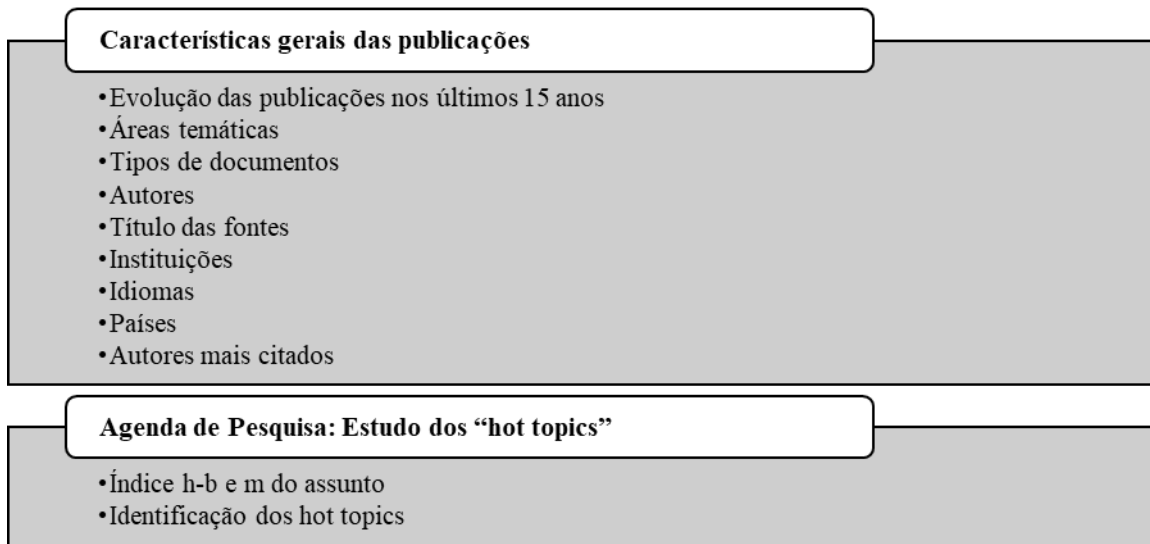


Figura 1 – Modelo Conceitual para análise bibliométrica

Fonte: elaborado pelos autores

A realização da pesquisa dividiu-se em duas etapas. A primeira etapa compreendeu a busca inicial das palavras-chave Comprometimento Organizacional (*Organizational Commitment*), selecionando-se título (*title*) no mecanismo de busca da base WOS, delimitando-se o período de tempo da busca para os anos de 2000 a 2014. Ressalte-se que as palavras-chave utilizadas no estudo foram pesquisadas conjuntamente, na forma de uma expressão.

A seguir foram levantadas as seguintes informações: evolução das publicações, áreas temáticas, tipo de documentos, autores, título das fontes, instituições, idiomas, países. Na sequência, foram identificados os estudos mais citados no período.

Na segunda etapa, foram analisados os índices h-b e m dos tópicos relacionados à temática comprometimento organizacional para, na sequência, ser executada a análise dos *hot topics*. O *h-index* (índice-h) foi proposto por Hirsch (2005) a fim de tipificar a produção científica partindo do princípio de que a quantificação do impacto e a relevância

da produção científica se faz necessária para a avaliação de pesquisadores e comparação de propósitos de pesquisa.

Banks (2006) desenvolveu o índice h-b, uma extensão do *h-index*, o qual é obtido por meio do número de citações de um tópico dentro de um lapso temporal. O cálculo do índice m, segundo o autor, é obtido pela divisão do índice “h-b” pelo período de anos que se deseja obter informações (n). Durante a análise dos índices h-b e m, foram seguidos os ensinamentos de Banks (2006), conforme Quadro 1.

Índice m	Tópico/combinção
$0 < m \leq 0,5$	Pode ser de interesse para pesquisadores em um campo específico de pesquisa, o qual engloba uma comunidade pequena;
$0,5 < m \leq 2$	Provavelmente pode se tornar um "hot topic" como área de pesquisa, no qual a comunidade é muito grande ou o tópico/combinção apresenta características muito interessantes;
$m \geq 2$	É considerado um tópico exclusivo com alcance não apenas na sua própria área de pesquisa e é provável que tenha efeitos de aplicação ou características únicas.

Quadro 1 - Definições para classificação de hot topics

Fonte: Banks (2006)

A partir das definições de Banks (2006), neste estudo serão considerados *hot topics* as combinações com índice $m \geq 2$.

A partir de uma breve análise das publicações encontradas, foram enumerados 20 tópicos a serem combinados com a expressão *Organizational Commitment*. Para a seleção dos tópicos, utilizou-se como principal critério a relação com a expressão pesquisada. Após, ocorreu a segunda busca

no sistema, combinando cada um dos tópicos relacionados com o termo *Organizational Commitment* no período de 10 anos (2004 a 2013). Período este com maior concentração de artigos (acima de 40 artigos publicados no mesmo ano), conforme análise da produção científica disposta no gráfico da Figura 1. Em seguida, foram identificados os "hot topics" por meio do cálculo do índice h-b e m. O Quadro 2 apresenta as etapas da pesquisa, cujos resultados são apresentados a seguir.

Etapas da pesquisa	Descrição
Primeira	- Pesquisa da expressão <i>Organizational Commitment</i> na WOS; - Análise das características das publicações; - Identificação dos artigos mais citados;
Segunda	- Cálculo dos índices h-b e m do assunto; - Identificação dos tópicos relacionados ao tema Comprometimento Organizacional; - Foram selecionados 20 tópicos; - Combinação na WOS com os 20 tópicos relacionados ao tema; - Cálculo dos índices h-b e m e identificação dos <i>hot topics</i> ;

Quadro 2 - Etapas da pesquisa

Fonte: Elaborado pelos autores

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Foram encontradas 619 publicações entre 2000 e 2014. Nesse período, o número de publicações manteve uma alternância, ora

mais elevada ora mais baixa, até o ano de 2012, que representa a maior produção no período analisado. A Figura 2 apresenta a evolução da produção científica relacionada à expressão comprometimento organizacional.

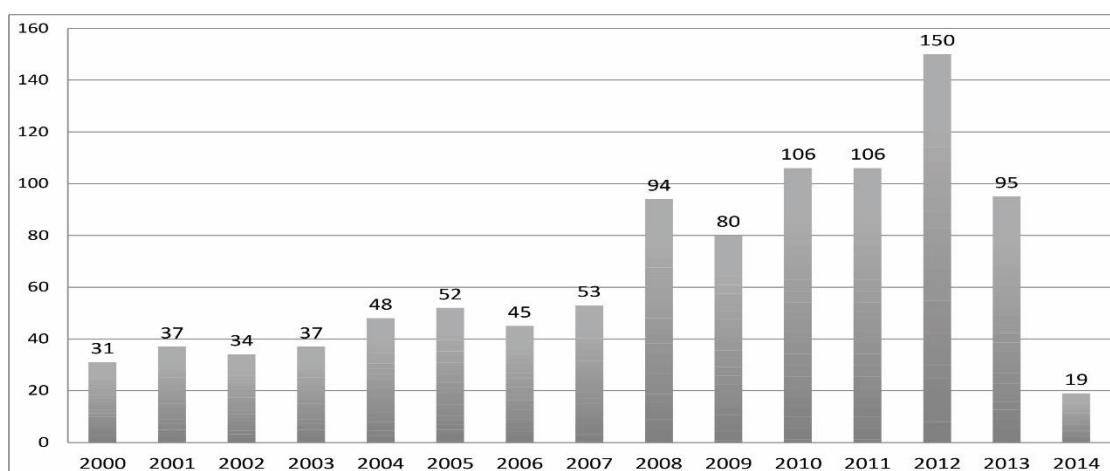


Figura 2 - Publicações por ano

Fonte: WOS/jul.2014

Percebe-se que o número de publicações do ano 2000, comparado ao ano de 2012 (ápice de publicações), apresentou um relevante crescimento. No entanto, ao

analisar o período, em 2013, evidencia-se um decréscimo na publicação sobre o tema.

A Tabela 1 apresenta as dez principais áreas temáticas relacionadas ao tema de acordo com o número de publicações.

Tabela 1 - Áreas temáticas no estudo sobre Comprometimento Organizacional

Áreas temáticas*	Nº publicações
<i>Business Economics</i> (Economia Empresarial)	469
<i>Psychology</i> (Psicologia)	378
<i>Social Sciences Other Topics</i>	68
<i>Education Educational Research</i>	61
<i>Nursing</i> (Enfermagem)	47
<i>Engineering</i> (Engenharia)	39
<i>Public Administration</i> (Administração Pública)	39
<i>Computer Science</i> (Ciência da Computação)	36
<i>Operations Research Management Science</i> (Pesquisa de Gestão em Ciência de Operações)	34
<i>Sociology</i> (Sociologia)	18

Fonte: WOS/jul.2014

*As publicações foram classificadas em mais de uma área temática, desse modo o total é superior ao número total de publicações.

Observa-se que a maioria dos estudos está relacionada a duas áreas temáticas: “Economia Empresarial” e “Psicologia”, o que de certa forma demonstra o interesse de pesquisa acerca da temática por esses campos de pesquisa.

Na Tabela 2, são apresentados os tipos de documentos referentes às publicações encontradas. A maioria das publicações

encontradas são *papers* em Anais, correspondendo a 71,73% das publicações, seguido de Resumo, representando 18,33%.

Nota-se ainda que o menor número de publicações são as do tipo resenha, com apenas 0,10%.

Tabela 2 - Classificação das publicações quanto ao tipo

Tipos de publicação*	Frequência	%
Artigos	708	71.73
<i>Papers em Anais</i>	181	18.33
Resumo de Reunião	99	10.03
Revista	22	2.22
Correção	4	0.40
Material Editorial	4	0.40
Resenha	1	0.10
Total	987	100

Fonte: WOS/jul.2014

* As publicações foram classificadas em mais de um tipo, desse modo o total é superior ao número total de publicações.

Os autores que mais publicaram sobre o tema estão apresentados na Tabela 3. Nessa encontram-se os 10 primeiros autores com maior número de publicações.

Tabela 3 - Quantidade de artigos publicados por autor

Autor	Artigos publicados
VANDENBERGHE C	10
DEVOS G	7
NEWMAN A	7
COHEN A	6
HULPIA H	6
MEYER JP	6
NG TWH	6
VAN DICK R	6
AMIN SM	5
FELDMAN DC	5

Fonte: WOS/jul.2014

Nota-se uma diversidade quanto à autoria dos trabalhos e uma similaridade nos números de artigos publicados pelos autores. O autor Vandenberghe C. possui o maior número de publicações relacionadas ao tema,

com 10 publicações no período analisado. Vandenberghe é professor da Universidade de HEC MONTREAL no Canadá.

A Tabela 4 apresenta as principais fontes de publicações.

Tabela 4 - Principais fontes

Título da fonte	Artigos
International Journal Of Psychology	65
International Journal Of Human Resource Management	58
Journal Of Vocational Behavior	32
Procedia Social And Behavioral Sciences	29
African Journal Of Business Management	24
Journal Of Business Ethics	17
Australian Journal Of Psychology	16
Journal Of Applied Psychology	16
Personnel Review	15
Journal Of Organizational Behavior	14

Fonte: WOS/jul.2014

Como pode ser observado, as publicações encontradas estão vinculadas, em sua maioria, aos seguintes periódicos: *International Journal of Psychology*, *International Journal of Human Resource Management* e *Journal of Vocational Behavior*. Desse modo, constatou-se que grande parte das publicações está relacionada a periódicos do campo da Psicologia que tratam especificamente sobre aspectos psicológicos, comportamentais e organizacionais da área.

As instituições que mais publicaram trabalhos relacionados ao tema Comprometimento Organizacional estão representadas na Tabela 5. As instituições que mais se destacaram em relação às

publicações sobre a temática foram: *Univ Western Ontario* (Canadá), *Monash Univ* (Austrália), *Univ Georgia* (Estados Unidos) e *Penn State Univ* (Estados Unidos).

Das 10 instituições que mais publicaram, 06 são universidades Americanas, demonstrando que esse país possui uma posição de destaque na pesquisa sobre o tema.

Tabela 5 - Principais instituições

Instituição	Nº Artigos
<i>Univ Western Ontario</i>	16
<i>Monash Univ</i>	15
<i>Univ Georgia</i>	13
<i>Penn State Univ</i>	11
<i>Arizona State Univ</i>	10
<i>Islamic Azad Univ</i>	10
<i>Iowa State Univ</i>	9
<i>Univ Ghent</i>	9
<i>Univ Wisconsin</i>	9
<i>Florida State Univ</i>	8

Fonte: WOS/jul.2014

O idioma inglês se sobressai, representado 449 das 619 publicações encontradas. A Tabela 6 apresenta os países que mais se destacam quando o tema

pesquisado é o Comprometimento Organizacional.

Tabela 6 - Principais países

Países	Publicações
USA	273
China	127
Canada	67
Taiwan	64
Turkey	62
Australia	57
England	52
Malaysia	36
Germany	31
South Korea	31

Fonte: WOS/jul.2014

O Quadro 3 apresenta as dez (10) publicações que obtiveram o maior número de citações no período analisado.

Nº	Título / Autor / Periódico / Ano	Nº Citações 2000-2014
01	Title: <i>Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support</i> Author(s): Rhoades, L; Eisenberger, R; Armeli, S. Source: <i>Journal of Applied Psychology</i> Volume: 86 Published: 2001	275
02	Title: <i>Commitment to organizational change: Extension of a three-component model</i> Author(s): Herscovitch, L; Meyer, JP. Source: <i>Journal of Applied Psychology</i> Volume: 87 Published: 2002	184
03	Title: <i>Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis</i> Author(s): Riketta, M. Source: <i>Journal of Organizational Behavior</i> Volume: 23 Published: 2002	176
04	Title: <i>Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance</i> Author(s): Avolio, BJ; Zhu, WC; Koh, W; Bhatia, P. Source: <i>Journal of Organizational Behavior</i> Volume: 25 Published: 2004	174
05	Title: <i>The impact of cultural values on job satisfaction and organizational commitment in self-managing work teams: The mediating role of employee resistance</i> Author(s): Kirkman, BL; Shapiro, DL. Source: <i>Academy of Management Journal</i> Volume: 44 Published: 2001	168
06	Title: <i>Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment</i> Author(s): Riketta, M; Van Dick, R. Source: <i>Journal of Vocational Behavior</i> Volume:67 Published: 2005	142
07	Title: <i>If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment, and perceived performance</i> Author(s): Eaton, SC. Source: <i>Industrial Relations</i> Volume: 42 Published: 2003	118
08	Title: <i>Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent</i>	116

	<i>Author(s): Ingersoll, GL; Olsan, T; Drew-Cates, J; DeVinney, BC; Davies, J.</i> <i>Source: Journal of Nursing Administration</i> <i>Volume: 32 Published: 2002</i>	
09	<i>Title: Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China</i> <i>Author(s): Chen, ZX; Tsui, AS; Farh, JL.</i> <i>Source: Journal of Occupational and Organizational Psychology</i> <i>Volume: 75 Published: 2002</i>	112
10	<i>Title: Internal benefits of service-worker customer orientation: Job, satisfaction, commitment, and organizational citizenship behaviors</i> <i>Author(s): Donovan, DT; Brown, TJ; Mowen, JC.</i> <i>Source: Journal of Marketing</i> <i>Volume: 68 Published: 2004</i>	102

Quadro 3 – Principais artigos em números de citações

Fonte: WOS/jul.2014

Percebe-se que grande parte dos autores das publicações mais citadas não está entre os autores que mais publicaram no período, apresentados na Tabela 3. Além disso, é possível constatar que os autores Rhoades, L; Eisenberger, R; Armeli, S., que representam os autores com o maior número de citações no período analisado, não estão entre os autores que mais publicaram (Tabela 3).

Como pode ser observado, os periódicos dos artigos mais citados estão

ligados à área da psicologia e do comportamento organizacional. Ainda, os periódicos *Journal of Applied Psychology* e *Journal of Organizational Behavior*, que apresentam um grande número de publicações relacionadas ao tema, conforme Quadro 4, são os periódicos nos quais estão publicados quatro dos artigos mais citados.

Visando verificar a emergência da temática estudada, procedeu-se o cálculo do índice h-b e m da expressão *Organizational Commitment*, conforme Tabela 7.

Tabela 7 – Índice h-b e m da expressão *Organizational Commitment*

Tema	Total artigos	índice h-b	índice m
<i>Organizational Commitment</i>	708	43	3,07

Fonte: WOS/jul.2014

A partir do exposto na Tabela 7 é possível depreender que a temática estudada trata-se de um *hot topic*, considerando as definições de Banks (2006), uma vez que apresenta o coeficiente $m \geq 2$, encontrando-se o valor de 3,07 para o Comprometimento Organizacional.

Na sequência foram investigados os principais tópicos relacionados ao tema comprometimento organizacional que estão

sendo estudados nos últimos anos. Com base em uma análise prévia das publicações encontradas na WOS, foram selecionados 25 tópicos relacionados à temática.

A Tabela 8 classifica os referidos tópicos relacionados ao tema, selecionados conforme o número de publicações.

Tabela 8 - Tópicos relacionados ao tema Comprometimento Organizacional

Temas	Nº de publicações
1. Mudança (<i>Change</i>)	309194
2. Desempenho (<i>Performance</i>)	300926
3. Comportamento (<i>Behavior</i>)	297938
4. Gestão (<i>Management</i>)	259477
5. Saúde (<i>Health</i>)	241820
6. Consequentes (<i>Outcomes</i>)	202340
7. Aprendizagem (<i>Learning</i>)	144170
8. Suporte (<i>Support</i>)	140913
9. Cultura (<i>Culture</i>)	132638
10. Valores (<i>Values</i>)	117411
11. Conhecimento (<i>Knowledge</i>)	74521
12. Gênero (<i>Gender</i>)	58743
13. Qualidade De Vida (<i>Quality Of Life</i>)	48887
14. Inovação (<i>Innovation</i>)	31524
15. Satisfação (<i>Satisfaction</i>)	21248
16. Justiça (<i>Justice</i>)	15815
17. Liderança (<i>Leadership</i>)	12442
18. Modelo (<i>Model</i>)	12442
19. Carreira (<i>Career</i>)	12144
20. Motivação (<i>Motivation</i>)	10933

Fonte: WOS/jul.2014

Posteriormente, foi realizada a combinação de cada tópico listado na Tabela 9 com a expressão *Organizational Commitment*, sendo calculado o total de publicações para cada combinação (tópico relacionado), o h-b e o coeficiente m.

Tabela 9 - Hot topics no estudo sobre o tema pesquisado

Tópicos - Base WOS	Total de publicações	Índice h-b	Coeficiente m
CONSEQUENTES (outcomes)	202340	5	0,50
APRENDIZAGEM (learning)	144170	5	0,50
CARREIRA (career)	12144	9	0,90
COMPORTAMENTO (behavior)	297938	14	1,40
CULTURA (culture)	132638	10	1,0
DESEMPENHO (performance)	300926	12	1,20
GENERO	58743	4	0,40
CONHECIMENTO (knowledge)	74521	6	0,60
GESTÃO (management)	259477	10	1,00
INOVAÇÃO (innovation)	31524	2	0,20
JUSTIÇA (justice)	15815	9	0,90
LIDERANÇA (leadership)	12442	12	1,20
MODELO (model)	12442	13	1,30
MOTIVAÇÃO (motivation)	10933	1	0,1
MUDANÇA (change)	309194	13	1,30
QUALIDADE DE VIDA (quality of life)	48887	0	0,00
SATISFAÇÃO (satisfaction)	21248	22	2,20
SUPORTE (support)	140913	11	1,10
VALORES (values)	117411	12	1,20
TURNOVER (turnover)	10070	18	1,80

Fonte: WOS/jul.2014

Orientando-se pelas considerações de Banks (2006), apenas foi classificado como *hot topics* ou tópicos quentes a combinação do tema Comprometimento Organizacional (*Organizational Commitment*) com satisfação (*satisfaction*), pois apresentou o coeficiente $m \geq 2$. Segundo Banks (2006), essa combinação pode ser considerada exclusiva, com alcance não apenas na sua própria área de pesquisa; sendo provável que tenham efeitos de aplicação ou características únicas.

A grande maioria dos outros tópicos pesquisados, como consequentes (*outcomes*), aprendizagem (*learning*), carreira (*career*), comportamento (*behavior*), cultura (*culture*), desempenho (*performance*), conhecimento (*knowledge*), gestão (*management*), justiça (*justice*), liderança (*leadership*), modelo (*model*), mudança (*change*), suporte (*support*), valores (*values*) e turnover (*turnover*), obtiveram um coeficiente m entre 0,5 e 2, podendo ser considerados *hot topics* emergentes em suas áreas de pesquisa.

Desse modo, evidencia-se que os *hot topics* identificados podem subsidiar a definição de futuros temas de pesquisa relacionados ao comprometimento organizacional, tendo em vista que consistem em tópicos emergentes no que se refere à produção acadêmica do tema.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização deste estudo permitiu constatar que a produção científica relacionada ao comprometimento organizacional, no período compreendido entre 2000 e 2014, aumentou gradativamente até o ano de 2012, que representa o ano de maior produção no período analisado. Em 2013, evidenciou-se um declínio na produção relacionada à temática.

No que tange às publicações, a maioria está relacionada à duas áreas temáticas: “Economia Empresarial” e “Psicologia”, o que de certa forma demonstra o interesse de pesquisa pela temática pelos campos da Administração e da Psicologia.

O autor Vandenberghe C. lidera o número de publicações relacionadas ao tema. Com relação aos periódicos com maior número de publicações, destacam-se: *International Journal of Psychology*, *International Journal of Human Resource Management* e *Journal of Vocational Behavior*. Os Estados Unidos lideram o ranking dos países que mais publicam sobre a temática, seguido pela China.

Percebe-se que grande parte dos autores das publicações mais citadas não está entre os autores que mais publicaram no período. Tal situação demonstra que ser o autor mais produtivo sobre determinado tema não garante um número maior de citações de seus artigos, isso pode ser decorrente de três hipóteses: a) o fato de ser o pesquisador mais produtivo sobre uma temática não quer dizer que ele seja o maior expoente da área; b) o interesse dos pesquisadores por diferentes variáveis, amostras e relacionamentos a serem trabalhados em conjunto com o comprometimento organizacional; e c) o fator de impacto do jornal publicado é determinante na dinâmica da produção da ciência.

A partir da análise da produção científica sobre Comprometimento Organizacional na base WOS, foi possível evidenciar sua importância no âmbito acadêmico, tendo em vista que o próprio tema se apresenta como um tópico quente de pesquisa. Além disso, o tópico (satisfação) se demonstrou como *hot topic* ao ser associado à

temática. Também foram encontrados outros *hot topics* emergentes, quais sejam: consequentes (*outcomes*), aprendizagem (*learning*), carreira (*career*), comportamento (*behavior*), cultura (*culture*), desempenho (*performance*), conhecimento (*knowledge*), gestão (*management*), justiça (*justice*), liderança (*leadership*), modelo (*model*), mudança (*change*), suporte (*support*), valores (*values*) e *turnover* (*turnover*).

Como limitação do estudo, destaca-se a sua realização utilizando apenas uma base de dados específica. Por essa razão, sugere-se estudos futuros que abarquem eventos acadêmicos nacionais e internacionais, outras bases de dados, teses e dissertações.

REFERÊNCIAS

- BANKS, M. G. **An extension of the Hirsch index**: indexing scientific topics and compounds. 2006. Disponível em: <<http://www.arxiv.org/abs/physics/0604216>>. Acesso em Jul. 2014.
- BASTOS, A. V. B. Comprometimento Organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, n. 3, p. 52-64, 1993.
- BASTOS, A. V. B. Múltiplos Comprometimentos no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. 1994. **Tese** (Doutorado em Psicologia). Universidade de Brasília, Brasília, 1994.
- BASTOS, A. V. B.; MEDEIROS, C. A. F.; BRITO, A. P. M.; RODRIGUES, A. C. A.; AGUIAR, C. V. N.; LISBOA, C. P. Comprometimento Organizacional: aprimorando a medida das bases Afetiva, de continuação e Normativa para o contexto de trabalho no Brasil. In: XIII Conferência Internacional Avaliação Psicológica: formas e contextos, 13, 2008, Braga. **Anais do XIII Conferência Internacional Avaliação Psicológica**: formas e contextos. Portugal, 2008.
- BASTOS, A. V. B.; SIQUEIRA, M. M. M.; MEDEIROS, C. A. F.; MENEZES, I. G. Comprometimento Organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional**: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Artmed, 2008a, p. 49-96.
- BASTOS, A. V. B.; AGUIAR, C. V. N. Comprometimento Organizacional. In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. Artmed: 2015, p. 78-91.
- BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, v. 66, n. 1, p. 32-40, 1960.
- CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Web of Science Portal Periódico Capes. 2014. Disponível em: <http://www.periodicos.capes.gov.br/?option=com_pcollection&mn=70&smn=79&cid=81>. Acesso em Jul. 2014.
- HIRSCH, J. E. An index to quantify an individual's scientific research output. **Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America**, v. 102, n. 46, p. 16569-16572, 2005.
- KLEIN, H. J.; MOLLOY, J. C.; COOPER, J. C. Conceptual Foundations: Construct Definitions and Theoretical Representations of Workplace Commitments. In: **Commitment in Organizations**. Accumulated Wisdom and New Directions, 2009.

- MACEDO, M. A. S.; CASA NOVA, S. P.; ALMEIDA, K. Mapeamento e análise bibliométrica da utilização da análise envoltória de dados (DEA) em estudos das áreas de contabilidade e administração. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.
- MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations. **Journal of Applied Psychology**, v. 69, p. 372-378, 1984.
- 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.
- MOSCON, D. C. B. As relações entre liderança e estabelecimento de vínculos do trabalhador nas organizações. 2013. **Tese** (Doutorado em Administração). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2013.
- MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. **Employee-organization linkages - the psychology of commitment, absenteeism and turnover**. New York: Academic Press, 1982.
- MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational poverty in the Northeast of Brazil - a participatory study. **Journal of Vocational Behavior**, n. 14, p. 224-247, 1979.
- RODRIGUES, A. C. A. Do Comprometimento de continuação ao Entrincheiramento Organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos. 2009. **Dissertação** (Mestrado em Psicologia). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.
- ROSTAIN, H. **La bibliométrie et ses techniques**. Toulouse: Sciences de la Société; Marseille: Centre de Recherche Rétrospective de Marseille, 1997.
- SILVA, M. R. Análise bibliométrica da produção científica docente do programa de pós-graduação em educação especial/UFSCar: 1998-2003. 2004. **Dissertação** (Mestrado em Educação Especial). Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2004.
- WIENER, Y. Commitment in organizations: a normative view. **Academy of Management Review**, v. 7, n. 3, p. 418-428, 1982.

NOTA

- (1) Doutor em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria/UFSM. Graduado em Educação Física pela Universidade Federal de Santa Maria/UFSM. Técnico Administrativo da Universidade Federal de Santa Maria/UFSM, Santa Maria, RS.
- (2) Doutora em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria/UFSM. Graduada em Administração pela Universidade Federal de Pelotas/UFPEL. Professora na Universidade Federal de Santa Maria/UFSM, Santa Maria, RS.
- (3) Doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria/UFSM. Graduada em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria/UFSM.
- (4) Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia/UFBA. Mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC. Especialista em

Administração e Formação de Recursos Humanos pela Universidade Luterana do Brasil/ULBRA. Graduada em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria/UFSM. Professora na Universidade Federal de Santa Maria/UFSM, Santa Maria, RS.

⁽⁵⁾ Doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria/UFSM. Especialização em Gestão de Organização Pública em Saúde pela Universidade Federal de Santa Maria/UFSM. Graduada em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria/UFSM.

Enviado: 09/06/2016

Aceito: 11/09/2017