



Comprometimento Organizacional: Um Estudo Bibliométrico na Base de Dados *Web of Science* Entre os Anos de 2008 a 2018

Carlos Eduardo Schlindwein, Pelayo Munhoz Olea

RESUMO

O interesse pelo tema comprometimento organizacional pode ocorrer por várias maneiras. No meio empresarial, o tema é relevante pois um colaborador comprometido é mais propenso a permanecer na empresa buscando alcançar suas metas. No meio acadêmico, o interesse por pesquisas sobre o assunto se dá pelo objetivo de ampliar a compreensão sobre as dimensões comportamentais dos colaboradores, afim de facilitar o entendimento do que este fator pode gerar para as empresas. A proposta do estudo foi analisar a evolução da produção científica sobre comprometimento organizacional nos anos de 2008 até 2018, na base de dados *Web of Science*. Para tal, foi feita uma pesquisa descritiva quantitativa, e o procedimento metodológico foi do tipo bibliométrico. Na pesquisa identificou-se 372 artigos, havendo um aumento de documentos publicados na área durante o passar dos anos. Identificou-se ainda, que os Estados Unidos da América com 72 publicações, são o país que teve mais documentos sobre o assunto e, ainda, os 2 artigos mais citados no período são oriundos de uma revista americana.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional. Bibliometria. *Web of Science*.

1 INTRODUÇÃO

Existem várias razões possíveis para o interesse de pesquisa pelo comprometimento. Segundo Mowday, Steers e Porter (1978) primeiro, de acordo com a teoria, o envolvimento do colaborador em uma empresa precisa ser um preditor sólido de alguns comportamentos, especialmente o volume de negócios. As pessoas dotadas de comprometimento, possuem uma maior tendência de querer permanecer em uma organização trabalhando para o cumprimento de suas metas. Segundo, a noção de comprometimento é normalmente atraente para gestores e cientistas sociais. Em terceiro lugar, uma maior compreensão do compromisso organizacional pode nos ajudar a compreender a natureza dos processos psicológicos mais gerais pelos quais as pessoas escolhem se identificar com objetos em seu ambiente e extrair sentido desse ambiente.

Zanotto (2017) afirma que a busca por compreender o comprometimento organizacional começou na década de 1960, contudo nas décadas de 1980 e 1990 o tema se instaurou no meio acadêmico. A evolução dos estudos acadêmicos sobre comprometimento organizacional é visível, tendo passado por adequações sobre as suas temáticas de estudo. Essas mudanças se deram com o objetivo de ampliar o entendimento sobre as dimensões atitudinais e comportamentais dos funcionários, gerando assim uma facilidade de compreensão do que o comprometimento pode gerar às empresas.

Comprometimento Organizacional pode ser definido como um tipo de vínculo social firmado entre colaborador e organização, composto de um elemento afetivo e de identificação que preestabelecem um conjunto de intenções comportamentais de participação, pro atividade, esforço extra e defesa da organização (MENEZES, 2009). Mowday, Steers e Porter (1979) definem comprometimento organizacional como a força relativa de identificação e envolvimento de uma pessoa com determinada organização. Pode ser explicado como uma forte crença e aceitação dos objetivos da empresa, disposição para exercer um esforço especial em nome da organização e uma forte vontade de manter-se participativo na mesma.

O estudo do comprometimento organizacional é relevante pois segundo Rego e Cunha



(2008) o comprometimento é variável central na ótica gerencial, dado que pessoas comprometidas são mais propensas a dedicar maiores esforços ao trabalho, colaborando assim para o desempenho organizacional. Oliveira e Rowe (2018), ao analisarem a produção científica sobre comprometimento organizacional no setor público entre os anos de 1997-2017, observaram que o número de estudos está aumentando, especialmente entre 2010 e 2015, havendo um pequeno decréscimo entre 2016 e 2017.

Oliveira e Rowe(2018) citam que a pesquisa sobre comprometimento organizacional tem como objetivo entender diferentes tópicos, como antecedentes e consequentes, como o comportamento dos empregados está relacionado a esse construto, ou mesmo a área em que ocorre. Os autores afirmam que o campo de estudo sobre comprometimento organizacional está em constante evolução, pois, existem alguns modelos que tentam explicar o tema comprometimento. Com base nestes constantes estudos sobre a temática comprometimento organizacional, este estudo propôs-se a analisar a produção científica sobre o mesmo entre os anos de 2008 até junho de 2018 na base de dados *Web of Science*, mais especificamente na área de Gestão, buscando identificar a quantidade de artigos publicados ano a ano, os artigos mais citados na faixa de tempo da pesquisa, os autores que mais publicaram sobre o assunto, os tipos de documentos publicados nos anos de 2008 a 2018, os países que mais publicaram na área de comprometimento organizacional, as universidades que mais documentos tem publicados no assunto comprometimento organizacional e, por fim, os *journals* com a maior quantidade de publicações.

Para contemplar com os objetivos deste documento, além desta introdução, o mesmo foi estruturado da seguinte maneira: trazer o referencial teórico acerca do assunto Comprometimento Organizacional, na sequência é exposta a metodologia de pesquisa abordada no artigo e, em seguida, parte-se para a exposição dos resultados obtidos. Por último, são apresentadas as considerações finais, bem como as referências utilizadas no artigo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Na presente seção, será apresentado o tema comprometimento organizacional, trazendo alguns conceitos sobre o mesmo definidos em estudos científicos durante o passar dos anos.

2.1 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Em seu estudo, D'amato e Herzfeldt (2008) declaram que uma infinidade de estudos já se concentraram em observar o comprometimento organizacional. Os autores citam que várias revisões da literatura sobre comprometimento já foram publicadas e observam que há duas formas de enxergar o comprometimento. A primeira trata comprometimento como um construto multidimensional, direcionado a diferentes objetos como uma organização, uma equipe ou uma ocupação. A segunda ótica trata comprometimento organizacional como um conceito de identificação individual e envolvimento em uma determinada empresa. Segundo os autores, o comprometimento organizacional de um indivíduo compreende a crença e aceitação dos objetivos e valores de uma empresa, a disposição de fazer um esforço considerável em nome da organização e o desejo de manter a associação com a organização.

Becker (1960) afirma que o comprometimento contém uma explicação implícita de um mecanismo que produz um comportamento humano consistente. Os compromissos surgem quando uma pessoa, ao fazer uma aposta paralela, vincula interesses a essa linha de atividade. As apostas paralelas, são uma consequência da participação da pessoa em organizações sociais. Para entender totalmente os compromissos, é necessária uma análise do sistema de valor no qual as apostas são feitas.

Meyer e Allen (1997) citam que funcionários comprometidos organizacionalmente



possuem algumas características que os identificam, entre elas pode-se citar o baixo índice de absenteísmo, o zelo pelo patrimônio da organização, o compartilhamento dos mesmos objetivos da empresa e o não abandono da empresa, mesmo em períodos de dificuldades. Mathieu e Zajac (1990) afirmam que o comprometimento organizacional está associado a variáveis pessoais, estados de função e aspectos do ambiente de trabalho, que vai desde características do trabalho até dimensões da estrutura organizacional. Segundo os autores, o comprometimento organizacional pode ser usado para prever absenteísmo, desempenho, rotatividade e outros comportamentos.

Segundo Joo (2010) o comprometimento organizacional interfere no desempenho e na eficácia organizacional das empresas, sendo que o comprometimento é necessário ser compreendido pois remete ao comportamento relacionado ao trabalho do funcionário. O autor afirma que a cultura organizacional e a liderança são fundamentais para o comprometimento organizacional dos funcionários. Características demográficas (por exemplo, idade, sexo, nível de escolaridade), estados da função, características do trabalho, relação grupo/líder, características organizacionais, motivação e satisfação no trabalho, são fatores que podem melhorar o comprometimento organizacional, segundo Mathieu e Zajac (1990).

Junior (2017) fez um levantamento dos conceitos de comprometimento organizacional definidos por diversos autores ao longo dos anos. O mesmo se encontra no quadro 1.

Quadro 1. Conceitos de comprometimento organizacional

Referência	Conceito
Mowday, Porter e Steers (1982)	Comprometimento organizacional é uma forte relação entre o indivíduo e a organização, realizando esforços pela organização, crendo e aceitando os objetivos e valores organizacionais e desejando permanecer na organização.
Meyer e Allen (1991)	Comprometimento organizacional é o estabelecimento de um vínculo afetivo (querer permanecer), vínculo normativo (permanecer obrigado) e vínculo instrumental (necessidade de permanecer).
Bastos, Brandão e Pinho (1997)	Comprometimento organizacional é o grau em que o indivíduo aceita ou internaliza as características ou perspectivas organizacionais.
Medeiros e Enders (1998)	Comprometimento organizacional refere-se a uma crença e aceitação dos valores e objetivos organizacionais e a disposição do indivíduo em exercer um esforço considerável em benefício dela e um forte desejo de permanecer como membro.
Mc Donald e Makin (2000)	Comprometimento organizacional é um trato psicológico entre funcionário e organização.
Stecca (2001)	Comprometimento organizacional é o forte envolvimento do indivíduo com o ambiente organizacional, expondo o desejo de permanecer e se empenhando para favorecer a organização.
Siqueira (2001)	Comprometimento organizacional é entendido como um contrato psicológico entre a organização e indivíduo.
Valentine, Godkin e Lucero (2002)	Comprometimento organizacional é a inclinação dos interesses do indivíduo e dos compromissos com a organização.
Davenport (2005)	Comprometimento organizacional refere-se ao elo entre o indivíduo e a organização, de base emocional ou intelectual.
Robbins (2005)	Comprometimento organizacional é o grau em que o indivíduo se identifica a organização e seus objetivos, desejando permanecer como membro da mesma.
Yilmaz (2008)	Comprometimento organizacional é a adoção dos objetivos da organização pelos indivíduos e o comprometimento dos mesmos com o atendimento destes objetivos pela organização.

Fonte: Junior (2017)

Junior (2017) afirma que dentre as definições de comprometimento organizacional, o que é comum em todos é que o mesmo é um estado, que caracteriza a relação de envolvimento



da pessoa com a empresa. Sendo o principal fator que distingue essas várias definições, é a natureza desse estado do indivíduo, as suas dimensões e o que motiva cada um.

Para Meyer e Allen (1991) o comprometimento organizacional pode ser descrito com três dimensões, (afetiva, normativa e instrumental). Os autores citam que a dimensão afetiva é oriunda do contexto da organização a partir do momento em que os funcionários absorvem e compreendem os valores da empresa e se identificam com eles. Este sentimento interfere no desempenho do colaborador, na execução das tarefas diárias, bem como no desejo de permanecer na empresa. A dimensão instrumental segundo os autores, enfatiza uma avaliação dos custos de uma demissão por parte do funcionário, bem como envolve um cálculo das vantagens e desvantagens nas trocas que o colaborador faz com a organização.

Barbosa e Faria (2000 apud Eckert, 2006) citam que a dimensão normativa do comprometimento organizacional se dá quando o vínculo entre a pessoa e a empresa decorre da internalização das regras, valores e padrões estabelecidos, fazendo com que seja gerada uma concordância moral com os objetivos e valores da empresa. Uma diferença significativa entre as dimensões afetiva e normativa está no fato do primeiro significar um caráter voluntário, enquanto o último se reporta a um significado de obrigação.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A bibliometria é definida como sendo o estudo dos aspectos quantitativos da produção, propagação e aproveitamento da informação já publicada. Macias-Chapula (1998), afirma que o método desenvolve padrões e modelos matemáticos para mensurar esses processos, usufruindo dos resultados para elaborar previsões e tomadas de decisão. Lopes et al. (2012), corroboram afirmando que a bibliometria é uma técnica que serve para medir índices de produção e disseminação de conhecimento, e acompanhar a forma como se desenvolvem diversas áreas científicas, bem como os padrões de autoria, publicações e uso de resultados de investigação. A avaliação do que é produzido cientificamente, é feita através de vários indicadores bibliométricos, divididos em indicadores de qualidade, importância e impacto científicos.

Araujo (2006) diz que a bibliometria possui três leis que analisam o comportamento da literatura, sendo elas a Lei de produtividade de autores (pesquisadores) de Lotka (1926), tem-se também a Lei de dispersão de periódicos de Bradford (1934) e por último a Lei de Zipf (1949) que mensura a frequência de palavras de um documento científico.

Quanto aos procedimentos adotados, fez-se primeiramente uma pesquisa bibliográfica para buscar um maior conhecimento acerca da temática de comprometimento organizacional, assim como também sobre o tema bibliometria e a sua utilização para identificação das leis que a regem. A seguir, utilizou-se a pesquisa bibliométrica para a obtenção dos dados pertinentes a esta pesquisa. A análise e apresentação dos dados é quantitativa.

Para o estudo, foi definido como período de pesquisa dez anos, mais especificamente nos anos de 2008 até junho de 2018. Num primeiro momento, definiu-se a base de dados *Web of Science* como base de pesquisa. A escolha por esta base se deu pois segundo Santos (2003) a *Web of Science* é uma base com cobertura global e completa dos seus temas, reconhecidamente estruturada para análise de informação para produção de indicadores, sem necessidade de grandes manipulações nos dados.

A pesquisa foi feita usando o termos "*Organizational commitment*", adotando como base a busca somente de documentos que tenham o termo em seu título. Após isto, foi refinado a pesquisa limitando-a ao campo de "*Management*", o que resultou em um filtro com 372 documentos para o período ao qual a pesquisa se propôs. No apêndice A, encontra-se o *print* da tela com os filtros aplicados para a pesquisa feita. Os itens analisados nesta pesquisa foram a quantidade de artigos publicados ano a ano, os artigos mais citados na faixa de tempo da



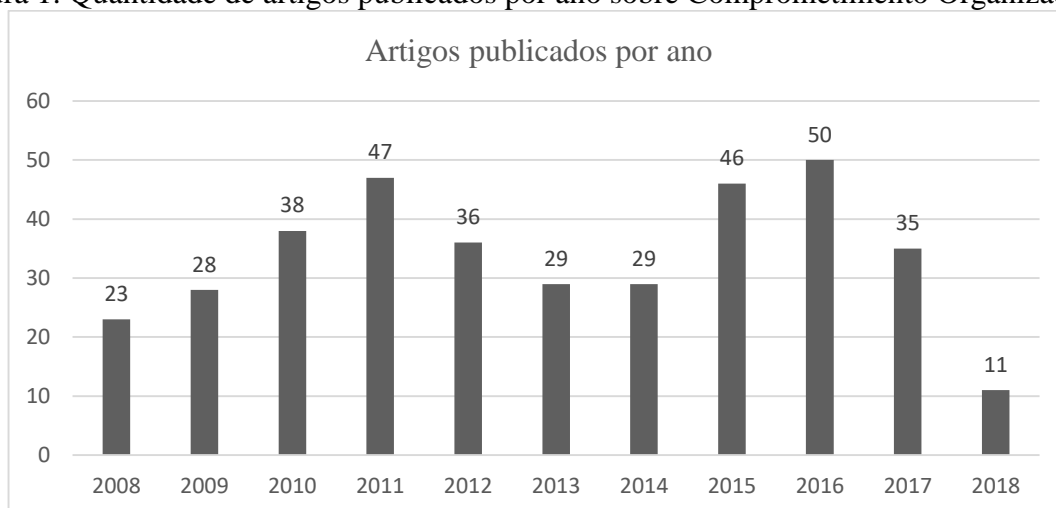
pesquisa, os autores que mais publicaram sobre o assunto, os tipos de documentos publicados nos anos de 2008 a 2018, os países que mais publicaram na área de comprometimento organizacional, os *journals* com mais documentos publicados e, por fim, as universidades que mais documentos tem publicados no assunto comprometimento organizacional. Foi usado o software Microsoft Office Professional Plus 2013 para elaboração dos gráficos apresentados nos resultados do estudo.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este estudo buscou analisar a produção científica em relação ao tema Comprometimento Organizacional, no período de 2008 até junho de 2018. A busca se deu na base de dados *Web of Science*, onde foi usado o termo “*Organizational Commitment*” para busca e adotado como parâmetro apenas documentos que contenham o termo em seu título. Após este primeiro filtro, a busca foi refinada para ter-se apenas artigos da área de “*Management*”, o que proporcionou um filtro com 372 documentos.

Observou-se que houve uma variação na produção científica durante os dez anos analisados. No ano de 2008 foram publicados 23 artigos, tendo uma crescente em 2009 com 28 trabalhos, 2010 aparece com 38 documentos e a crescente segue até 2011 com 47 publicações. Em 2012 tem-se uma caída na publicação de documentos com 36 artigos, 2013 e 2014 aparecem com 29 publicações em cada ano e, então se retoma o crescimento de publicações com 46 artigos em 2015 e 50 trabalhos em 2016. Para o ano de 2017 acontece novamente uma diminuição nas publicações com 35 trabalhos publicados. No ano de 2018, até a data de corte da pesquisa a quantidade de artigos publicados é de 11 documentos. Na figura 1, tem-se a produção de documentos ano a ano, durante os dez anos pesquisados.

Figura 1: Quantidade de artigos publicados por ano sobre Comprometimento Organizacional



Fonte: Elaborada pelo autor com base em informações de *Web of Science* (2018)

Obs: Informações consultadas em 29.06.2018

Após esta análise inicial, seguiu-se com a análise de citações dos artigos que estão descritos no Quadro 2. Observa-se que os artigos mais citados foram: *Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment* com 149 citações e publicado na revista *Journal of Applied Psychology* em 2008, *Leader–Member Exchange and Affective organizational Commitment: The Contribution of Supervisor's Organizational Embodiment* com 139 citações e publicado na revista *Journal of Applied Psychology* em 2010, *Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study* com 89 citações e publicado no periódico *Journal of Organizational Change Management* em 2008, *Learning orientation,*



organizational commitment and talent retention across generations A study of European managers com 85 citações e publicado na revista *Journal of Managerial Psychology* em 2008, *Psychological Contract Breaches, Organizational Commitment, and Innovation-Related Behaviors: A Latent Growth Modeling Approach* com 79 citações e publicado na revista *Journal of Applied Psychology* em 2010.

Em sexto lugar aparece o artigo *Human resource practices, organizational commitment and intention to stay* com 73 citações e publicado na revista *International Journal of Manpower* em 2008. O sétimo lugar, com 67 citações é do artigo *Organizational Commitment for Knowledge Workers: The Roles of Perceived Organizational Learning Culture, Leader-Member Exchange Quality, and Turnover Intention*, publicado na revista *Human Resource Development Quarterly* em 2010. Seguindo, aparece o artigo *Understanding project champions' ability to gain intra-organizational commitment for environmental projects* com 65 citações e publicado na revista *Journal of Operations Management* em 2010. Em nono lugar consta o artigo *The "new career" and organizational commitment Do boundaryless and protean attitudes make a difference?* com 62 citações e publicado na revista *Career Development International* em 2009. O décimo artigo mais citado da pesquisa é *How Does Corporate Ethics Contribute to Firm Financial Performance?: The Mediating Role of Collective Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior* com 60 citações e publicado na revista *Journal of Management* em 2013.

Quadro 2: Análise dos artigos mais citados

(continua)

Autores	Título	Ano	Revista	Citações
Solinger, O. N., Olfen, W. V., Roe, R. A.	<i>Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment</i>	2008	<i>Journal of Applied Psychology</i> , Vol. 93, No. 1, 70-83	149
Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T. E., Gonzalez-Morales, M. G., Steiger-Muller, M.	<i>Leader-Member Exchange and Affective organizational Commitment: The Contribution of Supervisor's Organizational Embodiment</i>	2010	<i>Journal of Applied Psychology</i> . Volume: 95 Edição: 6 Páginas: 1085-1103	139
Rego, A., Cunha, M.P.	<i>Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study</i>	2008	<i>Journal of Organizational Change Management</i> Volume: 21 Edição: 1 Páginas: 53-75	89
D'Amato, A., Herzfeldt, R.	<i>Learning orientation, organizational commitment and talent retention across generations A study of European managers</i>	2008	<i>Journal of Managerial Psychology</i> Volume: 23 Edição: 8 Páginas: 929-953	85
Ng, T. W. H., Lam, S. S. K., Feldman, D. C.	<i>Psychological Contract Breaches, Organizational Commitment, and Innovation-Related Behaviors: A Latent Growth Modeling Approach</i>	2010	<i>Journal of Applied Psychology</i> Volume: 95 Edição: 4 Páginas: 744-751	79



(conclusão)

Chew, J., Chan, C. C.A.	<i>Human resource practices, organizational commitment and intention to stay</i>	2008	<i>International Journal of Manpower</i> Volume: 29 Edição: 5-6 Páginas: 503-522	73
Baek-Kyoo, J.	<i>Organizational Commitment for Knowledge Workers: The Roles of Perceived Organizational Learning Culture, Leader- Member Exchange Quality, and Turnover Intention</i>	2010	<i>Human Resource Development Quarterly</i> Volume: 21 Edição: 1 Páginas: 69-85	67
Gattiker, T. F., Carter, C. R.	<i>Understanding project champions' ability to gain intra- organizational commitment for environmental projects</i>	2010	<i>Journal of Operations Management</i> Volume: 28 Edição: 1 Páginas: 72-85	65
Briscoe, J. P., Finkelstein, L.	<i>The "new career" and organizational commitment Do boundaryless and protean attitudes make a difference?</i>	2009	<i>Career Development International</i> Volume: 14 Edição: 2-3 Páginas: 242-260	62
Chun, J. S., Shin, Y., Choi, J. N., Kim, M. S.	<i>How Does Corporate Ethics Contribute to Firm Financial Performance?: The Mediating Role of Collective Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior</i>	2013	<i>Journal of Management</i> Volume: 39 Edição: 4 Páginas: 853-877	60

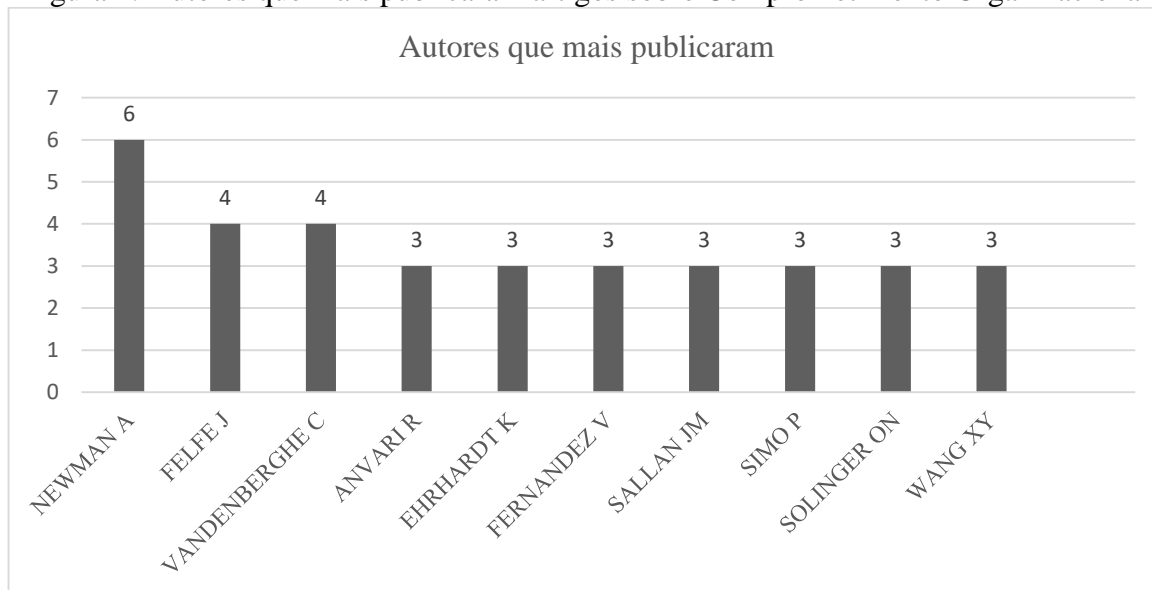
Fonte: Elaborado pelo autor com base em informações de *Web of Science* (2018)

Obs: Informações consultadas em 29.06.2018

Os autores que mais publicaram trabalhos na área de Comprometimento Organizacional foram Alexander Newman da universidade Deakin University na Austrália com 6 artigos, Joerg Felde da universidade Helmut Schmidt na Alemanha e Christian Vandenberghe da universidade HEC Montréal no Canadá com 4 artigos e Roya Anvari, da universidade Teknologi Malaysia, Kyle Ehrhardt da universidade do Colorado Denver, EUA, Vicenc Fernandez da universidade Politècnica de Catalunya, Espanha, Jose M. Sallan da universidade Politècnica de Catalunya, Espanha, Pep Simo da universidade Politècnica de Catalunya, Espanha, Omar N. Solinger da universidade Vrije Amsterdam, Países Baixos e Xiaoyun Wang da universidade Shandong, China com 3 artigos. A figura 2 retrata os autores com mais produções no período de pesquisa proposto pelo estudo.



Figura 2: Autores que mais publicaram artigos sobre Comprometimento Organizacional

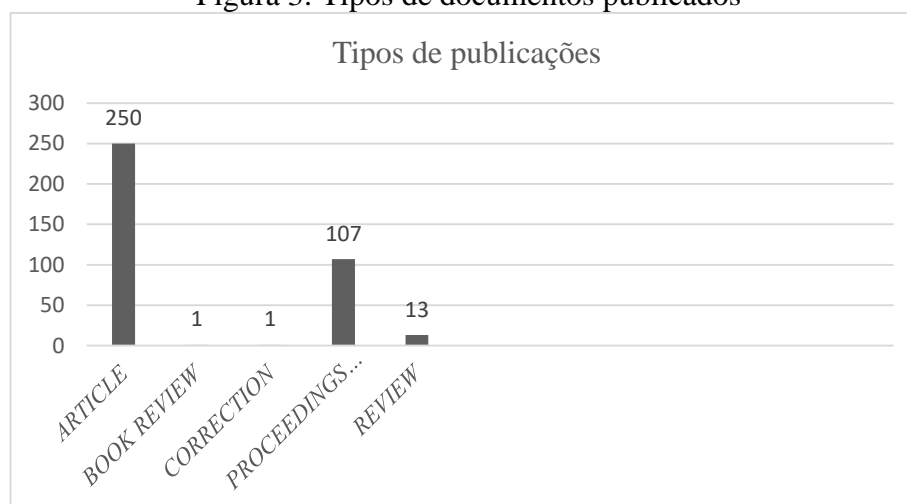


Fonte: Elaborada pelo autor com base em informações de *Web of Science* (2018)

Obs: Informações consultadas em 29.06.2018

Quanto aos tipos de documentos publicados, com maior número de publicações aparecem os *article* que são artigos de periódicos padrão com 250 publicações, em segundo lugar tem-se os *proceedings paper* que são artigos que foram inicialmente apresentados em uma conferência e posteriormente adaptados para publicação em um periódico com 107 documentos, após aparecem os *review* que são os artigos de revisão do estado da arte com 13 publicações e por último vem o *book review* que é uma revisão de livro e o *correction* que é um artigo de correção. A figura 3 retrata o tipo de documentos publicados nos anos propostos pela pesquisa.

Figura 3: Tipos de documentos publicados



Fonte: Elaborada pelo autor com base em informações de *Web of Science* (2018)

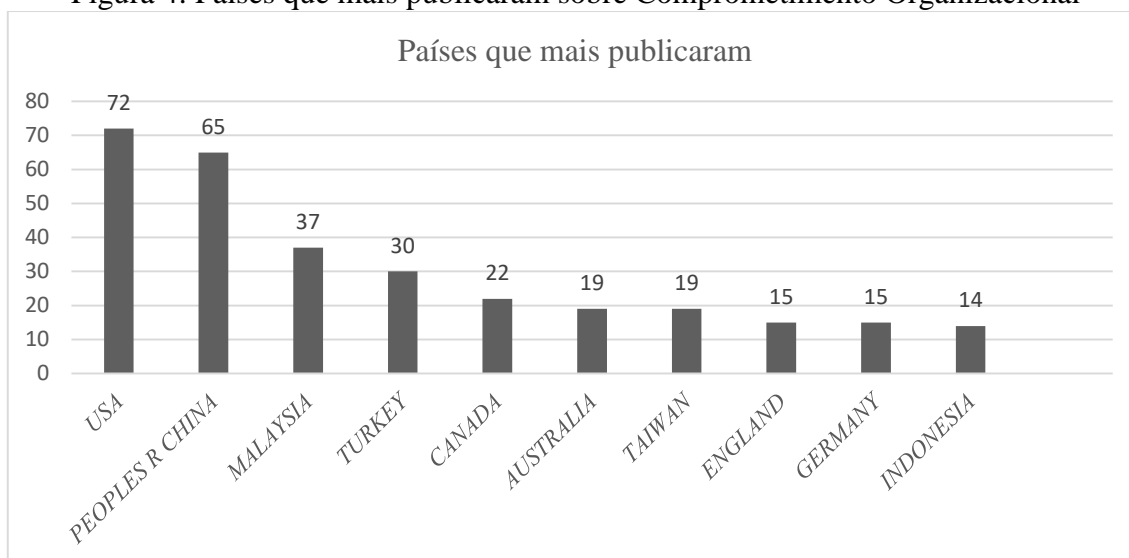
Obs: Informações consultadas em 29.06.2018

Outra análise feita neste estudo, foi buscar quais os países que mais abordam o tema comprometimento organizacional em pesquisas científicas. Na figura 4, estão dispostos os 10 países com maior quantidade de publicações sobre o tema relevante à esta pesquisa. É possível observar que Estados Unidos da América é o país com a maior quantidade de publicações, com



um total de 72 publicações. A segunda colocação, com 65 documentos fica com a China, seguido em terceiro lugar por Malásia com 37 artigos. Na sequência vem a Turquia com 30 documentos, a quinta posição fica com o Canadá tendo 22 publicações, seguido pela Austrália com 19 documentos publicados. Taiwan vem logo na sequência tendo um total de 19 artigos, após aparece a Inglaterra com 15 documentos, seguida pela Alemanha que também possui 15 publicações e, por último, aparece a Indonésia com 14 artigos publicados.

Figura 4: Países que mais publicaram sobre Comprometimento Organizacional



Fonte: Elaborada pelo autor com base em informações de *Web of Science* (2018)

Obs: Informações consultadas em 29.06.2018

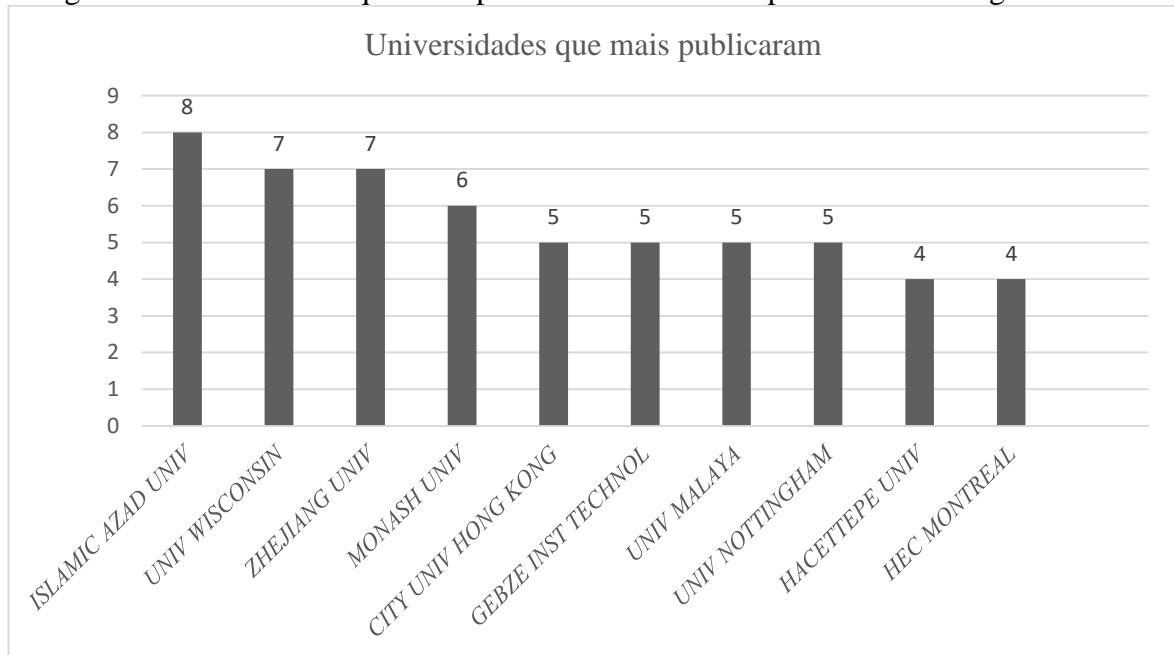
Foi analisado também quais as universidades que mais buscaram trabalhar com o tema comprometimento organizacional em suas pesquisas. Na figura 5 consta as 10 universidades que mais publicaram documentos científicos na área de comprometimento organizacional. Ocupando posição de destaque nas publicações temos a universidade Islamic Azad, sendo a mesma uma universidade privada situada no Irã, tendo 8 publicações no período ao qual essa pesquisa se propôs. Em segundo lugar, com 7 documentos publicados, temos a universidade Wisconsin, sendo a mesma uma universidade pública situada nos Estados Unidos da América e também a universidade Zhejiang, que é uma universidade pública situada na China. Com 6 publicações, temos a universidade Monash que é uma instituição privada situada na Austrália.

Na sequência, com 5 publicações, temos 4 universidades listadas, a primeira é a universidade de Hong Kong, universidade pública situada em Hong Kong na China. A universidade técnica de Gebze, localizada na Turquia também aparece com 5 documentos publicados. Seguindo, ainda, com 5 publicações também temos a universidade Malaya que é uma universidade publicada situada na Malásia. E com as mesmas 5 publicações temos a universidade Nottingham que é uma universidade pública situada na Inglaterra.

Seguindo, com 4 artigos publicados temos duas universidades. A universidade Hacettepe é uma instituição estadual localizada na Turquia e, para finalizar, temos a Hec Montréal que é uma escola de negócios de pós-graduação da universidade de Montréal no Canadá.



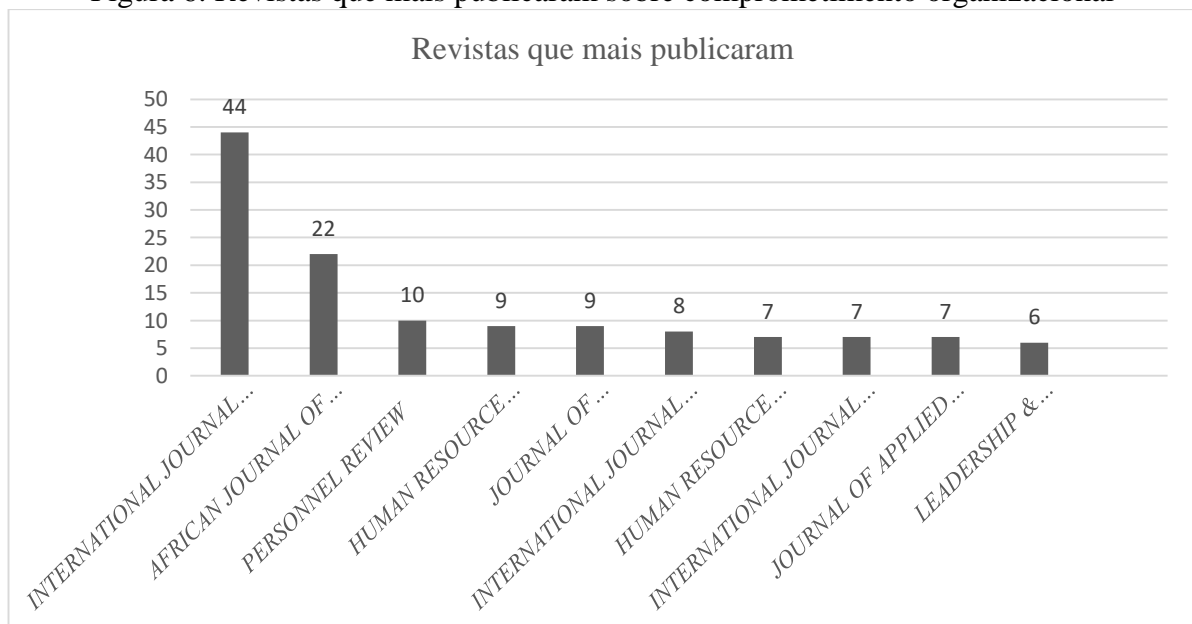
Figura 5: Universidades que mais publicaram sobre Comprometimento Organizacional



Fonte: Elaborada pelo autor com base em informações de *Web of Science* (2018)
Obs: Informações consultadas em 29.06.2018

Por último, foi analisado quais as revistas que mais publicaram documentos no período analisado. Para informação do fator H index de cada revista, foi buscado junto ao *Scimago Journal & Country Rank* que é uma revista que fornece por um valor numérico, o número médio de citações recebidas durante um período selecionado por documento publicado naquele periódico, durante os 3 anos anteriores. A figura 6 apresenta as 10 revistas com mais publicações sobre comprometimento organizacional no período ao qual a pesquisa se propôs.

Figura 6: Revistas que mais publicaram sobre comprometimento organizacional



Fonte: Elaborada pelo autor com base em informações de *Web of Science* (2018)
Obs: Informações consultadas em 29.06.2018



Como periódico com o maior número de publicações, tendo publicado 44 documentos, aparece o *International Journal of Human Resource Management* com fator H index de 89 e localizado no Reino Unido. Seguindo, tem-se a revista *African Journal of Business Management* com 22 publicações e fator H index de 10 e localizada na África do Sul. Em terceiro lugar, com 10 publicações aparece a revista *Personnel Review* possuindo um H index de 57 e localizada no Reino Unido. Com 9 documentos publicados no período de 2008 até 2018, aparece a revista *Human Resource Development Quarterly* possuindo um fator H index de 52 e localizada nos Estados Unidos da América. Com os mesmo 9 documentos publicados aparece também o periódico *Journal of Management Development* apresentando um fator H index de 47 e localizado no Reino Unido. Em sexto lugar, com 8 publicações no período, aparece a revista *International Journal of Manpower* possuindo um fator H index de 47 e localizada no Reino Unido. Na sequência, tendo publicado 7 documentos aparecem 3 revistas, sendo a *Human Resource Management* com fator H index de 73 e localizada nos Estados Unidos da América, o periódico *International Journal of Organizational Leadership* com fator de H index de 11, localizada no Canadá e a revista *Journal of Applied Psychology* com fator H index de 235 e localizada nos Estados Unidos da América. Em décimo lugar, tendo publicado 6 documentos aparece a revista *Leadership & Organization Development Journal* possuindo um fator H index de 51 e localizada no Reino Unido.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme o objetivo do documento, foi feito um estudo bibliométrico analisando a evolução da produção científica dentro da área do comprometimento organizacional, mais especificamente nos anos de 2008 até junho de 2018. A base de dados usada como fonte de análise foi a *Web of Science* e os resultados sobre as publicações de documentos mostram que houve um crescimento na publicação de artigos nos anos de 2008 a 2011, entrando em declínio nos anos de 2012 até 2014 e após retomando novamente o crescimento, onde o ano de 2016 apresenta o pico de publicações na faixa de tempo determinada com 50 publicações. Contudo, 2017 já apresenta uma regressão na quantidade de documentos publicados, o que demonstra que há uma oscilação de publicações sobre o tema comprometimento organizacional.

Ao analisar os artigos com maior número de citações do período de tempo pesquisado, percebe-se que existe um destaque para dois documentos, o artigo *Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment* que foi publicado em 2008 tem 149 citações e em segundo lugar aparece *Leader-Member Exchange and Affective organizational Commitment: The Contribution of Supervisor's Organizational Embodiment* publicado em 2010 com 139 citações. Os dois documentos são oriundos do *Journal of Applied Psychology* localizado nos Estados Unidos da América e possui H index de 235, justamente a revista com maior H index dentre as que mais publicaram. Paralelo a este dado, é possível observar nos resultados obtidos com a pesquisa bibliométrica que o país que mais publica na área de comprometimento organizacional é os Estados Unidos da América com 72 documentos publicados, ou seja, pode-se concluir com isso que o país é referência de pesquisa no assunto durante o período proposto pela pesquisa pois os dois artigos mais citados são de uma revista americana com o maior fator H index e o país é o que mais publica no assunto.

Porém ao analisar os autores que mais publicaram sobre o tema comprometimento organizacional, é possível observar que entre os 10 autores que mais publicaram artigos sobre o assunto apenas um é vinculado a uma instituição americana, o que leva a um entendimento de que a pesquisa sobre o assunto é pluralizada entre pesquisadores americanos. Outro fator que corrobora para um entendimento sobre a pluralidade americana de publicações, é que entre as 10 instituições de ensino que mais publicam apenas uma delas está situada no Estados Unidos da América. Sintetizando a visão sobre as publicações americanas é possível afirmar então que



o país é o que mais publica na área de comprometimento organizacional, contudo entre os autores que mais publicam aparece apenas um vinculado à uma instituição americana e entre as universidades que mais publicam apenas uma é americana.

Como síntese dos resultados, pode-se colocar o tema comprometimento organizacional como um assunto com uma oscilação na quantidade de publicações a respeito no decorrer dos anos, os dois artigos mais citados no período pesquisado são oriundos de uma revista localizada nos Estados Unidos da América, revista essa com o maior fato H index dentre as revistas que mais publicaram e, olhando a quantidade de publicações por país, novamente aparecem os Estados Unidos da América como sendo o país com maior número de publicações.

Quanto as limitações do estudo, é possível citar a busca de informações em apenas uma base de dados, que no caso deste estudo foi a *Web of Science*. Como sugestão de estudos futuros, seria interessante então analisar a produção científica em outras bases de dados, para assim poder traçar um paralelo entre as mesmas. Outro fator pertinente, seria abordar o campo de pesquisa não somente ao termo comprometimento organizacional, mas fazer uma pesquisa relacionando o tema com os três tipos de comprometimento citados no referencial teórico, sendo eles o comprometimento afetivo, comprometimento instrumental e comprometimento normativo.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, C. A. *Bibliometria: evolução histórica e questões atuais*. Em Questão, Porto Alegre, v. 12, n. 1, p. 11-32, jan./jun. 2006
- BECKER, H.S. Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*. Vol:66 Edição:1, pág. 32-40, 1960. DOI: 10.1086/222820
- D'AMATO, A.; HERZFELDT, R. Learning orientation, organizational commitment and talent retention across generations A study of European managers. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 No. 8, pp. 929-953, 2008. DOI 10.1108/02683940810904402
- ECKERT, A. *Comprometimento com a organização e com a profissão: um estudo multidimensional em empresas de serviços contábeis*. 2006. (125f.). Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.
- JOO, B-K. Organizational Commitment for Knowledge Workers: The Roles of Perceived Organizational Learning Culture, Leader-Member Ex.... *Human Resource Development Quarterly*, 2010. DOI: 10.1002/hrdq.20031
- JUNIOR, A. F. B. *Percepção de justiça sobre a avaliação de desempenho e sua relação com o comprometimento organizacional*. 2017. 156f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Administração, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2017.
- LOPES, Sílvia et al. *A Bibliometria e a Avaliação da Produção Científica: indicadores e ferramentas*. In: Actas do Congresso Nacional de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas. 2012.
- MACIAS-CHAPULA, C. A. O papel da infometria e da cienciometria e sua perspectiva nacional e internacional. *Ciência da Informação*, Brasília: IBICT, v. 27, n. 2, p. 134-140, 1998.
- MATHIEU, J. E.; ZAJAC, D. M. A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, Vol. 108. No. 2, 171-194, 1990.
- MENEZES, I. G. *Comprometimento Organizacional: Construindo um conceito que integre atitudes e intenções comportamentais*. 2009. 203f. Tese (Doutorado) – Curso de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.
- 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.
- MEYER, J. P.; ALLEN N. J. Commitment in the workplace: theory, research, and application. Thousand Oaks-CA: *Sage Publications*, 1997.
- MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. *The measurement of organizational commitment*. Graduate School of Management, University of Oregon. 1978
- MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 14, Issue 2, Pages 224-247, April 1979. DOI: 10.1016/0001-8791(79)90072-1
- OLIVEIRA, P. N.; ROWE, D. E. O. *Comprometimento organizacional no setor público: Revisão e agenda de pesquisa*. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, v. 12 n. 2, pág. 43-54, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v12i1.1259>
- REGO, A.; CUNHA, M. P.; Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, Volume: 21, Edição: 1 Páginas: 53-75, 2008. DOI: 10.1108/09534810810847039
- SANTOS, R. N. M. *Indicadores estratégicos em ciência e tecnologia: refletindo a sua prática como dispositivo de inclusão/exclusão*. *TransInformação*, v. 15, n, p.129-140, dez. 2003.
- ZANOTTO, M. P. *Aprendizagem, comunicação, liderança e comprometimento organizacional: Um estudo no grupo Beta*. 2017. 200f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação da Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2017.



Apêndice A: Bibliometria feita na base de dados *Web of Science*.

The screenshot displays the Web of Science search results page. The top navigation bar includes 'Web of Science', 'InCites', 'Journal Citation Reports', 'Essential Science Indicators', 'EndNote', and 'Publons'. The main header shows 'Web of Science' and 'Clarivate Analytics'. The search results are for the query 'organizational commitment', yielding 372 results. The results are sorted by 'Numero de citações' (Number of citations) in descending order. Two results are visible:

- Beyond the three-component model of organizational commitment**
Por: Solinger, Omar N.; van Olffen, Woody; Roe, Robert A.
JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY Volume: 93 Edição: 1 Páginas: 70-83 Publicado: JAN 2008
Número de citações: 149 (da Principal Coleção do Web of Science)
Total de uso
- Leader-Member Exchange and Affective Organizational Commitment: The Contribution of Supervisor's Organizational Embodiment**
Por: Eisenberger, Robert; Karagonlar, Gokhan; Stinglhamber, Florence; et al.
JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY Volume: 95 Edição: 6 Páginas: 1085-1103 Publicado: NOV 2010
Número de citações: 139 (da Principal Coleção do Web of Science)
Total de uso

The interface also shows options to 'Selectionar página', 'Salvar em EndNote online', and 'Adicionar à Lista marcada'. There are buttons for 'Criar relatório de citações' and 'Analisar resultados'.