



Análise de Publicações sobre o Tema “Organizational Learning”, com Base em Bibliometria Realizada na Base Web of Science

Gustavo André Pazini, Adriano Roberto de Abreu, Pelayo Munhoz Olea

RESUMO

O mercado global aponta para a quarta revolução industrial, onde as barreiras que ainda se fazem presente, inclinam-se a cair. As relações de aprendizagem deverão se tornar cada vez mais difundidas sendo assim suportadas por tecnologias em constante evolução. A compreensão da aprendizagem pelos atores organizacionais tende a ampliar. Como proposta esse estudo consiste em investigar, a partir de uma pesquisa bibliométrica, o tema Aprendizagem Organizacional, a partir da base de dados *Web of Science*. A pesquisa palavra chave “*Organization Learning*” revelou 125 documentos nas áreas de Administração e Negócios, entre eles os dez mais citados foram: “*Perspective making and perspective-talking in communities of knowing*”, “*IT competency and firm performance: Is organizational learning a missing link?*”, “*Technology diffusion and organizational learning – the case of business computing*”, “*Executive succession and organization outcomes in turbulent environments – an organization learning approach*”, “*Tacit knowledge, innovation and technology transfer*”, “*Believing is seeing – joint venture and organization learning*”, “*Learning the innovation journey: Order out of chaos?*”, “*Executive succession, strategic reorientation and performance growth: A longitudinal study in the US cement industry*”, “*Developing an organization capable of implementing strategy and learning*” e “*The Red Queen in organizational creation and development*”. São apresentados dois quadros resumos, um contendo os dez artigos mais citados e outro com o resumo dos documentos investigados, bem como a estruturação das publicações nas áreas apuradas, bem como a realização de pesquisas futuras visando a compreensão do papel da aprendizagem no ambiente organizacional

Palavras-chave: Bibliometria. Aprendizagem Organizacional. Pesquisa Bibliométrica.

1 INTRODUÇÃO

Em uma economia onde a única certeza é a incerteza, a fonte certa de vantagem competitiva duradoura é o conhecimento (TAKEUCHI; NONAKA, 2008). Competição global, tecnologias que mudam rapidamente e desregulação estão demandando que as corporações repensem as suas estratégias, e realinhem a sua organização para implementá-las (BEER et al., 1996).

O ambiente organizacional é mutável e exige que as empresas sejam dinâmicas e ágeis. Neste contexto, a informação é determinante para que as organizações possam agir em resposta às demandas de seus clientes ou se antecipar a elas. Sendo assim, a capacidade de gerenciar efetivamente informações dentro da empresa tornou-se criticamente importante porque pode fornecer uma base para ganhar vantagem competitiva (TIPPINS, 2003).

Devido a estes motivos, verificar a evolução das pesquisas relacionadas à Aprendizagem Organizacional e sua contribuição gerencial é importante para munir a tomada de decisão, e verificar as metodologias consolidadas para gerenciar este tipo de aprendizado como parte da estratégia empresarial.

O objetivo do estudo é mapear o estado da arte do tema Aprendizagem Organizacional. Para tanto o estudo está estruturado da seguinte forma: além desta seção introdutória, descreve-se na seção seguinte o referencial teórico de Aprendizagem Organizacional e Bibliometria. Após se realiza o desenvolvimento desta técnica com posterior exposição e análise dos



resultados a partir do cenário das publicações científicas identificadas. Por último são expostas as considerações finais e sugestões de pesquisas futuras, precedendo as referências que foram utilizadas ao longo do artigo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

A aprendizagem organizacional atraiu grande interesse das comunidades acadêmicas e profissionais nos últimos anos. Segundo Shipton e Sillince (2012), a lógica é que, por meio do aprendizado, as organizações estão posicionadas para reconhecer a necessidade de mudança, aproveitar as oportunidades estratégicas emergentes e incorporar maneiras novas e melhores de trabalhar em seu arsenal competitivo.

Aprendizagem Organizacional é o desenvolvimento de novos conhecimentos e intuições que tem o potencial de influenciar o comportamento da firma (SLATER & NARVER, 1995).

Conforme Sinkula (1994), a Aprendizagem Organizacional é o meio pelo qual o conhecimento é preservado para que possa ser usado por outros indivíduos além do próprio progenitor do conhecimento.

Inkpen (1995) afirma que as organizações aprendem através de seus membros individuais e os indivíduos aprendem identificando lacunas ou conflitos entre sua experiência e suas crenças, e resolvendo discrepâncias identificadas através de mudanças em suas crenças e comportamentos.

O processo de aprendizagem organizacional é complexo e requer esforço interdisciplinar para equacionar suas múltiplas questões teóricas e empíricas. A aprendizagem é um processo e sua investigação requer metodologias apropriadas para analisar e descrever fenômenos cuja dimensão temporal está embutida na própria definição. (BASTOS et. al).

De acordo com Boland e Tenkasi (1995), a produção de conhecimento envolve a comunicação dentro e entre as várias comunidades de conhecimento de uma empresa. Referimos que fortalece o conhecimento único de uma comunidade como uma perspectiva.

Entretanto o conhecimento pode ser mantido na mente dos membros individuais da Organização. Se for mantido desta forma, a Organização pode perder conhecimento quando um indivíduo sai da companhia. Mas o conhecimento pode ser mantido nos arquivos da Organização, com registro de ações, decisões, regulações e políticas, (ARGYRIS E SCHON, 1996).

Na Gestão do Conhecimento Organizacional, Takeuchi e Nonaka (2008) conceituam conhecimento explícito como o que pode ser expresso em palavras, números ou sons, e compartilhado na forma de dados, fórmulas científicas, recursos visuais, especificações de produtos ou manuais. O conhecimento explícito pode ser rapidamente transmitido aos indivíduos, formal e sistematicamente. O conhecimento tácito, por outro lado, não é facilmente visível e explicável. Pelo contrário, é altamente pessoal e difícil de formalizar, tornando-se de comunicação e compartilhamento dificultoso. As intuições e os palpites subjetivos estão sob a rubrica do conhecimento tácito. O conhecimento tácito está profundamente enraizado nas ações e na experiência corporal do indivíduo, assim como nos ideais, valores ou emoções que ele incorpora. Estes autores sugerem quatro padrões básicos para a criação do conhecimento em qualquer organização: de tácito para tácito, de explícito para explícito, de tácito para explícito e de explícito para tácito.

Segundo Huber (1991), são quatro os processos associados ao Aprendizado Organizacional: a aquisição de conhecimento, que é o processo pelo qual conhecimento é obtido; a distribuição de informação, que é o processo pelo qual a informação de diferentes



fontes é compartilhada e, assim, leva a novas informações ou compreensões; a interpretação da informação, que é o processo pelo qual é dada uma ou mais interpretações comumente entendidas à informação distribuída; e a memória organizacional é o meio pelo qual o conhecimento é armazenado para uso futuro.

Organizações eficientes em aprendizagem são provavelmente mais ágeis, mudando estratégias de uma maneira rápida e fluida para antecipar, neutralizar, ou florescer de choques sofridos em ambientes instáveis (SINKULA et al., 1997).

2.2 BIBLIOMETRIA

Bibliometria consiste em uma técnica quantitativa e estatística para a medição da produção e disseminação do conhecimento científico (FONSECA, 1986). Segundo Pritchard (1969), que deu o nome a esta técnica, é a aplicação de métodos matemáticos e estatísticos para livros e outros meios de comunicação, e é usado explicitamente em todos os estudos que buscam quantificar os processos de comunicação escrita.

Conforme Braga (1973), entre as pesquisas bibliométricas, estão as relacionadas ao estudo de citações bibliográficas, que possuem padrões de comportamento, obedecendo a determinadas leis. De acordo com Teixeira et al (2013), dentre as leis da bibliometria, podemos destacar: a de Lotka, a de Zipf e a de Bradford. A lei de Lotka (1926) postula que x artigos são produzidos por k/x^α pesquisadores, tendo em vista que a constante k valeria aproximadamente $6/\pi^2$. Na lei de Price (1963), um aperfeiçoamento da Lei de Lotka, a conclusão é de que menos de 1/10 dos autores produzem aproximadamente 1/3 do conhecimento científico de uma área, segundo atesta Araújo (2002). A lei de Bradford (1934) relaciona o número dos artigos de determinada área à distribuição deles nos periódicos e, de outra maneira, a lei de Zipf (1949) coloca-se como um modelo, relacionando palavras-chave e a classificação do documento em determinada área.

Vanti (2002), dispõe que são possibilidades de aplicação das técnicas bibliométricas: (i) identificar as tendências e o crescimento do conhecimento em uma área; – identificar as revistas do núcleo de uma disciplina; (ii) mensurar a cobertura das revistas secundárias; (iii) identificar os usuários de uma disciplina; (iv) prever as tendências de publicação; (v) estudar a dispersão e a obsolescência da literatura científica; (vi) prever a produtividade de autores individuais, organizações e países; (vii) medir o grau e padrões de colaboração entre autores; (viii) analisar os processos de citação e co-citação; (ix) determinar o desempenho dos sistemas de recuperação da informação; (x) avaliar os aspectos estatísticos da linguagem, das palavras e das frases; (xi) avaliar a circulação e uso de documentos em um centro de documentação; (xii) medir o crescimento de determinadas áreas e o surgimento de novos temas.

Araújo et al (2011) ressalta que a bibliometria tem um papel relevante na análise da produção científica, uma vez que seus indicadores podem retratar o comportamento e desenvolvimento de uma área do conhecimento.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Com o objetivo de identificar as principais medidas da aprendizagem organizacional empregues em artigos com um volume de citações igual ou superior a 69 citações na base de dados Web of Science. O estudo é classificado como bibliométrico de natureza exploratório-descritivo a fim de retratar e ampliar a proximidade dos pesquisadores com o tema, além de elucidar os conceitos. (MARCONI; LAKATOS, 2010).

A abordagem da presente pesquisa pode ser caracterizada como quantitativa em virtude dos dados estatísticos coletados através da técnica bibliométrica.

As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características



de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis (GIL, 2012).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O presente estudo foi constituído por três etapas: planejamento, coleta e apresentação dos resultados. O planejamento iniciou no mês de julho de 2018, onde critérios como a limitação da investigação em base eletrônica de dados foram definidos como relevantes para a compreensão da pesquisa. A base de dados eleita por sua importância foi a Web of Science (www.webofknowledge.com). Na fase de planejamento foi determinado o termo de busca “organization learning” na “Principal Coleção do Web of Science” no campo de Pesquisa Básica, com a limitação das categorias de Administração e Ciências Sociais.

A coleta de dados apontou 125 documentos indexados, sendo o primeiro datado de 1990 até 2017.

O resultado da coleta apontou que os dois periódicos com mais artigos publicados com o tema “Organization Learning” foram Management Learning e Organization Science, com sete e seis respectivamente. O autor com maior volume de publicações foi Wuck, com três publicações, seguido por onze autores com 2 publicações cada. Documentos com o maior número de afiliações são oriundos das seguintes organizações, Indiana University System, National Cheng Kung University, National Formosa University, National Yunlin University Science Technology, University of Wisconsin System, Wuhan University of Technology e Xi Na Jiaotong University com três artigos cada. Os países com maior volume de publicações são: China com 45, Estados Unidos com 33 e Taiwan com 14. Os tipos de documentos mais encontrados foram 55 “papers” e 47 artigos. Melhor visualização a partir do quadro abaixo.

Quadro 1 – Dez Artigos mais citados com a palavra-chave “Organization Learning”

Título	Autores	Título da fonte	Ano	Citações
Perspective making and perspective-talking in communities of knowing	BOLAND, RJ; TENKASI, RV	Organization Science pp. 350-372	1995	689
IT competency and firm performance: Is organizational learning a missing link?	TIPPINS, MJ; SOHI, RS	Strategic Management Journal, pp. 745-761	2003	618
Technology diffusion and organizational learning – the case of business computing	ATTEWELL, P	Organization Science pp. 350-372	1992	544
Executive succession and organization outcomes in turbulent environments – an organization learning approach	VIRANY, B; TUSHMAN, ML; ROMANELLI, E	Organization Science pp. 72-91	1992	236
Tacit knowledge, innovation and technology transfer	HOWELLS, J.	Technology Analysis & Strategic Management, pp. 91-106	1996	211
Believing is seeing – joint venture and organization learning	INKPEN, AC; CROSSAN, MM	Journal of Management Studies, pp. 595-618	1995	207
Learning the innovation journey: Order out of chaos?	CHENG, YT; VANDE VEN, AH	Organization Science pp. 350-372	1996	183
Executive succession, strategic reorientation and performance growth: A longitudinal study in the US cement industry	TUSHMAN, ML; ROSENKOPF, L	Management Science, pp. 939-953	1996	108



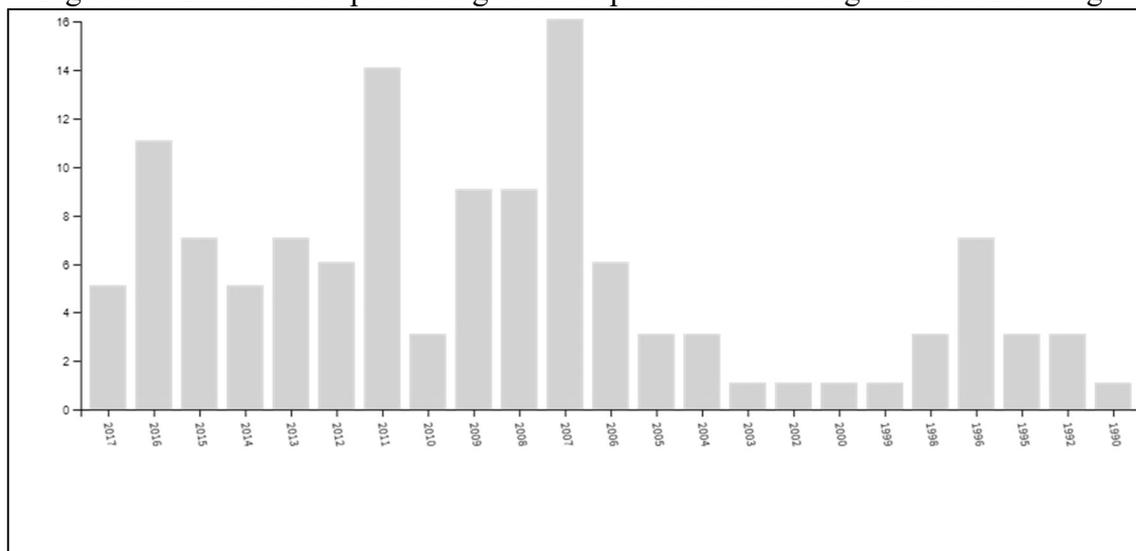
Developing an organization capable of implementing strategy and learning	BEER, M;	Human Relations, pp. 1996	(conclusão) 70
The Red Queen in organizational creation and development	EISENSTAT, RA	597-619	
	BARNETT, WP;	Industrial and 2002	69
	SORENSEN, O	Corporate Change, pp. 289-325	

Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

4.1 DISTRIBUIÇÃO TEMPORAL DOS DOCUMENTOS

As primeiras publicações ocorreram nos anos 1990, demonstrando um interesse crescente pelo tema até 1998. Entre o período de 1999 a 2003, apenas um artigo fora publicado por ano. A retomada do interesse científico pelo tema ocorre em 2004 tendo como ápice 2007 com 16 artigos publicados. Os anos de 2008 e 2009 apresentam nove artigos cada um e 2010 uma queda acentuada com apenas três documentos. O ano seguinte apresenta um forte crescimento nas pesquisas chegando próximo aos patamares de 2007 com 14 documentos. Entre os anos de 2012 a 2017 o volume de produções científicas varia entre cinco e 11. Melhor visualização a partir da figura abaixo.

Figura 1 – Linha do tempo de artigos com a palavra chave “Organization Learning”



Fonte: Web of Science (2018).

Foram observados três trabalhos referentes ao início da distribuição temporal, objeto do presente estudo: “Structural Evolution Through Idiosyncratic Jobs: The Potention For Unplanned Learning” (MINER, 1990), que descreve um modelo evolucionário de mudança organizacional através da retenção seletiva de empregos, que gera aprendizado por meio de um processo de tentativa e erro; “Technology Diffusion And Organizational Learning – The Case Of Business Computing” (ATTEWELL, 1992) que desenvolve um modelo alternativo que enfatiza o papel do conhecimento e da aprendizagem organizacional como potenciais barreiras à adoção de inovações; “Executive Succession And Organization Outcomes In Turbulent Environments – An Organization Learning Approach” (VIRANY et al. 1992) que explora a sucessão executiva como um mecanismo importante para o aprendizado organizacional e a adaptação da organização.

Observa-se que no início das publicações sobre a Aprendizagem Organizacional, havia uma pluralidade de assuntos investigados, desde a retenção de funcionários aos processos de



sucessão de gestores. Em meados da década de 1990, Boland e Tenkasi (1995), trazem o tema de comunidades de conhecimento nas organizações que são caracterizadas por serem formadas de modo lateral e não hierárquica, compostas por profissionais especializados, artigo esse que figura em primeiro lugar com volume de citações com 689 até o mês de julho de 2018.

Tippins e Sohi (2003), inserem um questionamento se o aprendizado organizacional é um elo perdido quando relacionado com o desempenho da empresa e a competência da tecnologia da informação. O documento figura em segundo lugar com 618 citações até o mês de julho de 2018.

O interesse na investigação da Aprendizagem Organizacional apresenta continuidade com o desenvolvimento de pesquisas associadas a gameficação, inventários comportamentais, comunidades de aprendizagem, *team buildings*.

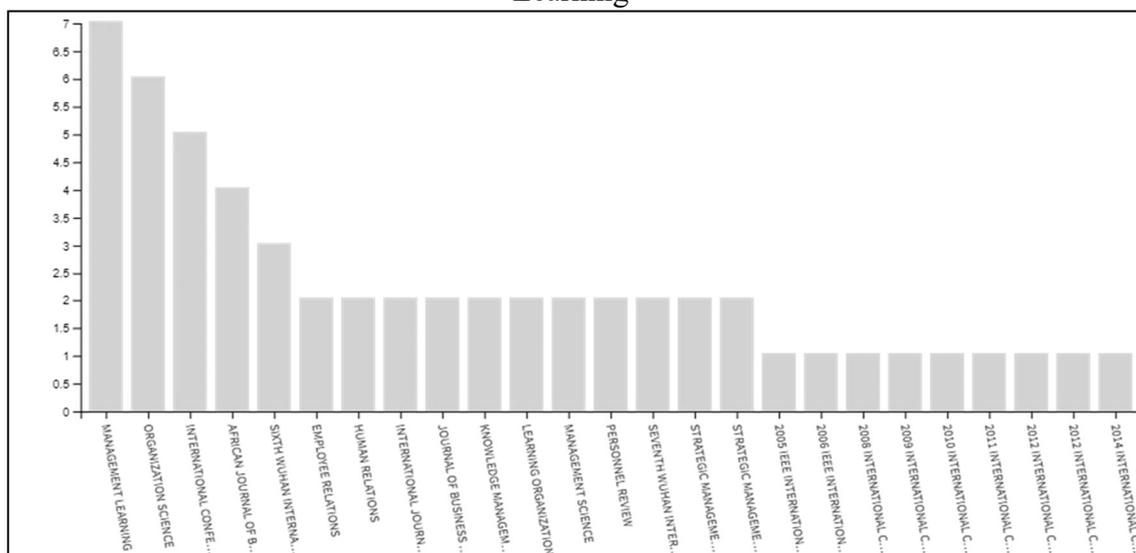
4.2 DISTRIBUIÇÃO DE INSTITUIÇÕES, AUTORES E PAÍSES

Uma variada lista de autores foi observada a partir dos 125 documentos encontrados referentes ao tema Aprendizagem Organizacional na base de dados *Web of Science*.

Ao analisar as instituições que possuem o maior volume de publicações nessa área, destaca-se o *Management Learning*, um periódico internacional inteiramente revisado por pares que publica artigos teóricos, empíricos e exploratórios originais sobre aprendizagem e conhecimento em administração e organizações, cujo fator de impacto é 1,516, publicou sete artigos.

O periódico internacional *Organization Science*, que publica pesquisas fundamentais sobre organizações, incluindo seus processos, estruturas, tecnologias, identidades, capacidades, formulários e desempenho. Possui o fator de impacto de 3.027, aparece em segundo lugar com um volume de seis documentos publicados. Melhor visualização a partir da figura abaixo.

Figura 2: Periódicos com mais artigos constando a palavra chave “Organization Learning”

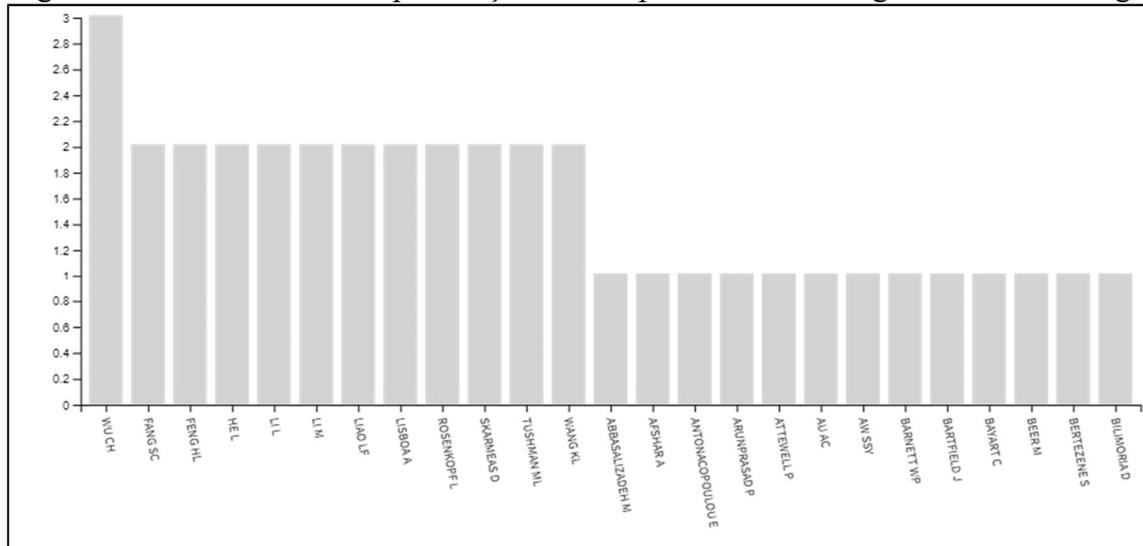


Fonte: Web of Science (2018).

Com base na figura 3 percebe-se que não há um grande volume de publicações por autor. O taiwanês Wu Chun-Hui da National Formosa University surge em primeiro lugar com três artigos publicados. O estudo aponta ainda, onze autores com duas publicações. Melhor visualização a partir da figura abaixo.



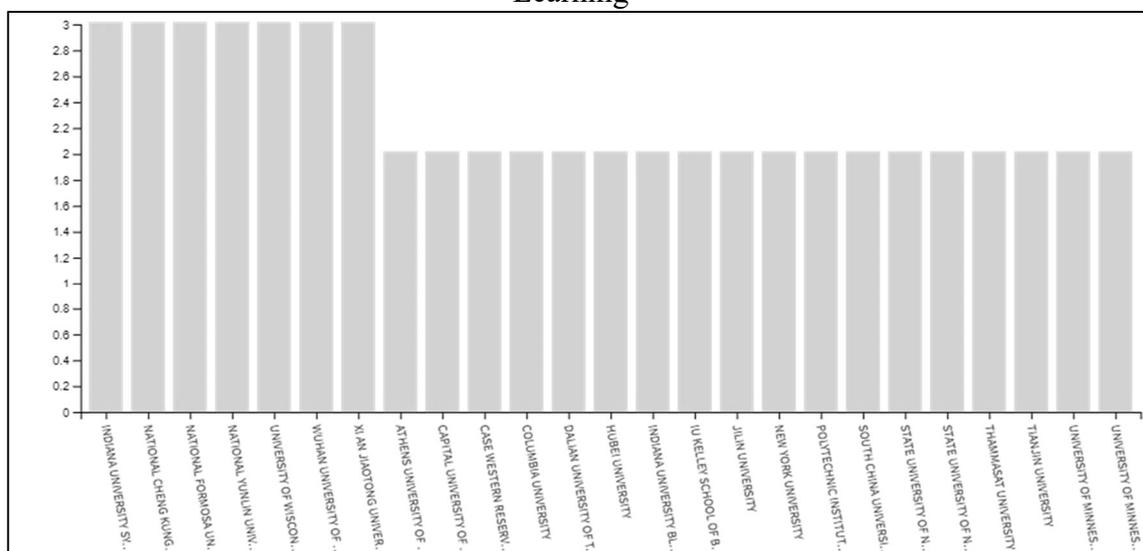
Figura 3 – Autores com mais publicações com a palavra chave “Organization Learning”



Fonte: Web of Science (2018).

A Indiana University System, a National Cheng Kung University, a National Formosa University, a University of Wisconsin System, a Wuhan University of Technology e a Xi An Jiaotong University, contam com três publicações cada. As publicações se concentram em grande número a partir da diversidade de instituições acadêmicas. Melhor visualização a partir da figura abaixo.

Figura 4 – Documentos com o maior número de afiliações com a palavra chave “Organization Learning”

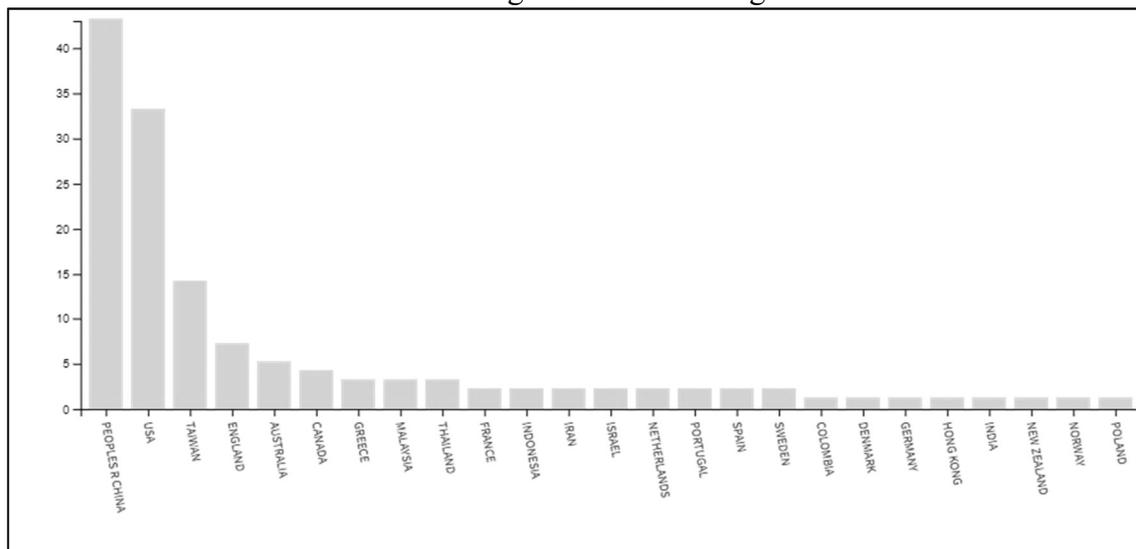


Fonte: Web of Science (2018).

A China se destaca como país com a maior concentração de publicações no campo da Aprendizagem Organizacional com 45 documentos, seguida pelos Estados Unidos da América com 33 publicações e Taiwan em terceiro lugar com 14 documentos publicados. Melhor visualização a partir da figura abaixo.



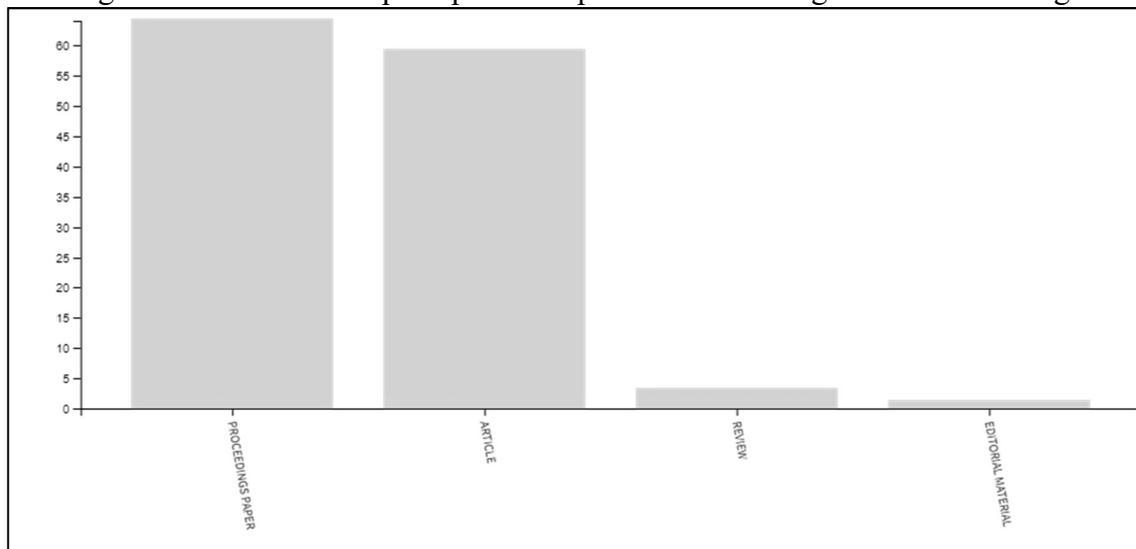
Figura 5 – Documentos com o maior número de publicações por país/território com a palavra chave “Organization Learning”



Fonte: Web of Science (2018).

Dentre os quatro tipos de documentos publicados, 65 são *papers* de conferência, 58 são artigos, três são revisões e um é material editorial. Melhor visualização a partir da figura abaixo.

Figura 6 – Documentos por tipo com a palavra chave “Organization Learning”



Fonte: Web of Science (2018).



Quadro 2 – Resumo dos artigos sobre o tema “Organization Learning”

Título	Metodologia	Objetivo	Resumo	Resultados
Perspective making and perspective-talking in communities of knowing	Revisão bibliográfica	Investigar a produção de conhecimento para criar produtos e processos inovadores	As empresas com intensa produção de conhecimento são compostas de múltiplas comunidades especializadas e são caracterizadas por formas organizacionais laterais e não hierárquicas	Os sistemas de comunicação propostos podem ajudar a construir fortes perspectivas dentro de uma comunidade de conhecimento
IT competency and firm performance: Is organizational learning a missing link?	Pesquisa quantitativa	Investigar se a aprendizagem organizacional desempenha um papel significativo na determinação dos resultados da TI	Muitas empresas desenvolveram estratégias que incluem o investimento pesado em tecnologia da informação para melhorar seu desempenho.	O aprendizado organizacional desempenha um papel significativo na mediação dos efeitos da competência de TI no desempenho da empresa.
Technology diffusion and organizational learning – the case of business computing	Pesquisa quantitativa	Desenvolver um modelo alternativo que enfatiza o papel do conhecimento e da aprendizagem organizacional como potenciais barreiras à adoção de inovações	A explicação dominante para a disseminação de inovações tecnológicas enfatiza processos de influência e fluxo de informações	A difusão da tecnologia é reconceituada em termos de aprendizagem organizacional, desenvolvimento de habilidades e barreiras de conhecimento
Executive succession and organization outcomes in turbulent environments – an organization learning approach	Pesquisa quantitativa	Explorar a sucessão executiva como um mecanismo importante para o aprendizado organizacional e, portanto, para a adaptação da organização	A sucessão executiva pode alterar fundamentalmente os conhecimentos, habilidades e processos de interação da equipe de gerenciamento sênior	No estudo de 59 empresas de minicomputadores, todas fundadas entre 1968 e 1971, indicam que a sucessão exerce uma influência positiva no desempenho da organização
Tacit knowledge, innovation and technology transfer	Revisão bibliográfica	Investigar o conhecimento tácito em um cenário dinâmico, e esse conhecimento tácito pode ser adquirido e transferido em vários níveis	O conhecimento tácito se tornou reconhecido como tendo um papel fundamental no crescimento da empresa e na competitividade econômica	Analisa o que se entende por conhecimento tácito e descreve seus principais parâmetros e características.
Believing is seeing – joint venture and organization learning	Pesquisa qualitativa	Desenvolver uma estrutura conceitual para o estudo da aprendizagem organizacional e aplica-a à	O framework apresenta uma visão multinível do fenômeno, sugerindo que a aprendizagem nas organizações ocorre nos níveis	Um conjunto rígido de crenças gerenciais associado a uma falta de vontade de rejeitar ou desaprender as práticas do passado pode limitar severamente a eficácia



		aprendizagem em joint ventures	individual, de grupo e de organização	do aprendizado organizacional
Learning the innovation journey: Order out of chaos?	Pesquisa quantitativa	Fornecer uma base empírica para distinguir entre estágios periódicos ordenados no processo de inovação, seqüências aleatórias e padrões caóticos	O estudo relata os primeiros resultados empíricos demonstrando a presença de processos caóticos no processo de inovação	O processo inicial de desenvolvimento da inovação exibe padrões caóticos terá implicações muito importantes para as teorias de aprendizagem organizacional e para a estruturação de processos de "exploração" nas organizações
Executive succession, strategic reorientation and performance growth: A longitudinal study in the US cement industry	Pesquisa quantitativa	Explorar as consequências do desempenho da sucessão do CEO, da mudança da equipe executiva e da reorientação estratégica em diferentes contextos	Com base na demografia da equipe e nas ideias de aprendizado organizacional, argumentamos que a sucessão do CEO ou a mudança da equipe executiva aumentam a mudança incremental na organização	Indicam que a sucessão do CEO, a mudança da equipe executiva e a reorientação são alavancas distintas e importantes que moldam a adaptação da organização
Developing an organization capable of implementing strategy and learning	Pesquisa qualitativa	Determinar se a intervenção atingiu os objetivos pretendidos, bem como para compreender os elementos do projeto de intervenção e o contexto gerencial e organizacional que levam a esses resultados	Os autores desenvolveram um processo pelo qual as equipes de liderança nas várias unidades de negócios da Alpha Technologies poderiam desenvolver uma organização capaz de implementar estratégias e aprendizado.	O processo teve sucesso no curto prazo em todos os seus objetivos atendidos. O processo, no entanto, não parece ter aumentado a capacidade subjacente do cliente para o aprendizado organizacional.
The Red Queen in organizational creation and development	Pesquisa quantitativa	Sintetizar a teoria da aprendizagem organizacional e a ecologia organizacional para prever padrões sistemáticos na fundação e crescimento das organizações ao longo do tempo.	Argumentação central consiste em que a competição desencadeia o aprendizado organizacional, o que, por sua vez, intensifica a competição, que novamente desencadeia uma resposta adaptativa.	Os resultados sugerem que os processos de criação e crescimento organizacional surgem das ecologias das organizações de aprendizagem.

Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

Conforme o Quadro 2, existe várias abordagens das pesquisas bibliométricas em aprendizagem organizacional. Nota-se que os estudos compreendem um período superior a 25 anos, exibindo a evolução da produção científica sobre o tema.

Ao observar período de análise e o tema, evidenciou-se que a maior parte dos



documentos encontrados se vale da utilização de dados a fim de comprovar as investigações relacionadas à aprendizagem organizacional.

Aferiu-se a distribuição da pesquisa de acordo com a sua abordagem referente ao problema, que, segundo Richardson (2009), pode ser qualitativa, quantitativa ou quali-quantitativa. De acordo com Bardin (2009), a pesquisa qualitativa fundamenta-se na dedução típica de uma ocorrência ou uma variável de indução precisa, não utilizando procedimentos estatísticos. Ao passo que a pesquisa quantitativa, conforme Richardson (2009), remete a utilização de técnicas estatísticas na análise dos dados e, através destas, medir as relações entre as dimensões, bem como dimensionar os resultados da investigação. Assim, a pesquisa quali-quantitativa considera ambas as características, seguindo a utilização de procedimentos estatísticos e realizando uma interpretação profunda dos fenômenos, conferindo significado aos dados coletados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente estudo consistiu em investigar a produção científica em Administração e Negócios direcionada para o tema proposto. Discorrer sobre a Aprendizagem Organizacional implica em aspectos fundamentais relacionados à compreensão do comportamento das organizações e seus indivíduos. A instrumentalização dos gestores e acadêmicos no campo da aprendizagem com informações profundas a respeito de como pensam, agem e sentem os atores envolvidos com o ambiente de aprendizagem e como contribui para o avanço do conhecimento.

Identifica-se com essa análise que existe um interesse acadêmico pelo tema Aprendizagem Organizacional, a partir do volume de pesquisas encontradas com distintas abordagens, predominando a pesquisa quantitativa. No início da década de 1990 apresenta-se um interesse diminuto sobre o tema, tomando uma maior proporção em meados da década de 2000, *Management Learning* e *Organization Science* são os periódicos que detêm a maior quantidade de publicações sobre o tema. O taiwanês Wu Chun-Hui, figura como o maior número de publicações sobre a Aprendizagem Organizacional. As instituições com maiores números de afiliações são Indiana University System, a National Cheng Kung University, a National Formosa University, a University of Wisconsin System, a Wuhan University of Technology e a Xi An Jiaotong University, com três publicações cada uma. A China, os Estados Unidos e Taiwan são os países que detêm a maior quantidade de publicações.

O mapeamento científico da produção relacionado ao tema *Organization Learning* a partir da base de dados *Web of Science* para a elaboração desse estudo proporcionou uma análise bibliométrica possibilitando a estruturação das publicações nas áreas investigadas. A limitação da pesquisa associa-se a utilização de apenas uma base de dados, a *Web of Science*. Para avançar em futuras pesquisas, a sugestão parte de um aprofundamento no tema estudado, visando a compreensão do papel da aprendizagem no ambiente organizacional.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, R. F.; ALVARENGA, L. A **bibliometria** na pesquisa científica da pós-graduação brasileira de 1987 a 2007. *Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação*, Florianópolis, v.16, n.31, p. 51-70, 2011.

ARGYRIS, C.; SCHON, D. A. *Organizational Learning II: Theory, Method and Practice*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1996.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. 3.ed. Lisboa: Edições 70, 2004.



BASTOS, A. V. B.; GONDIN, S. M. G.; LOIOLA, E. Aprendizagem organizacional versus organizações que aprendem: características e desafios que cercam essas duas abordagens de pesquisa. *Revista de Administração*, v. 39, n.3, p. 220-230, 2004.

BEER, M.; EISENSTAT, R. A.; Developing an organization capable of implementing strategy and learning. *Human Relations*, p. 597-619, 1996.

BOLAND, R.J.; TENKASI, R.V. Perspective making and perspective-talking in communities of knowing. *Organization Science*, p. 350-372, 1995.

BRAGA, G. Relações bibliométricas entre a frente de pesquisa (research front) e revisões da literatura: estudo aplicado à Ciência da Informação. *Ciência da Informação*, v. 2, n. 1, p. 9-26, 1973.

FONSECA, E. N. *Bibliometria: teoria e prática*. São Paulo: Cultrix, 1986.

FRANCISCO, E. R. RAE-Eletrônica: exploração do acervo à luz da bibliometria, geonálise e redes sociais. *RAE*, São Paulo, v.51, n.3, p.280-306, 2011.

GIL, A. C.; *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Atlas, 2012.

HUBER, G. P. Organizational Learning: The Contributing Processes and the Literatures. *Organization Science*, n. 2, p. 88-115, 1991.

INKPEN, A. C.; Believing is seeing: Joint Ventures and Organization Learning. *Journal of Management Studies*, n. 32, p. 595-618.

PRITCHARD, A. Statistical bibliography or bibliometrics? *Journal of Documentation*, v. 24, n. 4, p. 348-349, 1969.

RICHARDSON, R. J. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 2009.

SHIPTON, H.; SILLINCE, J.; Organizational learning and emotion: Constructing collective meaning in support of strategic themes. *Management Learning*, v. 44, p. 493-510, 2012.

SINKULA, J. M. Market Information Processing and Organizational Learning. *Journal of Marketing*, n. 58, p. 35-45, 1994.

SINKULA, J. M ; BAKER, W. E.; NOORDEWIJER, T.; *Journal of the Academy of Marketing Science*. V. 25, n. 4, p. 305-318.

SLATER, S.F.; NARVER, J.C. Market orientation and the learning organization. *Journal of Marketing*, n. 59, p. 63-74, 1995.

TAKEUCHI, H.; NONAKA, I. *Gestão do Conhecimento*. Porto Alegre: Bookman, 2008.

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

TIPPINS, M. J.; SOHI, R. S.; IT competency and firm performance: Is organizational learning a missing link? *Strategic Management Journal*, p. 745-761, 2003.



VANTI, N. Da bibliometria à webometria: uma exploração conceitual dos mecanismos utilizados para medir o registro da informação e a difusão do conhecimento. *Ciência da Informação*, v. 31, n. 2, p. 152-162, 2002.