

Produção científica brasileira em comportamento organizacional no período 2011 a 2020

Brazilian scientific production in organizational behavior in the period 2011 to 2020

Producción científica brasileña en comportamiento organizacional en el período 2011 a 2020

Recebido: 11/07/2022 | Revisado: 22/07/2022 | Aceito: 24/07/2022 | Publicado: 01/08/2022

Lucilene Elayne Maria Machado Monteiro

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3907-8732>
Universidade Federal Rural da Amazonia, Brasil
E-mail: luciaelayne.lm@gmail.com

Mynerva Nunes Kamada

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1747-1792>
Universidade Federal Rural da Amazonia, Brasil
E-mail: myna.kamada@gmail.com

Rodrigo Fraga Garvão

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7298-7014>
Universidade Federal Rural da Amazonia, Brasil
E-mail: rodrigofragabh@gmail.com

Gilvandro Figueiredo Souza

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5461-0160>
Universidade Federal Rural da Amazonia, Brasil
E-mail: gilvandro.souza@ufra.br

Shirlaine Moraes e Souza

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5332-7985>
Universidade Federal Rural da Amazonia, Brasil
E-mail: shirlaine.souza@ufra.edu.br

Resumo

Os estudos sobre o Comportamento Organizacional (CO) tem contribuído significativamente à consolidação da administração como ciência e o desenvolvimento gerencial das organizações. A construção de teorias, a fundamentação de análises e a compreensão do comportamento das pessoas nas organizações são elementos fundamentais para a construção do conhecimento nesta área. O objetivo deste trabalho consistiu em retratar os últimos 10 anos da evolução do campo de CO no Brasil, baseado no levantamento sistemático, análise e avaliação crítica da produção científica no período de 2011 a 2020, tendo por base uma pesquisa documental nos principais periódicos de Administração. Resultados apontaram que os pesquisadores tem como foco as pesquisas qualitativas, enquanto a abordagem se dividiu quase igualmente entre survey, pesquisa bibliográfica e estudos de caso, e os questionários e pesquisa documental são os meios de coleta de dados mais utilizados. Conclui-se que cada vez mais perde-se o interesse em publicar sobre o tema, visto que houve uma na quantidade de publicações a partir da metade da década.

Palavras-chave: Comportamento organizacional; Estratégias de pesquisa; Produção científica.

Abstract

Studies on Organizational Behavior (OC) have significantly contributed to the consolidation of administration as a science and the managerial development of organizations. The construction of theories, the foundation of analysis and the understanding of people's behavior in organizations are fundamental elements for the construction of knowledge in this area. The objective of this work was to portray the last 10 years of the evolution of the CO field in Brazil, based on the systematic survey, analysis and critical evaluation of the scientific production in the period from 2011 to 2020, based on a documentary research in the main journals of Administration. Results showed that the researchers focus on qualitative research, while the approach was divided almost equally between survey, bibliographic research and case studies, and questionnaires and documental research are the most used means of data collection. It is concluded that more and more interest in publishing on the subject is lost, since there was a decrease in the number of publications from the middle of the decade.

Keywords: Organizational behavior; Research strategies; Scientific production.

Resumen

Los estudios sobre Comportamiento Organizacional (CO) han contribuido significativamente a la consolidación de la administración como ciencia y al desarrollo gerencial de las organizaciones. La construcción de teorías, la fundamentación del análisis y la comprensión del comportamiento de las personas en las organizaciones son

elementos fundamentais para la construcción del conocimiento en esta área. El objetivo de este trabajo fue retratar los últimos 10 años de la evolución del campo de CO en Brasil, a partir del levantamiento sistemático, análisis y evaluación crítica de la producción científica en el período de 2011 a 2020, a partir de una investigación documental en las principales revistas de Administración. Los resultados mostraron que los investigadores se centran en la investigación cualitativa, mientras que el enfoque se dividió casi por igual entre la encuesta, la investigación bibliográfica y los estudios de casos, y los cuestionarios y la investigación documental son los medios más utilizados para la recolección de datos. Se concluye que cada vez se pierde más el interés por publicar sobre el tema, ya que a partir de mediados de la década hubo una disminución en el número de publicaciones.

Palabras clave: Comportamiento organizacional; Estrategias de investigación; Producción científica.

1. Introdução

Os primeiros estudos sobre Comportamento Organizacional (CO) foram pautados na compreensão das funções, papéis e habilidades dos administradores nas organizações. Os estudos da área do CO investigam os modos de como o comportamento das pessoas nas organizações é afetado pela interação entre os próprios indivíduos, grupos e estrutura organizacional. Neste sentido, todo o conhecimento gerado nesta área tem o propósito de viabilizar os a eficácia dos resultados organizacionais (Robbins, et al., 2020).

O presente artigo tem como objetivo fazer uma análise da produção científica em Comportamento Organizacional (CO), com base nos principais periódicos brasileiros de Administração. No total, foram analisados 95 produções publicadas de 2011 a 2020. As análises foram baseadas no levantamento dos procedimentos metodológicos utilizados. Quanto aos aspectos metodológicos, verifica-se que predomina uma abordagem qualitativa, enquanto as estratégias de coleta se dividem com pouca diferença entre survey, pesquisa bibliográfica e estudo de caso. Por outro lado, é importante realçar que a quantidade de publicações sobre CO tem diminuído nos últimos anos, apresentando um desinteresse no meio acadêmico pelo assunto.

O objetivo deste trabalho consiste em retratar dos últimos 10 anos da evolução dos estudos no campo de CO no Brasil, baseando-se em no levantamento sistemático, análise e avaliação crítica da produção científica no período de 2011 a 2020, com base uma pesquisa documental nos principais periódicos de Administração.

1.1 Origem e conceito

Coelho, et al., (2012, p.3) descreve que desde a década de 1960, a preocupação deslocou-se para o aprimoramento, metodicamente, em direção do conjunto de teorias existentes. Nesse período ocorreram propostas de circunscrição da alçada do Comportamento Organizacional com o progresso das análises direcionadas ao mapeamento e ao estudo da estrutura e do desenvolvimento organizacional, com enfoque na observação das atividades organizacionais e das pessoas objetivando a melhora do desempenho. Assim, as concepções as quais conjecturavam a organização, sistemas e métodos foram incorporados à literatura de Comportamento Organizacional, tendo em vista que o resultado direto dos componentes da estrutura organizacional a respeito do comportamento de indivíduos e equipes de trabalho.

O efeito no desempenho no trabalho, das relações de poder e de outros aspectos resultantes das peculiaridades informais ou invisíveis na organização, surgiu como de grande interesse. Ante interferência acentuadamente europeia, os temas do Comportamento Organizacional começar a enfatizar a influência de fatores situacionais ou contingenciais sobre o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho. (Coelho, et al., 2012).

Ocorre então a mudança de uma orientação eminentemente individualista para uma compreensão coletiva da realidade social do trabalho pode ser atestada em parte por acontecimentos marcantes como a segunda guerra mundial e o movimento social e político de protesto das décadas de 1960 e 1970. Assim, adquiriu visibilidade o enfoque na humanização ao se dar importância as pessoas como agentes sociais ativos na edificação social da realidade organizacional. (Schreiber, 2012).

Portanto, com o estabelecimento e ampliação da globalização econômica, política, social, e cultural, além do avanço das novas tecnologias de informação e de comunicação empregadas na conjuntura do trabalho, a ênfase nas análises do

Comportamento Organizacional ficou voltado para o mercado, na década de 1990. Desta forma, passou a ser fundamental, a identificação de características individuais e organizacionais diretamente pertinentes à melhoria do desempenho organizacional. Em relação a isso, a falência do império da URSS reafirmou a hegemonia da lógica capitalista de mercado (Schreiber, 2012).

1.2 Conceito de comportamento organizacional.

Segundo Bergue (2010, p.13) o comportamento organizacional pode ser apreendido como uma área técnica que objetiva prever, explicar e compreender o comportamento humano nas organizações. Dentro desta análise, existem as seguintes abordagens:- da ênfase aos comportamentos analisáveis entre componentes de uma organização e as ações interiores que eles concretizam, além da forma como pensam, percebem e decidem; -analisa o comportamento das pessoas como seres humanos e como integrantes de grupos e organizações; e estudam o comportamento das unidades sociais mais, como grupos e organizações, porque estes não se comportam da mesma forma que os indivíduos distintos deles.

Assim, de acordo com Ribeiro (2008, p.8) o Comportamento Organizacional, a partir do momento, que passa a ser campo de estudo importante para o entendimento das realidades organizacionais, mesmo que ela ainda cai em algumas contradições, ainda obtém várias contribuições teóricas de várias ciências como a psicologia, a sociologia, a psicologia social, a economia, gestão, antropologia entre outras. Possivelmente, o poder agregar conhecimentos de várias origens científicas consiste em uma das maiores vitórias do comportamento organizacional.

Por conseguinte, em uma outra concepção, tem a possibilidade de observar que a psicologia com uma percepção mais micro, e a sociologia com uma apreensão mais macro ajuda de modo mais expressivo com o comportamento organizacional, em relação as demais ciências que também observam esse tema. Cabe, então, ao comportamento organizacional estruturar as pontes entre os dois pontos de vistas e agregar valor ao estudo e ao entendimento das organizações.

Por isso, é necessário entender como cada ciência contribui para o tema comportamento organizou. Contudo, desenvolvendo essa compreensão, a psicologia é uma área científica que procura medir, explicar e, algumas vezes, transformar o comportamento dos seres humanos e dos animais. Aqueles que colaboram com esse campo de estudo continuam a completar o conhecimento do comportamento organizacional são os que analisam as teorias relativas ao processo de aprendizagem e de personalidade, os psicólogos clínicos e, precipuamente, os psicólogos organizacionais e industriais. No começo, os psicólogos organizacionais e industriais analisavam os problemas de fadiga, falta de motivação e outros fatores relevantes para as condições de trabalho que poderiam impedir um desempenho eficiente.

Atualmente, sua contribuição ampliou para acrescentar estudos a respeito aprendizagem, percepção, personalidade, emoções, treinamento, eficácia de liderança, necessidades e forças motivacionais, satisfação com trabalho, comprometimento organizacional, processos de tomada de decisão, avaliações de desempenho, mensuração de atitudes, técnicas de seleção de pessoal, desenho de cargo e estresse ocupacional.

A psicologia social, normalmente é vista com uma área da psicologia, mistura definições dela com a da sociologia para dar ênfase na influência de um indivíduo sobre outros. Um dos assuntos mais analisados pela psicologia social é a mudança — como implementá-la e como diminuir as barreiras para sua aquiescência. Já, os psicólogos sociais realizam significativas colaborações nas áreas de mensuração, compreensão e modificações de atitudes; padrões de comunicação e o desenvolvimento da confiança. Por fim, eles ofertam relevantes contribuições para a análise do comportamento do grupo, poder e conflito. (Robbins, 2014).

Portanto, a sociologia observa as pessoas em relação a seus ambientes sociais ou culturais. Os sociólogos colaboram observando o comportamento organizacional através de análise a respeito dos comportamentos dos grupos intrínseco ao contexto organizacional. Provavelmente, o fundamental de tudo é que os sociólogos focam suas análises na cultura

organizacional, teoria e estrutura organizacional, tecnologia organizacional, comunicação, poder e conflito.

A antropologia estuda as sociedades para entender os seres humanos e suas atividades. O trabalho dos antropólogos a respeito de culturas e ambientes, por exemplo, tem colaborado com a melhor compreensão sobre as diferenças de valores, atitudes e comportamentos fundamentais entre povos de diversos países ou de pessoas em diferentes organizações. Muito desse conhecimento atual a respeito de cultura organizacional, ambiente organizacional e variedades entre culturas dos países é fruto do trabalho de antropólogos ou de pessoas que usam seus métodos de pesquisa (Robbins, 2014).

Marques (2019), traz que comportamento organizacional consiste no grupo de condutas e posicionamentos tidos pelos indivíduos que constituem a organizacional, serve tanto para os componentes da instituição que se situam no nível operacional como no nível estratégico, e o que esses comportamentos e hábitos possuem em relação ao segmento e ao progresso da empresa. Desse modo, o Comportamento Organizacional em intervém em todo clima organizacional define quais são as percepções que as pessoas relacionadas a ela têm desse ambiente organizacional em loco.

Em razão disso, é necessário entender que o comportamento organizacional é imprescindível no progresso da preservação e na melhoria dos processos de gestão de pessoas, porque guia a função dos líderes e dá a estes a possibilidade de prever, e principalmente evitar problemas individuais ou coletivos entre os colaboradores, tal como conceber métodos de liderança e estratégias de gestão efetivas para a conquista das metas e dos resultados almejados. Dessa maneira, fazer a análise e avaliar o comportamento organizacional têm a intenção de obter uma maior compreensão a respeito das falhas organizacionais, na direção comportamental e cultural, com a finalidade do desenvolvimento contínuo e assertivo de soluções, para atrair e reter talentos, evitar o turnover, promover engajamento, produtividade e harmonia entre os stakeholders.

2. Metodologia

A presente pesquisa trata-se de uma análise estatísticas de documentos publicados em cinco das principais revistas de administração, sendo elas: RAE-Revista de Administração de Empresas, Revista de Administração Contemporânea (RAC), Revista de Administração Mackenzie (RAM), Revista de Administração da USP (RAUSP) e Revista de Administração Pública (RAP). Foram pesquisados artigos de 2011 a 2020, em português, onde uma das palavras-chave fosse exatamente “comportamento organizacional”.

3. Resultados e Discussão

Foram levantados um total de 95 documentos nas cinco revistas, onde os resultados são apresentados na Tabela 1. O número reduzido de documentos acontece pelo fato de que foram e foram incluídos apenas os artigos que possuem “comportamento organizacional” como palavra-chave, além de ter sido publicado entre 2011 e 2020.

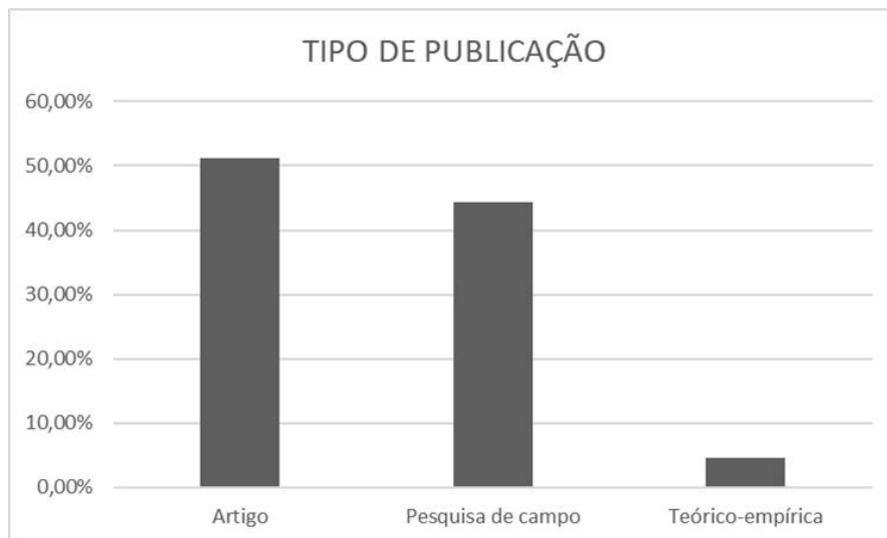
Tabela 1: Quantidade de artigos por revista pesquisada.

Revista	Numero de artigos
RAE	8
RAC	71
RAM	8
RAUSP	5
RAP	2

Fonte: Autores.

Quanto ao tipo de publicação, como mostra o Gráfico 1, 51,14% dos documentos são artigos, 44,32% são pesquisas de campo e 4,55% são pesquisas teórico-empírica.

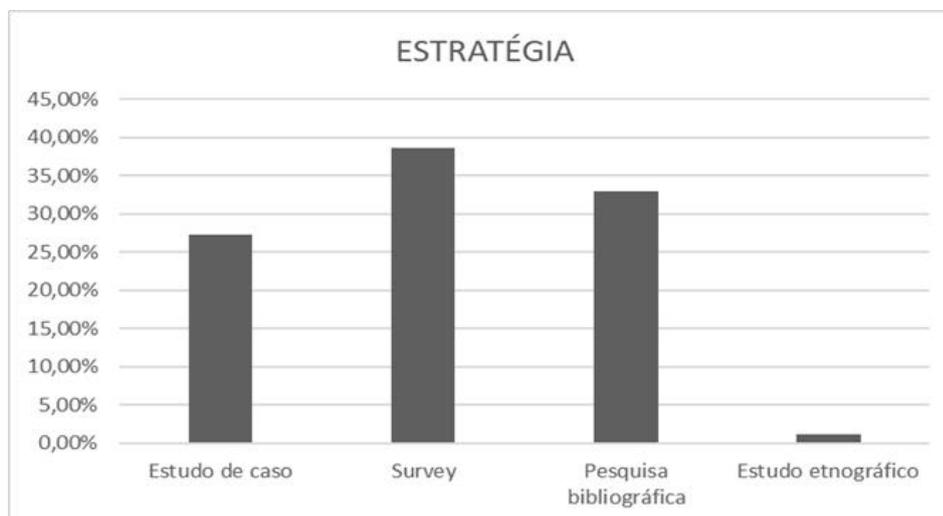
Gráfico 1: Artigos quanto ao tipo de publicação.



Fonte: Autores.

Conforme apresenta o Gráfico 2, 65,91% das pesquisas são qualitativas, 29,55% são quantitativas e 4,55% são mistas, ou seja, a maioria das pesquisas estudaram aspectos subjetivos de fenômenos sociais e o comportamento humano no contexto organizacional.

Gráfico 2: Artigos quanto a estratégia.



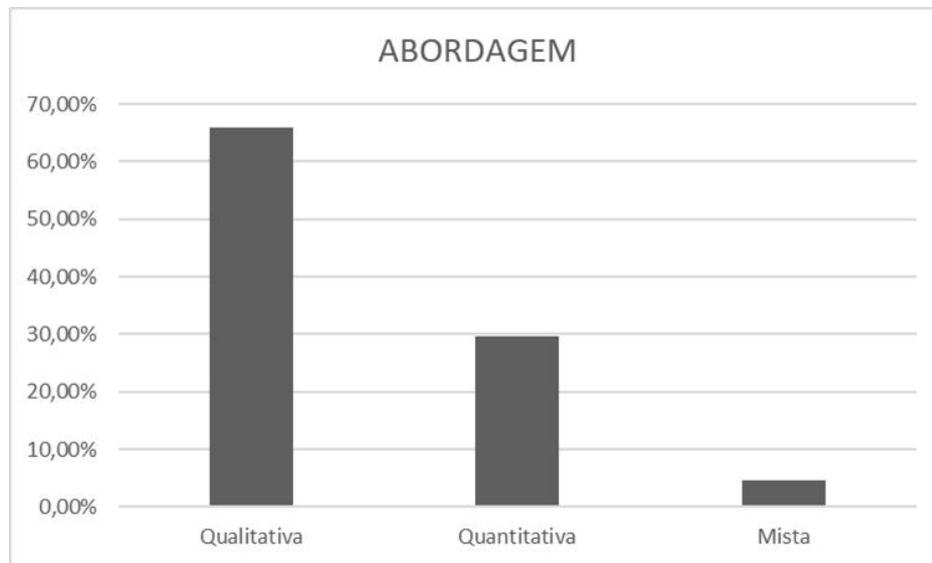
Fonte: Autores.

Quanto a abordagem, como mostra o Gráfico 3, 38,64% foram através de survey, 32,95% se deu por pesquisa bibliográfica, 27,27% foram estudos de caso e apenas 1,14% foi estudo etnográfico. Survey é um tipo de pesquisa onde se busca informações sobre um público alvo, como opiniões e costumes, enquanto a pesquisa bibliográfica se dá através da pesquisa em documentos científicos, já o estudo de caso trata-se de um estudo intensivo e sistemático sobre uma instituição, comunidade ou indivíduo que permite examinar fenômenos complexos.

Estes três tipos de abordagem mostram-se de igual interesse no período, visto que não houve grandes diferenças na quantidade de documentos com tal abordagem. Já o estudo etnográfico ficou muito distante dos outros tipos de abordagem,

pois no contexto administrativo este tipo de estudo não é usual.

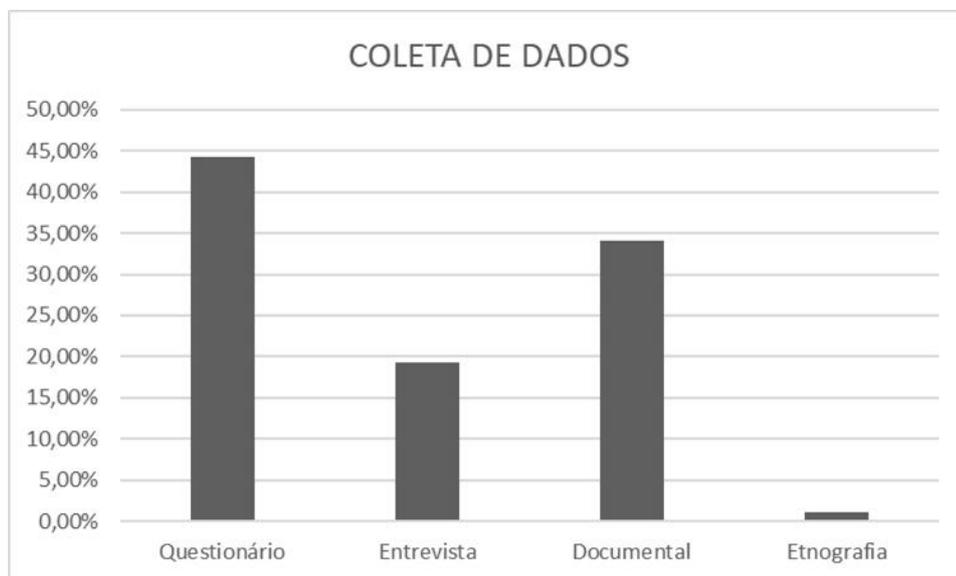
Gráfico 3: Artigos quanto à abordagem.



Fonte: Autores.

Quanto a coleta de dados, que é apresentada no Gráfico 4, 44,32% trata-se de questionários, 34,09% corresponde a pesquisa documental, 19,32% foram entrevistas e 1,14% etnografia.

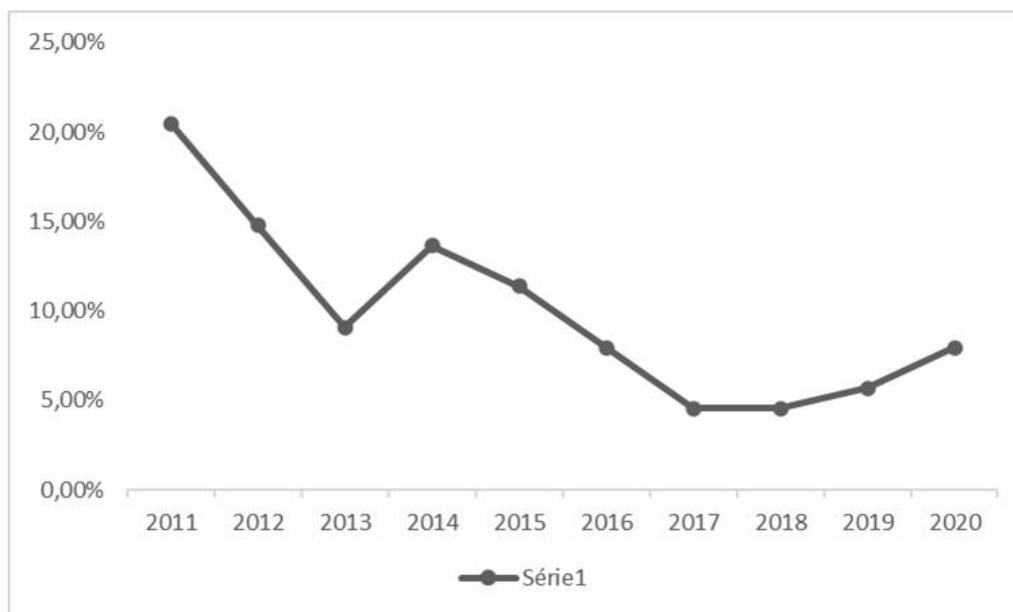
Gráfico 4: Artigos quanto a coleta de dados.



Fonte: Autores.

Quanto aos documentos publicados por ano, no período de 2011 a 2020, o ano de 2011 teve mais publicações, correspondendo a 20,45% do total de documentos pesquisados, enquanto o ano de 2017 e 2018 tiveram a menor porcentagem de publicações em relação ao total, cada um correspondendo a 4,55% das publicações.

Gráfico 5: Artigos quanto ao ano de publicação.



Fonte: Autores.

A Tabela 2 apresenta a porcentagem de documentos pesquisados, publicados por ano, no período de 2011 a 2020.

Tabela 2: Porcentagem de documentos publicados por ano.

Porcentagem	Ano de publicação
20,45%	2011
14,77%	2012
9,09%	2013
13,64%	2014
11,36%	2015
7,95%	2016
4,55%	2017
4,55%	2018
5,68%	2019
7,95%	2020

Fonte: Autores.

A partir dos dados, nota-se que as produções científicas em comportamento organizacional tiveram uma queda a partir da metade da década, correspondendo a 30% das publicações, enquanto 70% das publicações pertencem à primeira metade da década.

4. Conclusão

A presente pesquisa teve como objetivo fazer um retrato dos últimos 20 anos da evolução do campo de CO no Brasil, baseado no levantamento sistemático, análise e avaliação crítica da produção científica no período de 2011 a 2020.

Com a presente pesquisa pode-se concluir que os pesquisadores tem como foco as pesquisas qualitativas, estudando aspectos subjetivos de fenômenos sociais e o comportamento humano no contexto organizacional. Enquanto a abordagem se dividiu quase igualmente entre survey, pesquisa bibliográfica e estudos de caso.

Conclui-se também que questionários e pesquisa documental são os meios de coleta de dados mais utilizados. Quanto à quantidade de pesquisa em comportamento organizacional por ano, conclui-se que cada vez mais perde-se o interesse em publicar sobre o tema, visto que houve uma na quantidade de publicações a partir da metade da década.

Referências

- Aguiar, M. A. F. Psicologia aplicada à administração: teoria crítica e a questão ética nas organizações. São Paulo : Excellus Editora, 1992.
- Ashely, P. A.. Ética e Responsabilidade Social nos negócios: Editora Saraiva, 2002
- Bergue, S. T. (2010). Comportamento Organizacional. Departamento de Ciências e Educação da UFSC. Florianópolis-SC. p.114. <http://files.escolaaldascopel.webnode.com/200000010-b9c71b9bb0/fasciculo-e02.pdf>
- Bergue, S. T. – Comportamento Organizacional – 2. Ed. Florianópolis: Departamento de Ciência da Administração/UFCS; (Brasília): CAPES:UAB, 2012
- Chiavenato, Idalberto. Recursos Humanos. Ed compactada. (7ª ed.): Atlas, 2002.
- Chiavenato, Idalberto. Recursos Humanos. Ed compactada. (7ª ed.): Atlas, 2007.
- Coelho, F. A. J., et al. (2012). O Comportamento Organizacional como Campo Científico: Uma Análise Crítica. XXXVI Encontro da Enpad. Rio de Janeiro. http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_EOR1807.pdf
- Corullon, M. B. G., & Medeiros, B. F. Voluntariado na Empresa: gestão eficiente da participação cidadã: Peirópolis, 2002.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. Comportamento Humano no Trabalho. 1º Vol.: Pioneira, 1992.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. Comportamento Humano no Trabalho. 2º Vol. Pioneira, 1996
- Marques, M. L. O., et al. (2015). Liderança e comportamento organizacional. Revista da Universidade do Vale do Rio Verde. Volume 13. Número 1. Três Corações-MG. p.142-153., 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5106735.pdf>
- Ribeiro, J. (2008). Comportamento Organizacional. Projeto Anje. Editora Edu Web. <https://www.anje.pt/wp-content/uploads/2019/09/ComportamentoOrgan-v11-final.pdf>
- Robbins, S. P. (2005). Comportamento Organizacional. 11ª Edição. São Paulo. Editora Pearson Prentice Hall. 2005. https://www.academia.edu/43849351/COMPORTAMENTO_ORGANIZACIONAL
- Robbins, S. – Comportamento Organizacional – (11ª Ed), Pearson Prentice Hall, 2005.
- Lopes, V. M. N., & Cassundé, F. R. S. A. A Importância do Comportamento Organizacional para o Alcance da Eficácia Empresarial. Id on Line Revista de Psicologia, Julho de 2015, 9(27). 154-166. ISSN 1981- 1189.
- Schreiber, D. (2012). Desenvolvimento Organizacional. Universidade FEEVALE. Novo Hamburgo-RS. 2012. <http://www.feevale.br/Comum/midias/76e7dd0c-75cf-455b-a049-b3da2fea5481/Inova%C3%A7%C3%A3o%20e%20desenvolvimento%20organizacional.pdf>
- Siqueira, M. M. M. - Medidas do comportamento organizacional - Estudos de Psicologia 2002, 7 (Número Especial), 11-18.
- Sobral, F. J. B. de A.. & Mansur, J. A. (2013). Produção científica brasileira em Comportamento Organizacional no período 2000-2010. RAE-Revista de Administração de Empresas, 53 (1), 21-34.10.1590/S0034-75902013000100003
- Soto, E. Comportamento organizacional: O impacto das emoções: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- Srour, R. H. Poder, cultura e ética nas organizações. (8ª ed.): Campus, 1998