



COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: DIFERENÇAS NA PRODUÇÃO EMPÍRICA ENTRE PSICOLOGIA E ADMINISTRAÇÃO

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: DIFFERENCES IN EMPIRICAL PRODUCTION BETWEEN PSYCHOLOGY AND MANAGEMENT

Recebido em 25.08.2015. Aprovado em 04.10.2016

Avaliado pelo sistema *double blind review*

DOI: <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v10i3.656>

Jeanine Ângela Vieira

jeanineangela@gmail.com

Instituto de Educação Superior de Brasília (IESB), Brasília/DF, BRASIL

Alex Costa Anjos

allex.cst@gmail.com

Instituto de Educação Superior de Brasília (IESB), Brasília/DF, BRASIL

Lígia Carolina Oliveira Silva

ligiacarol1987@hotmail.com

Instituto de Educação Superior de Brasília (IESB), Brasília/DF, BRASIL

Resumo

O objetivo da presente pesquisa consistiu na realização de uma análise de como o tema de Comportamento Organizacional está sendo estudado tanto por pesquisadores da área de Psicologia como da área de Administração atualmente no Brasil. Este estudo se distingue das outras revisões publicadas sobre o tema ao comparar duas áreas do conhecimento que se intercalam em relação ao Comportamento Organizacional. Os critérios utilizados para selecionar os artigos foram: publicações entre 2009 e 2014; escrito por psicólogos ou administradores; publicados em periódicos brasileiros avaliados pela CAPES. A análise dos dados foi realizada através de análises descritivas e de tendência central. Foram observados também os principais temas e objeto de estudo, de forma comparativa, nas duas áreas. No total, foram analisados 302 artigos, dentre os quais 132 eram de Administração e 130 de Psicologia. Dentre estes, 25 artigos tinham autores tanto da Psicologia quanto da Administração, enquanto 15 apresentaram autores de outras áreas. Foi verificada predominância de investigações sobre comprometimento, estresse, e satisfação.

Palavras-chave: Comportamento Organizacional. Psicologia Organizacional e do Trabalho. Administração. Produção científica.

Abstract

The main goal of this research was to analyze how Psychology and Management researchers in Brazil are currently studying Organizational Behavior theme. This study distinguishes from other similar reviews on the subject because it compares two overlapping fields regarding Organizational Behavior. The criteria used to select the articles were that: they should be published between 2009 and 2014; must have been written by professionals majored in Psychology or Management; must be published in Brazilian journals evaluated by CAPES. Descriptive statistics and central tendency analyses were used to analyze the data. We also observed, comparatively, the main themes and subjects in both areas. In total, we analyzed 302 articles, such that Management professionals authored 132 papers and Psychologists authored 130. Among these, 25 papers present authors from both Psychology and Management, while 15 papers had authors from other fields. We verified on the papers predominance of themes such as commitment, stress, and satisfaction.

Keywords: Organizational Behaviour. Work and Organizational Psychology. Management. Scientific production.

Introdução

A investigação acerca do Comportamento Organizacional é importante por levar em conta a subjetividade e os comportamentos dos indivíduos dentro das organizações. Porém, somente a partir da primeira revolução industrial o comportamento organizacional se tornou foco de pesquisa, pois nos dias atuais observa-se que fatores externos afetam o comportamento e o desempenho dos indivíduos no trabalho (JÚNIOR; GONDIM; BORGES-ANDRARE; FAIAD, 2012).

O Comportamento Organizacional (CO) investiga questões ligadas ao indivíduo e aos grupos nas organizações, tais como liderança e poder, estruturas e processos de grupo, aprendizagem, motivação, percepção, atitude, processos de mudanças, conflito e vínculos com o trabalho (QUADROS; TREVISAN, 2002), ou seja, o campo do CO estuda a compreensão, explicação e previsão dos comportamentos no âmbito das organizações. Sobral e Mansur (2013) definem o Comportamento Organizacional como um campo de estudo sistemático do comportamento dos indivíduos e dos grupos nas organizações, assim como a estrutura e comportamento da organização.

Para a literatura internacional Northcraft e Neale (1990) definem o CO por meio de um olhar micro, onde o indivíduo é sua menor unidade de análise, e a pesquisa busca a compreensão dos comportamentos humanos dentro das organizações. Antes disso, Staw (1984) já havia definido o CO como um campo multidisciplinar que deve, além de estudar o comportamento individual na organização, estudar a estrutura e o comportamento das próprias organizações. Robbins (2005) coloca que o campo de CO estuda o comportamento dos indivíduos com o propósito de melhorar a eficácia organizacional.

Em meados dos anos 90, o campo de estudo do Comportamento Organizacional se estruturou em três níveis de análise: indivíduos (micro), equipes e grupos de trabalho (meso) e a organização (macro) (SOBRAL; MANSUR, 2013). A análise ao nível micro, em especial, focaliza os aspectos subjetivos do indivíduo e as suas atuações no contexto organizacional (SIQUEIRA, 2002). Dentro da análise de micro comportamento, observa-se três recentes revisões internacionais, que estão direcionadas para a subjetividade do indivíduo, relativas ao afeto no trabalho (BRIEF; WEISS,

2002), cognição nas organizações (HODGKINSON; HEALEY, 2008) e CO transcultural (GELFAND; et al, 2007).

O estudo sobre afeto no ambiente de trabalho de Brief e Weiss (2002) considerava a satisfação profissional como parte do afeto no trabalho. Foi investigado como estados afetivos podem influenciar resultados de desempenho relevantes, incluindo julgamentos, respostas atitudinais, criatividade e comportamentos de ajuda com ênfase em situações estressantes, gestores, equipes, ambiente físico, recompensas e punições. Hodgkinson e Healey (2008), por sua vez, pesquisaram sobre cognição em trabalho e organizações, em uma revisão de 10 campos (seleção e AD; equipes de trabalho; T&D; saúde ocupacional e estresse no trabalho; motivação; suporte ao trabalho e ergonomia cognitiva; liderança; processos de tomada de decisão; desenvolvimento e mudança organizacional e diferenças individuais). Os avanços nos métodos e técnicas de análise foram significativos, e os desafios estão na melhor forma de capturar, representar e interpretar a cognição em trabalho e organizações.

Já o comportamento organizacional transcultural refere-se ao estudo das similaridades e diferenças transculturais diante dos processos e comportamento no trabalho (GELFAND; cols., 2007). Na revisão realizada por Gelfand et al (2007) foi investigada a relação entre cultura e fenômenos micro-organizacionais (motivos, cognições, emoções), meso (equipes, liderança, negociação), macro (cultura organizacional, estrutura) e o inter-relacionamento entre tais níveis. Os autores argumentam que são necessários novos paradigmas de pesquisa para estudos transculturais.

Diante disso, o estudo do Comportamento Organizacional se apresenta como a análise das estruturas e processos dos subsistemas dentro das organizações, ambientes de trabalho e a relação com o indivíduo, contribuindo para promover diferentes formas de diagnóstico, solução e intervenção dentro das organizações. Na Psicologia, a subárea que investiga o CO é a Psicologia Organizacional e do Trabalho ou POT (OLIVEIRA; BORGES, 2010), enquanto que na Administração o estudo desse tema costuma ser de responsabilidade da subárea de Gestão de Pessoas.

O elemento humano constitui um fator de inquestionável importância dentro da organização, sendo necessária uma preocupação especial com as condições dos recursos humanos. Um dos principais desafios na área de POT é compreender como interagem os múltiplos aspectos que integram a vida das pessoas, grupos e organizações em um mundo em constante transformação, de modo a propor formas de promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e o bem-estar (ZANELLI; BASTOS, 2004). Dentre outros aspectos, é preciso evitar que as pessoas tenham que se adaptar a condições que ultrapassem seus próprios limites, como aprender habilidades em prazos mais curtos do que o necessário ou mesmo alterar aspectos de sua identidade (MALVEZZI, 2004). Para tanto, faz-se necessário estreitar a interface com outras áreas do conhecimento, tais como sociologia, antropologia, ciências sociais, educação, economia e enfermagem (BASTOS, 2003).

O psicólogo nas organizações irá auxiliar na administração e otimização dos recursos humanos, enquanto que o administrador estabelecerá uma ponte entre o meio (meios de produção como: recursos humanos, financeiros e materiais) e o fim (objetivo) (BASTOS; BRANDÃO; PINHO, 1997). Tendo em comum o interesse de auxiliar o indivíduo dentro da organização para o bem dele e da mesma, psicólogos e administradores compartilham preocupações com o Comportamento Organizacional. Porém, o foco de análise para os psicólogos estaria mais ligado a questões que afetam e formam o funcionário (influências ambientais no comportamento e no bem estar do indivíduo, aspectos cognitivos, emoções, fatores motivacionais), o que caracteriza a ênfase na dimensão micro, enquanto o foco para os administradores possivelmente se relaciona com as ferramentas para alcançar objetivos da organização (planejar, organizar, treinar comportamentos), o que se relaciona com as dimensões meso e macro.

A partir da revisão da literatura nacional, verifica-se a existência de alguns estudos de análise da produção científica do Comportamento Organizacional no contexto brasileiro ao longo dos anos, observando-se a necessidade da realização de revisões periódicas e sistemáticas sobre o tema. O primeiro estudo foi realizado por Bastos, França, Pinho e Pereira (1997). Os autores examinaram a produção científica sobre comportamento organizacional divulgada em periódicos de administração, de psicologia e

de anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD) entre os anos de 1985 e 1995. Foram encontrados 200 artigos. A área de maior contribuição foi a administração e, em segundo lugar, a psicologia, com 17% de autoria dos trabalhos. Os temas mais pesquisados foram: cultura organizacional (14%) e impacto de novas tecnologias (14%), seguidos de processos decisórios, comportamento gerencial, poder e conflito, comprometimento no trabalho e clima organizacional.

O segundo estudo foi desenvolvido por Borges-Andrade, Oliveira-Souza, Pilati, Nonato, Silvino e Gama (1997), dedicado à análise de teses e dissertações de psicologia e administração, defendidas entre 1980 e 1995, disponíveis no portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). No total, foram analisados 186 resumos, dentre os quais 55 eram de psicologia. Foi verificada predominância de investigações sobre saúde do trabalhador (22 trabalhos).

Um terceiro estudo de Tonelli, Caldas, Lacombe e Tinoco (2003) analisou a produção científica divulgada nos principais periódicos de administração e anais do EnANPAD entre 1991 e 2000. Os resultados revelaram expressivo crescimento da produção científica na área de recursos humanos nos últimos anos e o aumento de estudos sobre comportamento organizacional, com temas sobre comprometimento, estresse, aprendizagem, gênero e saúde, que se tornaram dominantes a partir de 1998.

No estudo de Tonetto, Amazzarray, Koller e Gomes (2008), foi efetuado o levantamento de artigos publicados especificamente em POT no período de 2001 a 2005, em revistas brasileiras, com objetivo de analisar o número de artigos, temas, metodologia, referências, formação profissional e área de atuação dos autores. Os resultados obtidos foram que, de 1105 textos publicados, 178 (16%) foram em POT. Quanto à temática, os artigos foram analisados e classificados em nove categorias, nas quais se observaram que 20% dos artigos eram referentes ao comportamento organizacional, 19%, a avaliação e medidas, 16%, a trabalho, identidade e subjetivação, 16%, a trabalho e saúde. Constatou-se também a diversidade metodológica da produção científica na área e o interesse pelas mudanças sociais, econômicas, políticas e tecnológicas.

Por fim, o estudo mais recente é o de Borges-Andrade e Pagotto (2010), que teve como objetivo revisar a produção científica realizada pela subárea de Psicologia Organizacional e do Trabalho, analisando em que periódicos os artigos eram divulgados e seus temas mais frequentes. Os principais resultados mostraram que os artigos de micro CO eram publicados por 14 periódicos nacionais de administração e psicologia, no período de 1996 e 2009. Os temas mais pesquisados foram: afeto no trabalho; aprendizagem no trabalho; interações sociais nas equipes e nas organizações; bem-estar e saúde no trabalho; identidade e significados e de seus produtos; cognição no trabalho.

Distintamente das pesquisas de revisão supracitadas, que analisaram os temas mais pesquisados (BASTOS; FRANÇA; PINHO; PEREIRA, 1997; BORGES-ANDRADE; OLIVEIRA-SOUZA; PILATI; NONATO; SILVINO; GAMA, 1997; BORGES-ANDRE; PAGOTTO, 2010; TONETTO; AMAZARRAY; KOLLER; GOMES, 2008), e da pesquisa que analisou somente os periódicos de administração (TONELLI; CALDAS; LACOMBE; TINOCO, 2003), a pesquisa de Borges-Andrade e Pagotto (2010) propôs uma breve comparação das áreas de Psicologia e Administração, fazendo uma análise somente em 14 dos principais periódicos das áreas. O diferencial da presente pesquisa é a análise de todos os periódicos classificados pela CAPES entre os estratos A1 e B2 (total de 42 periódicos), como também a análise da área de formação dos autores dos artigos, confrontando a área de formação acadêmica com a área de publicação do artigo. Sendo assim, a presente pesquisa vai além da revisão dos temas mais pesquisados ao longo dos anos, pois compara a produção da Psicologia e da Administração no tocante ao Comportamento Organizacional de forma mais aprofundada e preenche uma lacuna no tocante a área de formação dos autores que publicam nos periódicos pesquisados.

Portanto, o presente estudo é relevante por fazer um levantamento das publicações dos periódicos de Administração e da Psicologia Organizacional e do Trabalho nos últimos cinco anos, com o interesse de verificar o que as duas áreas estão publicando em comum sobre o comportamento organizacional no nível individual (micro). Diante do exposto, o objetivo da presente pesquisa consiste em identificar os temas mais pesquisados nos últimos anos em Comportamento Organizacional, de forma a atualizar

as estatísticas trazidas pelas revisões anteriores, assim como comparar as diferentes formas pelas quais Psicologia e Administração abordam o tema em questão, estabelecendo semelhanças e diferenças entre as duas áreas do conhecimento no tocante à pesquisa em micro CO. Por fim, é também apresentada uma análise da área de formação dos autores e da área de publicação de suas pesquisas.

Método

Critérios para seleção dos artigos

Para atingir o objetivo proposto foram analisadas publicações de periódicos das duas áreas em estudo, Psicologia e Administração, selecionando os artigos que têm como tema o Comportamento Organizacional, considerando-se o nível de análise individual ou micro. Uma vez que se pretende expor o panorama atual da pesquisa na área, optou-se por analisar os artigos publicados de 2009 até 2014. Foram utilizados os demais critérios para seleção dos artigos:

- Ter como autores profissionais brasileiros formados em Psicologia ou Administração (caso a autoria do artigo apresentasse profissionais das duas áreas, seria criada uma nova categoria – Psicologia/Administração);
- Estarem publicados em periódicos brasileiros com classificação pela CAPES entre os estratos A1, A2, B1 e B2.

Procedimento de coleta de dados

Seguiram-se as seguintes etapas para a seleção dos artigos:

Etapa 1: Nesta primeira etapa selecionaram-se os periódicos referentes às duas áreas de interesse da pesquisa que estavam entre os estratos A1 e B2. Para tanto, entramos no site da CAPES e, na área WebQualis, pesquisamos os periódicos por Classificação/Área de avaliação, selecionando os periódicos brasileiros das áreas de Administração e Psicologia com classificação A1, A2, B1 e B2.

Etapa 2: Após a escolha dos periódicos, foi verificado quais artigos tratavam do Comportamento

Organizacional a nível micro e que tinham sido escritos por profissionais e/ou estudantes brasileiros de Administração ou Psicologia entre 2009 e 2014. Para critérios de inclusão e exclusão foram considerados: (1) Os títulos e resumos de todos os artigos publicados de 2009 até maio de 2014 para selecionar os que tratavam de Comportamento Organizacional ou de um de seus subtemas; (2) Verificação no próprio artigo, quando fornecido, ou na plataforma lattes, da área de formação do(s) autor(es) – Psicologia ou Administração.

Etapa 3: Os temas ligados ao Comportamento Organizacional identificados nos artigos das duas áreas foram classificados e organizados em uma planilha com as seguintes categorias: periódico, área do periódico, título do artigo, ano de publicação, autor(es) do artigo, área de formação do(s) autor(es) do artigo e objeto de estudo do artigo.

Análise de dados

A análise foi feita através do programa Excel, no qual foi alimentada a planilha com as informações sobre cada artigo e realizadas as análises estatísticas descritivas dos dados. Primeiramente foram feitas análises descritivas e de tendência central, nas quais foram observados: (1) o número total de artigos encontrados em cada área; (2) a distribuição dos artigos selecionados ao longo dos anos; (3) a diferença do percentual de publicações de autores das duas áreas nos periódicos; (4) a frequência dos diferentes temas de micro CO; (5) a frequência dos temas de micro CO ao longo dos anos. Adicionalmente, foi observado que outras áreas (que não Psicologia ou Administração) publicaram sobre o tema.

O critério para que o artigo fosse classificado como sendo da área da Psicologia foi ter a maioria dos autores formados na área da Psicologia. Da mesma forma, para ser classificado como da área da Administração, considerou-se a existência da maioria dos autores formados em Administração. Os artigos nos quais havia tanto autores da Psicologia como da Administração foram classificados em uma área diferente, denominada “Psicologia/Administração”, e os artigos publicados por autores que não fossem da Psicologia ou Administração foram colocados em uma área denominada “Outras Áreas”.

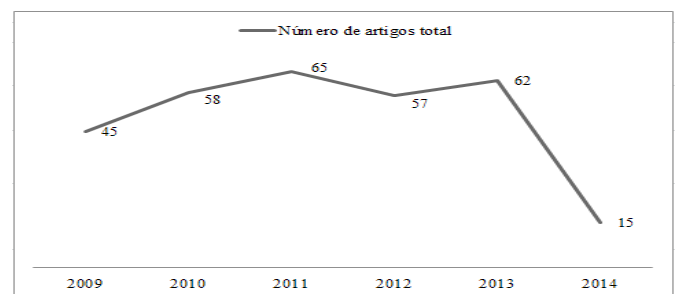
Resultados e Discussão

A partir do levantamento realizado foram encontrados 302 artigos, entre o período de 2009 e junho de 2014, relacionados ao tema de Comportamento Organizacional. Destes, 132 artigos eram de autores da área de Administração, 130 de Psicologia, 25 artigos da área Psicologia/Administração e 15 artigos de autores de outras áreas como: Saúde Pública, Ciências Sociais e Enfermagem. A seguir, os resultados das análises descritivas e de tendência central serão relatados.

Distribuição das publicações ao longo do período estudado

A distribuição dos artigos ao longo do período considerado (Figura 1) revela um aumento no volume de publicações no ano de 2011, que podem ser atribuídas a diversos fatores, como por exemplo, as mudanças organizacionais como a implementação de novas tecnologias, culturas e práticas organizacionais, como coloca Souza, Vasconcelos e Borges-Andrade (2009).

Figura 1. Distribuição dos artigos ao longo do período estudado



Do total de artigos analisados, no ano de 2009 a produção da área de CO estava em 15% do total pesquisado, onde ocorreu um aumento significativo da produção em 2011, passando a ser de 21,5%, consagrando 2011 como um ano frutífero para a área. Nos anos que se seguiram, as porcentagens de publicação oscilaram de 18,8% em 2012 a 20,5% em 2013. O ano de 2014 teve uma porcentagem de 5%, considerando que esse levantamento foi realizado até o mês de junho.

Percebemos que houve um aumento da produção de artigos de Comportamento Organizacional ao longo dos anos, uma vez que o estudo de Bastos, França, Pinho e Pereira (1997), realizado entre 1985 e 1995, encontrou 200 artigos, enquanto na presente pesquisa, entre 2009 e 2014, o resultado chegou aos 302 artigos. Se observa que em um período maior de tempo (intervalo de 10 anos) foram publicados somente 200 artigos, e agora em um período menor (5 anos) o resultado havia aumentado 50% o número de publicações.

Os resultados da pesquisa de Tonetto, Amazarray, Koller e Gomes (2008) mencionam esse aumento sobre os artigos em CO. Os autores encontraram 178 artigos em Psicologia Organizacional e do Trabalho, dentre os quais o maior percentual, 20% das publicações, eram referentes ao Comportamento Organizacional. Esse dado pode estar relacionado com as novas formas de estrutura das organizações e a preocupação de aprofundar as investigações dos múltiplos aspectos que integram as relações entre funcionário e organização (ZANELLI; BASTOS, 2004).

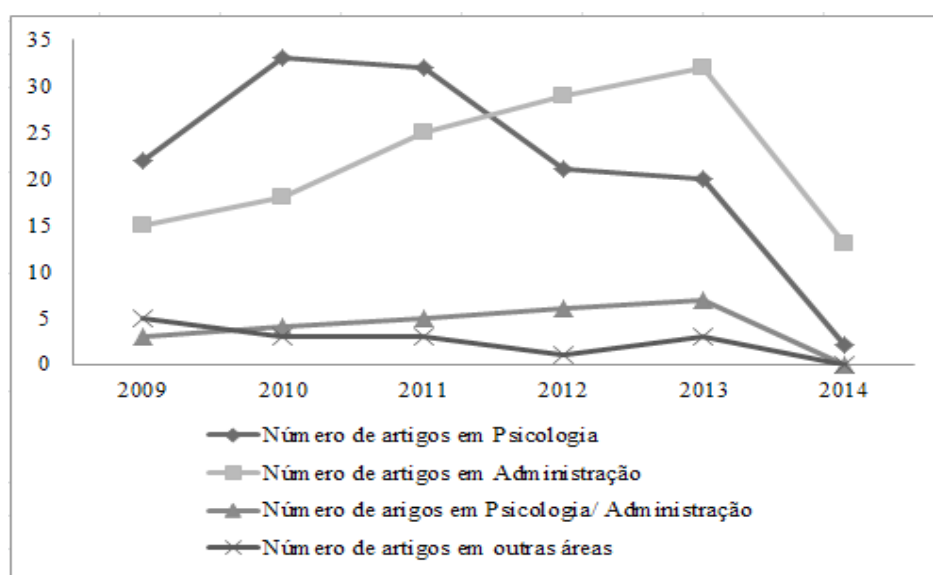
Áreas que mais publicaram sobre o Comportamento Organizacional

Dos 302 artigos analisados, 132 artigos representavam a área de Administração, ficando com 43,7% do total de publicação, enquanto a Psicologia, com 130 artigos, representou 43% do total de publicação (Figura 2). Os artigos que tiveram autores de Psicologia e Administração somaram 25, representando 8,4% do total de publicação. Outras áreas de formação contribuíram com 15 artigos, somando 4,9% do total de publicação.

Observamos que nos anos de 2009 a 2011 a Psicologia era a área que mais contribuía com pesquisas sobre esse tema, porém em 2012 a área de Administração iniciou uma participação maior do que a Psicologia, assim como nos anos que seguiram, o que pode ser uma reação da área da Administração à busca por compreender as consequências das mudanças no mundo do trabalho para o comportamento dos indivíduos dentro da organização (SOUZA; VASCONCELOS; BORGES-ANDRADE, 2009). O estudo de Tonelli, Caldas, Lacombe e Tinoco (2003) já apontava para esse dado, pois seus principais resultados revelaram que a produção científica da área de Administração em relação ao tema de CO estava com um crescimento expressivo no período entre 1991 a 2000.

Os dados relevam que mesmo após a iniciação maior da Administração nas pesquisas sobre Comportamento Organizacional, os níveis de publicação estão em pé de igualdade, onde a área de Administração possui 43,7%, e a área da Psicologia 43% do total de publicações sobre o tema.

Figura 2. Distribuição dos artigos entre as áreas de estudo

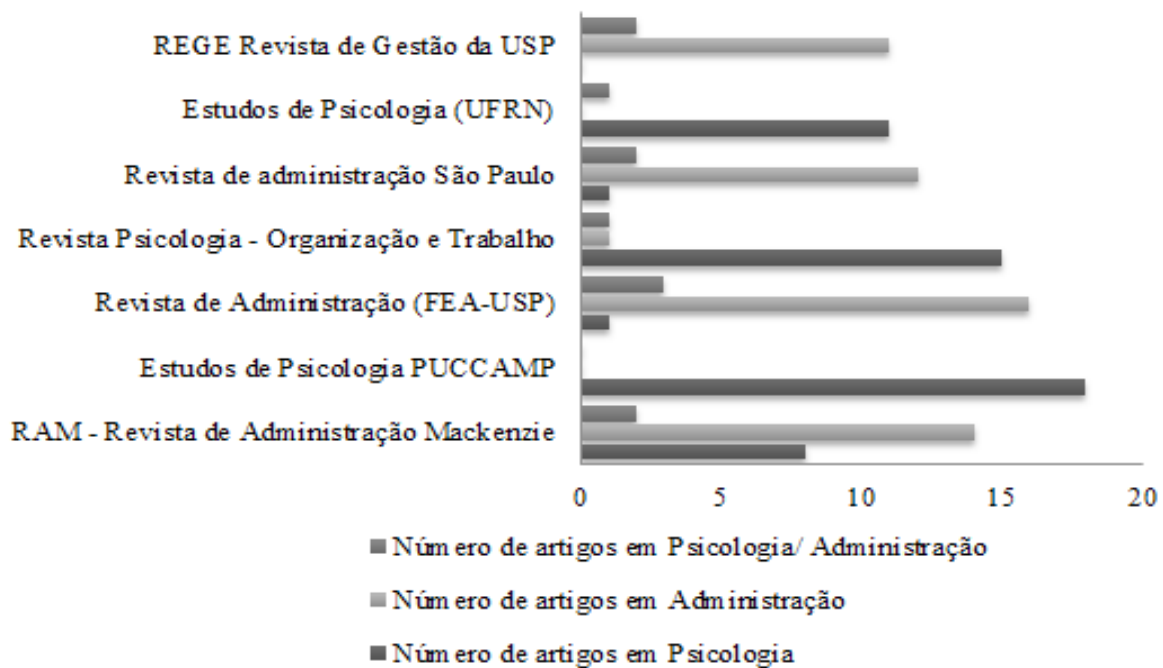


Diferenças de publicação nas revistas de Psicologia e Administração

Dentre as revistas que mais publicaram artigos sobre o tema de Comportamento Organizacional, foram encontradas sete revistas, sendo que quatro representavam a área de Administração e três, a área de Psicologia. A distribuição dos artigos nessas revistas (Figura 3) corrobora com o resultado encontrado no estudo de Junior e Borges-Andrade (2004), que encontrou uma prevalência de publicação sobre CO em revistas da área de Administração quando comparado à Psicologia.

Observa que as áreas das revistas estão igualadas em níveis de revistas da área publicando sobre o tema, pois os resultados mostram que 4 revistas são da área de Administração em comparação com 3 revistas da área de Psicologia. Podemos inferir que mesmo a área da Administração iniciando uma maior participação de publicações e revistas sobre o tema, a área da Psicologia se manteve publicando em um nível mais estável ao longo dos anos, contudo, os dados releva que a área da Psicologia não vem em uma crescente como a área da Administração.

Figura 3. Distribuição dos artigos nas principais revistas que publicam sobre CO



O que se pode supor é que está ocorrendo um aumento da interdisciplinaridade, na qual revistas estão publicando artigos de profissionais de outras áreas – por exemplo, revistas de Administração publicando artigos de autores da Psicologia e vice-versa. Desta forma, expande-se a oportunidade de publicação de artigos que são temas importantes para todas as áreas, como é o caso do Comportamento Organizacional. Tamayo, Mendes e Paz (2000) sugerem que o estudo sobre os comportamentos dos funcionários transforma o estudo das organizações e que o empenho das áreas, particularmente da área de Recursos Humanos (RH), é fundamental nestes estudos. É principalmente na área de RH que encontramos uma forte interdisciplinaridade entre as áreas de Psicologia e Administração, que estudam o mesmo tema sob olhares diferentes.

Área de formação dos autores

As análises acerca da área de formação dos autores releva que 72% dos autores que publicam em periódicos de Administração são formados em Administração, enquanto 15% são formados em Psicologia, 9% são autores

das duas áreas que fizeram a pesquisa em cooperação e 4% não representa nenhuma das áreas. Em comparação com periódicos de Psicologia, 83% dos autores são formados em Psicologia, 4% em Administração, 6% são de autores das duas áreas, e 7% são de autores de outras áreas.

Pode-se analisar que, em periódicos de Administração, temos uma porcentagem maior de psicólogos publicando, do que comparado com administradores publicando em periódicos de Psicologia. Esse dado pode ser explicado pelo fato de a Psicologia Organizacional e do Trabalho apresentar uma interface com a Administração no que se refere à Gestão de Pessoas, o que torna as pesquisas na área de POT um interesse mútuo dos dois campos do conhecimento. Além disso, as pesquisas desenvolvidas por psicólogos no tocante ao Comportamento Organizacional são de interesse dos administradores, que muitas vezes são gestores e fazem uso dos conhecimentos produzidos pela Psicologia para aprimorar as relações humanas no ambiente organizacional.

Ao analisar os dados acerca da área de formação dos autores, verificaram-se contribuições de diferentes áreas do conhecimento que não somente Psicologia e Administração. Dentre essas áreas, os resultados mostram que ciências sociais, saúde pública, enfermagem, sociologia, gestão em saúde, gestão organizacional e engenharia, são as que mais publicam sobre Comportamento Organizacional. Os temas que essas áreas mais publicam estão: estresse, aprendizagem, desempenho e satisfação.

Os principais temas de pesquisa dentro do Comportamento Organizacional

Um dos objetivos da pesquisa era estabelecer semelhanças e diferenças na escolha do objeto de estudo dos artigos com relação às áreas de Psicologia e Administração, analisando o tema e frequência dos artigos publicados (Tabela 1).

Tabela 1. Tema e frequência dos artigos publicados

Temas de Comportamento Organizacional	Psicologia	Administração	Psicologia/ Administração	Outras áreas	Total
Comprometimento	18 (42,8%)	17 (40,7%)	6 (14,2%)	1 (2,3%)	42 (100%)
Estresse	23 (71,8%)	3 (9,4%)	3 (9,4%)	3 (9,4%)	32 (100%)
Satisfação	16 (50%)	13 (40,6%)	1 (3,1%)	2 (6,3%)	32 (100%)
Valores	16 (57,1%)	9 (32,2%)	3 (10,7%)	0 (0%)	28 (100%)
Comportamento	6 (25%)	16 (66,7%)	2 (8,3%)	0 (0%)	24 (100%)
Desempenho	4 (22,3%)	9 (50%)	3 (16,6%)	2 (11,1%)	18 (100%)
Sofrimento	15 (83,3%)	3 (16,7%)	0 (0%)	0 (0%)	18 (100%)
QVT	8 (47%)	7 (41,2%)	1 (5,9%)	1 (5,9%)	17 (100%)
Aprendizagem	3 (18,8%)	9 (56,2%)	2 (12,5%)	2 (12,5%)	16 (100%)
Gestão	0 (0%)	9 (75%)	3 (25%)	0 (0%)	12 (100%)
Competência	2 (18,1%)	9 (81,9%)	0 (0%)	0 (0%)	11 (100%)
Atitudes	7 (70%)	2 (20%)	1 (10%)	0 (0%)	10 (100%)

Constatou-se que os principais temas abordados nos artigos foram: comprometimento (42 artigos); estresse (32 artigos); satisfação (32 artigos); valores (28 artigos); comportamento (24 artigos), sendo os mais frequentes o organizacional, estratégico, ético, resiliente e empreendedor; desempenho (18 artigos); sofrimento (18 artigos); QVT – qualidade de vida no trabalho (17 artigos); aprendizagem (16 artigos); gestão (12 artigos); competência

(11 artigos); e atitudes (10 artigos). Dentre esses temas, as áreas da Psicologia e outras áreas foram as que mais contribuíram com artigos sobre o tema de estresse, já as áreas da Administração e da pesquisa conjunta entre Psicologia/Administração fizeram maior contribuição com artigos sobre comprometimento. Esse fato pode ser justificado pelos temas de interesse de cada área, a Psicologia voltada para a percepção do sujeito dentro da organização e a Administração ligada ao empenho do indivíduo dentro da organização.

Atualmente o trabalho nas organizações está permeado por múltiplas demandas de produção e competitividade, que são estreitamente relacionados à globalização e os avanços tecnológicos (TAMAYO; PASCHOAL, 2003). Esse novo cenário organizacional promove incertezas e inseguranças e, ao mesmo tempo, o funcionário passa a ser cada vez mais exigido, o que vem a lhe causar exaustão. É nesse cenário que o tema de interesse para Psicologia se configura como o estresse, por ser um fenômeno que causa prejuízos psíquicos e afeta a produção nos indivíduos, que se percebem sobrecarregados pelas crescentes exigências de produção.

Diante do aumento incerteza nas organizações na atualidade, o comprometimento do funcionário com a organização apresenta-se como uma questão relevante. Diante do surgimento de conceitos como a “carreira sem fronteiras”, representada por profissionais que deixam de lado a estabilidade de uma carreira em uma única organização para buscar experiências que proporcionem melhor desenvolvimento e desempenho profissional futuro em diversas organizações (OLIVEIRA; GOMES, 2014), aspectos como o comprometimento organizacional vão se tornando cada vez mais intrincados. Assim, é de interesse para a área de Administração estudar o comprometimento do indivíduo para com a organização, de forma a analisar as formas e estratégias pelas quais ainda seria possível instigar a lealdade e a permanência dos funcionários nas organizações (BASTOS; BRANDÃO; PINHO, 1997).

Campos, Duarte, Oliveira, Cezar e Pereira (2011) observaram que houve mudança nos temas mais pesquisados nos últimos anos, tendo em vista que, nos anos 80, os temas investigados faziam referência ao clima, à motivação, à satisfação e à produtividade, e, nos anos 90, o interesse se voltou para os impactos tecnológicos, o comprometimento e a saúde no trabalho, que estão relacionados com o

desenvolvimento do Estado de Bem-estar, momento que o cenário econômico estava construindo um mundo do trabalho melhor (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

O estudo de Borges-Andrade e Pagotto (2010) comenta que, nos anos 2000, os temas mais pesquisados se referiam ao afeto no trabalho e aprendizagem no trabalho, o que pode ter como motivo a mudança do papel da empresa e do empregado na relação de trabalho. Atualmente, os empregados tem uma maior facilidade de aperfeiçoamento das qualidades profissionais, o que garantem mais oportunidades de empregado no mercado econômico, por consequência, o empregador deve adquirir novas posturas com o funcionário, no sentido de não perder seu capital humano.

No estudo realizado por Bastos, França, Pinho e Pereira (1997), os temas de maior interesse eram cultura organizacional e o impacto de novas tecnologias. Porém, em 2014 os temas de maior interesse são comprometimento, estresse e satisfação, diante do qual se pode inferir que os temas vão alterando ao longo dos anos, refletindo um contexto social da época e o panorama mundial atual. Os dados levantados por esses pesquisadores apontam para um maior interesse as questões emocionais do indivíduo, e como essas emoções acabam afetando a organização. Esses temas revelam o que é mais discutido no mundo organizacional, impactando em novas formas de compreensão desses temas dentro das organizações, portanto, sendo de grande importância para aprofundamento dos dados.

Conclusão

Uma forma de acompanhar as mudanças que ocorrem na área de CO é através da pesquisa sistemática da produção científica ou análise do “estado da arte”. Este estudo objetivou apresentar e analisar o atual estado das publicações científicas brasileiras sobre Comportamento Organizacional, mostrando os principais subtemas abordados por profissionais das áreas de Psicologia e Administração, bem como o quanto publicam em conjunto e em periódicos voltados para área diferente da sua. A pesquisa é relevante por aprofundar a análise sobre a comparação das áreas de interesse, da formação do autor e dos

temas mais frequentes, atualizando e estendendo pesquisas anteriores que tinham objetivo semelhante.

Considera-se que o levantamento realizado na pesquisa oferece contribuições para uma caracterização contemporânea da área de micro Comportamento Organizacional no Brasil. Os resultados evidenciam que houve um aumento no volume de publicações envolvendo artigos sobre comprometimento, estresse, satisfação, valores e comportamento, fato que reafirma o interesse dos pesquisadores para áreas relacionadas com a Psicologia Organizacional e do Trabalho e Recursos Humanos.

No que tange à publicação da produção empírica, o volume das publicações dos autores em revistas de sua mesma formação (se psicólogos publicam mais em revistas de Psicologia, por exemplo), o dado encontrado foi que há um percentual maior de psicólogos publicando em revistas da Administração, quando o assunto é o micro CO. Ou seja, está acontecendo uma interdisciplinaridade maior entre essas áreas, que se representa em uma maior oportunidade de publicação dos artigos de CO nos periódicos, independente da formação do autor ser da mesma área da revista escolhida.

Uma limitação deste artigo refere-se ao período de tempo estudado que poderia ser estendido para uma faixa temporal maior, abordando um tempo maior de publicações, e não apenas aos artigos publicados até o mês de junho de 2014. Além disso, seria interessante a realização de eventuais comparações com a literatura internacional e a abordagem das dimensões meso e macro do comportamento organizacional. Porém, devido a questões de parcimônia, o presente estudo se limitou à produção nacional e ao comportamento organizacional micro.

Identificar as diferenças, bem com as semelhanças, nas publicações científicas pode nos dar indícios de como está sendo a atuação dos profissionais Psicólogos e Administradores, auxiliando uma reflexão crítica sobre como esses profissionais estão lidando com o comportamento dos indivíduos dentro das empresas. É preciso compreender que a interdisciplinaridade promove um crescimento para a área de Comportamento Organizacional de maneira a aprofundar dados encontrados nesses estudos, disseminando os resultados para diferentes áreas que pesquisam o tema.

Referências

- BASTOS, A. V. B. (2003). Psicologia organizacional e do trabalho: Que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira? In O. H. Yamamoto & V. V. Gouveia (Eds.), **Construindo a psicologia brasileira: Desafios da ciência e da prática psicológica** (p. 139-166). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- BASTOS, A. V., BRANDÃO, M. G. A., & PINHO, A. P. M. (1997). Comprometimento Organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 1, n. 2, p. 97-120.
- BASTOS, A. V. B., FRANÇA, A., PINHO, A. P. M., & PEREIRA, L. (1997). Pesquisa em comportamento organizacional no Brasil: O que foi divulgado nos nossos periódicos científicos? [Resumo]. In **Sociedade Interamericana de Psicologia** (Ed.), Anais, XXVI Congresso Interamericano de Psicologia (p. 52). São Paulo, SP: Sociedade Interamericana de Psicologia.
- BORGES-ANDRADE, J. E., OLIVEIRA-SOUZA, C. M., PILATI, R., NONATO, A. J., SILVINO, A. M. D., & GAMA, A. L. G. (1997). Pesquisa em comportamento organizacional no Brasil: Que fizeram nossas pós-graduações e que estão fazendo nossos pesquisadores? [Resumo]. In: **Sociedade Interamericana de Psicologia** (Ed.), Anais, XXVI Congresso Interamericano de Psicologia (p. 52). São Paulo, SP: Sociedade Interamericana de Psicologia.
- BORGES-ANDRADE, J. E. & PAGOTTO, C. P. O. (2010). O estado da arte da pesquisa brasileira em Psicologia do Trabalho e Organizacional. **Psicologia: teoria e pesquisa** [on-line], v. 26, Edição Especial, p. 37-50.
- BORGES, L. O. & YAMAMOTO, O. H. O mundo do Trabalho. In: Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. (orgs) (2004). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Artmed: Porto Alegre.
- BREIF, A. P., & WEISS, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. **Annual Review of Psychology**, v. 53, p. 279-307.

- CAMPOS, K. C. L., DUARTE, C., OLIVEIRA CEZAR, E., & PEREIRA, G. O. A. (2011). Psicologia Organizacional e do Trabalho – Retrato da Produção Científica na Última Década. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 31, n. 4, p. 702-717.
- GELFAND, M. J., EREZ, M., & AYCAN, Z. (2007). Cross-cultural organizational behavior. **Annual Review of Psychology**, v. 58, p. 479-514.
- HODGKINSON, G. P., & HEALEY, M. P. (2008). Cognition in organizations. **Annual Review of Psychology**, v. 59, p. 387-417.
- JUNIOR, F. A. C., & BORGES-ANDRADE, J. E. (2004). Percepção de cultura organizacional: uma análise empírica da produção científica Brasileira. **Psico-USF**, v. 9, n. 2, p. 191-199.
- JÚNIOR, F. A. C., GONDIM, S. M. G., BORGES-ANDRADE, J. E., & FAIAD, C. (2012). **O Comportamento Organizacional como campo científico: uma análise crítica**. Rio de Janeiro: XXXVI Encontro da ANPAD. Disponível em http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_EOR1807.pdf
- MALVEZZI, S. (2004). Prefácio. In: J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Eds.), **Psicologia, organizações e trabalho** (p. 13-18). Porto Alegre, RS: Artes Médicas.
- NORTHCRAFT, G. B; NEALE M. A. (1990). Organizational behavior: a management challenge. **Chicago: Dryden Press**.
- OLIVEIRA BORGES, Livia. (2010). A Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil floresce? **Estudos de Psicologia**, v. 15, n. 3, p. 277-279.
- OLIVEIRA, M. Z. & GOMES, W. B. (2014). Estilos Reflexivos e Atitudes de Carreira Proteana e Sem Fronteiras nas Organizações Contemporâneas Brasileiras. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 105-118.
- QUADROS, Dante & TREVISAN, Rosi Mary. (2002). Comportamento Organizacional. Capital Humano (pp. 1-15). **Livro Coleção Gestão Empresarial**. São Paulo: FAE Centro Universitário. Disponível em http://www.unifae.br/publicacoes/pdf/cap_humano/1.pdf
- ROBBINS, S. P. (2005). Comportamento organizacional. **São Paulo: Pearson**.
- SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. (2002). Medidas do comportamento organizacional. **Estudos de Psicologia**, v. 7, Número Especial, p. 11-18.
- SOBRAL, F. J. B. A. & MANSUR, J. A. (2013). Produção Científica Brasileira em Comportamento Organizacional no Período 2000-2010. **Revista de Administração de Empresas** (São Paulo), v. 53, n. 1, p. 021-034.
- SOUZA, M.G. S., VASCONCELOS, L. C., & BORGES-ANDRADE, J. E. (2009). Pesquisa sobre Mudança nas Organizações: a Produção Brasileira em Micro Comportamento Organizacional. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 9, n. 2, p. 32-46.
- STAW, B. M. (1984). Organizational behavior: a review and reformulation of the field's outcome variables. **Annual Review of Psychology**, v. 35, p. 627-666.
- TAMAYO, A., MENDES, A. M. & PAZ, M. G. T. (2000). Inventário de valores organizacionais. **Estudos de Psicologia**, v. 5, n. 2, p. 289-315.
- TAMAYO, A. & PASCHOAL, T. (2003). A Relação da Motivação para o Trabalho com as Metas do Trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 4, p. 33-54.
- TONELLI, M. J., CALDAS, M. P., LACOMBE, B. M. B., & TINOCO, T. (2003). Produção acadêmica em recursos humanos no Brasil: 1991–2000. **Revista de Administração de Empresas**, v. 43, n. 1, p. 105-122.
- TONETTO, A. M., AMAZARRAY, M. R., KOLLER, S. H. & GOMES, W. B. (2008). Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil: Desenvolvimento Científico Contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, n. 2, p. 155-164.
- ZANELLI, J. C., & BASTOS, A. V. B. (2004). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Eds.), **Psicologia, organizações e trabalho** (p. 466-491). Porto Alegre, RS: Artes Médicas.