

Vínculos organizacionais: mapeando a Literatura Internacional

Organizational links: mapping the International Literature

Enlaces organizacionales: mapeo de la Literatura Internacional

Recebido: 28/05/2020 | Revisado: 10/06/2020 | Aceito: 12/06/2020 | Publicado: 25/06/2020

Andrieli de Fátima Paz Nunes

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4082-929X>

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

E-mail: andrieli.nunes@gmail.com

Denise Adriana Johann

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5769-3213>

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

E-mail: johanndenisee@gmail.com

Beatriz Leite Gustmann de Castro

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8205-2979>

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

E-mail: beatriz_gustmann@hotmail.com

Vânia Medianeira Flores Costa

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6099-820X>

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

E-mail: vania.costa@ufsm.br

Resumo

O presente estudo bibliométrico tem como objetivo analisar a produção científica sobre a temática Vínculos Organizacionais, nas bases de dados Web of Science e Scopus (CAPES, 2020). Como método de pesquisa utilizou-se a análise bibliométrica de abordagem quantitativa e caráter descritiva. Foi levantamento de publicações no período de 2008 a 2019, os dados foram coletados na Web of Science e Scopus, utilizando-se como palavra-chave “vínculos organizacionais”. A análise ponderou os seguintes elementos: evolução temporal, número total de publicações, área temática, tipo de documento, países, principais autores e relatório de citação. Como método para análise dos dados foi utilizado o sistema VOSviewer, para criação de mapas textuais, clusters de co-citação e palavras chaves. Os resultados da pesquisa evidenciam que o tema é relevante, singularmente no período de 2008-2019, na área

de negócios, gestão e contabilidade. Além disso, o estudo bibliométrico oportuniza que pesquisadores sejam capazes de desenvolver e ampliar o conhecimento neste campo de estudo. Como limitação do estudo, destaca-se a realização em apenas uma bases de dados, sugere-se que estudos futuros, ampliem a amostra abrangendo, eventos acadêmicos nacionais e internacionais, periódicos acadêmicos, bem como outras bases de dados científicos. Em relação às implicações práticas, o uso da bibliometria, contribui para medir os índices de produção e disseminação do conhecimento científico e divulgar o conhecimento.

Palavras-chave: Vínculos organizacionais; Bibliometria; Mapeamento de literatura Internacional.

Abstract

The present bibliometric study aims to analyze the scientific production on the theme Organizational Links, in the Web of Science and Scopus databases (CAPES, 2020). As a research method, bibliometric analysis with a quantitative and descriptive approach was used. It was a survey of publications in the period from 2008 to 2019, the data were collected on the Web of Science and Scopus, using as keyword "organizational links". The analysis considered the following elements: time evolution, total number of publications, thematic area, type of document, countries, main authors and citation report. As a method for data analysis, the VOSviewer system was used to create textual maps, co-citation clusters and keywords. The survey results show that the topic is relevant, particularly in the period 2008-2019, in the area of business, management and accounting. In addition, the bibliometric study allows researchers to be able to develop and expand knowledge in this field of study. As a limitation of the study, the realization in only one database stands out, it is suggested that future studies expand the sample to include national and international academic events, academic journals, as well as other scientific databases. In relation to practical implications, the use of bibliometrics, contributes to measure the indexes of production and dissemination of scientific knowledge and to disseminate knowledge.

Keywords: Organizational links; Bibliometry; International literature mapping.

Resumen

El presente estudio bibliométrico tiene como objetivo analizar la producción científica sobre el tema Enlaces organizacionales, en las bases de datos de Web of Science y Scopus (CAPES, 2020). Como método de investigación, se utilizó el análisis bibliométrico con un enfoque cuantitativo y descriptivo. Fue una encuesta de publicaciones en el período de 2008 a 2019, los datos se recopilaron en la Web of Science y Scopus, utilizando como palabra clave "enlaces organizativos". El análisis consideró los siguientes elementos: evolución temporal, número total de publicaciones, área temática, tipo de

documento, países, autores principales e informe de citas. Como método para el análisis de datos, se utilizó el sistema VOSviewer para crear mapas textuales, grupos de citas y palabras clave. Los resultados de la encuesta muestran que el tema es relevante, particularmente en el período 2008-2019, en el área de negocios, administración y contabilidad. Además, el estudio bibliométrico permite a los investigadores desarrollar y ampliar el conocimiento en este campo de estudio. Como limitación del estudio, destaca la realización en una sola base de datos, se sugiere que los estudios futuros amplíen la muestra para incluir eventos académicos nacionales e internacionales, revistas académicas y otras bases de datos científicas. En relación con las implicaciones prácticas, el uso de bibliometría contribuye a medir los índices de producción y difusión del conocimiento científico y a difundir el conocimiento.

Palabras clave: Enlaces organizacionales; Bibliometría; Mapeo de literatura internacional.

1. Introdução

Em todo relacionamento humano, existe algum tipo de ligação que estabelece um elo, caracterizado como vínculo. Ele está presente nas relações que indivíduos estabelecem com outrem, lugares, e também com as organizações (Rodrigues, Honório, 2017). Complementando, Bastos, Pinho e Rowe (2011) argumentam que a transformação, ao longo dos anos, nas organizações, refletiu nas pesquisas sobre o desenvolvimento dos vínculos organizacionais. Isso pode ser percebido não só no que diz respeito ao comportamento do indivíduo, mas, no modo de operar das organizações, que passaram a dedicar maior atenção para a gestão de pessoas e, mais especificamente, para o comportamento organizacional.

Dentre as tantas temáticas encontradas na literatura sobre as relações das organizações e pessoas, tem-se discutido, segundo Balsan (2017) o desenvolvimento de três vínculos nas relações de trabalho: Comprometimento, Consentimento e Entrincheiramento organizacional.

Conforme Vidal e Rodrigues (2016) o indivíduo comprometido se esforça para o sucesso da organização, com o intuito de manter-se na mesma; além disso, sente uma forte identificação, a partir da aceitação dos valores e crenças da organização. O entrincheiramento refere-se à tendência do indivíduo permanecer na organização, devido a possíveis perdas de investimentos e custos associados à sua saída e à percepção de limitações de alternativas no mercado de trabalho. E o consentimento consiste na tendência do indivíduo em obedecer ao seu superior hierárquico da organização, de modo que aceita cumprir as normas da instituição, pois percebe que a chefia sabe melhor do que o próprio indivíduo o que deve fazer.

Para Almeida, Azevedo Junior e Aquino (2017, p. 1) “estudos sobre o vínculo

colaborador e organização podem promover mudanças nas políticas de gestão organizacional e impactar positivamente no nível de produtividade das organizações, uma vez que o colaborador é peça fundamental nos resultados da organização”. Rosa (2018) acrescenta que quando aplicado a indivíduos e organizações, existem possibilidades diversas e imprecisão no significado, já que um indivíduo forma diversos vínculos ao longo de sua vida pessoal, social e profissional.

Acrescenta-se a relevância deste estudo conforme a perspectiva de Bastos et al. (2008) que argumentam que apesar da quantidade de pesquisas sobre o Comprometimento Organizacional e, mais recentemente, sobre os construtos de Enrincheiramento e Consentimento, não foi apresentado um consenso conceitual e de mensuração entre os pesquisadores da área de comportamento nas organizações. Corroborando o exposto, Moscon (2013) e Santos (2015) destacam que embora pesquisas estejam sendo produzidas, há muito a avançar no entendimento dos vínculos no trabalho, e em especial, o Comprometimento Organizacional.

Diante do exposto, o objetivo desta pesquisa consiste em analisar a produção científica sobre a temática Vínculos Organizacionais, nas bases de dados Web of Science e Scopus. Deste modo, o presente estudo contribui com as pesquisas relacionadas ao tema de vínculos organizacionais, como salienta Paula (2018) e Santos (2018) ao afirmarem que é fundamental estudarmos o modo como os colaboradores vinculam-se às organizações e quais as implicações no desempenho individual, grupal e organizacional. Sendo assim, o estudo está estruturado da seguinte maneira: uma seção introdutória, seguido do referencial teórico, contextualizando os vínculos organizacionais; após é apresentado o método utilizado para este estudo, seguido da seção de resultados e discussão dos dados, e por fim são explanadas as considerações finais.

2. Fundamentação Teórica

Os vínculos organizacionais são foco de estudos e pesquisas desde os anos 90, a exemplo de Porter et al., (1974) e Mowday, Steers e Porter (1979) que interpretam a temática a partir dos indivíduos que dispõem de forte confiança, crença e aceitação dos objetivos e valores da organização. Destarte, subentende-se que os indivíduos se esforçam de maneira considerável em nome da organização e das aspirações para continuar fazendo parte do ambiente corporativo. Utilizando-se da fala coloquial é o popular ‘vestir a camisa da empresa’.

No contexto brasileiro nota-se que a partir do século XX emergiu os primeiros estudos empíricos com o intuito de explicar o estabelecimento de vínculos do trabalhador com a organização, direcionadas em inquirir a sua natureza, seus fatores desencadeados e suas consequências para a organização e para os trabalhadores (Moscon, 2013). Contudo, o tema passa a ser objeto de investigação por expoentes da pesquisa, tais como: Mowday, Porter e Steers (1982), Wiener (1982), Meyer e Allen (1991). Assim, os vínculos organizacionais são normalmente interpretados usando diferentes ópticas por vários pesquisadores do tema. Sendo assim, o surgimento de outras contribuições visando delinear o conceito de vínculos organizacionais encontra-se no Quadro 1.

Quadro 1: Conceitos de Vínculos Organizacionais.

<i>Autores</i>	<i>Conceito de Vínculos Organizacionais</i>
KRAMER, FARIA (2007)	Relação que o indivíduo estabelece a partir do seu trabalho, denotando o seu grau de ligação com a organização, grau de envolvimento com os seus projetos e objetivos, assim como o comprometimento com seus problemas, desempenho e resultados.
PINHO, BASTOS, ROWE (2015)	É o elo do indivíduo de maneira consciente na medida em que acredita nos valores e nos objetivos organizacionais, e compreende o próprio envolvimento, culminando com o desenvolvimento de expectativas da organização empregadora.
QU, JO, CHOI (2020)	Diz respeito ao nível de envolvimento do funcionário a uma organização, bem como engloba à satisfação no ambiente de trabalho, e também o recebimento de avaliações positivas de desempenho.
TOMAZZONI et al. (2020)	Atuação como influenciador do comportamento do indivíduo no trabalho. Tal relação pode ser mais intensa dependendo das combinações de padrões de vínculos que são desenvolvidas.

Fonte: Kramer; Faria, 2007; Pinho; Bastos Rowe, 2015; Qu; Jo; Choi, 2020; Tomazzoni et al., 2020.

De acordo com o Quadro 1 percebe-se que o conceito ao longo do espaço temporal, não sofreu alterações, sobretudo preponderou elementos como, envolvimento, desempenho, resultados, comportamento, dedicação no trabalho. Kramer e Faria (2007), enfatizam que os princípios que constituem os vínculos organizacionais são: identificação com a organização,

cooperação nas atividades, idealização da organização, participação nas decisões, crescimento e desenvolvimento profissional, reconhecimento e valorização do indivíduo.

As pesquisas realizadas acerca dos vínculos que os indivíduos desenvolvem no tocante às organizações em que trabalham, destacam-se pelos múltiplos conceitos e perspectivas de investigação. Deste modo, a literatura sobre os vínculos apresenta os construtos enfatizando o Comprometimento Organizacional, Entrincheiramento Organizacional e Consentimento Organizacional (PINHO, 2009). Tais construtos são demonstrados na Figura 1.

Figura 1: Modelo dos Vínculos.



Fonte: Bastos et al. (2013, p. 287).

O comprometimento organizacional tem sido um dos construtos mais estudados ao longo das últimas décadas, no entanto, Bastos e Aguiar (2015) ressaltam a inexistência de consenso na literatura alusivo à sua conceituação, assim como as propostas de mensuração também são bem variadas, impossibilitando o estabelecimento de definições claras e precisas sobre o fenômeno. Contudo, o presente estudo adota o conceito formulado por Meyer & Allen (1991) que consiste no estado psicológico, que vincula o trabalhador à organização, implicando, assim, na decisão do indivíduo em permanecer ou não na organização.

No contexto organizacional, o entrincheiramento é conceituado como a predisposição do indivíduo em permanecer na organização, em função dos investimentos e custos correlacionados à sua saída e à percepção de limitações de possibilidades de recolocação no

mercado de trabalho. Assim, o indivíduo entrincheirado se sente confinado por não vislumbrar outras oportunidades que o sustente conforme suas necessidades e expectativas (Rodrigues & Bastos, 2012).

Já o consentimento organizacional, de acordo com Silva (2009) é conceituado como a tendência do indivíduo em obedecer ao seu superior hierárquico no ambiente de trabalho, representando um vínculo estabelecido pelo indivíduo com a organização. Ao aceitar as demandas oriundas da organização, pressupõe-se que o indivíduo consente com o cumprimento das ordens devido às relações de poder e autoridade que se estabelecem entre empregado e empregador (Silva, 2013). Realizado as explanações acerca dos vínculos organizacionais, a seção seguinte apresenta-se os procedimentos metodológicos que nortearam a realização do estudo.

3. Metodologia

A presente pesquisa é classificada como uma pesquisa de natureza descritiva, e utiliza o método de análise bibliométrico com abordagem quantitativa. De acordo com Hair et al. (2009) são estudos estruturados e especificamente criados para medir as características descritas em uma questão de pesquisa, isto é, é a mensuração de um evento ou atividade. Em complemento a este conceito Silva (2017), enfatiza que o estudo descritivo visa esclarecer os fatores que contribuem de alguma forma, para a ocorrência de determinado fenômeno.

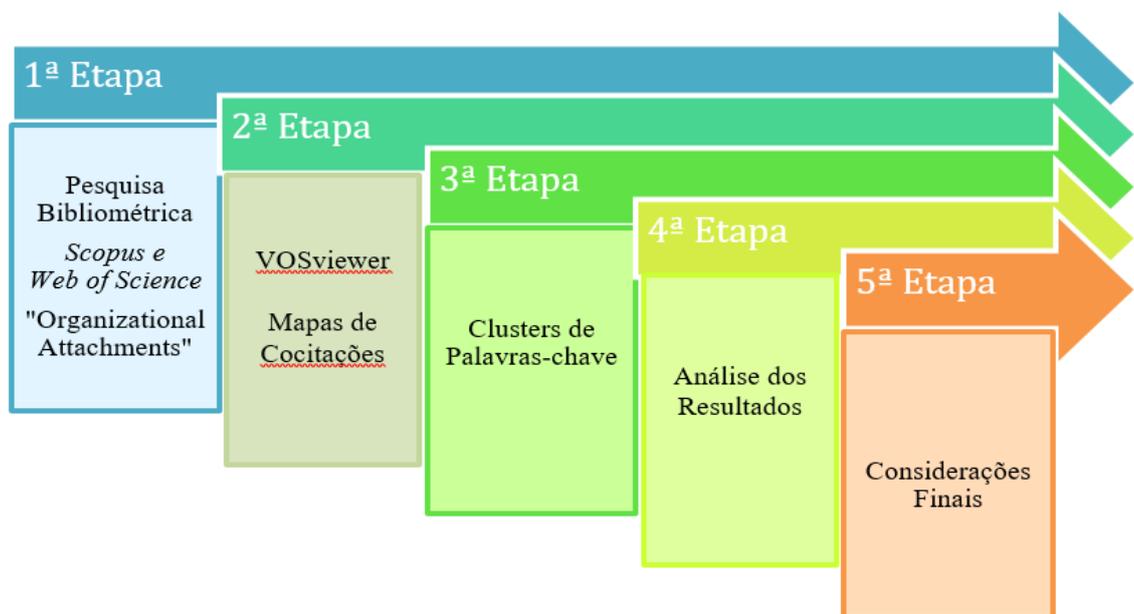
A bibliometria, método elaborado por Printchard no final da década de 1960, é conceituado como “[...] a aplicação de métodos estatísticos e matemáticos na análise de obras literárias” Chueke & Amatucci (2015, p. 2). Ademais, os autores acrescentam que os objetivos do método podem ser elencados como: mapear a produção de artigos de um campo do saber, bem como as comunidades acadêmicas, e identificar redes de pesquisadores influentes que se dedicam ao estudo do assunto pesquisado. Assim, por meio deste estudo, é possível indicar novas possibilidades de pesquisas sobre a temática, que ainda são pouco explorados no meio acadêmico. Quanto a abordagem quantitativa caracteriza-se pela sistemática dos dados, manuseio de ferramentas estatísticas e por analisar um tema específico sem enfoque nas questões acerca da qualidade das publicações (GREGOLIN ET AL., 2005).

Por sua vez, a coleta de dados foi realizada nas bases de dados Web of Science e Scopus delimitando a busca para o período de 2008 a 2019, utilizando como palavras-chave “organizational attachments”. A análise dos dados utilizou-se os clusters de citações e palavras-chave, por meio de mapa textual gerado a partir do software VOSViewer e de dados

imputados pertinentes à pesquisa realizada nas bases de dados Web of Science e Scopus. A análise de cluster de acordo com Hair Jr. (2009) é uma técnica estatística que facilita os desenvolvimentos de conjuntos de diversos itens, conforme suas semelhanças e classificando grupos que se identifiquem-se com características comuns entre si.

O procedimento metodológico, foi dividido em cinco etapas, as quais indicam os passos a serem seguidos para o desenvolvimento desta pesquisa e para obtenção dos resultados, conforme representado na Figura 2. Destaca-se a relevância destas etapas para a obtenção dos objetivos propostos nesta pesquisa.

Figura 2: Etapas da Pesquisa.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Na primeira fase definiu-se a busca em duas bases, Web of Science (WoS) e Scopus (CAPES, 2020), utilizou-se o vocábulo “organizational attachments”, delimitando todas as buscas para um período de 2008 a 2019. Desta primeira busca, encontrou-se 40 na base Scopus e nenhuma publicação na base WoS. Ressalta-se que para essa análise não é necessário excluir publicações repetidas nas bases. A segunda fase realizou-se a classificação das publicações e análise por meio de mapa textual, gerado a partir do Software VOSViewer. Na terceira etapa apresentou o Clusters de palavras-chave, na quarta etapa a análise dos resultados e por fim, as considerações finais. Desta forma, a discussão e análise dos dados coletados são percorridos na seção seguinte.

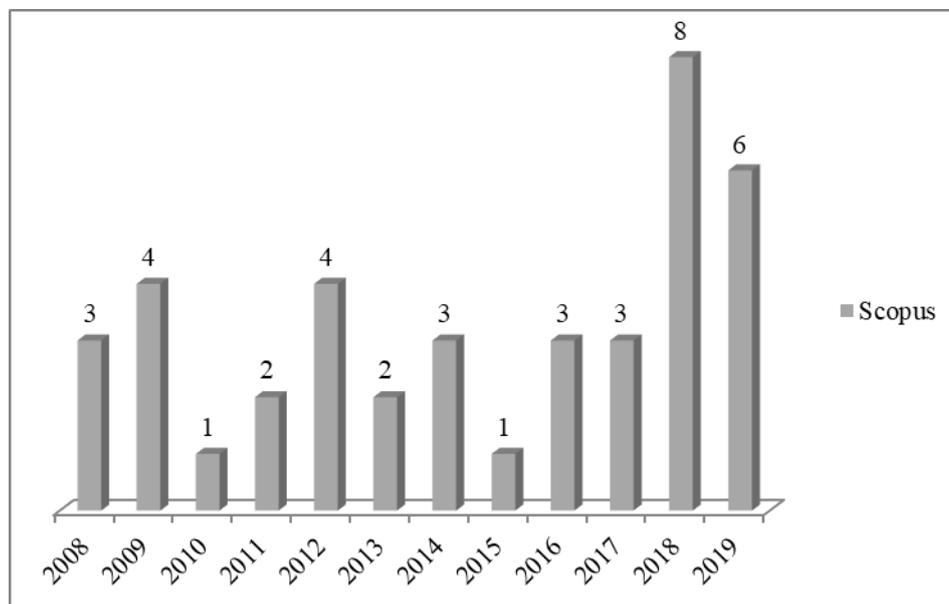
4. Resultados e Discussão

Esta seção tem por finalidade apresentar e discutir os resultados da pesquisa, a partir da base de dados da *Scopus*, composta de duas seções: Na primeira, apresenta-se a caracterização das publicações acerca dos vínculos organizacionais. Na segunda seção, expõem-se as citações e mapa conceitual de co-citações.

4.1 Características Gerais das Publicações sobre Vínculos Organizacionais

Nesta seção, apresenta-se os resultados encontrados a partir da busca realizada na base de dados *Scopus* (CAPES, 2020), no espaço temporal de 2008 a 2019, referente a temática “*organizational attachments*”. A realização da pesquisa resultou em 40 publicações na base *Scopus*, tendo como foco os seguintes elementos: evolução temporal e número total de publicações; áreas temáticas; tipo de documentos; países e principais autores. Assim, o Gráfico 1 demonstra a evolução temporal das publicações realizadas.

Gráfico 1: Evolução temporal sobre Vínculos Organizacionais.



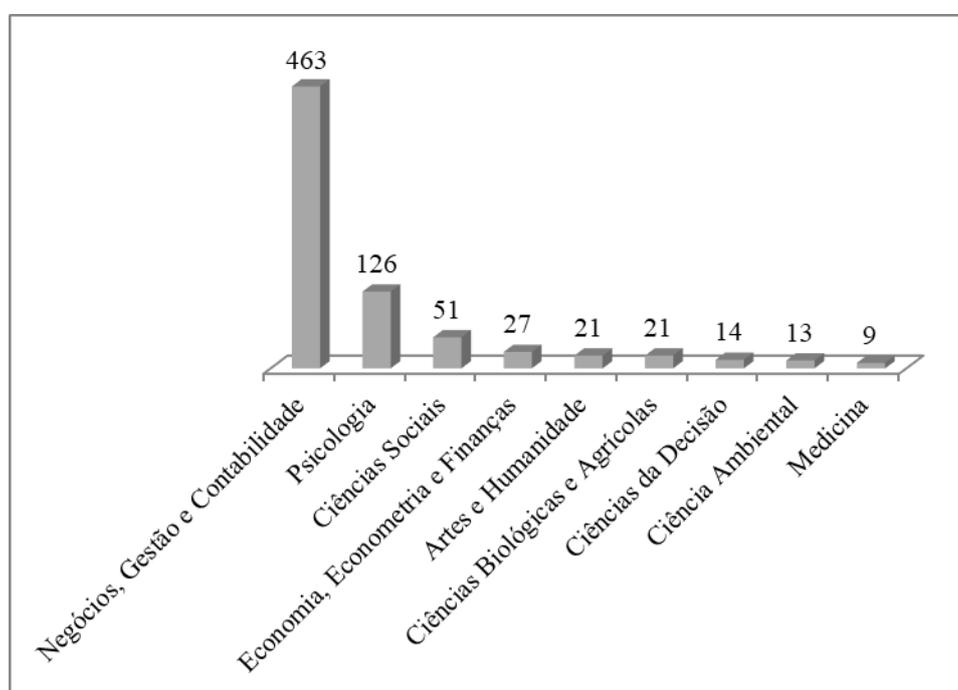
Fonte: *Scopus* (CAPES, 2020).

Constata-se, conforme o Gráfico 1, que a evolução temporal das publicações sobre Vínculos Organizacionais, teve seu ápice no ano de 2018 obtendo um total de oito trabalhos publicados. Seguido pelo ano de 2019 com seis publicações, quatro artigos no ano de 2009 e

2012, três trabalhos publicados nos anos de 2008, 2014, 2016 e 2017. Em 2011 e 2013, obteve-se duas publicações, respectivamente. E um trabalho foi encontrado nos anos de 2010 e 2015. Em síntese, observa-se que todos os anos houve elaboração e divulgação de trabalhos correlacionando o tema de vínculos organizacionais, o qual oscilou ao longo dos anos analisados, possivelmente por ser um tema em ascensão.

As áreas de conhecimento que abordam a temática de vínculos organizacionais, bem como o número de publicação são apresentados no Gráfico 2. As áreas selecionadas apresentam evidências de heterogeneidade da temática.

Gráfico 2: Áreas de publicação sobre Vínculos Organizacionais

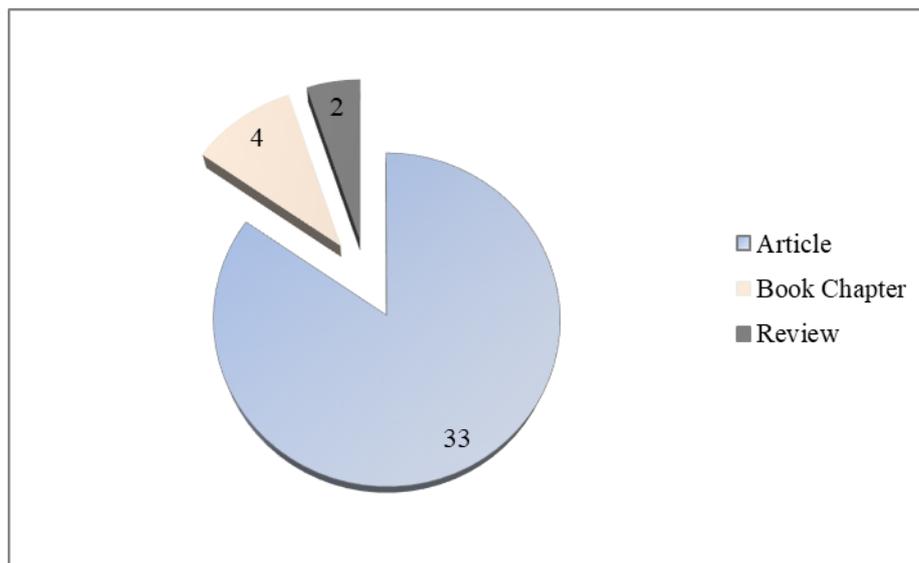


Fonte: *Scopus* (CAPES, 2020).

As principais áreas temáticas relativas às publicações sobre vínculos organizacionais são negócios, gestão e contabilidade, psicologia, ciências sociais e economia, econometria e finanças. Percebe-se que as áreas estão, no geral, dentro da Ciência Social Aplicada.

No Gráfico 3, apresenta-se os tipos de documentos referentes às publicações encontradas na base *Scopus*.

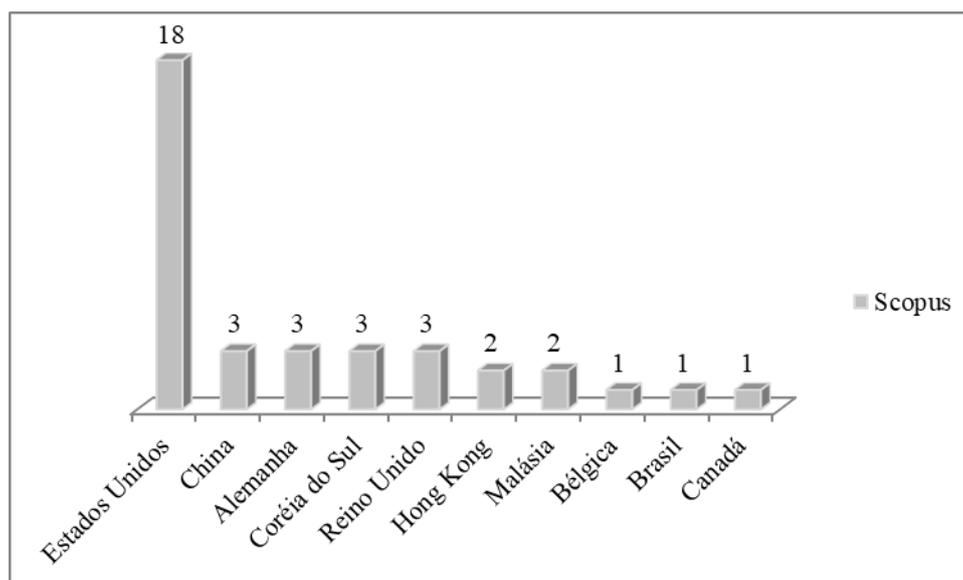
Gráfico 3: Classificação das publicações quanto ao tipo



Fonte: *Scopus* (CAPES, 2020).

Conforme apontam os resultados, o tipo de publicação com maior quantidade é no formato de artigo científico com o total de 33 publicações. Já, a segunda maior publicação é no formato de *capítulo de livro* com 4 publicações durante o período investigado. Ainda, nos resultados encontram-se as revisões totalizando 2 documentos. O Gráfico 4 apresenta os índices de publicações de dez países que mais publicam sobre a temática.

Gráfico 4: Índice de países que mais publicam sobre Vínculos Organizacionais



Fonte: *Scopus* (CAPES, 2020).

Além disso, ilustrado no Gráfico 4, as publicações se concentram nos Estados Unidos, com 18 publicações (48%), seguido da China e Coréia do Sul com 3 publicações por país. Neste ranking o Brasil consta na 8ª posição, com 1 publicação, junto com a Bélgica e o Canadá.

No Quadro 2, mostra-se os dez autores que mais publicaram sobre o tema vínculos organizacionais.

Quadro 2: Índice de autores sobre Vínculos Organizacionais

Posição	Autores <i>Scopus</i>	Quantidade
1ª	Gonzales J.A.	2
1ª	Labianca G.J.	2
3ª	Agarwal R.	1
3ª	Ali M.H.	1
3ª	Allen T.D.	1
6ª	Aqa Davood S.R.	1
6ª	Bagozzi R.P.	1
8ª	Barling J.	1
9ª	Bastos A.V.B.	1
10ª	Bayhan Karapinar P.	1

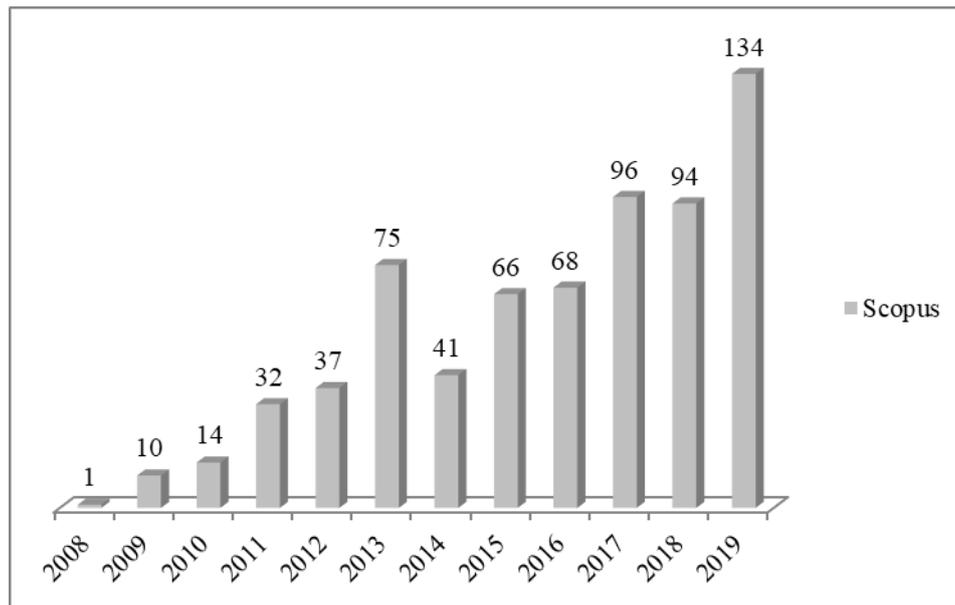
Fonte: Scopus (CAPES, 2020).

Na primeira posição da base aparece Gonzalez, Jorge A. , membro do departamento de Negócios e Empreendedorismo da Universidade do Texas (University of Texas Rio Grande Valley), Brownsville, Estados Unidos e Labianca Joe Giuseppe, membro do corpo docente do departamento de Administração e Economia de Gatton, da Universidade de Kentucky, ambos os autores com duas publicações.

4.2 Relatório de Citações e Mapa-Conceitual de Cocitações

Conforme Araújo (2006), a análise de citações é a área mais importante, pois com os dados retirados das citações descobrem-se itens relevantes ao estudo. O relatório de citações informa o índice-h (o número de artigos publicados e a frequência com que esses artigos são citados). Nesse sentido, no Gráfico 4 consta o número de citações por ano.

Gráfico 4: Total de citações por ano



Fonte: *Scopus* (CAPES, 2020).

O período apurado totalizou 668 citações na base *Scopus* sobre a temática Vínculos Organizacionais. Apresentadas as frequências de citações, passa-se à identificação de títulos das publicações mais citadas sobre vínculos organizacionais, apresentando as dez primeiras na respectiva base. Os trabalhos da base de dados da *WoS* são detalhados no Quadro 3.

Quadro 3: Publicações com mais citações na WoS.

TÍTULO	Ano	Numero de citações
Cross-level effects of demography and diversity climate on organizational attachment and firm effectiveness. Por: Gonzalez, J.A., Denisi, A.S. <i>Journal of Organizational Behavior</i> 30(1), pp. 21-40.	2009	194
Work-life benefits and organizational attachment: Self-interest utility and signaling theory models. Por: Casper, W.J., Harris, C.M. <i>Journal of Vocational Behavior</i> . 72(1), pp. 95-109.	2008	144
Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality Por: Cardador, M.T., Dane, E., Pratt, M.G.. <i>Journal of Vocational Behavior</i> 79(2), pp. 367-378	2011	72
I quit, therefore i am?: Volunteer turnover and the politics of self-actualization. Por: Hustinx, L. <i>Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly</i> 39(2), pp. 236-255	2010	57
Positive and negative workplace relationships, social satisfaction, and organizational attachment. Por: Venkataramani, V., Labianca, G.J., Grosser, T. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 98(6), pp. 1028-1039.	2013	42
When feeling bad leads to feeling good: Guilt-proneness and affective organizational commitment. Por: Flynn, F.J., Schaumberg, R.L. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 97(1), pp. 124-133.	2012	35
Consider this: A comparison of factors contributing to employees' expressions of dissent. Por: Kassing, J.W. <i>Communication Quarterly</i> 56(3), pp. 342-355	2008	34
Workplace racial composition, perceived discrimination, and organizational attachment. Por: Stainback, K., Irvin, M. <i>Social Science Research</i> , 41(3), pp. 657-670.	2012	27
How do leader departures affect subordinates' organizational attachment? A 360-degree relational perspective. Por: Shapiro, D.L., Hom, P., Shen, W., Agarwal, R. <i>Academy of Management Review</i> 41(3), pp. 479-502.	2016	26
Harm to Those Who Serve: Effects of Direct and Vicarious Customer-Initiated Workplace Aggression. Por: Dupré, K.E., Dawe, K.-A., Barling, J. <i>Journal of Interpersonal Violence</i> , 29(13), pp. 2355-2377	2014	14

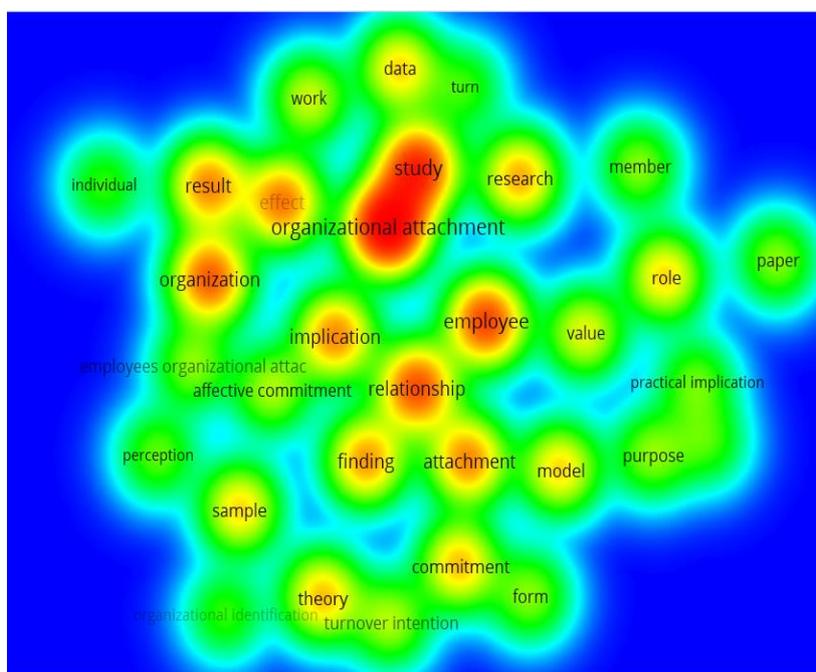
Fonte: *Scopus* (2020).

Na primeira posição como artigo mais citado na base de dados *Scopus* “**Cross-level effects of demography and diversity climate on organizational attachment and firm effectiveness.**”, os autores analisaram o impacto da diversidade demográfica no apego individual e no desempenho em uma organização. Para alcançar o objetivo do estudo foi realizada a regressão da demografia categórica, relacional e organizacional de gênero e raça / etnia em uma amostra de 26 unidades pertencentes a uma cadeia de restaurantes regional. O estudo concluiu a nível individual, que o clima da diversidade (CD) modera o impacto da

De acordo com o que se pode verificar na Figura 3, três *clusters* compõem a rede com um total de 478 links. Os três *clusters* são compostos por 32 fontes, sendo eles: o maior *cluster* de cor vermelho, com 12 fontes, cuja palavra chave vínculos organizacionais faz o maior número de ocorrências com os demais termos, totalizando 32. O *cluster* verde com 11 termos composto por itens como compromisso afetivo, comprometimento e identificação organizacional e o terceiro e último *cluster* de cor azul, composto por 9 termos, entre eles, implicação prática, valor e modelo.

Na sequência, apresenta-se a Figura 4 que demonstra a densidade de palavras-chave, elaborada a partir dos dados da base *Scopus*.

Figura 4: Diagrama de densidade de palavras-chave



Fonte: Elaborado pelos autores por meio do *Vosviewer*.

Na Figura 4 mostra-se um diagrama de densidade dessa rede de palavras-chave, cujas cores são similares a de um gráfico térmico. Avaliando os *clusters*, percebe-se que o agrupamento em vermelho, com maior densidade, formado pela palavra *vínculos organizacionais*, que apresentou 32 ocorrências e 285 links com os itens dos demais *clusters*.

4. Considerações Finais

Considerando que o objetivo deste estudo foi analisar a produção científica da

temática Vínculos Organizacionais, nas bases de dados Web of Science (WoS) e Scopus (CAPES, 2020), no período de 2008 a 2019, pode-se inferir algumas considerações.

Pode-se inferir que no período de 2008 a 2019 houve publicações em todos os anos, no entanto, tais elaborações de trabalhos referentes a vínculos organizacionais oscilaram entre um e oito trabalhos. Sendo que o ano de 2018, se destacou pela publicação de oito trabalhos. Denota-se que a temática está em franca expansão e tem sido objeto de análise de pesquisadores que compreendem a relevância da contextualização do tema para o campo organizacional.

Em se tratando das áreas de conhecimento, que abordam os vínculos organizacionais infere-se que o campo de negócios, gestão e contabilidade publicaram 463 trabalhos, seguido por psicologia e ciências sociais totalizando 126 trabalhos no recorte temporal de 2008 a 2019. Quanto ao formato para publicação dos trabalhos, 33 elaboraram artigo científico para pesquisar o tema, logo o capítulo de livro obteve 04 publicações e revisões totalizaram dois documentos.

Na análise relativa ao país que mais publica, verificou-se que os Estados Unidos somam 18 publicações, com destaque para a China, Alemanha, Coréia do Sul e Reino Unido com 3 publicações cada. No entanto, o Brasil assume a nona colocação com apenas uma publicação encontrada na plataforma da Scopus.

Em relação aos autores que mais publicam sobre vínculos organizacionais, Gonzalez Jorge Abreu, membro do corpo docente do departamento de Negócios e Empreendedorismo da Universidade do Texas, Brownsville nos Estados Unidos lidera o ranking de publicações e Labianca Joe Giuseppe, membro do corpo docente do departamento de Administração e Economia de Gatton, da Universidade de Kentucky, ambos os autores com duas publicações.

Ao analisar as publicações mais citados constata-se: “Cross-level effects of demography and diversity climate on organizational attachment and firm effectiveness”, publicada em 2009 com 194 citações, bem como o artigo intitulado como “Work-life benefits and organizational attachment: Self-interest utility and signaling theory models, publicada em 2008, possuindo 144 citações. Em relação ao Clusters de palavras-chave, pode-se evidenciar 32 ocorrências e 285 links com os itens dos demais clusters e sobre as co-ocorrências, foram encontrados 1.072 palavras chaves, destas 32 atendem ao limite de um mínimo de 3 ocorrências.

Diante do que foi exposto, pode-se enunciar que o referido trabalho cumpriu o seu objetivo de apresentar os resultados de uma revisão bibliométrica que abrange a literatura internacional sobre o tema dos vínculos organizacionais no período de 2008 a 2019. Neste

sentido, recomenda-se para pesquisas futuras a ampliação das palavras-chave de busca, bem como a vinculação dos vínculos organizacionais com outras temáticas como desempenho no trabalho, valores organizacionais, práticas de gestão de pessoas, entre outras. Sugere-se ainda que estudos futuros desta natureza, possuam uma amplitude maior, abrangendo ainda, eventos acadêmicos nacionais e internacionais, periódicos acadêmicos de instituições de ensino superior, laboratórios de pesquisa específicos sobre o tema e outras bases de dados científicos.

Referências

Almeida, A. A. P., Junior, J. A., Queiroz, L., & de Aquino, A. (2017). Comprometimento, consentimento e entrincheiramento organizacional: vínculo entre. *Revista Amazônia Science & Health*.

Araújo, C. A. A. (2006). Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. *Em Questão*, Porto, 12(1),11-32.

Balsan, L. A. G. (2017). *Propensão ao vínculo com a organização: desenvolvimento do conceito, proposta de instrumentos e análise do seu impacto sobre os vínculos construídos após o ingresso do indivíduo na organização*. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria, Brasil.

Bastos, A. V. B.; & Aguiar, C. V. N. (2015). Comprometimento Organizacional. In: Puente-Palacios, K.; Peixoto, A. L. A. (Org.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, Cap. 5. p. 78-91.

Bastos, A. V. B., Medeiros, C. A. F., Brito, A. P. M. P., Rodrigues, A. C. A., Aguiar, C. V. N., & LISBOA, C. (2008). Comprometimento organizacional: aprimorando a medida das bases afetiva, de continuação e normativa para o contexto de trabalho no Brasil. In *Conferência Internacional Avaliação Psicológica: formas e contextos* (Vol. 13, pp. 1-14).

Bastos, A. V. B.; Rodrigues, A. C. A.; Moscon, D. C. B.; Silva, E. E. C.; & Pinho, A. P. M. (2013). Comprometimento no trabalho: fundamentos para a Gestão de Pessoas. In: Borges, L. O.; Mourão, L. (Eds.). *O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia*. Porto Alegre: Artmed, cap. 10, p. 279-310.

Chueke, G. V. & Amatucci, M. (2015). O que é bibliometria? Uma introdução ao Fórum. *Internext*. 10(2), 1-5.

Gregolin, J. A. R.; et al. (2005). Análise da produção científica a partir de indicadores bibliométricos. In: Fundação de amparo à pesquisa do Estado de São Paulo. Indicadores de ciência, tecnologia e inovação em São Paulo 2004. São Paulo: FAPESP.

Hair Jr. J. F.; Black W.C.; Babin, B. J.; Anderson, R. E.; & Tatham, R. I. (2009). Análise multivariada de dados. 6.ed. Porto Alegre: Bookman.

Kramer, G. G.; & Faria, J. H. (2007). Vínculos organizacionais. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, 4(10),83 - 104, jan./fev.

Meyer, J. P.; & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.

Moscon, D. C. B. (2013). As relações entre liderança e estabelecimento de vínculos do trabalhador nas organizações. Tese Doutorado. Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil.

Mowday, R. T.; Porter, L. W.; & Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press.

Porter, L. W., Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.

Porter, LW, Steers, RM, Mowday, RT e Boulian, PV (1974). Compromisso organizacional, satisfação no trabalho e rotatividade entre técnicos psiquiátricos. *Jornal de psicologia aplicada* , 59 (5), 603.

Paula, J. M. (2018). Liderança gerencial e vínculos organizacionais: um estudo em uma unidade de apoio de uma instituição financeira. 87 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Brasil.

Pinho, A. P. M. (2009). Comprometimento, entrincheiramento e consentimento organizacionais: Uma análise destes vínculos, entre gestores e trabalhadores, de diferentes organizações. 256 f. Tese de Doutorado. Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, Brasil.

Pinho, A. P. M., Bastos, A. V. B., & Rowe, D. E. O. (2015). Diferentes Vínculos Indivíduo-Organização: explorando seus significados entre gestores. *Revista de Administração Contemporânea*, 19(SPE3), 288-304.

Pinho, A. P., Bastos, A. V., & Rowe, D. E. (2011). Comprometimento, entrincheiramento e consentimento organizacionais: explorando seus determinantes e consequentes entre gestores. *Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, 35.

Qu, Y., Jo, W., & Choi, H. C. (2020). Gender Discrimination, Injustice, and Deviant Behavior among Hotel Employees: Role of Organizational Attachment. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21(1), 78-104.

Rodrigues, A. C. de A., & Bastos, A. V. B. (2012). Organizational entrenchment: Scale development and validation. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25(4), 688-700.

Rodrigues, R. B., & Honório, L. C. (2017). Vínculos organizacionais: o caso de docentes de uma instituição privada de ensino superior localizada em Belo Horizonte, Minas Gerais. *Gestão & Regionalidade*, 33(98).

Rosa, P. S. (2018) *Comprometimento, entrincheiramento, consentimento: um estudo dos vínculos de profissionais criativos com organizações de Santa Catarina*. 2018. 91 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado Acadêmico em Administração, Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis.

Santos, A. S. D. (2015). Vínculos com a organização e os estilos de liderança: uma análise na equipe de enfermagem de instituições hospitalares.

Santos, R. C. T. (2018). *Valores da economia solidária e suas implicações no estabelecimento dos vínculos organizacionais e sociais*. 143 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Administração, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, Brasil.

Silva, E. E. (2009). *Consentimento organizacional: Uma proposta de medida do construto*. (Dissertação de mestrado), Universidade Federal da Bahia, Salvador, Brasil.

Silva, E. E. C. (2013). *Consentimento ou comprometimento? Delimitação conceitual e empírica dos vínculos do indivíduo com a organização*. Tese de Doutorado em Psicologia. Universidade Federal da Bahia, Salvador, Brasil.

Silva, V. A. D. (2017). *O comportamento de consumo e a consciência ambiental do consumidor no contexto beauty care*. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria, Rio Grande do Sul, Brasil.

Tomazzoni, G. C., Costa, V. M. F., Antonello, C. S., & Rodrigues, M. B. (2020). Os Vínculos Organizacionais na Percepção de Gestores: Comprometimento, Enrincheiramento e Consentimento. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(3), 245-258.

Vidal, D. N., & Rodrigues, A. P. G. (2016). Vínculos organizacionais: Estudo de caso no 13º Batalhão de Bombeiros Militar. *Gestão & Planejamento-G&P*, 17(1).

Wiener, Y. Commitment in organizations: a normative view. (1982). *Academy of Management Review*, 7 (3), 418-428.

Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429-472.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Andrieli de Fátima Paz Nunes – 25%

Denise Adriana Johann – 25%

Beatriz Leite Gustmann de Castro – 25%

Vânia Medianeira Flores Costa – 25%