

ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA DOS ESTUDOS SOBRE ROTATIVIDADE DE PESSOAL

Camilla Carneiro Silva Queija
André Vasconcelos da Silva
(Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão – UFG/RC)

Resumo

Esse é um estudo bibliométrico que visa mensurar a quantidade de artigos e teses, autores, focos, categorias, tipo de abordagens de pesquisas utilizadas, sobre a rotatividade de pessoal. A bibliometria é utilizada para se obter e quantificar estatisticamente determinados dados, analisando-os através do seu cruzamento para obter resultados pertinentes ao estudo. Apresentam-se conceitos da bibliometria, incluindo a sua utilidade como ferramenta estatística para o tratamento técnico e a gestão da informação e do conhecimento. Os dados foram coletados através do site da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e os resultados exibem que a rotatividade nas organizações não apresenta diversidade de temas correlacionados ou convergências, mas é possível identificar dois eixos sobre tendências de estudos: um no comportamento do indivíduo e um estruturado no comportamento do mercado e da organização.

Palavras Chave: bibliometria; rotatividade de pessoal; organização.

Abstract

Bibliometric Analysis of Studies on Turnover Staff

This is a bibliometric study to measure the amount of articles and theses, authors, focuses, categories, type of used research approaches, on the staff turnover. The bibliometrics is used to obtain and quantify statistically certain data, analyzing them through their crossing for relevant results to the study. We present concepts of bibliometrics, including its utility as a statistical tool for the technical treatment and the management of information and knowledge. Data were collected through the website of Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) and the results show that turnover inn on-featuring a variety of related issues or convergence, but it is possible to identify two axe son studies of trends: one in individual behavior and a structured market behavior and organization.

Keywords: bibliometrics, staff turnover, organization

Introdução

A bibliometria é uma técnica de medição estatística dos índices de

produção científica, que surgiu no início do século para sanar a necessidade de avaliação da produção do conhecimento científico (Fonseca, 1986). A análise da

literatura científica iniciou com um estudo pioneiro do autor Alfred J Lotka, em 1926, sobre a classificação e frequência de produtividade científica, classificada como estudo bibliométrico (Glanzel, 2003). O estudo bibliométrico tem como objetivo avaliar a produção científica, em especial tendências temáticas e metodológicas de produções. A avaliação da produção científica possibilita a detecção de indicadores e vieses sobre o objeto pesquisado (Cardoso, Mendonça Neto, Riccio & Sakata, 2005).

A bibliometria teve um forte aumento desde o final dos anos setenta quando pesquisadores entusiastas de abordagens distintas se interessaram em investigar as produções de suas áreas de pesquisa (Guedes & Borschiver, 2005). Já nos anos 1980 a bibliometria passou a ser um campo de investigação muito mais apurada, com periódicos especializados, a razão desse desenvolvimento pode ser devido ao aumento e disponibilidade dos bancos de dados e facilidade de acesso aos acervos (Glanzel, 2003).

O princípio da bibliometria é a aquisição de indicadores de avaliação da produção científica através do estudo quantitativo das publicações, desenvolvendo indicadores cada vez mais confiáveis. A produção nacional desta categoria é registrada a partir da década de

1970 pelo Instituto Brasileiro de Informações e Documentação (IBBD), hoje com a nomenclatura de Instituto Brasileiro de Informação Científica e Tecnológica (IBICT). Guedes e Borschiver (2005) definem a bibliometria como um conjunto de princípios e leis empíricas que colaboram para formar os fundamentos da Ciência da Informação. É uma ferramenta estatística do gerenciamento da informação e do conhecimento científico, nos sistemas de comunicação, informação e de avaliação tecnológica e científica.

O termo Bibliometria Estatística foi utilizado pela primeira vez por Wyndham Hulme, em 1922, para atribuir a formação de ciência da informação à contagem de documentos científicos e tecnológicos (Guedes & Borschiver, 2005). Um dos fatores que revolucionaram o desenvolvimento e concretização dos estudos bibliométricos foi o avanço da tecnologia da informação. A facilidade de acesso às bibliotecas digitais, as consultas informatizadas dos acervos de instituições permitiu o progresso e acabaram com as limitações.

Os princípios e teorias dos estudos bibliométricos estão formulados nos trabalhos de Lotka (1926), Bradford (1934) e Zipf (1949). Alguns fundamentos torcem a bibliometria. A lei de Lotka menciona a quantificação dos autores

versus a quantificação das publicações de forma inversamente proporcional. A Lei de Dispersão de Periódico de Bradford apresenta uma linha voltada para a dispersão de literatura científica. A Lei de Zipf relata sobre a frequência de ocorrência de palavras em um determinado texto, relacionando com a indexação temática (Guedes & Borschiver, 2005).

A lei de Lotka é também conhecida como a lei do quadrado inverso, afirma que o número de autores que realizaram n contribuições em um determinado campo da ciência é de aproximadamente $1/n^2$ dos que contribuem apenas com uma só publicação. O autor defende que a tendência de uma larga proporção da literatura sobre um determinado tema pode estar concentrada em um número reduzido de autores. Uma série de estudos assinala problemas esta lei (Araújo, 2006). Rao (1986) aponta que a lei é baseada em um conjunto precário de dados e não foi estatisticamente testada.

A segunda lei de Bradford está focada nos estudos dos periódicos e é aplicada para aferir o grau de relevância dos periódicos, em determinada área de conhecimento. Já a terceira lei de Zipf o foco esta na relação de palavras num artigo satisfatoriamente grande e a ordem de série destas palavras, sua aplicação refere-se à quantidade de palavras indexada em um

artigo científico ou tecnológico (Guedes & Borschiver, 2005).

A pesquisa bibliométrica consente a formação de indicadores que embasam a avaliação sobre as produções científicas de determinado tema, possibilitando uma análise quantitativa das publicações. Foresti (1989) descreve que as referências bibliográficas usadas por um autor, contextualizam o embasamento e permitem identificar quais autores mais colaboraram para o desenvolvimento de determinado tema. Nesse sentido, a análise de citações permite identificar o quanto cada material é usado. A análise das citações evidencia elos entre indivíduos, instituições e áreas de pesquisa. O estudo bibliométrico tem como característica principal a presunção de maneiras de quantificar o conhecimento científico com o objetivo de gerar análises sobre o comportamento da pesquisa acadêmica em temas específicos, com a conotação de análise estatística das referências bibliográficas (Kobashi, 2006).

Compreender como está a produção científica de uma determinada área de concentração do conhecimento mostra as inquietudes em se identificar quais são os destaques e as carências do que se está produzindo, além de evidenciar focos metodológicos, autores e instituições que produzem sobre o tema em que o pesquisador quer se desenvolver. Isso possibilita que intervenções sejam

realizadas a fim de auxiliar em novos estudos com novas perspectivas e dimensão dos constructos do tema.

Esse estudo busca apresentar uma revisão de literatura mapeando quantitativamente as publicações dos periódicos e teses da CAPES sobre rotatividade de pessoal nas organizações, de acordo com a disponibilidade publicada e acesso ao virtual. No Brasil os órgãos de maior relevância da disponibilidade de acervos para bases científicas em temas da Administração são a CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) e os eventos da ANPAD (Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração).

A organização, enquanto fenômeno de interação social, sustenta níveis de comportamento que podem se estruturar com configurações distintas. Para Robbins (2002) é possível investigar nas organizações o impacto que indivíduos, grupos ou estrutura da organização têm sobre o comportamento. O comportamento dos indivíduos interfere no desenvolvimento da própria organização. Uma das interferências diz respeito à rotatividade de pessoas. A rotatividade de pessoal é um fator de incerteza para qualquer empresa, provocado pelo comportamento dos indivíduos que nela trabalham, sofre influência direta do

mercado de trabalho. Por representar perdas e desperdícios faz-se necessário diagnosticar as causas, correlacionando com as variáveis independentes, adotando ações para, se não solucionar, ao menos amenizar seus impactos.

Os estudos nacionais sobre rotatividade prosperam nas abordagens quantitativa e qualitativa. Há uma concentração em estudos com abordagem quantitativa, explorando os índices e causas do fenômeno, bem como as principais variáveis que intervêm no processo, os agentes que culminam para o acontecimento e suas conseqüências para a organização (Shigunov, Assumpção & Netto, 1998; Carmona, 2004; Fernandes & Payés, 2006; Orellano & Pazello, 2006; Mattos & Pazello, 2009; Cintra & Pedroso, 2010; Cardoso, Freitas Cardoso & Santos, 2013; Silva filho & Queiroz, 2013). É uma concentração de estudos que, apesar de apresentar dados quantitativos, avaliam qualitativamente os determinantes, causas e conseqüências da rotatividade (Gomide Jr, 1999; Siqueira, 2001; Medeiros, 2003; Bastos & Menezes, 2010).

Na dificuldade de obter dados quantitativos, ou índices precisos sobre a rotatividade, os pesquisadores estão investigando a intenção de deixar a empresa, chamada na literatura de intenção de rotatividade (Gomide Jr, 1999; Siqueira,

2002). Algumas pesquisas que envolvem intenção de rotatividade associam o constructo ao comprometimento organizacional afetivo (Bastos & Menezes, 2010). Medeiros (2003), em um trabalho empírico, buscou identificar dimensões latentes do comprometimento organizacional e após validar as dimensões procurou estabelecer relações com características da organização, dentre elas, a rotatividade. Contrapondo ao estudo anterior, Bastos & Rodrigues (2012) descrevem um estudo apresentando uma nova perspectiva de ajuste das teorias que correlacionam a rotatividade ao comprometimento, destacando que a relação entre os fenômenos apresenta controvérsias para esses autores.

Com a finalidade de compreender quais fatores levam indivíduos a trocar seus empregos, estudiosos mencionam um largo conjunto que podem influenciar na decisão individual das pessoas deixarem voluntariamente as organizações, incluindo não só fatores intrínsecos, mas também questões relacionadas à característica do trabalho, como um ambiente inseguro, por exemplo. Dentre os mais estudados destacam-se a satisfação no trabalho, questões relacionadas à remuneração, conflitos e ambigüidades de papéis, sobrecarga de tarefas e papéis, identificação e empenho organizacional, falta de formação adequada, falta de

oportunidade de desenvolvimento e crescimento, identificação com os valores da organização (Eby, Freeman, Rush & Lance, 1999; Houkes, Janssen & Jongee Nijhuis, 2001; Layne, Hohenshil & Singh, 2004).

Na diversidade de estudos encontrados voltados para a compreensão de antecedentes e conseqüentes, juntamente com levantamentos de índices, analisando comportamentos de grupos específicos, merece destaque os trabalhos envolvendo a saúde. Uma série de estudos se preocupa em estudar a rotatividade entre médicos e enfermeiros de setores públicos e privados (Bittar, 1996; Anselmi, Angerami & Gomes, 1997; Anselmi, Duarte & Angerami, 2001; Nomura & Gaidzinski, 2005; Campos & Malik, 2008; Poeira, 2009; Medeiros, Junqueira, Schwingel, Carreno, Jungle & Saldanha, 2010; Vieira & Kurcgant, 2010; Sancho, Carmo & Bahia, 2012). A dinâmica das alterações estruturais, processuais e políticas na saúde influenciam para o aumento dos estudos sobre rotatividade no setor (Anselmi, Angerami & Gomes, 1990; Anselmi & Iwamoto, 2006).

Considerando que uma das principais demandas de uma organização refere-se à entrega do produto, seja pública, atendendo às necessidades específicas da população ou privada, na obtenção de lucro, crescimento da

produtividade, fidelidade de clientes, existe a necessidade mínima de pessoas para atendimento e cumprimento dessas demandas, a rotatividade como fenômeno de investigação, está envolvida, pois interfere no bom atendimento dessas demandas e impacta na produtividade e no orçamento (Anselmi, Angerami & Gomes, 1997).

A busca por tentar compreender como está a produção científica de uma determinada área do conhecimento gera algumas inquietações. A curiosidade por identificar os modelos metodológicos que vem sendo adotados por pesquisadores e estudiosos ao longo de um determinado período, podendo analisar as posturas paradigmáticas que abraçam a ciência. A importância de se construir um cenário de como as produções vêm sendo trabalhadas, através das citações, instituições que a produzem, área de concentração, para melhor definição na busca para sanar alguma carência de novos estudos em determinadas áreas.

Para se conhecer como está a produção nacional sobre a temática, busca-se identificar como são apresentados na literatura científica nacional, quais as principais linhas temáticas e focos dos estudos. O objetivo principal deste artigo consiste em analisar a consistência teórica das proposições sobre o tema rotatividade

de pessoal, de modo quantitativo, dentro do contexto de produções mais recentes. A pretensão será encontrar na literatura, pesquisas que circundam o contexto, qual a ênfase que pesquisadores contemporâneos trazem sobre o tema, o percentual de publicações elencadas em categorias e áreas temáticas. Espera-se, realizar um levantamento que seja relevante para formação analítica auxiliando para estudos futuros. A próxima sessão apresentará a metodologia para conseguimento do objetivo e as demais sessões uma análise dos resultados e discussão, bem como as referências utilizadas.

Metodologia

O método de revisão bibliométrica da literatura será utilizado para análise do objetivo. Buscou traçar um panorama sobre a produção científica para conhecer as temáticas mais estudadas pelos pesquisadores e apontar rumos para novas pesquisas.

A fundamentação deste estudo é fruto de uma pesquisa de revisão de literatura envolvendo os periódicos e teses da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), buscando pelo assunto sobre a palavra rotatividade. Dos 321 artigos encontrados nos periódicos e 102 teses da CAPES das

mais variadas áreas de concentração, foram pré-selecionados 85 artigos e 39 teses que tinham como tema descrito em seus resumos, os termos rotatividade de pessoal. Em seguida, foram lidos os resumos dos artigos e teses e selecionados 71 categorizados, 46 artigos e 25 teses, que abordavam questões referentes ao universo da proposta de analisar e levantar dados sobre pesquisas nacionais entre os anos de 1990 a 2013 encontrados no acervo nacional da CAPES sobre rotatividade de pessoal nas organizações. No banco de teses da CAPES encontram-se disponíveis para acesso apenas teses referentes aos anos de 2011 e 2012, os trabalhos defendidos em anos anteriores ainda não foram inseridos e aos poucos serão incluídos.

Alguns critérios de exclusão foram utilizados para eliminar estudos que não estavam relacionados ao tema, ou por outro motivo. Não foram avaliados os estudos internacionais. Não foram avaliados estudos cujo tema central não fosse a rotatividade de pessoal, excluídos estudos em que o fenômeno foi apenas citado, sem envolvimento com o tema principal. Foram excluídos estudos que estavam relacionados à rotatividade de postos de trabalho, que mesmo que seja dentro da mesma categoria de estudo, as definições não são semelhantes e como já relatados, os estudos sobre rotatividade que não

estavam ligados à temática pessoas ou pessoal não foram considerados.

Para facilitar os resultados e discussão, um arquivo em *excel do Microsoft Office* foi utilizado com colunas e linhas elencando os dados que se queriam observar. A planilha está composta de dados referentes ao nome do artigo, autores, ano de publicação, palavras-chaves, categorias, local de publicação, área temática, dentre outras.

Resultados e Discussão

O estudo da rotatividade nas organizações não apresenta diversidade de temas correlacionados ou convergências, porém é possível identificar dois grandes eixos sobre tendências de estudos: um no comportamento do indivíduo e um estruturado no comportamento do mercado e da organização. O comportamento dos indivíduos está estruturado em determinantes cognitivos, irá explicar a satisfação, o comprometimento, lealdade, preferências, intenção de permanência. Outra vertente envolve os padrões comportamentais de mercado e organizacional, como custos, tempo de permanência em um posto de trabalho, investimentos.

Para responder ao objetivo desse estudo a abordagem adotada foi a bibliométrica para realizar um

mapeamento estatístico das publicações encontradas. Os resultados estão dispostos em gráficos e tabelas. De acordo com a Figura 1, identificou-se, através do gráfico, que o número de publicações entre 1990 a 2003 foi baixo, passando a aumentar a partir de 2004, mantendo uma constante até 2010, onde volta a cair até 2011 e em 2012 e 2013 eleva-se.

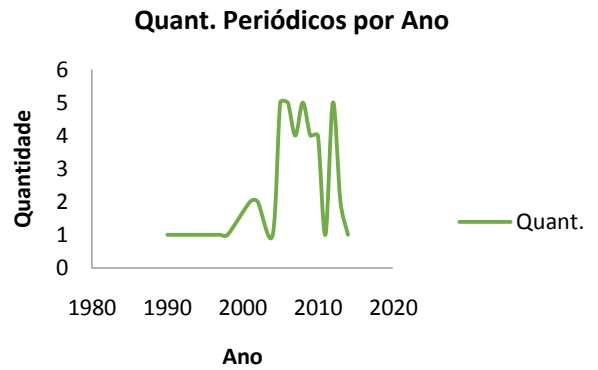


Figura 1. Quantidade de Periódicos por Ano

Quanto às dissertações de mestrado e teses de doutorado, pôde-se perceber que a produção de ambas foi mais significativa em 2011, conforme observado na Figura 2. Já quando analisamos somente as dissertações de mestrado, nas categorias

profissional e acadêmico, a produção do mestrado profissional foi maior no ano de 2012, já o acadêmico a maior parte das dissertações aconteceram em 2011 (Figura 2).

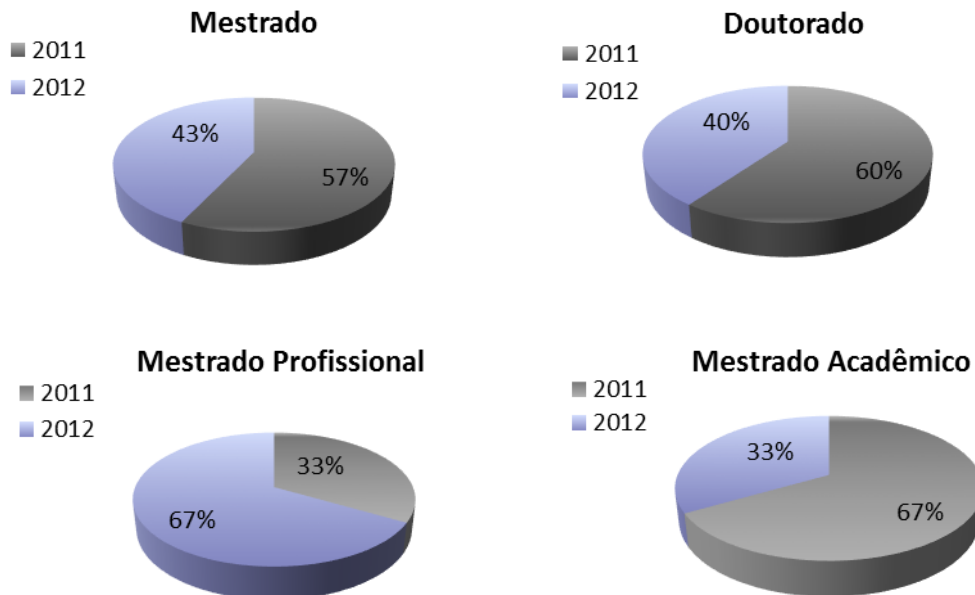


Figura 2. Quantidade em % de teses de Doutorado e dissertações de Mestrado

Os periódicos receberam uma divisão por área temática para facilitar na compreensão dos variados temas abordados nos estudos. A tabela 1 encontram-se as áreas denominadas, juntamente com a quantidade e percentual. Observa-se que a grande maioria dos estudos (46%) trabalhou com a temática taxa de rotatividade, onde os índices de rotatividade em instituições ou organização foi o destaque. Muitos estudos relacionam o constructo com outros fenômenos do comportamento organizacional, constroem hipóteses correlacionando a rotatividade com os mesmos verificando a existência ou

Tabela 1 – Quantidade por Área Temática

não de interligações. Alguns dos artigos que desenvolveram análises nesses fenômenos são: Comprometimento Organizacional (11%), Intenção de Permanência no Trabalho (9%), Gestão do Conhecimento (7%), Satisfação no Trabalho (4%). Artigos que descrevem os determinantes da rotatividade representam 9% do total e avaliam quais são os principais fatores que interferem no processo. Outros assuntos envolvendo o tema representam índices menores aos anteriores, como perfil do trabalhador, postos de trabalho, privatização e informalidade no mercado de trabalho.

Área Temática	Quantidade	%
Taxa de Rotatividade	21	46%
Comprometimento Organizacional	5	11%
Determinantes de Rotatividade	4	9%
Intenção de Permanência no emprego	4	9%
Gestão do conhecimento	3	7%
Indicadores de Desempenho	3	7%
Rotatividade e Satisfação no trabalho	2	4%
Informalidade do mercado de trabalho	1	2%
Privatização e Rotatividade	1	2%
Rotatividade e perfil do trabalhador	1	2%
Rotatividade e postos de trabalho	1	2%

Fazendo uma análise dos 46% dos periódicos cuja área temática foi taxa de rotatividade, pode-se verificar que a maior parte dos estudos concentra-se na área de Administração, seguidas pela área de

Ciências da Saúde, Gestão Econômica e uma pequena parcela na área de Turismo e Ciências Agrárias, segundo informações da Tabela 2.

Tabela 2 – Quantidade por área de Concentração

Área Temática	Área de Concentração	Quant.	%
Taxa de Rotatividade	Administração	9	43%
	Ciências da Saúde	6	29%
	Gestão Econômica	4	19%
	Turismo	1	5%
	Ciências Agrárias	1	5%

Observou-se que nesses artigos não houve uma concentração ou um grupo seleto de autores. A variedade de autores que pesquisaram o fenômeno rotatividade é vasta, sendo encontrados apenas três

artigos de um mesmo autor e seis autores que se repetiram duas vezes, como demonstrado na figura 3. Outros oitenta e quatro (anexo 1 - quadro com os demais autores), não se repetiram de um total de noventa e nove.

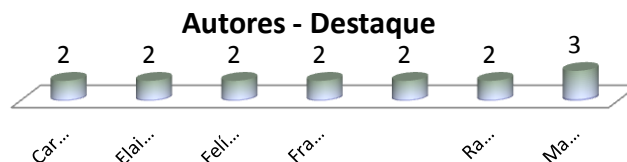


Figura 3 – Quantidade de Autores por quantidade de artigos escritos.

Quanto aos locais de publicação, também não se encontra um agrupamento. O local que obteve o maior número de

publicação foi na Associação de Pós-graduação e Pesquisa em Administração

(ANPAD), com quatro publicações, conforme demonstrado na Figura 4.

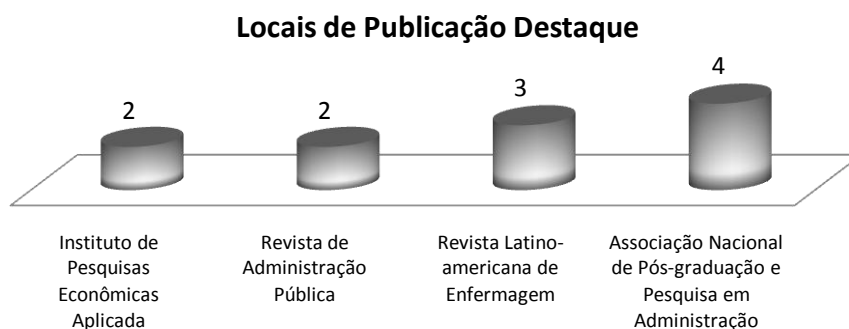


Figura 4 – Concentração de Locais de Publicação

Quanto à compilação das palavras-chaves, foi identificado o uso da palavra “Rotatividade” em quase 7% dos artigos,

seguidos da palavra “Comprometimento Organizacional” (3,1% dos artigos). As mais utilizadas estão reunidas na Tabela 3.

Tabela 3 – Quantidade de repetições das palavras chaves

Palavras Chaves	Quant.	%
Outras (1 única vez)	87	66,4%
Rotatividade	9	6,9%
Comprometimento organizacional	4	3,1%
Gestão do conhecimento	3	2,3%
Rotatividade de pessoal	3	2,3%
Satisfação no Trabalho	3	2,3%
Administração	2	1,5%
Construção civil	2	1,5%
Equipe de enfermagem	2	1,5%
Gestão de Pessoas	2	1,5%
Indicadores de serviço	2	1,5%
Instituições	2	1,5%
Mercado de trabalho	2	1,5%
Políticas públicas de saúde	2	1,5%
Recursos humanos de enfermagem no hospital	2	1,5%
Recursos humanos em saúde	2	1,5%
Rotatividade no Trabalho	2	1,5%

Dentro do contexto de referências bibliográficas, 55% delas são nacionais e a média por artigo representa 16 referências.

A quantidade de referências internacionais é representativa, sendo que a média é de 13 por artigos, como demonstra a Figura 5.



Figura 5 – Referências Bibliográficas e Média das Referências.

O maior número de trabalhos encontrados trata-se de estudos empíricos (96%), no qual o pesquisador, usando de instrumentos ou técnicas específicas, coleta dados para sua pesquisa para conhecer

determinada realidade. A Figura 6, explica como estão divididos os trabalhos encontrados quanto aos métodos de pesquisa

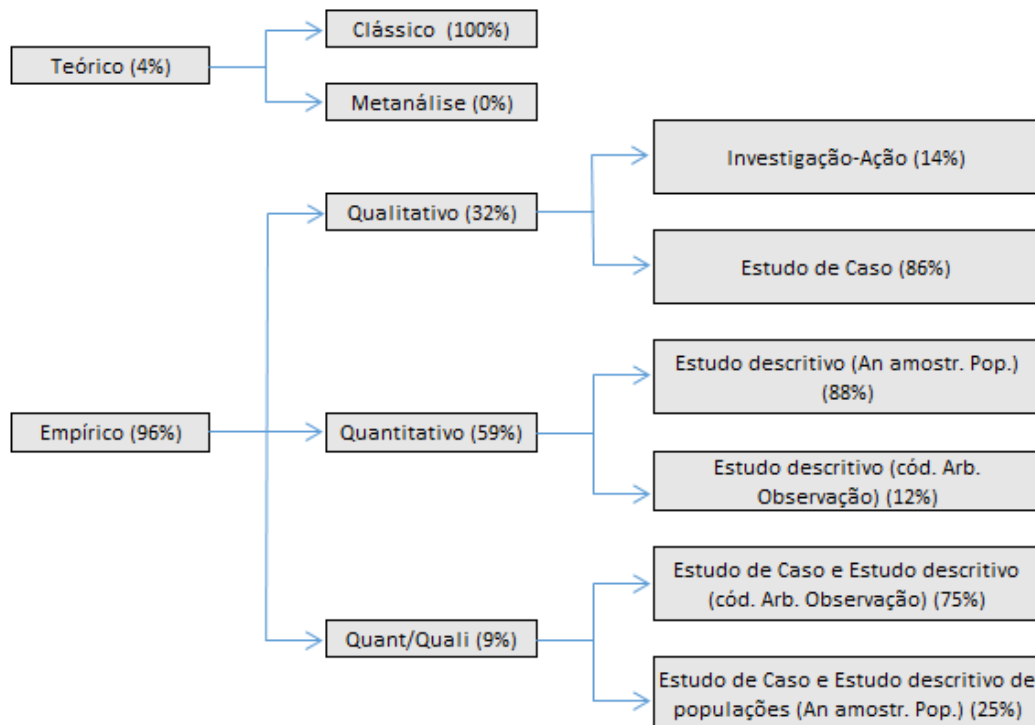


Figura 6 – Métodos de pesquisas encontrados

Dentro dos estudos empíricos, foram encontrados estudos quantitativos, em sua maioria (59%), qualitativos (32%) e alguns poucos estudos que apresentavam as abordagens quanti-quali (9%). Discutindo o esquema 1 a classificação dos estudos quantitativos, identificou-se que a grande maioria se enquadrou como estudo descritivo de populações mediante análise de amostras populacionais (88%), seguido dos estudos descritivos de populações mediante código arbitrário de observação (12%), que totalizaram 26 publicações. Quanto aos estudos qualitativos, em sua grande maioria se encontram os estudos de casos (86%) e os qualitativos de investigação-ação representam (14%). Em se tratando dos estudos de abordagem mista (quanti-quali), foram encontrados apenas quatro, sendo que destes três deles são estudos de casos e descritivos de populações mediante observação. Com os dados apresentados foi possível verificar que os estudos teóricos representam 4% do total dos estudos encontrados. Sendo uma das carências de conhecimentos científicos sobre o tema.

As teses e dissertações de doutorado e mestrado, não apresentam uma concentração ou grupo de autores que mais pesquisaram sobre o fenômeno, porém pôde-se observar que a região sudeste é onde há uma concentração grande de universidades que estudam sobre

rotatividade, conforme apontado na Figura 7.

Teses e Dissertações por Região

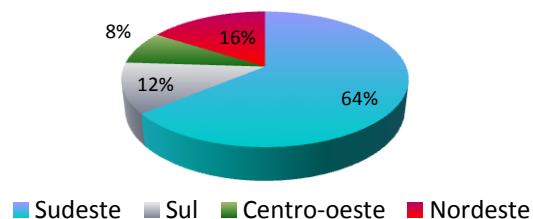


Figura 7 – Referências Bibliográficas por localidade.

A Tabela 4 confirma a quantidade e percentual de teses e dissertações por área de conhecimento. A área de Administração é apontada como a que mais se compromete com pesquisas sobre a rotatividade (64%), seguidas pela Engenharia de Produção e Enfermagem, mas em um número muito menor (7,7% cada).

Tabela 4 – Quantidade de teses e dissertações por Área de Concentração

Área de Conhecimento	Quant.	%
ADMINISTRAÇÃO	14	53,8%
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	2	7,7%
ENFERMAGEM	2	7,7%
EDUCAÇÃO	1	3,8 %
CIÊNCIAS CONTÁBEIS	1	3,8%
TEORIA ECONÔMICA	1	3,8%
ECONOMIA AGRÁRIA	1	3,8%
NUTRIÇÃO	1	3,8%
SAÚDE PÚBLICA	1	3,8%
PSICOLOGIA	1	3,8%
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	1	3,8%

Como evidenciado, os estudos sobre rotatividade, é uma área que ainda explorada, a representatividade é pequena dentro do universo do acervo da CAPES. É uma temática que pode apresentar uma perspectiva de expansão, principalmente dentro dos estudos mistos quantitativos e qualitativos.

Conclusão

O objetivo deste artigo foi analisar a consistência teórica das proposições sobre o tema rotatividade de pessoal dentro do contexto de produções mais recentes. A pretensão era de encontrar na literatura,

pesquisas que circundam o contexto, qual a ênfase que pesquisadores contemporâneos trazem sobre o tema.

Pode-se perceber que ainda não há uma produção sistematizada que seja suficiente capaz de sustentar as produções básicas e aplicada sobre novas teorias, que mencione mudanças significativas para prevenir ou minimizar a rotatividade. Verificando os estudos, pode aferir que, salvo alguns poucos estudos, as produções são focadas em algo específico, não encontrando pesquisas literárias que suportasse as teorias. O fenômeno é quase sempre, analisado dentro de algum contexto organizacional, onde a maioria

das pesquisas busca saber em nível quantitativo, com poucos estudos discutindo ou buscando a influências dos fatores, ou qual a vulnerabilidade que permite com que empregados deixam seu trabalho.

Fica como sugestão para futuras pesquisas, aumentar o número de estudos

bibliográficos sobre a rotatividade, para suportar pesquisas de campo e criação de instrumentos que favoreçam a investigação das causas da rotatividade para que as organizações possam se prevenir quanto à perda de empregados fundamentais para o bom andamento do processo organizacional.

Referências

Anselmi, L. M., Angerami E. L. S., Gomes E. L. R., (1990). Rotatividade dos trabalhadores de enfermagem nos hospitais do Município de Ribeirão Preto. *Revista Panamá Salud Publica*.

Anselmi, M. L. & Iwamoto, (2006). Rotatividade dos Trabalhadores de Enfermagem nos Hospitais do Município de Uberaba, Minas Gerais. *Rev Gaúcha Enferm*, Porto Alegre (RS) 2006 set; 27(3):443-53.

Anselmi, M. L., Duarte G. G., Angerami E. L. S., (2001). “Sobrevivência” No Emprego dos Trabalhadores de Enfermagem em Uma Instituição Hospitalar Pública. *Revista Latino-americana de Enfermagem*, 2001:9 (4) 13-8.

Anselmi, M.L.; Anserami, E.L.S.; Gomes, E.L.R. (1997). A rotatividade e condições de trabalho em enfermagem nos hospitais do Município de Ribeiro Preto. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. São Paulo, v.23, n. 85-86p. 31-41.

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

Bastos, A. V. B. & Menezes, I. G. (2010). Intenção de Permanência na Organização: um constituinte ou conseqüente do comprometimento organizacional. *Estudos de Psicologia (Natal. Online)*, v. 15, 299-307.

Bittar, O. J. N. V. (1996). *Produtividade em hospitais de acordo com alguns indicadores hospitalares*. Instituto Dante Pazzanese de Cardiologia.

Campos, C. & Malik, A. (2008). Satisfação no trabalho e rotatividade dos médicos do Programa de Saúde da Família. *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro, 42 (2), 347-68.

Cardoso, M. F., Freitas Cardoso, J. & Santos S. R. (2013). O Impacto da Rotatividade e do Absenteísmo de Pessoal sobre o Custo do Produto: Um Estudo em uma Indústria Gaúcha. *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*, ISSN 2238-5320, UNEB, Salvador, 3 (1) 107-121.

Cardoso, R. L.; Mendonça Neto, O. R.; Riccio, E. L.; Sakata, M. C. G. (2005). Pesquisa Científica Em Contabilidade Entre 1990 E 2003. *Revista de Administração de Empresas – RAE*. São Paulo: 45 (2): 34-45, Abr./Jun. 2005.

Carmona, C. M. (2004). Rotatividade Dos Executivos E Governança Corporativa No Brasil. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*. 3 (1).

Cintra, G. A. & Pedroso, R. (2010). Rotatividade de Pessoal: Um Estudo de Caso em uma Empresa no Ramo de Construção Civil. *Revista Olhar Científico*.

Eby, L. T., Freeman, D. M., Rush, M. C., & Lance, C. E. (1999). Motivational bases of affective organizational commitment: a partial test of an integrative theoretical model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 463–483.

Fernandes, R. L. & Payés, M. A. M. (2006). A rotatividade na indústria metalúrgica sorocabana. *São Paulo em Perspectiva*, 20 (4), 143-154.

Ferreira, M. L. C. B. & Siqueira, M. M. M. (2005). Antecedentes de Intenção de Rotatividade: Estudo de um Modelo Psicossocial. *Organizações em Contexto*, 1 (2), 47-67.

Fonseca, E. N. (1986). *Bibliometria: teoria e prática* / Edson da Fonseca, organizador; textos de Paul Otlet ... [et al]. São Paulo: Cultrix.

Foresti, N. (1989). *Estudo da Contribuição das Revistas Brasileiras de Biblioteconomia e Ciência da Informação enquanto Fonte de Referência para a Pesquisa*. Dissertação (Mestrado) – Departamento De Biblioteconomia da Universidade de Brasília, UnB, Brasília.

Glänzel, W. (2000). *Science in Scandinavia: A Bibliometric Approach*, *Scientometrics*, 48 (2), 2000, 121-150.

Gomide Jr., S. (1999). *Antecedentes e conseqüentes das percepções de justiça no trabalho*. Tese de doutorado não-publicada. Universidade de Brasília, Brasília.

Guedes, V. L. S. & Borschiver, S. (2005). Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica. In: *ENCONTRO NACIONAL DE CIÊNCIAS DA INFORMAÇÃO*, 6. Salvador/BA, junho de 2005. Disponível em: <www.cinform.ufba.br/vi_anais/docs/VaniaLSGuedes.pdf>. Acesso em: 03 de março de 2014.

Houkes, I., Janssen, P. P. M., De Jonge, J., & Nijhuis, F. J. N. (2001). Specific relationships between work characteristics and intrinsic work motivation, burnout and turnover intention: A multi-sample analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10,1–23.

Kobashi, N. (2006). Arqueologia do Trabalho Imaterial: uma Aplicação Bibliométrica À Análise de Dissertações e Teses. *ECA-USP, SP*.

Layne, C.M., Hohenshil, T.H., & Singh, K. (2004). The relationship of occupational stress, psychological strain, and coping resources to the turnover intentions of rehabilitation counselors. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 48 (1), 19-27.

Medeiros C. R. G., Junqueira A. G. W., Schwingel, G., Carreno I., Jungles, L. A. P. & Saldanha O. M. F. L. (2010). A rotatividade de enfermeiros e médicos: um impasse na implementação da Estratégia de Saúde da Família. *Ciênc Saúde Coletiva*. 2010.

Medeiros, C. A. F. (2003). Comprometimento organizacional: o Estado da Arte da Pesquisa no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea (RAC)*, [S. l.], 7 (4), 187-209.

Nomura, F. H. & Gaidzinski, R. R. (2002). Rotatividade da equipe de enfermagem: estudo em hospital - escola. *Revista Latino-Americana de Enfermagem* (USP. Ribeirão Preto. Impresso), 13, 648-653.

Orellano, V. I. F. & Pazello, E. T. (2006). Evolução e determinantes da rotatividade da mão-de-obra nas firmas da indústria paulista na década de 1990. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 36 (1):179-207.

Pazello, F. P. & Mattos, C. R. de. (2009). Generalização e Contextualização no Ensino de Ciências. *VII ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM ENSINO DE CIÊNCIAS*. Florianópolis.

Poeira, A. (2009), *Os Factores Determinantes da Rotatividade Externa dos Enfermeiros*, Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.

Robbins S. P. (2002). *Comportamento organizacional*. 9ª ed. São Paulo: Prentice Hall.

Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2012). Entrincheiramento organizacional: construção e validação da escala. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25 (4), 688- 700.

Sancho, L. G., Carmo, J. M, Sancho, R. G & Bahia. L. (2011). Rotatividade na força de trabalho da rede municipal de saúde de Belo Horizonte, Minas Gerais: um estudo de caso. *Trab. Educ. Saúde (online)*, 9 (3).

Shigunov Neto, A. & Assumpção, G. P. O processo de rotação de pessoal da Universidade Estadual de Maringá (UEM): causas e conseqüências. *Acta Scientiarum* 20(1), 137-143.

Silva Filho, L. A. & Queiroz, S. N. (2010). Indústria têxtil: avaliação empírica do emprego formal em Santa Catarina vis-à-vis o Ceará – 1998/2008. In: *Anais do IV Encontro de Economia Catarinense*: Criciúma.

Siqueira, M. M. M. (2001). Comprometimento organizacional afetivo, calculativo e normativo: evidências acerca da validade discriminante de três medidas brasileiras. *Anais do ENANPAD*.

Vieira, A. P. M. & Kurcgant, P. (2010). Indicadores de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem: elementos constitutivos segundo percepção de enfermeiros. *Acta Paul Enferm.* 23(1),11-5.

Os autores

Camilla Carneiro Silva Queija é discente do Mestrado Profissional em Gestão Organizacional da Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão – UFG/RC. E.mail: camillacsq@gmail.com

André Vasconcelos-Silva é graduado em Psicologia pela Universidade Católica de Goiás (1998), possui especialização em educação pela Universidade Católica de Goiás (1999), mestrado em Psicologia pela Universidade Católica de Goiás (2001) e doutorado em Ciências do Comportamento pela Universidade de Brasília (2008). Atualmente é Professor Adjunto III da Universidade Federal de Goiás. Endereço: Av. Dr. Lamartine Pinto de Avelar nº 1120, Setor Universitário, CEP: 75.704-020 - Catalão – Go. E.mail: profandrevs@hotmail.com