

Pesquisas multinível em comportamento organizacional - Uma revisão da literatura internacional

FERNANDO REJANI MIYAZAKI

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

DENISE PRAGANA VIDEIRA

ESCOLA DE COMUNICAÇÕES E ARTES

Pesquisas multinível em comportamento organizacional – Uma revisão da literatura internacional

INTRODUÇÃO

A pesquisa multinível é um termo que os pesquisadores têm usado, dentro do contexto do comportamento organizacional, com frequência crescente para indicar estudos multinível, isto é, que incluam construtos que sejam representáveis e/ou identificáveis em mais de um nível organizacional de análise, tipicamente para melhor representar a complexidade e dinâmica da hierarquia estrutural em que atores organizacionais são incorporados.

Comparado a outros campos de pesquisa organizacional, como estratégia e empreendedorismo, no entanto, o comportamento organizacional tem sido lento para adotar uma perspectiva multinível, especialmente na concepção de níveis intermediários [meso] em seus estudos, ainda muito divididos apenas entre aspectos individuais [micro] ou organizacionais [macro] (Molloy, Ployhart, & Wright, 2010; Costa et al., 2013).

Além disso, a maioria dos estudos multinível que envolvem não só o comportamento organizacional, mas também outros elementos correlatos, a exemplo da gestão de recursos humanos [especialmente quando executada em caráter estratégico] e as relações de industriais e de trabalho. Nestes casos é possível, embora incomum, que estudos sejam modelados para verificar a emergência de fenômenos de níveis inferiores para os superiores [emergência *bottom-up*], pois o mais usual é a busca por fenômenos que descendam do nível organizacional para níveis inferiores, de cima para baixo [também denominados *top-down*].

Este artigo buscou levantar a presença da metodologia multinível na produção científica em comportamento organizacional em periódicos de língua inglesa. Usando a plataforma *Web of Science* como fonte de pesquisa, observou-se que, entre os anos de 2009 e 2018, tem havido um ligeiro crescimento na quantidade de artigos que incluem a metodologia multinível em estudos sobre comportamento organizacional, com destaque para 2018, que apresentou dez publicações enquadradas nos critérios da pesquisa.

Enquanto a seção de metodologia explica como o estudo partiu de uma base inicial com 334 artigos relacionáveis para uma amostra final de 58 estudos de maior aderência e impacto, além de informações sobre quais autores e instituições tiveram maior participação nas publicações, a seção de resultados não apenas apresenta os artigos mais citados, como também as categorias e áreas de pesquisa mais frequentes, e os conceitos e escolhas metodológicas mais frequentemente utilizados, com prevalência de estudos empíricos, quantitativos e com um único ponto temporal na coleta de dados, voltados principalmente a aspectos diversos de lideranças, culturas e da gestão de recursos humanos nas organizações.

Embora a área do comportamento organizacional esteja preocupada desde sua origem com questões que envolvem diversos níveis de análise (Zanelli & Bastos, 2004; Siqueira, 2012), e que o contexto e a emergência de fenômenos dos níveis inferiores para os superiores sejam suficientes para que se compreenda o comportamento organizacional como multinível (Kozlowski, Chao, Grand, Braun, & Kuljanin, 2016), isto não necessariamente se traduz em mais pesquisas que conciliem os dois temas: multinível e comportamento organizacional.

Com base na problematização previamente apresentada, a questão de pesquisa norteadora deste artigo pode ser descrita da seguinte forma: *‘Como a literatura internacional tem*

empregado pesquisas multinível em comportamento organizacional?'. O objetivo principal deste texto, por sua vez, é apresentar o panorama de pesquisas internacionais em comportamento organizacional que utilizem elementos multinível.

Existem, ainda, dois objetivos secundários, listados a seguir:

1. Analisar, dentro dos artigos internacionais de alto impacto, quais os principais temas abordados e métodos empregados.
2. Verificar se existem periódicos, instituições ou países que concentrem mais publicações de alto impacto com as temáticas de pesquisas multinível e de comportamento organizacional.

Um exemplo da viabilidade de se pesquisar o avanço de pesquisas que conciliem multinível e comportamento organizacional foi a revisão de literatura de Costa et al. (2013), que englobou o período entre 2001 e 2011 e encontrou avanços nas pesquisas, mas também lacunas a resolver em estudos futuros como, por exemplo, pouca participação de questões temporais, que poderiam ajudar a explicar a emergência de fenômenos dos níveis inferiores para os superiores dentro do contexto organizacional e conforme a passagem do tempo. Espera-se que, por meio desta pesquisa, seja possível comparar progressos na área e tendências de estudos.

REFERENCIAL TEÓRICO

Nível e multinível

Na pesquisa organizacional, o conceito de 'nível' apresenta três usos principais, podendo ser utilizado como unidade de medida [plano hierárquico onde os dados podem ser anexados], unidade focal [onde as generalizações são feitas] ou unidade de análise [onde dados são atribuídos para testes de hipóteses e análise estatística] (Rousseau, 1985).

Considerado nível como unidade de medida, embora existam abordagens de nível diferentes do trio usual 'individual, grupal e organizacional', a exemplo da abordagem por pares (Kozlowski et al., 2016), um conceito recente e relevante é o 'nível extra-organizacional' (Renkema, Meijerink, & Bondarouk, 2016), que engloba o contexto onde as organizações operam, com fatores competitivos e institucionais a considerar.

Uma definição abrangente para o significado do multinível em uma pesquisa é dada por Morgeson e Hofmann (1999), onde multinível envolve compreender variáveis de múltiplos níveis, seus funcionamentos e estruturas para melhor integrá-las, podendo reconhecer potenciais sinergias em resultados das organizações, a exemplo da performance grupal. A Tabela 1, ordenada de forma cronológica, cita algumas das principais contribuições para a pesquisa multinível nos últimos anos.

Tabela 1: Principais contribuições para a pesquisa multinível

Contribuições e autores
Estreitamento de pontos de vista para dentro de grupos e procura por diferenças no comportamento organizacional (Roberts, Hulin, & Rousseau, 1978).
Definições sobre o nível, seus problemas e possibilidades na pesquisa organizacional, incluindo pesquisas entre vários níveis (Rousseau, 1985).
<i>Framework</i> para integrar variáveis micro e macro na intersecção entre os dois níveis (House, Rousseau, & Thomas-Hunt, 1995).

Destaque para funções e estruturas, que podem influenciar e generalizar construtos entre os níveis da pesquisa multinível (Morgeson & Hofmann, 1999).

O efeito moderador entre os níveis limita-se às informações existentes, o que pode levar a superstições que diminuem resultados de decisões e práticas (Schwab, 2007).

Abrange os principais processos e focos que, quando devidamente integrados entre métodos, níveis e tempo, ajudam a explicar o surgimento de fenômenos (Kozlowski, Chao, Grand, Braun, & Kuljanin, 2013).

O nível estratégico de gestão de recursos humanos é intrinsecamente multinível, mas ainda falta pensamento compatível em suas pesquisas. *Softwares* que lidem bem com modelos multiníveis são recentes e pouco adotados (Renkema, Meijerink, & Bondarouk, 2016).

Procedimentos e passos para examinar a dinâmica de fenômenos emergentes decorrentes de características psicológicas, percepções e interações (Kozlowski et al., 2016).

Fonte: Adaptada e expandida a partir de Morgeson & Hofmann (1999).

Acerca do potencial de pesquisas em equipes onde a emergência de fenômenos entre níveis poderia e deveria ser focada, mas não o são, Kozlowski et al. (2013) lista três áreas principais que deveriam receber maior atenção em estudos futuros: percepções, processos de interação e tomada de decisões. Além disso, os referidos autores ainda mencionam que os níveis meso [e.g. células, grupos ou equipes] em geral não são devidamente estudados, embora possam conter muitos fenômenos emergentes ainda não devidamente descobertos ou esclarecidos.

Comportamento organizacional

O fazer humano nas organizações vem sendo estudado como comportamento organizacional (Borges-Andrade & Pagotto, 2010) desde a década de 1970 na forma de comportamentos, relações entre as pessoas e grupos, disposições, motivos, percepções, crenças, reações, atitudes, significados, valores e sentimentos (Zanelli & Bastos, 2004).

A participação das pessoas nas empresas, enquanto campo do saber, ligado à psicologia do trabalho, pode ser dividida em três subáreas principais de estudo, conforme critério adotado pela *Society for Industrial and Organizational Psychology* [SIOP]: o comportamento organizacional, a gestão de recursos humanos e as relações de trabalho (Gondim, Borges-Andrade, & Bastos).

A fronteira que separa esses subdomínios tem sido flexibilizada pelo reconhecimento de uma interdependência entre eles, entendendo-se que não se pode pensar o trabalho sem a sua gestão e tão pouco sem considerar o seu contexto. Assim, o comportamento organizacional é definido pelo interesse nas atitudes e nos comportamentos individuais e na relação destes com os sistemas organizacionais (Staw, 1984).

Siqueira (2002) afirma que o campo do conhecimento organizacional, desde seus primeiros estudos, buscou se apoiar em outras disciplinas sem, contudo, se confundir com estas, e um dos fatores de diferenciação é o fato de os comportamentos e atividades nas organizações serem um objeto de estudo por si, em vez de simples contexto ou meio de passagem para transferência de conhecimentos, o que exige estudos e medidas específicos para melhor compreender seu funcionamento e atender demandas de seus estudos e questões de pesquisa.

Pesquisas recentes ligadas à área do comportamento organizacional têm se expandido para temas de fronteira como, por exemplo, comportamento organizacional positivo (Searle & Barbuto, 2013; Wu & Lee, 2017), liderança autêntica (Černe, Jaklic, & Škerlavaj, 2013; Černe, Dimovski, Marič, Penger, & Škerlavaj, 2014; Azanza, Gorgievski, Moriano, & Molero,

2018; Gill & Caza, 2018) ou tópicos organizacionais sensíveis (King, Hebl, Morgan, & Ahmad, 2013).

Dentro destas pesquisas e temas de fronteira recentes é possível notar possibilidades de, ao menos conceitualmente, efetuar associações multinível. Por esta razão, a última parte do referencial teórico é dedicada exclusivamente a princípios e possibilidades de pesquisas multinível dentro da, ou ao menos relacionáveis com a área do comportamento organizacional.

Pesquisas multinível em comportamento organizacional

Ainda que nem toda pesquisa sobre comportamento organizacional necessariamente necessite utilizar teorias e métodos multinível para obter sucesso, existe uma afinidade conceitual entre os temas que pode ser explorada em pesquisas. Em suas definições sobre comportamento organizacional, Wagner e Hollenbeck (2012) descrevem três princípios observáveis sobre o campo, que fazem menção a níveis de análise distintos:

- Foco em comportamentos observáveis e estados internos.
- Analisa o comportamento das pessoas individual e coletivamente.
- Grupos e organizações como um todo também são passíveis de observações, cada qual com dinâmicas e comportamentos distintos, nem sempre explicáveis apenas como a soma de esforços individuais.

Uma das possibilidades ao se adotar a abordagem multinível em temas ligados ao comportamento organizacional pode ser vista no estudo de Brandão, Borges-Andrade, Puente-Palacios e Laros (2012), onde o pensamento multinível facilitou a identificação de fatores contextuais que apresentassem associações mais diretas com a expressão de competências adquiridas para o ambiente de trabalho, além de ter atuado na definição dos construtos pelos níveis hierárquicos e possibilitado escolhas metodológicas mais adequadas na definição de medidas e análises.

A emersão de elementos durante a articulação entre os diversos níveis hierárquicos de forma a transpô-los é outra possibilidade de pesquisas que conciliem metodologias multinível com temáticas ligadas ao comportamento organizacional, onde a correta emergência de fenômenos dependa da conceituação apropriada de atributos e contribuições exercidas, e dos processos que determinem transformações entre os diversos níveis (Puente-Palacios, Porto, & Martins, 2016).

Sobre futuras pesquisas em contexto da administração, Molina-Azorín, Pereira-Moliner, López-Gamero, Pertusa-Ortega e Tari (no prelo) apontam que a pesquisa multinível deve cobrir duas lacunas na gestão, sendo a primeira entre micro e macro, e a outra entre pesquisa [ou ciência em si] e prática para trazer soluções mais próximas dos problemas do ‘mundo real’, vivenciadas no cotidiano das organizações.

Paruchuri, Perry-Smith, Chattopadhyay e Shaw (2018) afirmam que, para encontrar oportunidades de pesquisa relacionadas a métodos multiníveis, os pesquisadores precisam primeiro evitar dois grupos de risco comuns:

- Não emergir pressupostos de pesquisa ao realizar escolhas equivocadas de níveis dos construtos, com definições pouco claras e assumindo que diferentes níveis se integram de maneira similar.
- Desalinhar componentes do estudo que caracterizam uma pesquisa multinível, onde a teoria esteja desalinhada com a medição de construtos ou com os métodos analíticos.

METODOLOGIA

Este artigo pode ser descrito como um estudo teórico, descritivo e exploratório. Para alcançar os objetivos propostos optou-se por empregar uma revisão de literatura para acessar de forma rápida artigos publicados em periódicos diversos, cujos metadados são armazenados em plataformas de indexação para consultas e comparações por meio de filtros personalizados pelos pesquisadores.

Os princípios que guiaram a revisão da literatura conduzida foram separados dos critérios de elegibilidade e das etapas da seleção de artigos propriamente dita, para tornar os procedimentos mais claros ao leitor e, desta forma, permitir uma maior replicabilidade deste estudo, para fins de comparação e eventual confirmação das análises e resultados aqui descritos.

Revisão da literatura

Uma revisão de literatura bem empregada, segundo Webster e Watson (2002), possibilita o avanço do conhecimento ao, entre outros benefícios, descrever conceitos principais e limites do campo, identificar áreas onde pesquisas são necessárias e áreas onde há uma saturação de estudos, facilitar o desenvolvimento da teoria, guiar estudos futuros e descrever implicações teóricas e práticas.

Cronin, Ryan e Coughlan (2008) listam cinco passos principais para a execução de uma revisão de literatura:

- Seleção do tema que será alvo da revisão de literatura.
- Pesquisa e identificação da literatura disponível.
- Compilação, leitura e análise da literatura.
- Escrita da revisão de literatura, de forma clara e consistente.
- Inserção de todas as referências que foram utilizadas durante a escrita da revisão.

Um exemplo de revisão de literatura que abrigou simultaneamente as temáticas da pesquisa multinível e do comportamento organizacional é o estudo de Costa et al. (2013), conduzido a partir de metadados abrigados em plataforma de indexação, para verificar as principais características e tendências da produção científica internacional e, desta forma, averiguar como as pesquisas de comportamento organizacional lidavam com temáticas multinível.

Crítérios de elegibilidade

Para inclusão na base de artigos a analisar por esta revisão da literatura, composta por artigos internacionais publicados em inglês, optou-se por buscar diretamente os artigos publicados em periódicos de alta relevância e listados em indexador de artigos. Neste sentido, foram escolhidos os seguintes critérios:

- Presença no indexador *Web of Science*.
- Tipo de documento: Artigos em periódicos revisados por pares.
- Fator de Impacto do periódico, aferido pelo *Journal Citation Reports [JCR]*: igual ou superior ao nível 1,000.
- Sentença de pesquisa: *multilevel AND "organizational behavior" OR "organisational behaviour"*

- Categorias elegíveis: *Business* [negócios], *Management* [gestão], *psychology applied* [psicologia aplicada], *psychology educational* [psicologia educacional], *psychology experimental* [psicologia experimental], *psychology multidisciplinary* [psicologia multidisciplinar], *psychology social* [psicologia social], *social sciences interdisciplinary* [ciências sociais interdisciplinares].
- Período: 2009 a 2018.

Após a listagem inicial de artigos, com base nos critérios supracitados, foram mantidos apenas os artigos que trouxessem alguma forma de contribuição para o presente estudo, descartando os demais, por não abordarem pesquisas multinível em comportamento organizacional de forma aprofundada, conforme é possível verificar na seção seguinte, ‘Seleção dos artigos’.

Seleção dos artigos

A seleção dos artigos a analisar ocorreu por meio de diversos ciclos, onde foram aplicados filtros sobre a massa de artigos indexados na plataforma *Web of Science*, para refinar os resultados e, desta forma, obter um conjunto menor e mais específico de textos que representem as contribuições recentes de pesquisas multinível em comportamento organizacional.

Na Tabela 2 é possível acompanhar a ordem exata, desde a base inicial de 334 artigos, da aplicação de critérios e filtros que culminaram na remoção de artigos da base amostral, bem como a quantidade de artigos removidos nesta etapa em particular e a quantidade de artigos remanescentes ao término da etapa, até se chegar ao número final de 58 artigos.

Tabela 2: Etapas da seleção dos artigos

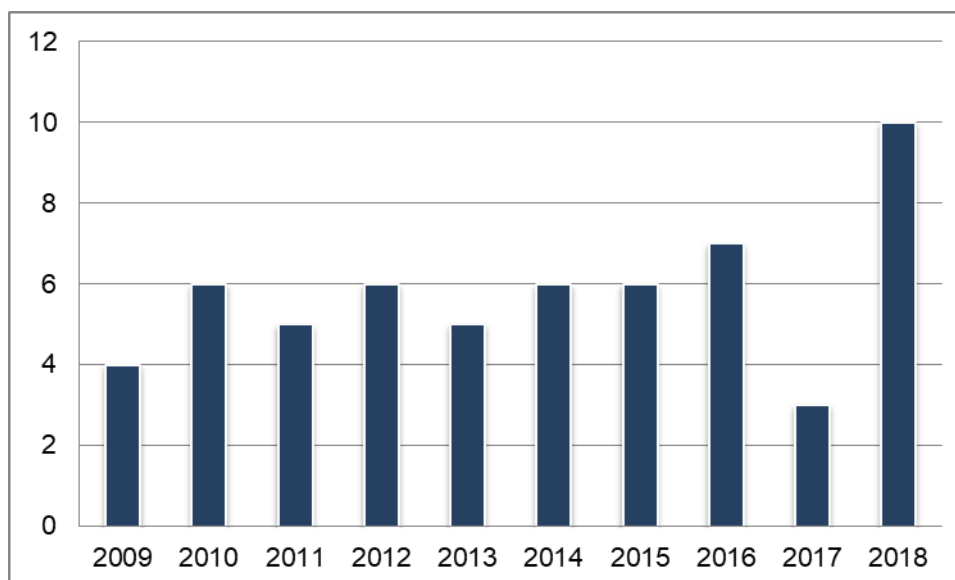
Descrição da etapa	Remoção	Restante
Artigos internacionais encontrados entre 2009 e 2018.	-	334
Artigos não publicados em periódicos revisados por pares.	(54)	280
Artigos não enquadrados em uma das categorias elegíveis.	(89)	191
Artigos em periódicos com Fator de Impacto insuficiente.	(76)	115
Artigos com resumo ou palavras-chave não aderentes.	(57)	58

Fonte: Web of Science. Consulta realizada em 11 jul. 2019.

Se considerada a distribuição anualizada das publicações, cuja representação gráfica está disponível na Figura 1. é possível notar que no período selecionado [2009 a 2018] a frequência de publicações esteve entre cinco e sete artigos anuais na maior parte do período, exceção feita a três anos: 2009 [quatro artigos], 2017 [três] e 2018 [dez artigos].

O ano de 2017, sensivelmente abaixo da média [três publicações], foi seguido por 2018, um ano anormalmente acima da média [dez publicações], não permitindo inferir, por ser o último intervalo da série temporal pesquisada, se de fato há um padrão ascendente de pesquisas que conciliem métodos multinível com a temática do comportamento organizacional, ou se as variações representam apenas desvios em um padrão estável, causadas por motivos fortuitos e imperceptíveis em um período relativamente curto.

Figura 1: Publicações por ano entre 2009 e 2018



Fonte: Web of Science. Consulta realizada em 11 jul. 2019.

Embora o filtro por Fator de Impacto dos periódicos [1,000 ou superior] tenha removido uma parcela significativa dos artigos então componentes do universo amostral [76 de 191, 39,79% do total], isto é, imediatamente após a remoção de artigos não pertencentes às categorias elegíveis e imediatamente antes da filtragem por resumo e palavras-chave, os artigos remanescentes por muitas vezes foram publicados em periódicos com Fator de Impacto consideravelmente acima do patamar mínimo, conforme se verifica na Tabela 3.

Embora o menor Fator de Impacto registrado entre os periódicos dos 58 artigos selecionados tenha sido 1,183 [Australian Journal of Management], no caso dos periódicos que acumularam duas ou mais publicações no período de 2009 a 2018 o menor Fator de Impacto registrado foi bastante maior, de 2,598 [European Journal of Work and Organizational Psychology] a 10,632 [Academy of Management Review]. Os dois periódicos com mais artigos publicados – sete cada um – apresentaram Fator de Impacto elevado: 5,000 [Journal of Organizational Behavior] e 5,067 [Journal of Applied Psychology].

Tabela 3: Periódicos com mais publicações entre 2009 e 2018

Periódico	Artigos	Fator de Impacto
Journal of Applied Psychology	7	5,067
Journal of Organizational Behavior	7	5,000
Journal of Management	5	9,056
Academy of Management Journal	4	7,191
International Journal of Human Resource Management	4	3,150
Academy of Management Perspectives	3	3,857
Human Relations	3	3,367
Academy of Management Review	2	10,632
Journal of International Business Studies	2	7,724
Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior	2	7,179
European Journal of Work and Organizational Psychology	2	2,598

Fonte: Web of Science. Consulta realizada em 11 jul. 2019.

Do total de 147 autores dos 58 artigos que compõem a amostra deste estudo, dez autores participaram de mais de um artigo, conforme é possível verificar na Tabela 4, e dentre estes autores se destacam Bakker e Chen, com quatro artigos cada. Embora nenhuma instituição de afiliação principal tenha estado presente mais de uma vez nesta lista, três países obtiveram mais de um autor com múltiplos trabalhos publicados no período de 2009 a 2018: EUA, com três autores, e Austrália e Holanda, com dois autores cada.

Tabela 4: Periódicos com mais publicações entre 2009 e 2018

Autor	Afiliaçãoⁱ	Artigos
Bakker, Arnold B.	Erasmus University Rotterdam [Holanda]	4
Chen, Gilad	University of Maryland [EUA]	4
Kirkman, Bradley L.	North Carolina State University [EUA]	3
Mathieu, John E.	University of Connecticut [EUA]	3
Tse, Herman H. M.	Griffith University [Austrália]	2
Woerkom, Marianne v.	Tilburg University [Holanda]	2
Cerne, Matej	University of Ljubljana [Eslovênia]	2
Škerlavaj, Miha	BI Norwegian Business School [Noruega]	2
Ashkanasy, Neal M.	University of Queensland [Austrália]	2
Xanthopoulou, Despoina	University of Crete [Grécia]	2

Fonte: Web of Science. Consulta realizada em 11 jul. 2019.

Após o perfilhamento inicial do total anualizado de publicações, dos principais periódicos que receberam estes estudos, autores, instituições de ensino e países destas instituições que mais estiveram presentes nos 58 artigos que compõem a base amostral deste artigo, é possível realizar análises mais aprofundadas, reservadas para a seção de resultados, disponível a seguir.

RESULTADOS

Ao remover dos resultados artigos não publicados em periódicos com revisão em pares, a exemplo de documentos nos anais de congressos ou textos publicados diretamente como capítulos de livros, com recorte temporal de dez anos e restringindo categorias de trabalhos em uma plataforma indexada para se obter publicações recentes e relevantes de pesquisas multinível em comportamento organizacional, os resultados aparentam ser semelhantes aos obtidos pela pesquisa de Costa et al. (2013), que havia pesquisado textos entre 2001 e 2011.

O filtro adicional por Fator de Impacto, não realizado por aqueles autores, pode ajudar a explicar a diferença na quantidade final de artigos que compuseram a base amostral do estudo: Costa et al. (2013) trabalharam com uma base de 132 artigos, enquanto neste artigo restaram apenas 58 artigos.

Outra possibilidade a considerar é que o filtro de palavras-chave e resumos tenha sido demasiado rigoroso, por ter retirado 57 artigos da amostra, quantidade praticamente igual à de artigos remanescentes [49,56% dos artigos então elegíveis para pesquisa]. Contudo, conforme refletiram Taras, Kirkman e Steel (2010) em sua revisão de literatura, a opção pela [não] inclusão de um artigo deve considerar a disputa entre tamanho da base amostral e comensurabilidade dos resultados obtidos.

Os 58 artigos retornados após pesquisa à plataforma *Web of Science* apresentaram, até a data da consulta [11 jul. 2019], um total de 2764 citações de outros textos acadêmicos, aproximadamente 47,66 citações por artigo retornado. Se consideradas apenas as citações

ocorridas até 2018, os totais são de 2438 citações para os mesmos artigos, e aproximadamente 42,03 citações por item publicado. O *h-index* deste conjunto de artigos, criado para quantificar a relevância e o impacto acumulado, até a data da consulta à plataforma era de 25, acima do patamar mínimo que caracterizaria um cientista de sucesso: 20 (Hirsch, 2005).

Se considerados apenas os dez trabalhos com mais citações publicados no referido período, os resultados são mais expressivos. Juntos, os dez artigos com mais citações, reunidos na Tabela 5, apresentam uma média de 155,1 citações até a data da consulta, e uma média de 139,3 citações caso seja considerado apenas o período de 2009 a 2018 para citações a estes textos.

Tabela 5: Artigos publicados entre 2009 e 2018 com mais citações entre 2009 e 2018

Artigo	Citações
Examining the Impact of Culture's Consequences: A Three-Decade, Multilevel, Meta-Analytic Review of Hofstede's Cultural Value Dimensions (Taras, Kirkman, & Steel, 2010)	315
Strategic Entrepreneurship: Creating Value for Individuals, Organizations, and Society (Hitt, Ireland, Sirmon, & Trahms, 2011)	142
Understanding and Estimating the Power to Detect Cross-Level Interaction Effects in Multilevel Modeling (Mathieu, Aguinis, Culpepper, & Chen, 2012)	129
What Are Microfoundations? (Barney & Felin, 2013)	127
Work characteristics, challenge appraisal, creativity, and proactive behavior: A multi-level study (Ohly & Fritz, 2010)	123
The Crossover of Daily Work Engagement: Test of an Actor-Partner Interdependence Model (Bakker & Xanthopoulou, 2009)	119
When Does Cross-Cultural Motivation Enhance Expatriate Effectiveness? A Multilevel Investigation of the Moderating Roles of Subsidiary Support and Cultural Distance (Chen, Kirkman, Kim, Farh, & Tangirala, 2010)	118
Using experience sampling methodology in organizational behavior (Fischer & To, 2012)	107
The Etiology of the Multilevel Paradigm in Management Research (Mathieu & Chen, 2011)	107
The Effects of Conflict Asymmetry on Work Group and Individual Outcomes (Jehn, Rispens, & Thatcher, 2010)	106

Fonte: Web of Science. Consulta realizada em 11 jul. 2019.

Quanto às categorias do *Web of Science*, os artigos, que podem ser enquadrados em mais de uma categoria simultaneamente, foram listados majoritariamente em três itens: *management* [53 artigos, 91,379%], *business* [27 artigos, 46,552%] e *psychology applied* [25 artigos, 43,103%]. O quarto colocado, *social sciences interdisciplinar*, apresenta participação muito inferior à das três primeiras categorias, com três artigos listados [5,172% de participação]. Outras duas categorias foram mencionadas mais de uma vez nos artigos analisados, *industrial relations labor* [relações industriais e de trabalho] e *psychology social* [psicologia social], com duas aparições cada.

Em relação às áreas de pesquisa, a consulta ao *Web of Science* retornou apenas três áreas com mais de uma ocorrência: *business economics* [economia de negócios] [55 artigos, 94,828%], *psychology* [psicologia] [28 artigos, 48,276%] e *social sciences other topics* [outros tópicos em ciências sociais] [4 artigos, 6,897%]. Deve ser ressaltado que, tal qual ocorre nas categorias, um artigo pode estar listado simultaneamente em mais de uma área de pesquisa.

Ainda em relação às áreas de pesquisa, as seguintes ocorrências foram retornadas uma única vez no universo dos 58 artigos selecionados: *information science library science* [ciência da informação e biblioteconomia], *operations research management science* [ciência de gestão de pesquisa e operações], e *sociology* [sociologia].

Embora a maioria dos artigos esteja mais ligada à área da administração do que à área da psicologia, os dois periódicos com mais publicações neste estudo, *Journal of Applied Psychology* e *Journal of Organizational Behavior*, com sete publicações cada, estão conceitualmente mais ligados à psicologia, conforme se verificou anteriormente na Tabela 3.

As principais definições conceituais, além das escolhas metodológicas e áreas de aplicação mais comuns encontrados nos artigos consultados, por estarem entre as principais contribuições deste estudo e para facilitar a organização do texto e rápido acesso aos conteúdos por parte do leitor, serão descritas em subseções próprias e imediatamente posteriores a esta, dentro dos resultados do estudo.

Definições predominantes

Para classificação das definições predominantes de pesquisa, optou-se por dividir os artigos, após leitura na íntegra de seus textos, conforme três dimensões principais:

- Teoria/prática [onde um estudo poderia ser teórico ou empírico]
- Abordagem [qualitativa, quantitativa, metodologia mista, revisão de literatura, ou proposição de *framework*].
- Temporalidade [quando aplicável: ponto único, transversal ou longitudinal]

Enquanto em alguns casos, um estudo poderia ser enquadrado mais de uma vez em uma dimensão, ou mesmo nenhuma vez, quando não aplicável por alguma razão, deve-se ressaltar que as principais formas de uso tanto do multinível quanto do comportamento organizacional nestes estudos foram reservadas à subseção seguinte, ‘usos predominantes’.

Na primeira dimensão, ‘teoria/prática’, notou-se uma predileção por estudos empíricos, com 36 casos, contra 23 estudos teóricos. Por apresentar tanto a construção e validação de uma escala inédita quanto uma pesquisa de campo para sua validação, optou-se, para fins deste estudo, por mencionar o estudo de Chen e Li (2018) em ambas as categorias.

Quanto à segunda dimensão de análise, ‘abordagem’, apresentou preferência por estudos quantitativos [37 artigos], seguidos por revisões de literatura [13 artigos] e proposições de *framework* [oito artigos]. Enquanto um único artigo apresentou metodologia mista [com prevalência do estágio quantitativo], não foram registrados estudos eminentemente ou exclusivamente qualitativos na base amostral deste texto.

A terceira dimensão estudada nesta subseção do estudo, ‘temporalidade’, apresentou 24 estudos com coleta de dados em um único ponto temporal, 11 estudos transversais e apenas dois estudos longitudinais. Por suas peculiaridades de desenvolvimento e execução, 21 estudos não foram classificáveis em qualquer uma das categorias nesta dimensão.

Quando consideradas combinações entre as dimensões desta análise, se por um lado estudos empíricos foram sempre ligados a uma abordagem quantitativa, artigos teóricos apresentaram maior dispersão, conforme se verifica na Tabela 6. O único artigo teórico eminentemente quantitativo, de Mathieu, Aguinis, Culpepper e Chen (2012), trata do poder estatístico para aferir interações *cross-level* e seus efeitos em modelagens multinível.

Tabela 6: Abordagens em estudos teóricos

Abordagem	Artigos
Revisão de literatura	14
Proposição de framework	8
Quantitativo	1
Validação de escala	1

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa.

Usos predominantes

Esta subseção buscou classificar os estudos analisados conforme o principal uso do multinível no desenvolvimento destes artigos, bem como os principais temas ligados ao comportamento organizacional constantes em cada um dos textos da base amostral. Quando aplicável, um artigo poderia estar listado mais de uma vez em cada uma destas categorias, devido à aderência a múltiplos temas ou abordagens.

Quanto ao papel do multinível, os estudos que compuseram a base amostral apresentaram seis usos distintos: Interações *cross-level*, de um nível superior para um nível inferior [21 artigos], moderação de relações entre níveis, sejam estas ascendentes ou descendentes, diretas ou indiretas [20 artigos], emersão de fenômenos ou variáveis em múltiplos níveis [nove artigos], organização de variáveis em modelos teóricos [sete artigos], predição de comportamentos em diversos níveis [três artigos], e regressão multinível [um artigo].

A presença de temas do comportamento organizacional na base amostral é, sem dúvida, a dimensão de análise com maior amplitude de respostas deste artigo, onde se tentou criar classificações bastante abrangentes e, ainda assim, foi possível registrar um total de vinte e nove respostas possíveis. A Tabela 7, a seguir, lista as cinco categorias com maior frequência neste quesito.

Tabela 7: Temas mais frequentes do comportamento organizacional

Tema do comportamento organizacional	Artigos
Gestão de recursos humanos	7
Liderança, aspectos gerais	7
Cultura nacional	6
Emoções, aspectos gerais	6
Comprometimento organizacional	5
Estresse ocupacional	5
Satisfação no emprego	5

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa.

Quando combinadas as ocorrências entre multinível e comportamento organizacional nos artigos pesquisados, apesar da grande dispersão de temas ligados ao comportamento organizacional é possível encontrar associações mais frequentes. Enquanto aspectos gerais da liderança são mais frequentemente associáveis com um multinível moderador de relações [3 artigos], a liderança autêntica, um aspecto específico da liderança, é mais associada com interações *cross-level* onde há influência de níveis hierárquicos superiores para os inferiores [4 artigos].

Pesquisas que lidam com emoções e seus aspectos gerais, por sua vez, apresentaram a mesma quantidade de artigos para um multinível moderador de relações ou sob a forma de interações

cross-level, com dois artigos em cada associação. A Tabela 8 lista todas as combinações com múltiplas ocorrências entre os artigos constantes na base amostral deste estudo.

Tabela 8: Abordagens em estudos teóricos

Multinível	Comportamento organizacional	Artigos
Interações <i>cross-level</i>	Cultura nacional	5
Interações <i>cross-level</i>	Liderança autêntica	4
Moderação de relações	Liderança, aspectos gerais	3
Moderação de relações	Satisfação no emprego	3
Interações <i>cross-level</i>	Comportamento organizacional positivo	2
Interações <i>cross-level</i>	Emoções, aspectos gerais	2
Moderação de relações	Cidadania organizacional	2
Moderação de relações	Emoções, aspectos gerais	2
Moderação de relações	Gestão de recursos humanos	2
Predição de comportamentos	Comprometimento organizacional	2

Fonte: Elaborada a partir dos dados da pesquisa.

Apesar da diversidade de escolhas metodológicas, da temporalidade na coleta de dados e da forma como foram empregados tanto aspectos multinível quanto temas ligados direta ou indiretamente ao comportamento organizacional nos artigos presentes na base amostral deste estudo, foi possível verificar que há elementos mais frequentes na literatura internacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao restringir os resultados a um único idioma [inglês], com um conjunto relativamente restrito de publicações [periódicos com revisão por pares], categorias [ligadas a administração, psicologia ou ciências sociais interdisciplinares], relevância [Fator de Impacto mínimo de 1,000] e período [entre 2009 e 2018] esta pesquisa não apresenta um amplo panorama global sobre como pesquisas multinível são empregadas em comportamento organizacional, mas um recorte de como esta temática tem sido abordada em artigos de relevância internacional.

A atuação das categorias como um fator limitante, especialmente no caso de temas interdisciplinares, foi descrita por Webster e Watson (2002), para quem a necessidade de emprestar simultaneamente teorias de diversos campos de estudo torna a revisão de literatura um processo particularmente difícil, mas que pode embasar estudos futuros.

Outro fator limitante é o filtro de conteúdo ter sido aplicado sobre o resumo e palavras-chave dos artigos para composição da amostra, e não sobre os textos completos, o que pode ter levado a algum excesso ou omissão por não ter sido lida a íntegra de todos os textos. Por estas razões, os resultados apresentados no decorrer deste texto não devem ser generalizados ou expandidos para outros contextos que não aquele originalmente apresentado sem a devida ponderação e eventuais ajustes por parte do leitor, mesmo assim com a possibilidade de incorrer em algum equívoco.

Um dos desafios encontrados durante a escrita desta revisão de literatura foi comprimir todas as informações relevantes dentro dos padrões e limites de páginas do SemeAd sem, contudo, diminuir a qualidade das informações e análises ou da apresentação dos mesmos, para não tornar o texto demasiadamente truncado ou vago.

Uma possibilidade de complementar as informações aqui contidas, conforme recomendação de Booth, Sutton e Papaioannou (2016) para textos submetidos a revisão por pares, a exemplo deste artigo, seria recorrer ao uso de suplementos *online* para armazenar partes das informações que, por ausência de espaço, não puderam constar no texto principal.

Optou-se, no caso deste texto, por não utilizar complementos para não recorrer a serviços de armazenamento eletrônico anônimos com restrições de temporalidade e/ou tamanho de armazenamento. Uma versão futura deste artigo, para publicação em periódico acadêmico, pode incluir listagens com todos os artigos filtrados para compor a base de estudos.

Outra possibilidade para estudos futuros é comparar os avanços na literatura internacional com o cenário de publicações brasileiras em comportamento organizacional, particularmente aquelas que de alguma forma empreguem teorias ou técnicas multinível, para verificar progressos e apontar direções futuras.

Em estudo da produção nacional sobre comportamento organizacional que englobou publicações entre 2000 e 2010, Sobral e Mansur (2013) afirmaram que a produção nacional ainda se encontrava em estágio incipiente de evolução, e embora houvesse um crescimento notável nas publicações e diversidade nos temas pesquisados, isto acontecia mais por conta de grupos de pesquisa especializados do que necessariamente pelo crescimento orgânico do tema.

Como apontado por Molina-Azorín et al. (no prelo), a pesquisa multinível não deveria ser tomada como um método superior, semelhante a uma panaceia que resolva qualquer questão metodológica, mas como um método que integra diferentes níveis organizacionais e possivelmente diferentes áreas de pesquisa, devendo ser usado apenas quando adequado e necessário pelas questões de pesquisa. Às vezes, mais simples pode ser melhor (Molina-Arozín et al., no prelo; Paruchuri et al., 2018).

REFERÊNCIAS

- Azanza, G., Gorgievski, M. J., Moriano, J. A., & Molero, F. Influencing salespeople's work outcomes through authentic leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(7), 926-944. doi: 10.1108/LODJ-05-2017-0113.
- Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2009). The crossover of daily work engagement: test of an actor-partner interdependence model. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1562-1571. doi: 10.1037/a0017525.
- Barney, J., & Felin, T. (2013). What Are Microfoundations?. *Academy of Management Perspectives*, 27(2), 138-155. doi: 10.5465/amp.2012.0107.
- Booth, A., Sutton, A., Papaioannou, D. (2016). *Systematic Approaches to a Successful Literature Review* (2nd. Ed.). Londres (Inglaterra): SAGE Publications Ltd. 336 p.
- Borges-Andrade, J. E., & Pagotto, C. P. (2010). O estado da arte da pesquisa brasileira em psicologia do trabalho e organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(n. esp.), 37-50. doi: 10.1590/S0102-37722010000500004.
- Brandão, H. P., Borges-Andrade, J. E., Puente-Palacios, K. E., & Laros, J. A. (2012). Relationships between learning, context and competency: a multilevel study. *Brazilian Administration Review*, 9(1), art. 1. 22 p. doi: 10.1590/S1807-76922012000100002.

- Černe, M., Dimovski, V., Marič, M., Penger, S., & Škerlavaj, M. (2014). Congruence of leader self-perceptions and follower perceptions of authentic leadership: Understanding what authentic leadership is and how it enhances employees' job satisfaction. *Australian Journal of Management*, 39(3), 453-471. doi: 10.1177/0312896213503665.
- Černe, M., Jaklic, M., & Škerlavaj, M. (2013). Authentic leadership, creativity, and innovation: A multilevel perspective. *Leadership*, 9(1), 63-85. doi: 10.1177/1742715012455130.
- Chen, G., Kirkman, B. L., Kim, K., Farh, C. I. C., & Tangirala, S. (2010). When Does Cross-Cultural Motivation Enhance Expatriate Effectiveness? A Multilevel Investigation of the Moderating Roles of Subsidiary Support and Cultural Distance. *Academy of Management Journal*, 53(5), 1110-1130. doi: 10.5465/AMJ.2010.54533217.
- Chen, H., & Li, S. (2018). Measuring the Psychological Distance between an Organization and Its Members—The Construction and Validation of a New Scale. *Frontiers in Psychology*, 8, art. 2296. 15 p. doi: 10.3389/fpsyg.2017.02296.
- Costa, P. L., Graça, A. M., Marques-Quinteiro, P., Santos, C. M., Caetano, A., & Passos, A. M. (2013). Multilevel Research in the Field of Organizational Behavior: An Empirical Look at 10 Years of Theory and Research. *SAGE Open*, 3(3), 17 p. doi: 10.1177/2158244013498244.
- Cronin, P., Ryan, F., & Coughlan, M. (2008). Undertaking a literature review: a step-by-step approach. *British Journal of Nursing*, 17(1), 38-43. doi: 10.12968/bjon.2008.17.1.28059.
- Fischer, C. D., & To, M. L. (2012). Using experience sampling methodology in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33(7), 865-877. doi: 10.1002/job.1803.
- Gill, C., & Caza, A. (2018). An Investigation of Authentic Leadership's Individual and Group Influences on Follower Responses. *Journal of Management*, 44(2), 530-554. doi: 10.1177/0149206314566461.
- Gondim, S. M. G., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2010). Psicologia do Trabalho e das Organizações: Produção Científica e Desafios Metodológicos. *Psicologia em Pesquisa*, 4(2), 84-99.
- Hirsch, J. E. (2005). An index to quantify an individual's scientific research output. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 102(46), 16569-16572. doi: 10.1073/pnas.0507655102.
- Hitt, M. A., Ireland, D., Sirmon, D. G., & Trahms, C. A. (2011). Strategic Entrepreneurship: Creating Value for Individuals, Organizations, and Society. *Academy of Management Perspectives*, 25(2), 57-75. doi: 10.5465/amp.25.2.57.
- House, R., Rousseau, D. M., & Thomas-Hunt, M. (1995). The meso paradigm: A framework for the integration of micro and macro organizational behavior. In Cummings, L. L., & Staw, B. M. (eds.). *Research in organizational behavior*, v. 7 (pp. 71-114). Greenwich, CT: JAI Press.

- Jehn, K. A., Rispens, S., & Thatcher, S. M. B. (2010). The Effects of Conflict Asymmetry on Work Group and Individual Outcomes. *Academy of Management Journal*, 53(3), 596-616. doi: 10.5465/AMJ.2010.51468978.
- King, E. B., Hebl, M. R., Morgan, W. B., & Ahmad, A. S. (2013). Field Experiments on Sensitive Organizational Topics. *Organizational Research Methods*, 16(4), 501-521. doi: 10.1177/1094428112462608.
- Kozlowski, S. W., J., Chao, G. T., Grand, J. A., Braun, M. T., & Kuljanin, G. (2013). Advancing Multilevel Research Design: Capturing the Dynamics of Emergence. *Organizational Research Methods*, 16(4), 581-615. doi: 10.1177/1094428113493119.
- Kozlowski, S. W., J., Chao, G. T., Grand, J. A., Braun, M. T., & Kuljanin, G. (2016). Capturing the multilevel dynamics of emergence: Computational modeling, simulation, and virtual experimentation. *Organizational Psychology Review*, 6(1), 3-33. doi: 10.1177/2041386614547955.
- Mathieu, J. E., Aguinis, H., Culpepper, S. A., & Chen, G. (2012). Understanding and estimating the power to detect cross-level interaction effects in multilevel modeling. *Journal of Applied Psychology*, 97(5), 951-966. doi: 10.1037/a0028380.
- Mathieu, J. E., & Chen, G. (2011). The Etiology of the Multilevel Paradigm in Management. *Journal of Management*, 37(2), 610-641. doi: 10.1177/0149206310364663.
- Molina-Azorín, J. F., Pereira-Moliner, J., López-Gamero, M. D., Pertusa-Ortega, E. M., & Tarí, J. J. (no prelo). Multilevel research: Foundations and opportunities in management. *BRQ Business Research Quarterly*. 13 p. doi: 10.1016/j.brq.2019.03.004.
- Molloy, J. C., Ployhart, R. E., & Wright, P. M. (2010), The myth of the micro-macro divide: bridging system-level and disciplinary divides, *Journal of Management*, 37(2), 581-609. doi: 10.1177/0149206310365000.
- Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (1999). The Structure and Function of Collective Constructs: Implications for Multilevel Research and Theory Development. *Academy of Management Review*, 24(2), 249-265. doi: 10.2307/259081.
- Ohly, S., & Fritz, C. (2010). Work characteristics, challenge appraisal, creativity, and proactive behavior: A multi-level study. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 543-565. doi: 10.1002/job.633.
- Paruchuri, S., Perry-Smith, J. E., Chattopadhyay, P., & Shaw, J. D. (2018). New Ways of Seeing: Pitfalls and Opportunities in Multilevel Research. *Academy of Management Journal*, 61(3), 797-801. doi: 10.5465/amj.2018.4003.
- Puente-Palacios, K. E., Porto, J. B., & Martins, M. C. F. (2016). A emersão na articulação de níveis em Psicologia Organizacional e do Trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16(4), 358-366. doi: 10.17652/rpot/2016.4.12603.
- Renkema, M., Meijerink, J., & Bondarouk, T. (2016). Advancing multilevel thinking and methods in HRM research. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(2), 204-218. doi: 10.1108/JOEPP-03-2016-0027.

- Roberts, K. H., Hulin, C. L., & Rousseau, D. M. (1978). *Developing an Interdisciplinary Science of Organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 171 p.
- Rousseau, D. M. (1985). Issues of Level in Organizational Research: Multi-level and cross-level perspectives. *Research in Organizational Behavior*, v. 7 (pp. 1-37). Greenwich, CT: JAI Press.
- Schwab, A. (2007). Incremental Organizational Learning from Multilevel Information Sources: Evidence for Cross-Level Interactions. *Organization Science*, 18(2), 233-251. doi: 10.1287/orsc.1060.0238.
- Searle, T. P., & Barbuto, J. E., Jr. (2013). A Multilevel Framework: Expanding and Bridging Micro and Macro Levels of Positive Behavior With Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3), 274-286. doi: 10.1177/1548051813485133.
- Siqueira, M. M. M. (2002). Medidas do comportamento organizacional. *Estudos de Psicologia*, 7(n. esp.), 11-18. doi: 10.1590/S1413-294X2002000300003.
- Sobral, F. J. B., & Mansur, J. A. (2013). Produção científica brasileira em Comportamento Organizacional no período 2000-2010. *Revista de Administração de Empresas*, 53(1), 21-34.
- Staw, B. M. (1984). Organizational Behavior: A Review and Reformulation of the Field's Outcome Variables. *Annual Review of Psychology*, 35, 627-666. doi: 10.1146/annurev.ps.35.020184.003211.
- Taras, V., Kirkman, B. L., & Steel, P. (2010). Examining the impact of Culture's consequences: A three-decade, multilevel, meta-analytic review of Hofstede's cultural value dimensions. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 405-439. doi: 10.1037/a0018938.
- Wagner, J. A., III, & Hollenbeck, J. R. (2012). *Comportamento organizacional : criando vantagem competitiva* (S. F. Antunha, Trad.). São Paulo: Saraiva. 617 p.
- Webster, J., & Watson, R. T. (2002). Analyzing the Past to Prepare for the Future: Writing a Literature Review. *MIS Quarterly*, 26(2), xiii-xxiii.
- Wu, W.-L., & Lee, Y.-C. (2017). Empowering group leaders encourages knowledge sharing: integrating the social exchange theory and positive organizational behavior perspective. *Journal of Knowledge Management*, 21(2), 474-491. doi: 10.1108/JKM-08-2016-0318.
- Zanelli, J. C., & Bastos, A. V. B. (2004). Inserção profissional do psicólogo em organizações e trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Eds.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 466-491). Porto Alegre: Artmed.

ⁱ Uma breve ponderação sobre a afiliação dos autores com mais publicações: Para fins deste estudo, procurou-se mencionar apenas a afiliação principal dos autores à época do estudo mais recente de cada autor constante na base amostral de 58 artigos, portanto embora possam existir pequenas divergências nos casos de múltiplos vínculos, as associações aqui descritas procuraram atender a um mesmo critério para todos os autores e casos.