

Competência organizacional uma reflexão sobre os estudos do tema

MARCELO ROGER MENEZHATTI

UNINOVE – Universidade Nove de Julho
frmeneghatti@hotmail.com

PANG LIEN HSU

UNINOVE – Universidade Nove de Julho
panghsu@hotmail.com

ROBERTO LIMA RUAS

UNINOVE – Universidade Nove de Julho
roberuas@gmail.com



COMPETÊNCIA ORGANIZACIONAL UMA REFLEXÃO SOBRE OS ESTUDOS DO TEMA

Resumo

Este estudo é parte inicial de um projeto que pretende analisar detalhadamente a base de dados escolhida. A intenção de pesquisa é investigar quais as bases teóricas deram apoio na formação do tema Competência Organizacional, por meio de um estudo bibliométrico. Justifica-se na tentativa de compreender a formação do conceito e a trajetória dos estudos. O período utilizado para selecionar as publicações analisadas foi de 1990 até 2016, sendo 2287 artigos da base de dados *Web of Science*. Dos artigos selecionados foram trabalhadas informações como o tema, autoria, citações e as revistas em que foram publicados. As análises foram realizadas quantitativamente com apoio do software Bibexcel e IBM-SPSS v. 20, sendo realizadas as análises de Escalonamento Multidimensional, que possibilitou uma visão gráfica dos elementos e a Análise Fatorial Exploratória, permitindo identificar agrupamentos teóricos referentes ao tema. Foram identificados quatro agrupamentos teóricos diferentes entre os artigos analisados, o primeiro abrange recursos, capacidades e competências; o segundo apresenta estudo sobre aprendizagem organizacional; o terceiro sobre métodos e análise comportamental; e o quarto sobre mobilização do conhecimento. Como principal contribuição tem um detalhamento dos agrupamentos teóricos e como eles ajudam a compreender o campo de investigação.

Palavras-chave: Competências; Recursos; Organizações; Estratégia; Bibliometria.

Abstract

This study is an initial part of a project that intends to analyze in detail the chosen database. The intention of research is to investigate which theoretical bases gave support in the formation of the subject Organizational Competence, through a bibliometric study. It is justified in the attempt to understand the formation of the concept and the trajectory of the studies. The period used to select the publications analyzed was from 1990 to 2016, with 2287 articles from the *Web of Science* database. From the selected articles were worked information such as the theme, authorship, bewilderment and the journals in which they were published. The analyzes were performed quantitatively with the support of Bibexcel software and IBM-SPSS v. 20, being carried out the analyzes of Multidimensional Scheduling, that made possible a graphic vision of the elements and the Factorial Exploratory Analysis, allowing to identify theoretical groupings referring to the theme. Four different theoretical groupings were identified among the articles analyzed, the first covering resources, skills and competencies; The second presents a study on organizational learning; The third on methods and behavioral analysis; And the fourth on mobilization of knowledge. As the main contribution has a breakdown of theoretical groupings and how they help to understand the field of investigation.

Keywords: Skills; Resources; Organizations; Strategy; Bibliometria.



1 Introdução

A bibliometria é uma análise quantitativa e estatística que procura elucidar a trajetória do conhecimento nas áreas em que é aplicada (Brown & Dant, 2009). Esta técnica usa o estudo dos autores, das citações e das revistas, para entender vertentes do pensamento sobre determinado tema (Zupic & Cater, 2013). Para este estudo, a pretensão está voltada para o tema Competências Organizacionais.

O tema central deste artigo é Competências Organizacionais, e se justificada pela sua importância atribuída na área de estratégia. Competência é a habilidade de fazer combinações e integrar recursos em organizações. A competitividade é determinada pela habilidade de gerar relações dinâmicas entre competências organizacionais e a estratégia da organização (Fleury & Fleury, 2004; Prahalad & Hamel, 1990). Logo esses argumentos asseguram a importância do tema na área da estratégia.

O conceito de competência foi muito trabalhado na década de 1990, emergente da instabilidade econômica e do mercado que exigia velocidade e eficiência devido ao aumento da concorrência. O cenário acirrado e a provocação de mudanças na dinâmica das empresas ajudaram a formatar o conceito. No contexto deste estudo Competências Organizacionais são entendidas como capacidades que podem ser mobilizadas para assegurar competitividade e sucesso das organizações (Prahalad & Hamel, 1990; Ruas, 2005; Sandberg, 2000).

O período delimitado para este estudo bibliométrico é de 1990 a 2016, recorte feito com base na obra que impulsionou grandes estudos na área, e criou o conceito de *core competence*. Os autores, Prahalad e Hamel (1990), ainda motivam inúmeras investigações sobre Competências Organizacionais. A partir desta data, o trabalho de Barney (1986) também ganha expressividade no que se refere a recursos sendo tratados como necessários para formação de competências (Mills, Platts, Bourne, & Richards, 2002).

A questão de pesquisa deste estudo é investigar: quais as bases teóricas deram apoio ao tema Competência Organizacional? Para a resposta desta questão, foram verificadas nos artigos além da temática, as citações, as revistas e os principais autores. Deixando assim evidente o uso da técnica de bibliometria para o alcance dos resultados.

A base de dados pesquisada para a elaboração deste estudo foi a *Web of Science*, o que se justifica pela importância de suas publicações e é considerada a base mais usual em ciências sócias (Zupic & Cater, 2013). Foram selecionados e analisados quantitativamente 2287 artigos. A metodologia foi construída com base na análise de citações e citações realizadas por meio da Análise Fatorial Exploratória (AFE) Escalonamento Multidimensional (EM). Também são demonstrados as revistas mais utilizadas para publicação e seus *Journal Citation Reports (JCR)*.

Os resultados foram alcançados com análise quantitativa das citações e cocitações, e os quatro agrupamentos teóricos foram identificados pela Análise Fatorial Exploratória e Escalonamento Multidimensional. As principais contribuições deste estudo são a demonstração dos agrupamentos teóricos que caracterizam o tema e devem ser explorados para uma melhor compreensão do mesmo. São eles: Recursos, capacidades e competências; Aprendizagem organizacional; Métodos e análise comportamental; e Mobilização do conhecimento.

Este trabalho é estruturado com base nos seguintes tópicos: introdução, com uma breve explanação do tema Competências Organizacionais; um referencial bibliográfico sobre conceitos e noções de competência; os métodos explanando os procedimentos utilizados na bibliometria; e por fim, os resultados são demonstrados e logo em seguida se encontra a seção de discussões e considerações finais.

O tema Competência Organizacional é trabalhado por teóricos, pesquisadores acadêmicos e por empresas que procuram aplicar o conceito em busca de melhor competitividade (Behr *et al.*, 2010; Bispo & Amaro, 2013; Retour, Picp, Defélix, & Ruas,



2001; Ruas, Raupp, Recker, & Pegorini, 2014). A literatura que trabalha Competências Organizacionais na área de estratégia empresarial é rica e dá consistência ao conceito (Bitencourt, 2004). Isso demonstra a relevância do tema na academia e sua contribuição na competitividade das empresas.

O debate sobre o conceito de competências ganhou ao longo do tempo uma série de enfoques e vieses diferentes, sendo discutido academicamente por diversos autores. Não raro o tema é tratado como um recurso estratégico, por autores da RBV (Teoria da visão baseada em recursos) (Penrose, 1959; Prahalad & Hamel, 1990) sendo visto como formação individual, ou mesmo trabalhado como competências organizacionais (Barney, 1991; Felin & Foss, 2009). O que se tem em comum acordo é que uma Competência Organizacional garante para a empresa uma referência de gestão que promove sua competitividade (Ruas *et al.*, 2014).

Recurso é um conceito que precisa ser esclarecido, pois pode apresentar diversas formas de reflexão. Neste trabalho é tratado como algo que a organização tenha disponível, mesmo que não permanentemente, mas que esteja disponível para ser mobilizado. Neste sentido recursos apoiam a construção de competências, pois são habilidades para fazer coisas a partir de um conjunto de recursos (Fleury & Fleury, 2004; Mills *et al.*, 2002)

Competências esta relacionado com o desenvolvimento humano e sua capacidade de aprendizagem, resultado da relação entre conhecimento, habilidades e atitudes (Sandberg, 2000). A relação destes fatores no ambiente de trabalho, e em processos decisórios, proporciona algumas vantagens como: criatividade e inovação, permitindo assim a identificação de uma competência, que são incentivadas por processos de aprendizagem organizacional (Fleury & Fleury, 2003; Ruas, 2005). Surge então uma possibilidade de mensurar uma competência empresarial e colaborar com sua conceituação.

Na identificação de uma competência essencial dentro da organização alguns aspectos são imprescindíveis. Ao analisar uma organização quanto a sua competência é necessário que a mesma seja de difícil imitação pelos seus concorrentes. Em relação aos clientes uma competência é um recurso que gera produtos e serviços diferenciados que promovam satisfação. No processo de amadurecimento e enfrentamento de mudanças tecnológicas, a competência é percebida na capacidade de flexibilidade e exploração de mercados (Fleury & Fleury, 2003; Prahalad & Hamel, 1990).

Ao criar uma competência, para que seja efetivada como essencial esta precisa estar alinhada com o planejamento estratégico. Assim é possível a percepção de que não se trata apenas de uma capacidade ou competência individual, mas sim um alicerce que garante competitividade e capacidade de inovação. Isso assegura o conceito de *core competence* em que se observa a construção de uma coletânea de habilidade e tecnologias capazes de criar diferencial na competitividade do mercado (Prahalad & Hamel, 1990; Ruas, 2005).

A noção e o conceito de Competência Organizacional são usadas para que, por meio da dinâmica de manipulação dos recursos, as organizações se tornem competitivas. Para isso precisam ser entender que a competência é formada e pode ser manipulada, administrada de acordo com as necessidades. Porém de difícil compreensão e manipulação e para tanto existe um longo caminho de formação de indivíduos e de coletivos que asseguram a dinâmica de manusear os recursos.

3 Método

Para cumprir com os propósitos deste estudo foram levantados dados considerados secundários. Inicialmente foram identificados e selecionados artigos científicos que tratam do tema competências empresariais. Para a coleta foi utilizada a base de dados “Web of Science”, escolhida por ser uma das principais bases de dados científicos das ciências sociais aplicadas.



A técnica da bibliometria é utilizada para análise de citações e cocitação realizando um mapeamento da ciência sobre determinado tema (Boyack & Klavans, 2014). Entende-se que não pode ser uma análise isolada, mas um complemento da revisão qualitativa da literatura disponível (Zupic & Cater, 2013). Neste estudo foi utilizada esta técnica para explorar conceitos e teorias que já foram utilizados na construção do conhecimento de Competências Organizacionais.

Os dados foram coletados no dia onze de novembro de 2016. O período que serviu de corte temporal para este estudo foi de 1990 até 2016, o recorte é justificado pela publicação da obra de Prahalad e Hamel (1990), “*The core competence of the corporation*” que deu início as investigações sobre o tema. Após uma série de filtros na base de dados foram extraídos 2287 artigos.

As palavras chaves utilizadas para a busca foram abrangente propositalmente para que a base filtrada tenha potencial de análise com grandes dados e novas análises com outros objetivos. As palavras foram apenas os radicais *Competenc* e *organ* separadas por *AND* e ambas seguidas com um asterisco (*) para que fossem filtradas todas as terminologias possíveis. Ainda foram realizados outros refinamentos como categorias: *MANAGEMENT OR BUSINESS*; tipo de documento: *ARTICLE*; e o tempo: 1990-2016.

Os dados foram extraídos da base para um arquivo em formato txt, e analisados com ajuda do *software* Bibexcel e em seguida pelo IBM-SPSS v. 20. Assim foi possível a identificação dos autores mais citados e das cocitação. Em seguida foi demonstrado os principais agrupamentos de estudos por meio da análise de Escalonamento Multidimensional, que possibilita uma visão gráfica dos elementos. Para concluir, foi feita Análise Fatorial Exploratória, que agrupou em conjuntos menores as principais variáveis encontradas nos artigos estudados. A partir destas análises surgiram os resultados desta pesquisa bibliométrica.

4 Resultados

Antes de apresentar os resultados das cocitações é importante interpretar a base formada para este estudo. A tabela 01 apresenta a evolução das pesquisas dentro do período, transparecendo uma evolução significativa no percentual com o decorrer do tempo. O ano 2016 pode ainda sofrer mudanças, tendo em vista que o filtro foi realizado sem ocorrer o termino do ano, porém estas alterações são insignificantes para a análise pretendida neste estudo.

Tabela 1. Evolução das pesquisas

Anos de Publicação	Contagem do registro	% de 2287
2016	166	7,26
2015	220	9,62
2014	140	6,12
2013	144	6,30
2012	139	6,08
2011	175	7,65
2010	136	5,95
2009	152	6,65
2008	116	5,07
2007	94	4,11
2006	85	3,72
2005	81	3,54



2004	62	2,71
2003	68	2,97
2002	54	2,36
2001	78	3,41
2000	58	2,54
1999	67	2,93
1998	54	2,36
1997	45	1,97
1996	50	2,19
1995	32	1,40
1994	27	1,18
1993	18	0,79
1992	17	0,74
1991	7	0,31
1990	2	0,09

Fonte: Web of Science (2017).

A origem das principais publicações do tema foi extraída da *Web of Science* para demonstrar em quais países se concentram as pesquisas. A Tabela 02 demonstra que o nos Estados Unidos e na Inglaterra estão concentrados os maiores números de publicação desta base. Não é possível afirmar que tais países apresentam a maior concentração de estudos da área, porém é importante notar que apresentam tradição nas publicações do tema e são referência nesta base.

Tabela 2. Origem das publicações

Países/Territórios	Contagem do Registro	%
USA	840	35.6%
ENGLAND	314	13.3%
CANADA	147	6.2%
AUSTRALIA	122	5.1%
SPAIN	114	4.8%
NETHERLANDS	112	4.7%
SWEDEN	106	4.4%
GERMANY	105	4.4%
PEOPLES R CHINA	104	4.4%
ITALY	93	3.9%
FRANCE	92	3.9%
TAIWAN	79	3.3%
FINLAND	57	2.4%
SWITZERLAND	54	2.2%
NORWAY	49	2.0%
DENMARK	47	1.9%
SOUTH KOREA	38	1.6%
BELGIUM	36	1.5%
SINGAPORE	35	1.4%



NEW ZEALAND	32	1.3%
BRAZIL	31	1.3%
INDIA	31	1.3%
SCOTLAND	26	1.1%
JAPAN	22	0.9 %
MALAYSIA	22	0.9 %
IRELAND	21	0.8 %

Fonte: Web of Science (2017).

A Tabela 03 apresenta por ordem de publicação, os periódicos que mais publicaram sobre o tema neste período. Sendo o *International Journal of Human Resource Management* o que apresentou um maior número de publicações. Foram apresentados na tabela periódicos com até 20 publicações.

Foi investigado também o fator de impacto das revistas, JCR - *Journal Citation Reports*. Das trinta e uma revistas mencionadas na tabela 03 a *Academy Of Management Journal* é a que se destaca com o maior fator de impacto, 6.233. Logo na sequência a revista *Journal Of Management Studies*, 4.131, sendo que todas as demonstradas possuem fator de impacto. A partir do levantamento dos artigos nestas revistas, foi possível trabalhar as citações que autores que colaboram com a formação e estudos do conceito de Competência Organizacional.

Tabela 3. Periódicos mais recorrentes nas publicações em Competência Organizacional

Ordem	N Publicações	Periódico	JCR (2015)
1	69	INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	1.262
2	59	INTERNATIONAL JOURNAL OF TECHNOLOGY MANAGEMENT	0.867
3	53	JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH	2.129
4	48	STRATEGIC MANAGEMENT JOURNAL	3.380
5	47	JOURNAL OF PRODUCT INNOVATION MANAGEMENT	2.086
6	43	INDUSTRIAL MARKETING MANAGEMENT	1.930
7	42	JOURNAL OF NURSING MANAGEMENT	1.721
8	40	HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	1.262
9	39	INTERNATIONAL JOURNAL OF PROJECT MANAGEMENT	2.885
10	39	LONG RANGE PLANNING	2.936
11	38	JOURNAL OF BUSINESS ETHICS	1.837
12	38	TECHNOVATION	2.243
13	37	PERSONNEL REVIEW	0.704
14	34	ORGANIZATION STUDIES	2.798
15	29	INTERNATIONAL JOURNAL OF OPERATIONS & PRODUCTION MANAGEMENT	2.252
16	29	ORGANIZATION SCIENCE	3.360
17	28	MANAGEMENT DECISION	1.134
18	28	R & D MANAGEMENT	1.190
19	27	JOURNAL OF WORLD BUSINESS	2.811



20	26	AFRICAN JOURNAL OF BUSINESS MANAGEMENT	0.200
21	26	HARVARD BUSINESS REVIEW	2.249
22	25	RESEARCH POLICY	3.470
23	24	JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT	1.689
24	24	JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES	4.131
25	24	TECHNOLOGY ANALYSIS & STRATEGIC MANAGEMENT	0.845
26	23	JOURNAL OF MANAGERIAL PSYCHOLOGY	1.136
27	22	JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY	3.810
28	21	ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL	6.233
29	21	JOURNAL OF OPERATIONS MANAGEMENT	4.000
30	20	INFORMATION & MANAGEMENT	2.163
31	20	JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR	2.986

Fonte: Elaborado pelos autores (2017).

A Tabela 04 apresenta a lista dos nomes de autores mais citados entre os 2287 artigos analisados. O corte para a escolha destes autores aconteceu baseado no número de citações. Estão apresentados autores com número superior a 40 citações no *Web of Science*.

Tabela 4. Autores mais citados

Nº	Citações	Primeiros Autores	Nº	Citações	Primeiros Autores
1	252	Barney J. (1991)	16	58	Dierickx I. (1989)
2	145	Cohen W. (1990)	17	58	Porter M. (1985)
3	138	Prahalad C. (1990)	18	55	Podsakoff P. (2003)
4	106	Eisenhardt K. (1989)	19	54	Prahalad C. (1994)
5	89	Winter S. (1982)	20	54	Penrose E. (1959)
6	85	Anderson J. (1988)	21	53	Boyatzis R. (1982)
7	81	Porter M. (1980)	22	51	Huber G. (1991)
8	77	Fornell C. (1981)	23	50	Leonardbarton D. (1992)
9	72	Amit R. (1993)	24	49	March J. (1991)
10	70	Armstrong J. (1977)	25	47	Glaser B. (1967)
11	67	Takeuchi H. (1995)	26	46	Wernerfelt B. (1984)
12	67	Baron R. (1986)	27	45	Levitt B. (1988)
13	64	Kogut B. (1992)	28	45	Grant R. (1996)
14	63	Day G. (1994)	29	43	Nonaka I. (1994)
15	62	Nunnally J. (1978)	30	41	Miles M. (1994)

Fonte: Elaborado pelos autores (2017).

O trabalho mais citado é o do autor Barney (1991), justificado pela iniciativa de trabalhar o tema como um recurso organizacional. Na sequência se destacam autores que configuraram a estrutura dos estudos na área e também apresentam mais de uma centena de citações (Cohen & Levinthal, 1990; Eisenhardt, 1989; Prahalad & Hamel, 1990). Destes a obra de Eisenhardt (1989) aborda temas de como montar uma teoria usando estudo de caso, e não diretamente sobre o tema competências organizacionais.

Na Tabela 01 alguns autores não estão diretamente relacionados com o tema em questão. Porém foram deixados na análise de maneira proposital, mesmo não sendo



teóricos tratados simplesmente como fatores, em que os autores estão subdivididos com seus respectivos anos.

Tabela 5. Análise dos agrupamentos teóricos das citações

Autores/obras	Componentes				
	1	2	3	4	
Amit R, 1993	0,810	Fator 1: Recursos, capacidades e competências			
Boyatzis R, 1982	0,717				
Cohen W, 1990	0,558				
Day G, 1994	0,668				
Dierickx I, 1989	0,795				
Eisenhardt K, 1989	0,499				
Penrose E, 1959	0,854				
Porter M, 1980	0,853				
Porter M, 1985	0,84				
Prahalad C, 1990	0,683				
Wernerfelt B, 1984	0,881				
Grant R, 1996		0,721	Fator 2: Aprendizagem organizacional		
Huber G, 1991		0,753			
Kogut B, 1992		0,867			
Leonard-Barton D, 1992		0,606			
Levitt B, 1988		0,636			
March J, 1991		0,804			
Prahalad C, 1994		0,491			
Anderson J, 1988			0,754	Fator 3: Métodos e análise comportamental	
Armstrong J, 1977			0,842		
Baron R, 1986			0,867		
Fornell C, 1981			0,71		
Nunnally J, 1978			0,778		
Podsakoff P, 2003			0,835		
Miles M, 1994				0,43	Fator 4: Mobilização do conhecimento
Nonaka I, 1994				0,673	
Takeuchi H, 1995				0,909	
Winter S, 1982				0,8	

Fonte: Elaborado pelos autores (2017).

Os quatro agrupamentos teóricos (fatores) demonstrados na Tabela 05 explicam 63,8% da variância do modelo. Sendo que o fator 1 representa um total de 34,11% da variância explicada. Este fator é formado por 11 trabalhos que nele apresentaram maior representatividade. Dentre os trabalhos deste fator, os que permitem nomeá-lo como recursos, capacidades e competências são: Amit e Schoemaker (1993) que pesquisam sobre recursos, capacidades e competências que contribuem para o aumento das receitas organizacionais. Cohen e Levinthal (1990) que apresentam importante trabalho sobre capacidade absorptiva na perspectiva de inovação. O trabalho do autor Day (1994) que trabalha capacidade para o



mercado dentro da gestão estratégica e orientada pela qualidade total. Dierickx e Cool (1989) trabalham recursos contínuos dentro das organizações considerados como ativos, como capacidades, processos e conhecimento. Eisenhardt (1989) contribui com importantes pesquisas sobre o método de estudo de caso para avançar em teorias, adotando também pesquisas sobre capacidades dinâmicas (Eisenhardt & Martin, 2000). Penrose (1959) também contribui fortemente para a competitividade baseada em recursos organizacionais. Prahalad e Hamel (1990) motivaram inúmeras investigações sobre competências organizacionais baseando-se em capacidades. Wernerfelt (1984) explora o tema recursos organizacionais também como uma forma que tornar a empresa competitiva.

O fator 2 foi responsável por 15,66% da variância e foi formado por 7 trabalhos. Foi nomeado como aprendizagem organizacional, baseado nos seguintes estudos: Grant (1996) que contribuiu com o tema aprendizagem organizacional, principalmente em como integrar o conhecimento formado pelas atividades e relacionamentos. Com o autor Huber (1991), as principais contribuições surgem do tema aprendizagem organizacional, partindo dos processos até construção de conceitos que envolvem o conhecimento. Kogut (1992) combina em seu estudo o conhecimento e capacidades que interferem na formação de novas tecnologias. Leonard-Barton (1992) examina a natureza dos principais recursos organizacionais que podem gerar novos produtos ou mesmo processos. March e Levitt (1988) se destacam com inúmeras contribuições teóricas para a aprendizagem organizacional, afirmando que aprendizagem se observa nas rotinas que fazem parte da organização.

O fator 3 explica 7,6% da variância e conta com um quadro de 6 trabalhos. Este fator foi nomeado como métodos e análises comportamentais pelas características das publicações estarem voltadas para a preocupação com as pesquisas que envolvem elementos abstratos como o conhecimento. Anderson e Gerbing (1988) são citados por contribuírem metodologicamente com estas pesquisas, aprimorando métodos quantitativos para o avanço da teoria. Da mesma forma Armstrong e Overton (1977) contribuem metodologicamente com a aplicação de pesquisas survey para levantamento dos recursos organizacionais. Baron e Kenny (1986) também metodologicamente contribuem com pesquisas sobre personalidades e atitudes, monitoração e estresse de indivíduos. Fornell e Larcker (1981) também contribuem com estudos sobre métodos na formação de modelagem de equações estruturais incentivando um modelo de equações compartilhadas. Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff (2003) trabalham soluções para métodos que buscam respostas de pesquisas comportamentais.

Por fim, o fator 4 explica 6,45% da variância do grupo e é formado por 4 trabalhos. Nonaka (1994) com este artigo estimula os estudos sobre aprendizagem organizacional, apresentando como tema central a formação do conhecimento organizacional por meio do conhecimento tácito e explícito. A formação do conhecimento novamente é reforçada quando toma a partida econômica podendo ser propulsora de competitividade, de recursos e de força perante o mercado (Nelson & Winter, 1982; Zollo & Winter, 2002). Assim o fator 4 foi nomeado de mobilização do conhecimento.

A Figura 02 permite visualizar os quatro agrupamentos teóricos dentro de um ambiente de recursos. A formação do conceito enquanto análise das citações, leva a reflexão de que uma Competência Organizacional é formada com o apoio da mobilização de recursos utilizando principalmente de capacidades, análise comportamental, aprendizagem e conhecimento. Ainda que para isso outros esforços foram necessários, como o próprio uso de métodos e conceitos de competências apresentados na Análise Fatorial Exploratória apresentou.

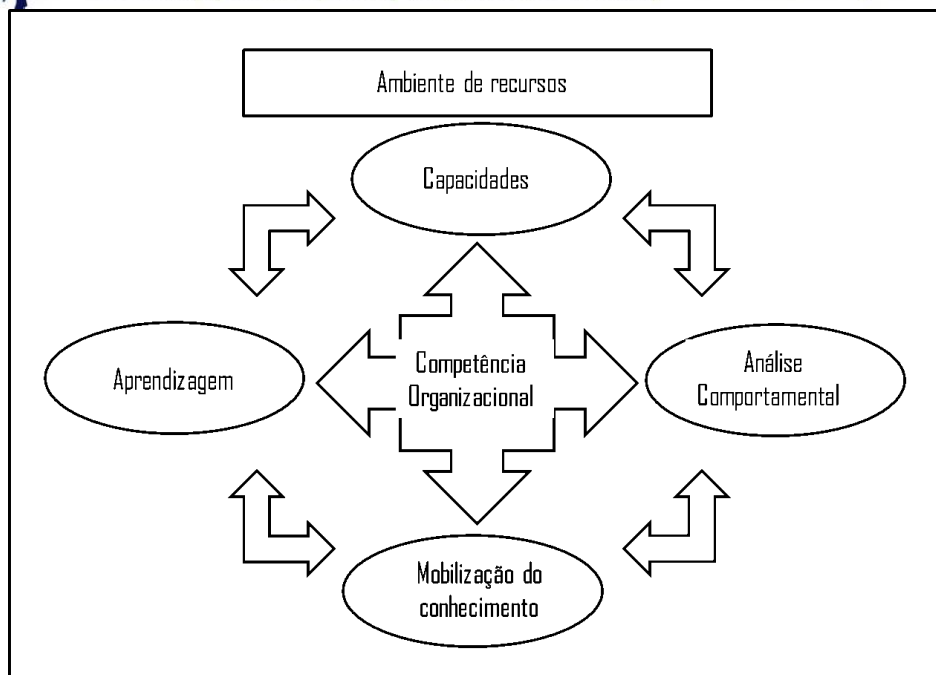


Figura 2. Formação do conceito de competências

Fonte: Elaborado pelos autores (2017).

Outras reflexões podem surgir com a explanação destes agrupamentos teóricos e são compreendidos considerando que o ambiente de recursos é dinâmico (Mills *et al.*, 2002) com características mutáveis que nem sempre são permanentes. Competências Organizacionais são assim construídas de varias maneiras, possibilitando investigações sobre o tipo e a forma como são construídas em cada ambiente. Porém devem ser entendidas como mantenedoras da competitividade e vigor organizacional (Prahalad & Hamel, 1990).

5 Discussão

O método bibliométrico não é capaz de substituir a leitura e estudos bibliográficos sobre determinado tema. Para se chegar a alguma conclusão é necessário um precioso cuidado sobre as obras, e entender que a bibliometria por si só não tem essa finalidade, é necessária uma análise mais completa dos dados (Zupic & Cater, 2013). Porém a técnica apresenta varias vantagens, e a que destaca-se neste artigo é a capacidade de estruturar dados em grande quantidade, permitindo compreender as relações existentes.

A partir das análises realizadas foi possível a compreensão do tema pela observação de citações e cocitações da base proposta. Foram diagnosticados 4 grupos fatoriais formados por trabalhos considerados importantes em cada um dos temas observados para esta amostra de trabalhos. O fator 1 denominado simplesmente de Recursos, Capacidades e Competências foi o que mais agregou trabalhos. Este fator é justificado por Competência ser entendida como uma capacidade de avançar tecnologicamente ou inovar a organização (Cohen & Levinthal, 1990; Penrose, 1959; Prahalad *et al.*, 1990) e também é interpretada como um recurso organizacional que garante competitividade (Barney, 1991).

O fator 2 nomeado de Aprendizagem Organizacional colabora com a formação dos conceitos de Competência Organizacional, vista como recurso (Barney, 1991) ou sendo encarada como busca pela inovação (Bitencourt, 2004; Cohen & Levinthal, 1990; Zollo & Winter, 2002). Aprendizagem Organizacional mobiliza o conhecimento, que é requisito suporte para formar competências ainda que pela formalização das atividades e relacionamentos organizacionais (Grant, 1996; Huber, 1991). Por fim, a aprendizagem



também passa pelas Rotinas Organizacionais que contribuem para a formação de novas competências (Levitt & March, 1988).

Nomeado como Métodos e Análise Comportamental o fator 3 contribui com pesquisas metodológicas e comportamentais sobre competências. A formação de uma teoria condiz com a utilização de um método adequado para sua comprovação (Anderson & Gerbing, 1988). Pesquisas que envolvem conhecimento, criatividade ou atitudes como comportamento humano são fáceis de serem falhas ou má interpretadas, merecendo o cuidado necessário com métodos, isso justifica a importância dada neste grupo de trabalhos (Fornell & Larcker, 1981; Podsakoff et al., 2003).

Por último, o fator 4 foi nomeado de Mobilização do Conhecimento. Visto também como um recurso, o conhecimento é um diferencial que precisa ser coordenado para gerar competitividade (Nonaka, 1994; Prahalad et al., 1990). O conhecimento pode interferir nas receitas da organização, melhorando em pesquisa e desenvolvimento, inovação e satisfação de clientes, interferindo também nas capacidades, e competências (Amit & Schoemaker, 1993).

Como observado na Figura 01 e na Tabela 05 os autores Barney (1991) e Glaser (1967) não se enquadraram em nenhum dos quatro fatores analisados. Isso é justificável, pois a obra de Barney (1991) reporta a Teoria Baseada em Recursos, e a maioria dos artigos analisados a competência é vista como um recurso, e a explicação recorre a RBV. Assim Barney (1991) é o artigo de maior representatividade, indicando que os agrupamentos teóricos analisados foram embasados nesta teoria. Da mesma forma, porém com menor representatividade, a obra de Glaser (1967) que apresenta a Teoria Fundamentada que é apoiada nos métodos qualitativos.

5.1 Limitações e pesquisas futuras

A utilização de apenas uma base de dados, embora tenha todo o reconhecimento e qualidade já inerente ao nome da *Web of Science*, foi uma das limitações deste estudo. Porém a apresentação destes resultados é uma tentativa de melhorar o conhecimento nesta área de pesquisa explorada por grandes nomes das ciências sociais aplicadas. Como indicação de pesquisas futuras, a busca e a replicação em outras bases científicas podem tornar esta pesquisa ainda mais satisfatória.

Pela grande quantidade de estudos da base utilizada, 2287 artigos, a investigação sobre eles pode ter apresentado irregularidades, principalmente por alguns artigos apresentarem outros vieses da teoria que podem ser significante para o tema Competência Organizacional, e podem não ter ganhado devida atenção nesta análise. Entretanto, pesquisas futuras com a mesma base, sendo aplicados filtros com maior potencial de limitação, representam avanços na análise do tema e da própria base utilizada. Extraindo assim conteúdos qualitativos que apoiem ainda mais a discussão sobre os agrupamentos teóricos obtidos.

A análise bliométrica de estudos a partir de citações e cocitações permite uma visão histórica sobre a formação do conceito. Porém tem a limitação de dificultar uma visão futura dos laços teóricos sobre o tema. Para tanto, indica-se novas pesquisas realizadas com o uso de técnicas sobre pareamento de dados e construção de redes de coautorias, permitindo maior sensibilidade no futuro dos estudos sobre o conceito. Caso tais técnicas sejam realizadas com a mesma base deste artigo podem contribuir e avançar ainda mais este estudo.

Para futuras pesquisas indica-se ainda, a divisão deste período de 1990 a 2016 em períodos menores. Podendo assim analisar novas fatoriais e demonstrar outras tendências importantes para o tema. Sem dúvidas tornaria mais confiante o estudo sobre o tema e sua trajetória científica, pois mostraria o avanço dos agrupamentos teóricos ao decorrer do tempo.

6 Conclusão



Cumpriu-se neste artigo a pretensão de investigar as relações conceituais por meio dos estudos que emergiram do tema competências organizacionais ou que influenciaram a formação deste conceito. Para isso foram utilizadas técnicas que caracterizam este estudo como uma bibliometria. A análise foi realizada por meio de um filtro de buscas na base de dados da *Web of Science - ISI Web of Knowledge*, o que gerou a base de dados analisada com 2287 artigos publicados no período de 1990 até 2016.

Os métodos utilizados foram quantitativos, e se deram por meio de Análise Fatorial Exploratória e de Escalonamento Multidimensional, que resultaram em quatro agrupamentos teóricos entre os estudos. A análise dos quatro agrupamentos teóricos permitiu que fossem nomeados de Recursos, Capacidades e Competências (fator 1), Aprendizagem Organizacional (fator 2), Métodos e Análise Comportamental (fator 3), e por fim, Mobilização do Conhecimento (fator 4). Estes agrupamentos teóricos ajudaram a compreender as relações conceituais do tema proposto.

Sobre as pesquisas de Competência Organizacional o artigo contribuiu demonstrando: quantos artigos foram publicados por ano sobre o tema, desde o artigo seminal de Prahalad e Hamel (1990); apresentando quais países mais publicaram sobre o tema; apresentando quais foram os periódicos mais recorrentes nas publicações em Competência Organizacional; demonstrando quais foram os autores mais citados durante todo o período de estudo; demonstrou ainda, quais pesquisas recebem mais atenção ao trabalhar o tema; como os artigos estão agrupados; e foram apresentados quatro agrupamentos teóricos que ajudam a compreender o campo de investigação.

E por fim proporciona um entendimento sobre o tema contribuindo para futuras pesquisas e investigações na área de estratégia, compreendendo Competências Organizacionais como um recurso dinâmico e valioso. Assim esta bibliometria deixa um legado quantitativo ajudando novos pesquisadores da área a encurtar caminhos de investigação, permite maior rigor nas revisões tradicionais da literatura, e se torna aliada a novas revisões e pesquisas futuras.

Referências

- Amit, R., & Schoemaker, P. (1993). Strategic assets and organizational rent. *Strategic Management Journal*, 14(1), 33–46.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411–423.
- Armstrong, J. S., & Overton, T. S. (1977). Estimating nonresponse bias in mail surveys. *Journal of Marketing Research*, 14(3), 396–402.
- Barney, J. (1986). Organizational culture: Can it be a source of sustained competitive advantage? *Academy of Management Review*, 11(3), 656–665.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Behr, A., Corso, K. B., Ruas, R. L., Freitas, H. M. R. de, Martens, C. D. P., & Eggers, I. (2010). Mapeamento de competências na pequena empresa de software: O caso da ABC Ltda. *Revista de Gestão E Projetos - GeP*, 1(1), 141–171.



- Bispo, M., & Amaro, R. de A. (2013). Desenvolvimento de competências : A contribuição das abordagens fenomenográfica e das práticas. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, 2(1), 57–78.
- Bitencourt, C. C. (2004). A gestão de competências gerenciais e a contribuição da aprendizagem organizacional. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 44(1), 58–69.
- Boyack, K. W., & Klavans, R. (2014). Creation of a highly detailed, dynamic, global model and map of science. *Journal of the American Society for Information Science*, 65(4), 670–685. <http://doi.org/10.1002/asi>
- Brown, J. R., & Dant, R. P. (2009). The theoretical domains of retailing research: A retrospective. *Journal of Retailing*, 85(2), 113–128. <http://doi.org/10.1016/j.jretai.2009.04.003>
- Cohen, W. M. ., & Levinthal, D. A. . (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128–152. <http://doi.org/10.2307/2393553>
- Day, G. S. (1994). The capabilities of market-driven organizations. *Journal of Marketing*, 58(4), 37–52.
- Dierickx, I., & Cool, K. (1989). Asset stock accumulation and sustainability of competitive advantage. *Management Science*, 35(12), 1504–1511.
- Eisenhardt, K. M., & Martin, J. A. (2000). Dynamic capabilities: What are they? *Strategic Management Journal*, 1121, 1105–1121.
- Eisenhardt, M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of Management Review*, 14(4), 532–550.
- Felin, T., & Foss, N. J. (2009). Organizational routines and capabilities: Historical drift and a course-correction toward microfoundations. *Scandinavian Journal of Management*, 25(2), 157–167. <http://doi.org/10.1016/j.scaman.2009.02.003>
- Fleury, A. C. C., & Fleury, M. T. L. (2003). Estratégias competitivas e competências essenciais: perspectivas para a internacionalização da indústria no Brasil. *Revista Gestão E Produção*, 10(2), 129–144.
- Fleury, M. T. L., & Fleury, A. C. C. (2004). Alinhando estratégia e competências. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 44(1), 44–57.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. (A. P. Company, Ed.). New Jersey-United States of America.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(Winter Special Issue), 109–122.
- Hair, F. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis* (Seventh ed). Pearson Prentice.



- Huber, G. P. (1991). Organizational learning: The contributing processes and the literatures. *Organization Science*, 2(1), 88–115.
- Kogut, B., & Zander, U. (1992). Knowledge of the Firm, combinative capabilities, and the replication of technology. *Organization Science*, 3(3), 383–397.
- Leonard-barton, D. (1992). Core capabilities and core rigidities: A paradox in managing new product development. *Strategic Management Journal*, 13(1), 111–125.
- Levitt, B., & March, J. G. (1988). Organizational learning. *Annual Reviews Sociol*, 14(1), 319–340.
- Mills, J., Platts, K., Bourne, M., & Richards, H. (2002). *Strategy and performance: Competing through competences*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nelson, R. R., & Winter, S. G. (1982). *An evolutionary theory of economic change*. Cambridge MA Belknap (Harvard Un). Cambridge, EUA.
<http://doi.org/10.2307/2232409>
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1), 14–37.
- Penrose, E. (1959). *Penrose, E. (1959). The Theory of the Growth of the Firm*. Basil Blackwell, London. (Basil Blac). London.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Lee, J., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, 68(3), 79–91. http://doi.org/10.1007/3-540-30763-X_14
- Retour, D., Picp, T., Defélix, C., & Ruas, R. (2001). *Competências coletivas no limiar da estratégia* (Bookman). Porto Alegre.
- Ruas, R. L. (2005). *Os novos horizontes de gestão: Aprendizagem organizacional e competências* (1st ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Ruas, R., Raupp, D., Recker, G., & Pegorini, G. (2014). A dinâmica das competências organizacionais e a contribuição da aprendizagem: Um estudo de caso no setor bancário. *Revista ALCANCE*, 21(4), 612–649. <http://doi.org/alcance.v21n4.p612-649>
- Sandberg, J. (2000). Understanding human competence at work: An integrative approach. *Academy of Management Journal*, 43(1), 9–25. <http://doi.org/10.2307/1556383>
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(June 1982), 171–180.
- Zollo, M., & Winter, S. G. (2002). Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. *Organization Science*, 13(3), 339–351.
- Zupic, I., & Cater, T. (2013). Bibliometric methods in management and organization: A review. In *Academy of Management Proceedings* (Academy of, p. 13426). Academy of Management.