



## Intenção de sair da organização: definições, métodos e citações em publicações nacionais

Andrea Valéria Steil<sup>1</sup>, Eduarda Vieira Floriani, Marcos Benedet Zilli, Marcela Albuquerque Rubio  
Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil

### Palavras-chave:

Intenção,  
rotatividade de pessoal,  
retenção.

### Resumo

Este artigo descreve a produção científica sobre intenção de sair da organização a partir da análise de publicações nacionais entre 2000 e 2015. Utilizaram-se procedimentos sistemáticos e bibliométricos para a coleta e análise dos dados. Foram analisadas 44 publicações, das quais menos da metade define o construto e nenhuma o fundamenta na teoria do comportamento planejado. As publicações descreveram majoritariamente estudos empíricos quantitativos. A análise das citações indicou as temáticas mais citadas pelas publicações: intenção de rotatividade, vínculos com a organização, qualidade de vida no trabalho, comportamento organizacional, e estatística. Este artigo propõe a utilização do termo intenção de sair da organização para garantir a correspondência do nível de análise individual entre a intenção e o comportamento subsequente. Ademais, explica as intenções comportamentais com base na teoria do comportamento planejado e propõe uma agenda para o desenvolvimento de pesquisas cumulativas nesta área do conhecimento.

Intention to leave the organization: definitions, methods, and citations in national publications

### Keywords:

Intention,  
employee turnover,  
retention.

### Abstract

This article describes the Brazilian scientific production on intention to leave the organization from 2000 to 2015. Using systematic and bibliometric procedures we collected and analyzed 44 publications. Less than half of the publications define the construct, and those that define it do not rely on the theory of planned behavior. The majority of publications were empirical and quantitative. The citations analysis indicated the most-cited themes in the publications: turnover intention, organizational ties, quality of working life, organizational behavior, and statistics. The article proposes the use of the term "intention to leave" to ensure correspondence at the individual analysis level between the intention and the subsequent behavior. Furthermore, the article explains behavioral intentions within the scope of the theory of planned behavior and proposes an agenda for cumulative research development in this area.

Intención de salir de la organización: definiciones, métodos y citas en las publicaciones nacionales

### Palabras clave:

Intención,  
rotación de personal,  
retención

### Resumen

Este artículo describe la producción científica sobre la intención de salir de la organización a partir del análisis de las publicaciones nacionales entre 2000 a 2015. Se utilizaron procedimientos sistemáticos y bibliométricos para la recopilación y análisis de los datos. Se analizaron 44 publicaciones, de las que menos de la mitad define el constructor y ninguna lo fundamenta en la teoría del comportamiento planificado. Las publicaciones describieron mayoritariamente estudios empíricos cuantitativos. El análisis de las citas mostró las temáticas más frecuentes: intención de rotación, vínculos con la organización, calidad de vida en el trabajo, comportamiento organizacional y estadística. El artículo propone el uso del término intención de salir para garantizar la correspondencia del nivel de análisis individual entre la intención y el comportamiento subsequente. Además, explica las intenciones comportamentales con base en la teoría del comportamiento planificado y propone una agenda para el desarrollo de investigaciones acumulativas en esta área del conocimiento.

<sup>1</sup> Endereço para correspondência:

Universidade Federal de Santa Catarina Campus Florianópolis, R. Eng. Agrônomo Andrei Cristian Ferreira, s/n - Trindade, 88040-900, Florianópolis -SC, Brasil. E-mail: andreasteil@egc.ufsc.br

Como citar este artigo:

Steil, A. V., Floriani, E. V., Zilli, M. B., & Rubio, M. A. (2019). Intenção de sair da organização: definições, métodos e citações nas publicações nacionais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(2), 580-587. doi: 10.17652/rpot/2019.2.14080

Responsáveis pela criação, utilização, compartilhamento e uso do conhecimento necessário para o alcance de objetivos organizacionais, as pessoas têm recebido crescente atenção na economia atual baseada em serviços e em conhecimento (Li & Lu, 2014; Shukla & Srivastava, 2016). Estudos indicam que há relação positiva entre a capacidade de a organização reter profissionais qualificados e o conhecimento, a criatividade e o desempenho organizacional (Bratianu & Leon, 2015; Steil, Penha, & Bonilla, 2016). Ao estabelecerem estratégias de retenção de profissionais qualificados, as organizações buscam evitar a intenção deles de saírem das organizações nas quais trabalham (Waldman & Arora, 2004; Bobbio, 2015).

Pesquisas empíricas internacionais demonstram que a intenção de sair da organização é a variável antecedente cognitiva mais forte da saída voluntária de um profissional (Tett & Meyer, 1993; Joo, Hahn, & Peterson, 2015; Treuren & Frankish, 2014). Por meio de estudos empíricos, contribuições teóricas ou críticas narrativas (Heavey, Holwerda, & Hausknecht, 2013), a psicologia organizacional procura investigar como fatores cognitivos, ocupacionais, organizacionais e ambientais influenciam na intenção de profissionais saírem voluntariamente da organização (Kim, 2015).

O objetivo deste artigo é aprofundar o conhecimento da produção científica publicada no Brasil sobre as intenções comportamentais de sair da organização. Utilizam-se técnicas bibliométricas para gerar informações sobre: 1) a quantidade e a distribuição temporal das publicações sobre o construto; 2) os veículos de divulgação científica utilizados e suas áreas de conhecimento; 3) os autores mais produtivos e suas afiliações institucionais; 4) as abordagens de pesquisa utilizadas nos estudos; 5) as bases referenciais utilizadas nos artigos publicados. A análise é realizada nas publicações veiculadas em periódicos e bases de dados nacionais no período de 2000 a 2015.

Técnicas bibliométricas são consideradas ferramentas poderosas para a análise de atividades científicas, pois sintetizam grandes conjuntos de dados que o cientista, individualmente, teria dificuldades em realizar. Há vários motivos para a realização de revisões de literatura com o uso de técnicas bibliométricas, entre eles se destacam o conhecimento sobre a estrutura de uma área de pesquisa, a descrição de domínios emergentes de pesquisa e a identificação das bases referenciais utilizadas pelas publicações de uma área (Verbeek, Debackere, Luwel, & Zimmermann, 2002). Estudos sobre a intenção de sair da organização são recentes no Brasil, havendo pouca sistematização empírica sobre seus antecedentes e consequentes. Mesmo após décadas de estudo, continua existindo uma divisão teórico-prática: se reconhece a necessidade prática de reter empregados valiosos e qualificados, ao mesmo tempo em que pouco se conhece sobre o que de fato prediz a intenção de sair da organização (Joo, Hahn, & Peterson, 2015). Esta revisão poderá auxiliar no aumento da compreensão deste campo de pesquisa no Brasil.

### *Intenção de sair da organização*

Modelos que relacionam cognições e comportamentos acumulam evidências no sentido de que a intenção comportamental é um importante antecedente cognitivo do comportamento (Abraham & Sheeran, 2003; Halawi, 2014; Kim, 2015). O construto intenção comportamental foi introduzido no escopo da teoria da ação racional (Ajzen & Fishbein, 1977) e, posteriormente, da teoria do comportamento planejado, como antecessor ao comportamento, e definido como a probabilidade subjetiva de um indivíduo realizar determinado comportamento.

A teoria do comportamento planejado estabelece preditores para a compreensão das intenções comportamentais: as atitudes (avaliar o comportamento em um contínuo positivo-negativo), as normas subjetivas (identificar a visão de pessoas importantes para o sujeito sobre a execução do comportamento), e o controle comportamental percebido (perceber o quanto o indivíduo consegue executar o comportamento) (Ajzen, 1991). Em psicologia aplicada, essa teoria tem sido utilizada principalmente para examinar comportamentos relacionados à saúde ou à compra de produtos em pesquisa de *marketing* (Woods & West, 2015). A teoria foi aplicada com menor frequência no âmbito organizacional, mostrando-se uma possibilidade a ser explorada para compreender por que as pessoas apresentam determinados comportamentos no trabalho (Woods & West, 2015).

A intenção se refere à decisão de uma pessoa para agir, assumindo-se que a intenção reflete o esforço que essa pessoa está disposta a exercer para apresentar o comportamento (Abraham & Sheeran, 2003). Estudos de metanálise indicam que medidas de intenção respondem por 20 a 30% da variância do comportamento em diferentes estudos (Armitage & Conner, 2001).

No comportamento específico de sair voluntariamente de organizações, ou pedir demissão, estudos demonstram que a intenção de sair é a variável cognitiva que mais prediz esse comportamento (Tett & Meyer, 1993; Joo, Hahn, & Peterson, 2015; Treuren & Frankish, 2014; Lee & Mowday, 1987). Compreende-se a intenção de sair da organização como o processo cognitivo, deliberado e consciente de deixar a organização (Steers & Mowday, 1981; Mowday, Porter, & Steers, 1982; Vandenberg & Nelson, 1999), que abrange intenções em procurar outras oportunidades de trabalho e declarações dos membros sobre o desejo de sair da organização (Halawi, 2014). Apesar de a intenção de sair anteceder à saída da organização (Steel & Ovalle, 1984; Vandenberg & Nelson, 1999), esta não pode ser considerada variável inevitável da saída (Vandenberg & Nelson, 1999; Treuren & Frankish, 2014). Além da intenção de sair, há evidências de que a saída voluntária da organização é também influenciada por antecedentes demográficos (Moynihan & Landuyt, 2008), ocupacionais (Nancarrow, Bradbury, Pit, & Ariss, 2014) e ambientais (Li & Lu, 2014).

A intenção comportamental é considerada um fenômeno universal (Ajzen, 2011), embora a sua compreensão está fortemente baseada no conhecimento acadêmico e prático resultante de publicações norte-americanas e europeias (Steinmetz, Knapstein, Ajzen, Schmidt, & Kabst, 2016). Esse aspecto pode ser problemático porque o contexto influencia as normas subjetivas, as atitudes e o controle comportamental percebido, preditores das intenções comportamentais (Ajzen, 2015). Leeuw, Valois, Ajzen, e Schmidt (2015) sugerem que pesquisadores devem explorar a dinâmica do desenvolvimento de intenções comportamentais em diferentes contextos e culturas.

É importante estudar esse fenômeno no contexto brasileiro, pois vivencia-se um período de escassez de profissionais qualificados, principalmente em setores de bases tecnológicas, intensivas em conhecimento (Hofaidhllaoui & Chhiner, 2015). Esse é um fato preocupante, visto que a rotatividade de pessoal implica custos diretos (substituição e treinamento) e indiretos (produtividade do empregado) para a organização e, conseqüentemente, para a economia do país (Li & Lu, 2014). Do ponto de vista do sujeito, a saída voluntária da organização está associada a elementos estressores (Mxenge, Dywili, & Bazana, 2014). O aprofundamento da compreensão acerca das intenções comportamentais de saída voluntária nas organizações pretende dar suporte para políticas de gestão e de retenção de pessoas (Woods & West, 2015).

## Método

Com vistas à consecução do objetivo deste artigo, foi realizada uma busca sistemática de literatura do construto intenção de sair da organização em estudos publicados em periódicos e bases de dados nacionais. Para a análise dos resultados utilizaram-se técnicas bibliométricas, com o objetivo de descrever o conhecimento científico por meio de fontes bibliográficas (Vanti, 2002). A análise bibliométrica realizada é do tipo “macro”, pois tem abrangência nacional e foi realizada com base em indicadores de citação e produção (Kobashi & Santos, 2006).

Na busca sistemática de literatura foram analisados: a) 31 periódicos da área de administração e da psicologia; b) artigos completos publicados nos anais dos Encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD); c) artigos completos na base Google Acadêmico; d) teses e dissertações do banco de teses e dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES); e artigos disponíveis na Biblioteca Virtual em Saúde. As buscas contemplaram o período de 2000 a 2015. Entre os periódicos, foram investigados: a) 17 que tradicionalmente publicam artigos em psicologia organizacional e do trabalho no Brasil (Borges-Andrade & Zanelli, 2004); b) os de psicologia e administração na base SciELO; e c) os nacionais avaliados com “Qualis Periódicos” da CAPES (CAPES, Trienal/2014), na área de “Administração, Ciências Contábeis e Turismo”, nos estratos A1, A2 e B1, com ao menos uma dessas palavras no título: administração, empresa(s), gestão, inovação, negócios, organização(ões).

Os termos de busca foram “intenção de sair”, “intenção de deixar”, “intenção de rotatividade” e “intenção de turnover”. Nas buscas realizadas diretamente nos periódicos, nos anais do EnANPAD e na Biblioteca Virtual de Saúde, as palavras-chave foram aplicadas no título, resumo e palavra-chave. Quando não havia essa possibilidade, utilizaram-se os campos título e palavras-chave. No banco de teses e dissertações da CAPES, as buscas foram realizadas no texto completo; e no Google Acadêmico, por ser uma fonte de pesquisa muito abrangente, optou-se pela utilização somente do título como campo de busca.

Foram localizadas 171 publicações, nas quais foram aplicados dois critérios de exclusão. As decisões de incluir ou excluir publicações foram feitas por dois autores, de acordo com métodos já utilizados em outros estudos (Degen, Li, & Angerer, 2015). O primeiro critério de exclusão foi a retirada das publicações que não apresentassem os termos de busca no texto completo. Com base neste critério foram eliminados 126 registros, restando 45 publicações nacionais. Em seguida, foram lidas na íntegra as 45 publicações e aplicado o segundo critério de exclusão, que consistiu em retirar aquelas em que os termos de busca não se referiam a organizações – como, por exemplo, no trecho a seguir: “[...] fumantes com e sem intenção para deixar de fumar, são significativamente diferentes com base nas variáveis estudadas” (Afonso & Alves, 2013, p. 465). Após a aplicação dos critérios de exclusão, chegou-se a uma amostra de 38 publicações.

Conforme procedimento recomendado em revisões sistemáticas (Yamamoto, 2011), especialistas foram contatados para a indicação de artigos. Como resposta a essa solicitação, foram incluídos seis artigos que atendiam aos critérios de inclusão, totalizando 44 publicações para a amostra final. A Figura 1 sumariza o processo de busca sistemática e seus resultados.

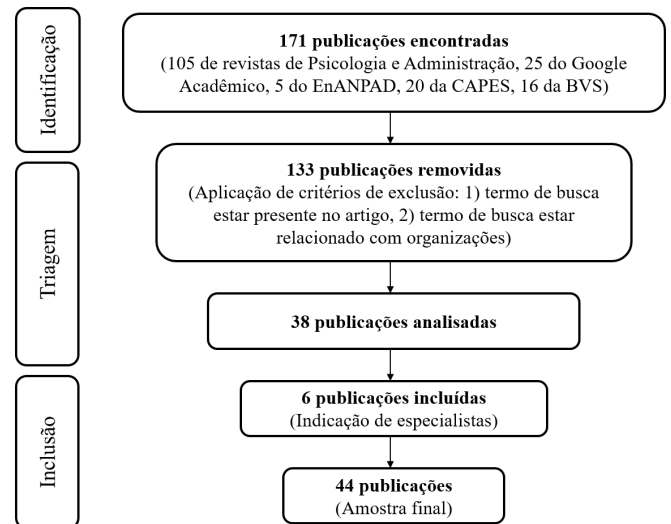


Figura 1. Procedimentos de identificação, triagem e inclusão de artigos. Fonte: elaborada pelos autores.

Para examinar os dados dos 44 artigos, foi elaborada uma matriz de análise com as seguintes categorias: dados gerais (nome do periódico, autores, suas titulações e vínculos institucionais), ano de publicação, área do conhecimento (psicologia, administração ou outra), natureza do estudo (*survey*, experimental ou outros), natureza da pesquisa (qualitativa, quantitativa ou mista) e definição de intenção de sair da organização utilizada no artigo. Após a organização dos dados na matriz de análise, foram gerados gráficos síntese, para sua posterior descrição e análise. As referências citadas nos 44 artigos foram manualmente transpostas para um arquivo Excel, e cada uma delas foi categorizada por tipo (livro, periódico nacional, periódico internacional, outro), tema principal e frequência de citação. Assim, foi possível identificar as principais bases conceituais dos artigos nacionais sobre intenção de sair da organização.

## Resultados

As 44 publicações sobre intenção de sair da organização foram escritas por 61 autores, vinculados a 27 instituições, de 12 localidades. Para escreverem seus trabalhos, os autores utilizaram o total de 2.743 referências bibliográficas (média de 62,34 referências por artigo). Entre as localidades, publicações de autores vinculados a instituições do Estado de São Paulo foram as mais numerosas ( $n = 28$ , equivalente a 64% do total), seguidas do Rio de Janeiro ( $n = 9$ , 20%) e Distrito Federal ( $n = 8$ , 18%). As três instituições com maior número de publicações foram: Universidade Estadual de Campinas (9 publicações), Universidade Metodista de São Paulo (9 publicações), e Universidade Nove de Julho (8 publicações), todas no Estado de São Paulo. Com relação à distribuição temporal das publicações sobre o construto (Figura 2), de 2000 a 2004 houve uma publicação (1,2%), entre 2005 e 2009 houve 8 publicações (18%), e entre 2010 a 2015, 35 publicações (79,5%). O ano de 2014 tem o índice mais elevado de publicação, com 10 (23%).

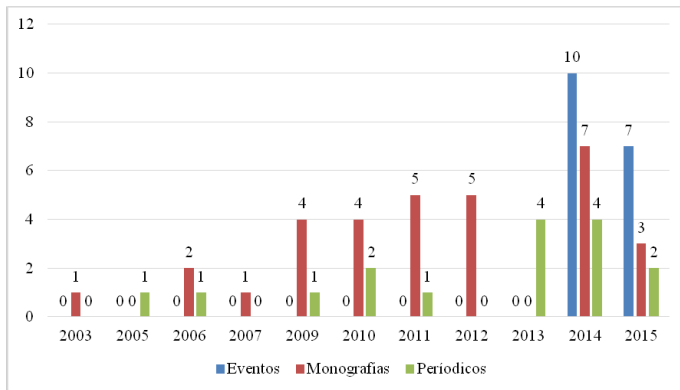


Figura 2. Publicação por ano. Fonte: elaborada pelos autores.

A Figura 2 também estratifica as publicações no período entre aquelas veiculadas em eventos, monografias e periódicos. A análise dos resultados demonstra que a maior concentração de estudos sobre intenção de sair da organização foi publicada na forma de monografia (trabalhos de conclusão de curso, dissertações e teses), representando 48% de todas as publicações sobre o construto no período no Brasil (n = 21). Entre as monografias, há 14 dissertações, 5 trabalhos de conclusão de curso, 1 monografia de especialização e 1 tese. Com relação à área de conhecimento, 11 foram realizadas em cursos de psicologia (dissertações) e 10 em cursos de administração (dissertações, trabalhos de conclusão de curso, especialização e tese).

Os artigos em periódicos apresentaram a segunda frequência mais significativa, com 17 publicações (39%). Os periódicos que publicaram sobre o construto foram prioritariamente da área de administração (*Gestão & Planejamento - G&P*, *Gestão & Tecnologia - G&T*, *Revista Organizações e Contexto - ROC*, *Revista de Administração Contemporânea - RAC*, *Revista de Administração de Empresas - RAE*, *Revista de Administração Mackenzie - RAM*, *Revista Eletrônica de Administração - READ*, *Revista Brasileira de Administração Científica - RBADM*, *Revista de Administração da Universidade Federal de São Paulo - RAUSP*, e *Cadernos da Escola Nacional de Administração Pública - Cadernos ENAP*), seguidos da área de enfermagem (*Acta Paulista de Enfermagem - Acta Paul Enferm*, *Cogitare Enfermagem*, e *Revista Latino-Americana de Enfermagem - Rev latinoam. enferm.*) e de psicologia (*Estudos e Pesquisas em Psicologia - REVIPSI*). A maioria dos periódicos (n = 11, 79%) apresentou somente uma publicação sobre intenção de sair da organização, com exceção da *Revista de Administração Contemporânea*, da *Revista Eletrônica de Administração* e da *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, com duas publicações cada. Os artigos em eventos tiveram menor

frequência, com 6 publicações (11%). Quatro foram provenientes dos anais dos EnANPAD, e dois por meio de indicação de especialista. Destaca-se que os artigos em eventos foram publicados nos anos de 2014 e 2015, o que reforça a atualidade do tema no âmbito científico brasileiro.

Na Tabela 1 são listados os autores que publicaram sobre intenção de sair da organização, suas áreas de formação, seus vínculos institucionais, o total de publicações por autor, bem como nome dos periódicos em que publicaram seus trabalhos. Dos autores com maior número de publicações, dois têm formação em enfermagem, dois em administração e dois em psicologia. Edinêis de Brito Guirardello, com três artigos, é a autora que mais publicou em periódicos, e seus textos estabelecem relações entre o ambiente da prática profissional de enfermeiros e a exaustão emocional no trabalho.

Das 44 publicações, apenas 18 (41%) definem o construto intenção de sair da organização, referindo-se a ele como intenção de rotatividade. Os autores mais citados na definição do construto são Mowday, Porter e Steers (1982), Chang (1999) e Tett e Meyer (1993). Mowday, Porter e Steers (1982) definem intenção de rotatividade como uma probabilidade subjetiva de uma pessoa deixar a organização em algum ponto no futuro próximo. Já Tett e Meyer (1993) a definem como a vontade consciente e deliberada de deixar a organização. Por fim, Chang (1999) a caracteriza como uma variável cognitiva final que afeta a rotatividade.

Com relação à metodologia utilizada nos 44 artigos, 95% (n = 42) são empíricos e 5% (n = 2) descrevem processos de validação de instrumento. Entre os 42 estudos empíricos, há prevalência da abordagem de levantamento/*survey* (n = 36, 86%), seguida de abordagem mista (n = 3, 7%), e estudo de caso (n = 3, 7%). Ressalta-se a inexistência de revisões de literatura sobre o construto tanto no contexto brasileiro quanto no internacional (Heavey, Holwerda, & Hausknecht, 2013).

As 44 publicações utilizaram 2.743 referências, resultando em uma média de 62,34 referências por trabalho. Em sua maioria, as referências são internacionais (64%). Cada artigo citado foi categorizado em: a) anais de eventos; b) conteúdos digitais; c) dissertações e teses; d) legislação; e) livros; f) periódicos; g) relatórios governamentais; h) outros. A maior parte das referências foi publicada em periódicos (1.807, 66%), sendo 1.398 internacionais e 409 nacionais. A categoria livros foi o segundo tipo de referência mais citado, com 516 resultados (19%), sendo 246 internacionais e 270 nacionais. Os demais tipos tiveram frequência menos significativa (109 – anais de evento, 26 – conteúdos digitais, 179 – dissertações e teses, 15 – legislação, 13 – relatórios governamentais, 78 – outros).

Tabela 1  
Autores que mais publicam sobre intenção de sair da organização

Autores que mais publicaram	Área de formação	Instituição	Total de publicações	Ano da publicação	Artigos em periódicos	Periódico em que publicou
Edinêis de Brito Guirardello	Enfermagem	UNICAMP	3	2013 e 2014 (2)	3	<i>Rev. Latinoam. Enferm</i> (2) e <i>Acta Paul Enferm</i>
Lucia Barbosa de Oliveira	Administração	UFRJ e Ibmecc-RJ	3	2009, 2013 e 2015	2	RAC e RAUSP
Antonio Virgílio Bittencourt Bastos	Psicologia	UFBA	2	2010 e 2013	2	READ e PePSIC
Flávia de Souza Costa Neves Cavazotte	Administração	PUC-Rio e VCU (EUA)	2	2009 e 2013	2	RAC e RAUSP
Mirlene Maria Matias Siqueira	Psicologia	UMESP e UnB	2	2005 e 2015	2	ROC e RAM
Renata Cristina Gasparino	Enfermagem	UNICAMP	2	2014 (2)	2	<i>Cogitare Enfermagem</i> e <i>Acta Paul Enferm</i>

Total geral de publicações em periódicos: 13

Nota. Fonte: elaborada pelos autores.

Quanto à frequência de citação de obras, a maioria das referências foi mencionada somente uma vez ( $n = 1.428$ ), seguida de duas vezes ( $n = 257$ ), três vezes ( $n = 90$ ) e assim por diante. O número de referências diminui conforme a frequência de citação de obras aumenta, o que indica uma baixa frequência de citação de obras específicas frente à totalidade de referências. A Tabela 2 apresenta uma lista das 11 obras mais citadas e as classifica a partir do tipo de publicação e do tema principal da referência. O artigo "Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial" (Ferreira & Siqueira, 2005) foi citado mais vezes, com 17 ocorrências (0,61%); 3 obras receberam 13 citações (0,47%); outras 3 referências atingiram índice de 12 citações (0,43%); e, por último, 4 obras tiveram frequência de 10 citações (0,36%).

Tabela 2

Classificação das obras mais citadas por tipo de publicação e temas

Nome da obra	Tipo	Tema	Freq.	%
Ferreira, M. L. C. B., & Siqueira, M. M. M. (2005). Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial. <i>Revista Organizações em Contexto-online</i> , 1(2), 47-67.	Periódicos	Intenção de rotatividade	17	0,61%
Hair, J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W. (2005). <i>Análise multivariada de dados (Multivariate data analysis)</i> . Porto Alegre: Bookman/Prentice-Hall.	Livros	Estatística	13	0,47%
Siqueira, M. M. M. (2008). <i>Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão</i> . Porto Alegre: Artmed.	Livros	Comportamento organizacional	13	0,47%
Vandenberg, R. J., & Nelson, J. B. (1999). Desegregating the motives underlying turnover intentions: when do intentions predict turnover behavior? <i>Human Relations</i> , 52(10), 1313-1336.	Periódicos	Intenção de rotatividade	13	0,47%
Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 14(2), 224-227.	Periódicos	Comprometimento organizacional	12	0,43%
Siqueira, M. M. M., & Pereira, S. E. F. N. (1999). Análise de um modelo afetivo para intenção de rotatividade [Resumo]. I Congresso Norte-Nordeste de Psicologia, Anais. Salvador.	Anais de Eventos	Intenção de rotatividade	12	0,43%
Siqueira, M. M. M., & Gomide JR, S. J. (2004). Vínculos do trabalhador com o trabalho e com a organização. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.). <i>Psicologia, organizações e trabalho no Brasil</i> (pp. 300-330). Porto Alegre: Artmed.	Livros	Vínculos com o trabalho e com a organização	12	0,43%
Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. <i>Human Relations</i> , 52(10), 1257-1278.	Periódicos	Comprometimento	10	0,36%
Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). <i>Employee-Organization linkages. The Psychology of commitment, absenteeism, and turnover</i> . New York: Academic Press.	Livros	Vínculos com o trabalho e com a organização	10	0,36%
Rafael, M., & Lima, M. R. (2008a). <i>Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT-I/F). Versão experimental para investigação</i> . Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.	Livros	Qualidade de vida	10	0,36%
Robbins, S. P. (2002) <i>Comportamento Organizacional</i> (9a ed.). São Paulo: Prentice Hall.	Livros	Comportamento organizacional	10	0,36%

Nota. Para classificação das referências, condensou-se diferentes edições e idiomas (português e inglês). Fonte: elaborada pelos autores.

As 11 obras mais citadas versaram sobre os seguintes temas de pesquisa: intenção de rotatividade (3), estatística (1), comportamento organizacional (2), comprometimento (2), vínculos com o trabalho e a organização (2), e qualidade de vida (1). Entre as temáticas mais citadas, a "intenção de rotatividade" aparece em menos de 30% dos resultados. A maior parte dos resultados (70%) retrata outros construtos do universo organizacional.

### Discussão

Inicia-se a discussão com a distribuição das afiliações institucionais dos autores. São Paulo destacou-se tanto em função do número total de publicações (64% do total) quanto na vinculação institucional dos autores que mais publicaram em periódicos sobre a intenção de sair da organização (Tabela 1). Essa classificação está alinhada à distribuição assimétrica dos programas de pós-graduação em psicologia no Brasil. De acordo com o último documento da CAPES (2013), a área de psicologia conta com 47 doutorados, 71 mestrados acadêmicos e 2 mestrados profissionais no Brasil. Do total de 120 cursos de pós-graduação *stricto sensu*, metade dos

programas da área encontra-se no Sudeste, 27% no Estado de São Paulo. Além disso, a região Sudeste é a que mais concentra bolsistas de produtividade em psicologia (54% do total) e instituições de ensino superior com bolsistas de produtividade em psicologia no Brasil (24,53%) (Weber et al., 2015).

A distribuição temporal das publicações demonstra crescimento, o que indica um maior interesse de pesquisadores brasileiros na compreensão dos antecedentes cognitivos do comportamento de saída voluntária de organizações. O fato de a maior concentração de publicações estar no formato de monografias (48%) representa a natureza incipiente da pesquisa nacional sobre o construto. Uma análise longitudinal posterior das publicações poderá verificar se essas monografias serão publicadas como artigos em eventos ou

periódicos, quando serão avaliadas formalmente com critérios mais específicos de revisão por pares.

Os periódicos selecionados para a busca sistemática desta pesquisa contemplavam as áreas de psicologia e de administração. O EnANPAD é um evento da área de administração, portanto foi classificado nela. As buscas no Google Acadêmico, nas teses e dissertações da CAPES, e na Biblioteca Virtual em Saúde não tinham filtro de área do conhecimento. A área de administração apresentou maior quantidade de publicações sobre intenção de sair da organização ( $n = 28$ , 64%), a psicologia obteve 12 (27%), e a enfermagem emergiu com 4 (9%). Esses resultados indicam que poucos veículos da psicologia exploram esse fenômeno psicológico, que tem influências diretas sobre o fazer humano no contexto do trabalho.

Uma vez que a psicologia organizacional se caracteriza pelo estudo científico do comportamento humano em organizações, juntamente com seus determinantes e consequentes (Woods & West, 2015), surpreende o fato de a intenção comportamental de deixar a organização ser mais estudada por administradores do que por psicólogos organizacionais. Artigos sobre o construto em periódicos da área de enfermagem seguem uma tendência internacional

e estão relacionados à preocupação da diminuição do índice de rotatividade em equipes de saúde (Heinen et al., 2013). Esses resultados indicam também que o construto, foco de estudo clássico da psicologia, é aplicado em diferentes contextos, requerendo uma visão interdisciplinar para a sua compreensão. A visão interdisciplinar é verificada neste caso particular, em que a área da administração e da enfermagem utilizam um construto psicológico e o aplicam para a compreensão de um fenômeno na área da aplicação deste construto (as organizações, e particularmente, as organizações de saúde). Diferentemente da visão de mundo disciplinar, a lógica da interdisciplinaridade baseia-se no pressuposto de que a pesquisa integra o conhecimento disciplinar historicamente fragmentado para resolver problemas complexos que disciplinas isoladas não conseguem (Frodeman, Klein, & Pacheco, 2017).

O uso interdisciplinar do construto também pode ser verificado em função da área de formação dos autores que mais publicaram sobre ele. A pesquisadora que mais publicou em periódicos é da área de enfermagem (3 artigos), seguida de uma pesquisadora da administração (2 artigos), de um pesquisador da psicologia (2 artigos), de outra pesquisadora da administração (2 artigos), uma da psicologia (2 artigos) e, por fim, de outra pesquisadora da área de enfermagem (2 artigos). Independentemente da área de atuação dos pesquisadores e dos veículos de publicação, verificou-se que o construto intenção de sair da organização não está entre os eixos temáticos explícitos nos grupos de pesquisa no Brasil. Entre os 61 autores contabilizados nas 44 publicações, 50 têm somente uma publicação sobre a temática. Para analisar essa questão sob outra ótica, realizou-se uma busca no Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil<sup>2</sup> com os termos “intenção”, “intenção de sair”, “intenção de deixar”, “intenção de turnover”, “intenção de rotatividade” e “intenção comportamental”. A consulta, realizada em maio de 2017, foi referente ao Censo de 2016, na “linha de pesquisa” e no “grupo de pesquisa”. Apenas o termo “intenção” apresentou resultados na busca (com seis linhas de pesquisa), mas o seu foco não estava relacionado com a intenção de sair, nem com a intenção de sair da organização. Esses dados demonstram a inexistência de linhas de pesquisa formalmente registradas sobre o construto em questão, e sim publicações isoladas sobre o tema.

Outro ponto importante dos resultados desta revisão diz respeito à definição do construto intenção de sair da organização. Menos da metade das publicações analisadas o define, a aquelas que o fazem optam pela utilização do termo intenção de rotatividade. Pelo menos dois fatores fazem a definição de intenção de sair da organização e a uniformidade da terminologia ser importante: primeiro, o construto cresce em importância no momento histórico em que a economia de serviços floresce no Brasil, especialmente quando há evidências da relação positiva entre a capacidade de as organizações reterem profissionais qualificados e o conhecimento, a criatividade e o desempenho organizacional (Bratianu & Leon, 2015; Steil, Penha, & Bonilla, 2016); segundo, observa-se o aumento dos estudos sobre o construto, mas, como é comum em estágios iniciais da pesquisa em uma área do conhecimento (Snyder & Gangestad, 1986), as definições nem sempre são convergentes, com hiatos e ambiguidades potenciais, resultando em uma coesão insuficiente. Maior consenso na definição e na terminologia é de grande valia para a geração de pesquisa empírica e para a acumulação do conhecimento na área.

A teoria do comportamento planejado, base para os estudos sobre intenções comportamentais, não é abordada em nenhuma

das definições das publicações analisadas. Neste artigo, utilizamos o termo intenção de sair da organização (ou intenção de deixar a organização), e não intenção de rotatividade, por uma questão de correspondência de nível de análise. Intenção comportamental é um construto de nível individual. Pessoas têm intenções de realizar algum comportamento específico. A intenção sob análise neste artigo é a intenção de realizar o comportamento de sair voluntariamente da organização.

Em contrapartida, *turnover*, ou o seu equivalente em português, a rotatividade, é um construto de nível organizacional. Diz respeito ao movimento de entrada (admissão) e de saída (desligamento) de funcionários em uma organização em um período específico de tempo, e reflete o percentual de mudança na composição das pessoas na organização naquele período (geralmente um ano) (Waldman & Arora, 2004). Se levarmos em consideração, portanto, o nível de análise, o termo mais apropriado é intenção de sair da organização, uma vez que a “intenção” se refere a um construto individual, e “sair da organização” a um comportamento humano. *Turnover*, por sua vez, é a descrição de um fenômeno de nível organizacional e não de um comportamento.

A ausência de referências à teoria do comportamento planejado como base para intenção de sair da organização também é verificada quando se analisam as referências mais citadas pelas 44 publicações sobre o construto no Brasil. Dos 11 artigos com pelo menos 10 citações, 5 são sobre intenção de rotatividade/*turnover*, e os demais sobre estatística, vínculos com a organização, qualidade de vida no trabalho e comportamento organizacional. As referências mais citadas focam no construto em si, no principal método utilizado nos estudos sobre intenção de sair da organização (o quantitativo), e nas variáveis com as quais é frequentemente associado na literatura científica: o comprometimento organizacional e outros construtos da grande área do comportamento organizacional (Heavey, Holwerda, & Hausknecht, 2013).

O objetivo deste artigo foi aprofundar o conhecimento da produção científica brasileira sobre intenções comportamentais de sair da organização. O perfil e a quantidade das publicações destacam a atualidade do tema e o seu potencial de exploração em futuros estudos. Para avançar o conhecimento sobre a intenção de sair da organização, considera-se especialmente importante elucidar a definição e a utilização do construto, de modo que a composição dos termos (intenção de sair da organização ou intenção de deixar voluntariamente a organização) reflita uma coerência de nível de análise. Com esse procedimento, será possível diminuir a confusão conceitual entre a intenção comportamental de sair da organização e o seu consequente proximal (a saída efetiva da organização, que aumenta a rotatividade/*turnover* da organização). A falta de especificidade sobre o nível de análise tem o potencial de gerar imprecisões em modelos, confusão na coleta (e análise) de dados e controvérsia com relação a conclusões derivadas da pesquisa.

Neste artigo, argumenta-se, ainda, sobre a importância de se explicitar as raízes conceituais do construto intenção de sair da organização na teoria do comportamento planejado. Nesse processo, busca-se explicitar os três elementos antecedentes às intenções comportamentais: as atitudes, as normas subjetivas e o controle comportamental percebido. Satisfação no trabalho e comprometimento organizacional são claramente atitudes (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012), mas nem sempre são explicitados como tal nos estudos sobre intenções comportamentais. Outros antecedentes da intenção de sair da organização, não necessariamente classificados como atitudes, normas subjetivas e controle comportamental percebido, poderiam ser utilizados para complementar as abordagens clássicas às intenções comportamentais. Assim, se garante a

<sup>2</sup> Base de dados com informações sobre os grupos de pesquisa em exercício no Brasil. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico [CNPq] (2013). Disponível em: [dgp.cnpq/buscaoperacional](http://dgp.cnpq/buscaoperacional)

construção de modelos cumulativos em ciência, tão necessários às ciências humanas e sociais.

Estudos qualitativos acerca da formação das intenções comportamentais também têm o potencial de enriquecer a compreensão do construto no Brasil, pois ele é altamente dependente de elementos contextuais. Além da investigação dos antecedentes da intenção de sair da organização, vinculados à teoria do comportamento planejado e da realização de estudos qualitativos, existem outras oportunidades de pesquisa nessa área. Uma oportunidade promissora está relacionada à compreensão da formação de intenções de sair da organização em grupos e organizações diferentes: grupos geracionais, com ou sem responsabilidade por parentesco, em organizações do primeiro, segundo e terceiro setores e áreas de atuação, por localização geográfica, entre outros. Pessoas com diferentes vínculos em organizações: empregados regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), voluntários, terceirizados.

Outra oportunidade está relacionada com o impacto do ambiente externo na formação da intenção de sair da organização: fatores econômicos e políticos e sua relação com os demais antecedentes. Por fim, dada a natureza e a importância da verificação do comportamento consequente à intenção para a aferição do valor explicativo do construto, sugere-se a realização de estudos longitudinais sobre a formação da intenção e se ela, de fato, se efetivou em comportamento, e sob quais condições.

Este estudo apresenta algumas limitações, as quais são explicitadas a seguir. A primeira diz respeito ao tamanho da amostra: apesar de abarcar 15 anos, a revisão da literatura não compreende o período total de existência do construto. Não foi possível recuperar todos os textos completos em função de políticas de direitos autorais e sigilo, embora tenha-se buscado uma ampla estratégia de busca. O artigo também não explorou todas as dimensões das publicações, como os resultados de cada um dos estudos analisados, o que será objetivo de análise posterior em função de limitações de espaço. Por fim, espera-se que a compreensão acerca das publicações nacionais sobre intenção de sair da organização apresentada neste artigo estimule novos estudos empíricos sobre o construto e o desenvolvimento de pesquisas cumulativas nesta área do conhecimento.

## Referências

- Abraham, C., & Sheeran, P. (2003). Acting on intentions: the role of anticipated regret. *British Journal of Social Psychology*, 42(4), 495-511. Doi: [10.1348/014466603322595248](https://doi.org/10.1348/014466603322595248)
- Afonso, M. F. B., & Alves, M. G. P. (2013). Morbidade psicológica como moderador da intenção para deixar de fumar: um estudo com fumantes e ex-fumantes. *Jornal Brasileiro de Pneumologia*, 39(4), 461-468. doi: [10.1590/S1806-37132013000400010](https://doi.org/10.1590/S1806-37132013000400010)
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, 84(5), 888-918. doi: [10.1037/0033-2909.84.5.888](https://doi.org/10.1037/0033-2909.84.5.888)
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211. doi: [10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I. (2011). The theory of planned behaviour: reactions and reflections. *Psychology & Health*, 26(9), 1113-1127. doi: [10.1080/08870446.2011.613995](https://doi.org/10.1080/08870446.2011.613995)
- Ajzen, I. (2015). The theory of planned behaviour is alive and well, and not ready to retire: a commentary on Sniehotta, Pressau, and Araújo-Soares. *Health Psychology Review*, 9(2), 131-137. doi: [10.1080/17437199.2014.883474](https://doi.org/10.1080/17437199.2014.883474)
- Armitage, C. J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behavior: a meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40, 471-499. doi: [10.1348/014466601164939](https://doi.org/10.1348/014466601164939)
- Bobbio, A. (2015). Antecedents of hospital nurses' intention to leave the organization: A cross sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 52(7), 1180-1192. doi: [10.1016/j.ijnurstu.2015.03.009](https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.03.009)
- Borges-Andrade, J. E., & Zanelli, J. C. (2004). Psicologia e produção do conhecimento em organizações de trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 492-517). Porto Alegre: Artmed.
- Bratianu, C. & Leon, R. D. (2015). Strategies to enhance intergenerational learning and reducing knowledge loss. *VINE*, 45(4), 551 – 567. doi: [10.1108/VINE-01-2015-0007](https://doi.org/10.1108/VINE-01-2015-0007)
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. (2013). *Documento de área 2013*. Recuperado em 20 de junho, 2017, de [https://capes.gov.br/images/stories/download/avaliacaotrienal/Docs\\_de\\_area/Psicologia\\_doc\\_area\\_e\\_comiss%C3%A3o\\_21out.pdf](https://capes.gov.br/images/stories/download/avaliacaotrienal/Docs_de_area/Psicologia_doc_area_e_comiss%C3%A3o_21out.pdf)
- Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations*, 52(10), 1257-1278. doi: [10.1177/001872679905201002](https://doi.org/10.1177/001872679905201002)
- Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. (2013). *Diretório das Grupos de Pesquisa no Brasil*. Recuperado em 05 de junho, 2017, de <http://lattes.cnpq.br/web/dgp/o-que-e/>
- Degen, C., Li, J., & Angerer, P. (2015). Physicians' intention to leave direct patient care: an integrative review. *Human Resources for Health*, 13(1), 74-86. doi: [10.1186/s12960-015-0068-5](https://doi.org/10.1186/s12960-015-0068-5)
- Ferreira, M. L. C. B., & Siqueira, M. M. M. (2005). Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial. *Revista Organizações em Contexto-online*, 1(2), 47-67. doi: [10.15603/1982-8756/roc.v1n2p%2047%20-%2067](https://doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v1n2p%2047%20-%2067)
- Frodeman, R., Klein, J. T., Pacheco, R. C. S. (2017). *The Oxford Handbook of Interdisciplinarity* (2a ed.). United Kingdom: Oxford.
- Halawi, A. H. (2014). Stimuli and effect of the intention to leave the organization. *European Scientific Journal*, 1, 184-198. doi: [10.19044/esj.2014.v1n10p%25p](https://doi.org/10.19044/esj.2014.v1n10p%25p)
- Heavey, A. L., Holwerda, J. A., & Hausknecht, J. P. (2013). Causes and consequences of collective turnover: a meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 98(3): 412-453. doi: [10.1037/a0032380](https://doi.org/10.1037/a0032380)
- Heinen, M. M., Achterberg, T. V., Schwendimann, R., Zander, B., Matthews, A., Kozka, M., Ensio, A., Sjetne, I. S., Casbas, T. M., Ball, J., & Schoonhoven, L. (2013). Nurses' intention to leave their profession: A cross sectional observational study in 10 European countries. *International Journal of Nursing Studies*, 50, 174-184. doi: [10.1016/j.ijnurstu.2012.09.019](https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.09.019)
- Hofaidhllaoui, M., & Chhiner, N. (2015). The relationship between satisfaction and turnover intentions for knowledge workers. *Engineering Management Journal*, 26(2), 3-19. doi: [10.1080/10429247.2014.11432006](https://doi.org/10.1080/10429247.2014.11432006)
- Joo, B., Hahn, H., & Peterson, S. (2015). Turnover intention: The effects of core self-evaluations, proactive personality, perceived organizational support, developmental feedback, and job complexity. *Human Resource Development International*, 18(2), 116-130. doi: [10.1080/13678868.2015.1026549](https://doi.org/10.1080/13678868.2015.1026549)
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367. doi: [10.1146/annurev-psych-120710-100511](https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511)
- Kim, J. (2015). What increases public employees' turnover intention? *Public Personnel Management*, 4, 496-519. doi: [10.1177/0091026015604447](https://doi.org/10.1177/0091026015604447)
- Kobashi, N. Y., & Santos, R. N. M. (2006). Institucionalização da pesquisa científica no Brasil: Cartografia temática e de redes sociais por meio de técnicas bibliométricas. *TransInformação*, 18(1), 27-36. doi: [10.1590/S0103-37862006000100003](https://doi.org/10.1590/S0103-37862006000100003)
- Lee, T. W., & Mowday, R. T. (1987). Voluntarily leaving an organization: An empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover. *Academy of Management Journal*, 30(4), 721-743. doi: [10.2307/256157](https://doi.org/10.2307/256157)
- Leeuw, A., Valois, P., Ajzen, I., & Schmidt, P. (2015). Using the theory of planned behavior to identify key beliefs underlying pro-environmental behavior in high-school students: Implications for educational interventions. *Journal of Environmental Psychology*, 42, 128-138. doi: [10.1016/j.jenvp.2015.03.005](https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.03.005)
- Li, P., & Lu, H. (2014). Research on initiative turnover rate of the post-90s workforce — taking labor-intensive enterprises as an example. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, 12-25. doi: [10.4236/jhrss.2014.21002](https://doi.org/10.4236/jhrss.2014.21002)
- Moynihan, D. P., & Landuyt, N. (2008). Explaining turnover intention in the public sector: examining the roles of gender, life cycle and loyalty. *Review of Public Personnel Administration*, 28(2), 120-143. doi: [10.1177/0734371X08315771](https://doi.org/10.1177/0734371X08315771)
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Employee-organizational linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mxenge, S. V., Dywili, M., & Bazana, S. (2014). Job engagement and employees' intention to quit among administrative personnel at the university of fort hare in South Africa. *International Journal of Research in Social Sciences*, 4(5), 13-29. Recuperado de [http://www.ijss.org/uploads/3/1/1/7/3117743/2\\_organisational\\_stress.pdf](http://www.ijss.org/uploads/3/1/1/7/3117743/2_organisational_stress.pdf)
- Nancarrow, S., Bradbury, J., Pit, S., & Ariss, S. (2014). Intention to stay and intention to leave: are they two sides of the same coin? A cross-sectional

- structural equation modelling study among health and social care workers. *Journal of Occupational Health*, 56(4), 292-300. doi: [10.1539/joh.14-0027-OA](https://doi.org/10.1539/joh.14-0027-OA)
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Meta analysis of the relationship between emotional intelligence and different behavioral intentions. *Journal of Business Management*, 10(4), 58-73. doi: [10.3923/rjbm.2016.58.73](https://doi.org/10.3923/rjbm.2016.58.73)
- Snyder, M., & Gangestad, S. (1986). On the nature of self-monitoring: matters of assessment, matters of validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(1), 125-139. doi: [10.1037/0022-3514.51.1.125](https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.1.125)
- Steel, R. P., & Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), p. 673-686. doi: [10.1037/0021-9010.69.4.673](https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.4.673)
- Steers, R., & Mowday, R. T. (1981). Employee turnover and post-decision accommodation processes. In L. L. Cummings, & B. M. Staw (Eds.). *Research in organizational behavior*, (Vol. 3, pp. 235-281). Greenwich, CT: JAI Press.
- Steil, A. V., Penha, M. M., & Bonilla, A. M. (2016). Antecedentes da retenção de pessoas em organizações: uma revisão de literatura. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16(1), 88-102. doi: [10.17652/rpot/2016.1.542](https://doi.org/10.17652/rpot/2016.1.542)
- Steinmetz, H.; Knappstein, M.; Ajzen, I., Schmidt, P.; & Kabst, R. (2016). How effective are behaviour change interventions based on the theory of planned behaviour? A three level meta-analysis. *Zeitschrift fur Psychologie*, 224(3), 2016-233. doi: [10.1027/2151-2604/a000255](https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000255)
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analysis based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293. doi: [10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x)
- Treuren, G. J. M., & Frankish, E. (2014). Pay dissatisfaction and intention to leave. *Nonprofit Management and Leadership*, 1, 5-21. doi: [10.1002/nml.21108](https://doi.org/10.1002/nml.21108)
- Vanti, N. A. P. (2002). Da bibliometria à webometria: Uma exploração conceitual dos mecanismos utilizados para medir o registro da informação e a difusão do conhecimento. *Ciência da Informação*, 31(2), 152-162. doi: [10.1590/S0100-19652002000200016](https://doi.org/10.1590/S0100-19652002000200016)
- Vandenberg, R. J., & Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the Motives Underlying Turnover Intentions: When Do Intentions Predict Turnover Behavior? *Human Relations*, 52(10), 1313-1336. doi: [10.1177/001872679905201005](https://doi.org/10.1177/001872679905201005)
- Verbeek, A., Debackere, K., Luwel, M., & Zimmermann, E. (2002). Measuring progress and evolution in science and technology: I: The multiple uses of bibliometric indicators. *International Journal of Management Reviews*, 4(2), 179-211. doi: [10.1111/1468-2370.00083](https://doi.org/10.1111/1468-2370.00083)
- Yamamoto, H. (2011). The relationship between employee benefit management and employee retention. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(17), 3550-3564. doi: [10.1080/09585192.2011.560871](https://doi.org/10.1080/09585192.2011.560871)
- Waldman, J. D., & Arora, S. (2004). Measuring retention rather than turnover: a different and complementary HR calculus. *Human Resource Planning*, 27(3), 1-9. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Deane\\_Waldman/publication/242165596\\_Current\\_Practices\\_William\\_G\\_Stopper\\_Editor/links/0a85e533c89ada4d9000000/Current-Practices-William-G-Stopper-Editor.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Deane_Waldman/publication/242165596_Current_Practices_William_G_Stopper_Editor/links/0a85e533c89ada4d9000000/Current-Practices-William-G-Stopper-Editor.pdf).
- Weber, J. L. A., Ramos, C. C., Mester, A., Lindern, D., Hörlle, K. R., Souza, C. S., Pizzinato, A., & Rocha, K. B. (2015). Perfil dos pesquisadores bolsistas de produtividade científica em Psicologia do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 32(1), 1-11. doi: [10.1590/0103-166X2015000100001](https://doi.org/10.1590/0103-166X2015000100001)
- Woods, S. A., & West, M. A. (2015). Attitudes and behavior in organizations. In S. A. Woods, & M. A. West (Ed). *The psychology of work and organizations* (Ed. 2, Chap. 4, pp. 82-119). Andover: South-Western Cengage Learning.