

PRÁTICAS DE ALTO DESEMPENHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA E MAPEAMENTO BIBLIOMÉTRICO

HIGH-PERFORMANCE PRACTICES: A SYSTEMATIC REVIEW AND
BIBLIOMETRIC MAPPING

Ciências Sociais Aplicadas • 23/04/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/776926729](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/776926729)

Ariana Fidelis¹

Helenides Mendonça²

Rose Helen Shimabuku Rodrigues Bastos³

Jordana Guimarães Paiva⁴

Frederico Vellasco⁵

RESUMO

O objetivo deste estudo é demonstrar o estado da arte da produção científica construída em torno das práticas de alto desempenho. Para tanto, foi realizada uma revisão sistemática da literatura seguindo os parâmetros da abordagem PRISMA 2020. Além disso, foi feito um mapeamento bibliométrico das publicações indexadas nas bases Web of Science e Scopus durante os últimos 10 anos, por meio do software RStudio / Biblioshiny. Os principais resultados indicam um crescimento representativo da produção acadêmica nos últimos 4 anos. Há predominância de pesquisas quantitativas, que abrangem quase a totalidade dos estudos analisados. Este estudo identifica os autores, países, periódicos e artigos mais influentes nesse campo do conhecimento, destacando a vinculação dessa prática com outros temas relevantes, tópicos de tendência, lacunas e oportunidades de pesquisa do campo investigado. À guisa de conclusão, diante da falta de consenso sobre o conceito de prática de alto desempenho, estudos que busquem ampliar sua rede nomológica precisam ser desenvolvidos a fim de demonstrem quais são os antecedentes e consequentes das práticas de alto desempenho, levando ao refinamento das medidas e do próprio conceito.

Palavras-chave: práticas de alto desempenho; revisão sistemática; mapeamento bibliométrico.

ABSTRACT

The aim of this study is to demonstrate the cutting edge of scientific production built around high-performance practices. A systematic revision of the literature following the PRISMA 2020 standards was made in addition of a bibliometric tracking of publications from Web of Science and Scopus of the last 10 years, by the RStudio/Biblioshiny softwares. The main results show a constant growing of academic

production in the last 4 years. There´s a prevalence of quantitative research works, which covers almost all the analyzed studies. This study identifies the most influent authors, countries, journals, and articles in this knowledge area, showing the relationship between other relevant subjects, trending topics, gaps, and research opportunities of that field of knowledge. Concluding, facing the lack of a well-defined concept of “High Performance Practices”, studies can be done reaching the expansion of its nomological covering in order to show the effects of high-performance practices analyzing the measurements before and after its application, refining the concept of High-Performance Practices itself.

Keywords: high performance practices; systematic review; bibliometric mapping.

1. INTRODUÇÃO

As organizações são desafiadas constantemente a lidar com dinâmicas globais que exigem mudanças rápidas para alcançar a sustentabilidade. Para enfrentar com assertividade as transformações do mercado, as empresas precisam gerenciar suas necessidades conhecer os diversos processos de trabalho, além dos requisitos de produção. Ainda, é necessário exprimir um comportamento proativo que possibilite a obtenção de melhores resultados e eficácia laboral (Hauff et al., 2020).

Em razão disso, surge um interesse particular das organizações por sistemas de trabalho cuja principal fonte de vantagem competitiva sejam os próprios funcionários da empresa, logo, é neste cenário que despontam as práticas de alto desempenho. As práticas de alto desempenho emergem como uma alternativa de gestão do trabalho para auxiliar as organizações a superar os impactos da alta

competitividade, bem como, as perspectivas voláteis e incertas do contexto socioeconômico (Arthur et al., 2021; Guerci et al., 2022).

Em uma breve revisão da literatura, obteve-se que as práticas organizacionais que visam o alto desempenho são categorizadas como: *High Performance Work Systems – HPWS* e *High Performance Work Practices – HPWPs*. Por definição, o sistema de trabalho de alta performance ou as denominadas HPWS, caracterizam-se como um pacote de práticas de gestão, que interligadas, formam um conjunto de ações que desenvolvem, motivam e retêm funcionários. Visando o aumento do desempenho organizacional, maior produtividade e a redução de custos (Ogbonnaya et al., 2017).

Nas últimas décadas, observa-se um crescente número de estudos que abordam essa temática. Apesar deste crescimento, uma sobreposição léxica é observada entre os conceitos de HPWS e HPWP. Para minimizar os efeitos dessa sobreposição conceitual, algumas investigações definem o HPWS como sendo uma abordagem macro sistêmica, que engloba as ferramentas mais modernas da gestão de Recursos Humanos (Van Veldhoven et al., 2020).

Dentro do sistema HPWS, encontram-se todas as práticas de alto desempenho, as denominadas HPWPs ou *High Performance Work Practices* e suas categorias. As práticas de HPWP dão forma e movimento ao sistema de HPWS adotado pelas organizações. Entretanto, assim como no sistema de HPWS, a definição teórica das práticas de HPWP é conceitualmente diversificada (Boxall & Macky, 2014).

Teoricamente, a literatura científica compartilha a ideia de que as práticas de HPWP correspondem a duas ou mais medidas exclusivas de processos de trabalho adotadas pelas organizações para otimizar a dinâmica laboral. Existem uma variedade de práticas de alto desempenho, mas tradicionalmente, as ações mais utilizadas nos pacotes de HPWPs incluem as condutas de recrutamento, seleção e treinamento. A escolha do melhor conjunto de práticas depende da estratégia organizacional, do tipo de negócio e dos valores culturais da organização (Cropanzano & Wright, 2001; Hauff et al., 2020).

Estudos apontam que as práticas podem influenciar positiva ou negativamente a dinâmica laboral. Se positivamente, as práticas de HPWPs resultam no aumento da produtividade e do bem-estar geral dos trabalhadores. Por outro lado, em caso de uma relação negativa, convertem-se em exaustão do trabalho (Ogbonnaya & Valizade, 2018; Van Veldhoven et al., 2020).

Diante do exposto, e para compreender melhor essas diferenças dos resultados esperados de HPWPs nas organizações, o presente artigo se propôs a demonstrar o estado da arte da produção internacional e nacional e a prevalência de estudos sobre as práticas de HPWP, a fim de apresentar o panorama atual das investigações, por meio de uma revisão sistemática da literatura com análises bibliométricas.

Para tanto, justifica-se a escolha conceitual das práticas de HPWP para essa revisão, primeiramente por uma delimitação teórica necessária, mas, também pelo fato de tais ações serem interdependentes. Isso significa que, qualquer subconjunto de duas ou mais práticas de alto desempenho pode estar correlacionada a maior performance no trabalho, a saúde e bem-estar dos

trabalhadores ou até mesmo a exaustão no trabalho (Arthur et al., 2021; Russell et al., 2018).

2. MÉTODO

O método selecionado para este estudo descritivo, exploratório e de natureza qualitativa foi a revisão sistemática da literatura com análise bibliométrica sobre as práticas de alto desempenho no trabalho. A revisão sistemática é um tipo de investigação que disponibiliza um resumo das evidências científicas sobre um determinado tema, mediante a aplicação de métodos explícitos e sistematizados da busca, apreciação crítica e síntese da informação selecionada (Galvão & Ricarte, 2019).

O protocolo eleito para a pesquisa bibliográfica foi o *“Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses”* – PRISMA – DTA 2020 (Page, Moher, et al., 2021; Salameh et al., 2020). A abordagem PRISMA 2020 reúne um conjunto de 27 itens que estabelece critérios sistematizados de busca, apreciação crítica e síntese da informação selecionada.

A escolha da abordagem PRISMA 2020, se deu devido às vantagens em termos da diminuição da subjetividade ao se analisar os estudos e da utilização de critérios explícitos e sistematizados que possibilitam a síntese das pesquisas de um determinado campo do conhecimento, onde o cumprimento dos protocolos formais permite a reprodutibilidade e redução do viés, trazendo mais confiabilidade à investigação (Gurevitch et al., 2018; Page, McKenzie, et al., 2021).

No procedimento de seleção dos artigos, primeiramente, foi realizada uma busca na base de dados eletrônicos de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior -

CAPEL, incluindo as bases *Web of Science – Clarivate Analytics (WoS)* e *Scopus*. A escolha dessas bases se deu por ambas serem consideradas como as principais fontes de informação para pesquisa em bases de dados acadêmicos (Aria & Cuccurullo, 2017). Além de oportunizar uma busca com abrangência temporal maior, se comparada às outras bases, a *WoS* e *Scopus* privilegiam periódicos de alto impacto, propiciando maior qualidade às revisões de literatura (Aghaei Chadegani et al., 2013).

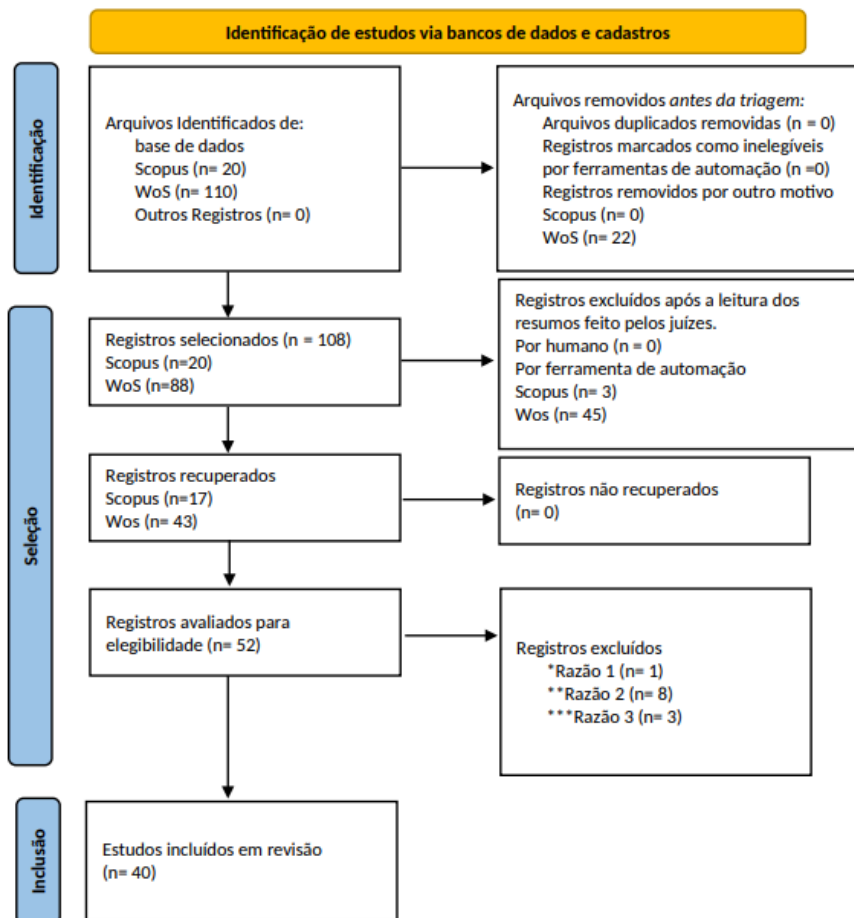
A partir da opção pesquisa avançada, procedeu-se à busca com os operadores booleanos *and* e *not* por tópico para a sequência de descritores: "*High Performance Work Practices*" AND "*HPWP*" NOT "*High Performance Work Systems*" NOT "*HPWS*". Assim, o acesso à literatura científica foi realizado em março de 2022 e retornou 130 documentos incluindo ambas as bases de dados.

Os estudos identificados pela estratégia de busca inicial foram avaliados, conforme os seguintes critérios de inclusão: artigos publicados em revistas nacionais e internacionais, escritos em qualquer idioma, nos últimos dez anos (de 2011 a 2022). A escolha pelo formato de artigo ocorreu em função da qualidade desse tipo de publicação, já que sua aprovação requer uma avaliação de pareceristas *ad hoc*.

Após a seleção, foram excluídos artigos duplicados, não analisados por pares, e que não estavam disponibilizados na íntegra, estudos realizados fora do contexto do trabalho, ainda investigações que não apresentavam as práticas de trabalho de alto desempenho ou a sigla HPWP no título, além dos estudos de caso e artigos de revisão sistemática. Em seguida, os resumos foram lidos efetivando a etapa de decisão sobre a pertinência e elegibilidade dos artigos

selecionados. Nos casos em que a leitura do resumo não foi suficiente para determinar se o artigo deveria ser incluído no estudo, procedeu-se à leitura na íntegra do texto para determinar sua elegibilidade conforme a decisão dos juízes de forma independente. Assim, a composição do *corpus* final para a revisão sistemática contou com 40 artigos científicos. Os resultados das aplicações dos critérios de inclusão e exclusão possibilitaram o resultado de composição dos estudos elegíveis para uma análise bibliométrica. Para melhor compreensão dos procedimentos adotados, apresentamos o fluxo das ações, conforme a Figura 1 a seguir.

Figura 1. Fluxograma Prisma 2020 que incluem pesquisa dos bancos de dados Scopus e Web of Science (WoS)



Nota: *Razão 1- arquivos não disponibilizados na íntegra;
 **Razão 2- arquivos excluídos após leitura na íntegra por não
 que não apresentavam as práticas de trabalho de alto
 desempenho como tema central de análise; ***Razão 3-
 artigos de estudo de caso e revisões sistemáticas.

Diante dos achados da revisão sistemática, aplica-se a bibliometria, que, de maneira quantitativa, avalia a relevância das publicações selecionadas através de indicadores e norteia o processo de seleção do referencial bibliográfico que melhor se aproxime do interesse do assunto pesquisado. A análise bibliométrica é um tratamento de dados oriundos da revisão sistemática, onde os componentes fundamentais de cada estudo, aqui chamados de indicadores bibliométricos são estudados (Gutiérrez-Salcedo et al., 2018).

Para este estudo contemplou-se os seguintes indicadores bibliométricos: (a) publicações ao longo do tempo; (b) autores mais produtivos; (c) periódicos mais produtivos; (d) principais países onde os artigos foram desenvolvidos; (e) Artigos com o maior número de

citações; (f) Instituições com maior número de publicações; e (g) Clusters de “coocorrência” de palavras.

Para fins de operacionalização, os dados bibliográficos completos foram exportados no formato de arquivo BibTeX (.bib) e posteriormente analisados no pacote *Bibliometrix* (versão 3.0.4) instalado e carregado no ambiente RStudio (versão R-4.1.2), que dar suporte ao aplicativo *Biblioshiny* (Aria & Cuccurullo, 2017; Moral-muñoz et al., 2020).

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados das análises foram viabilizados em formato gráfico representando o acoplamento bibliográfico dos artigos de modo a alcançar os objetivos deste, que constitui em demonstrar o estado da arte da produção internacional e nacional e a prevalência de estudos sobre as práticas de HPWP.

4. PANORAMA DAS PUBLICAÇÕES SOBRE HPWP

O levantamento bibliográfico aponta que o panorama atual das investigações no campo teórico das práticas de alto desempenho no trabalho é dominado pela pesquisa quantitativa, que embasa aproximadamente 99% dos artigos selecionados nesta amostra. A predominância do uso de dados empíricos, coletados por meio instrumentos autorrelatados, escalas ou entrevistas, compõem diferentes designs de pesquisa – estudos transversais, com uma ou duas coletas, investigações longitudinais.

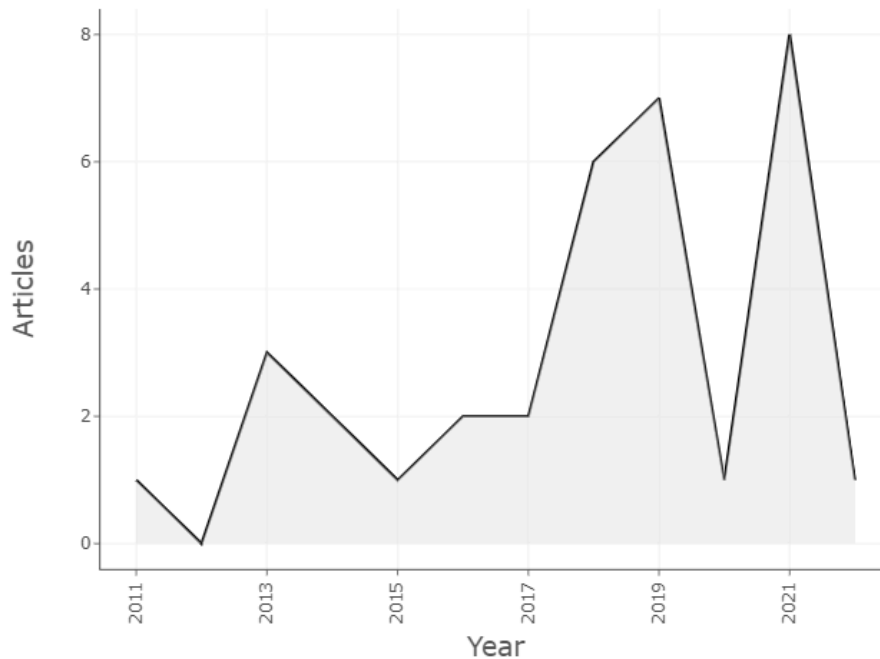
Tal prevalência de estudos quantitativos pode ser explicada, pela própria natureza e variedade das práticas de alto desempenho. Uma vez que, as práticas de HPWP são recursos do trabalho dinâmicos

construídos a partir das políticas e práticas de gestão de recursos humanos e que envolvem múltiplos fatores. Assim, diante dessa alta variedade de pacotes, as pesquisas quantitativas com aplicação de questionários e escalas permitem a melhor análise e compreensão do fenômeno (Hauff et al., 2018; Proetti, 2018).

Em outras palavras, os princípios que regem a pesquisa quantitativa, como a testagem e validação de teorias já construídas, bem como, a comprovação e contestação de hipóteses, com uso da estatística, possibilita a compreensão numérica dos padrões comportamentais dos indivíduos avaliados. Tal modelo de pesquisa é reconhecidamente um método consolidado e recomendado para desenhos dos estudos presentes nesta amostra, por exemplo. Uma vez que, avaliam um conjunto de ações a partir de atitudes e percepções dos indivíduos (Proetti, 2018).

A Figura 2 mostra a distribuição das 40 publicações indexadas nas bases *WoS* e *Scopus* relacionadas as práticas de alto desempenho no trabalho, de 2011 até a data da consulta. Analisando a variação anual do número total de trabalhos, constata-se uma taxa de crescimento percentual em torno de 300%, com um incremento consolidado da produção científica entre os anos de 2017 e 2021, período no qual foram publicados mais de 60% dos artigos selecionados.

Figura 2. *Produção científica anual na WoS e Scopus sobre Práticas de alto desempenho no trabalho.*



Nota: Dados extraídos no Biblioshiny

Nota-se que entre 2011 e 2017 o volume de produção foi em média de 1,5 publicações/ano. Apesar de pequenas variações, observa-se uma tendência de crescimento da produção científica, cujo ponto máximo foi atingido em 2021, quando foram publicados oito trabalhos – cerca de 23,5% do total de registros. Entretanto, a quantidade de artigos indexados datados em 2019 também é expressiva, o que solidifica o crescimento dessa temática de estudo desde o referido ano na literatura internacional sobre gestão de pessoas.

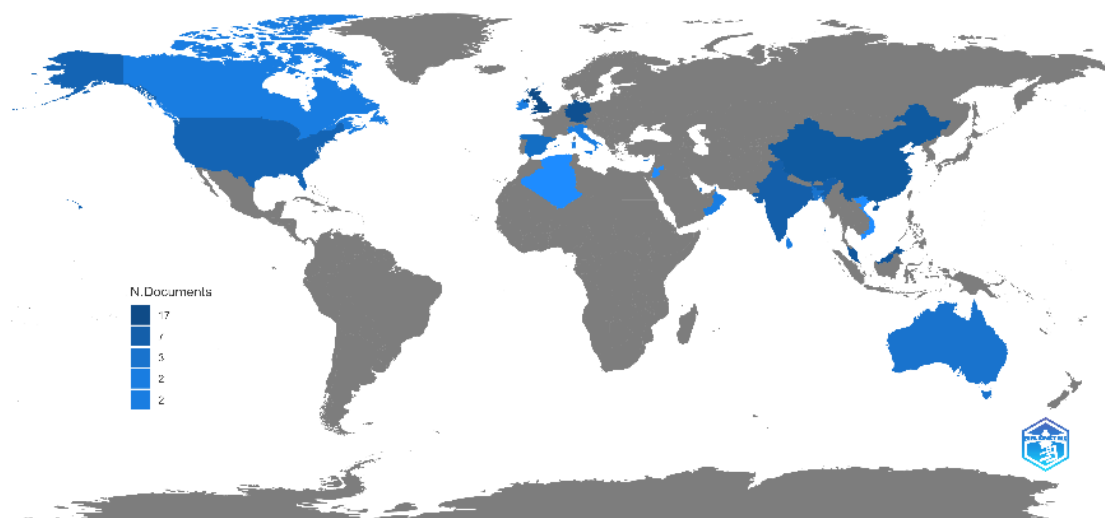
Uma das razões deste crescimento vultoso de investigações sobre as práticas HPWP, se dá pela necessidade das organizações em conhecer e aplicar novos processos de trabalho que agregam diferentes técnicas e procedimentos para execução de tarefas de alta qualidade. Desta forma, o aumento das pesquisas contribui para o refinamento e escolha das melhores ações de alto desempenho, bem como, o aprimoramento das técnicas de implantação e execução das práticas (Rhee et al., 2020).

Outro ponto que explica o crescimento da temática, concentra-se na ideia de que a adesão de pacotes de práticas de HPWP constitui-se em uma vantagem competitiva, vista como um diferencial mercadológico principalmente nas organizações que primam pelo desenvolvimento do capital humano e investem no aprimoramento das habilidades de seus trabalhadores (Garg, 2019).

A figura 3 apresenta a frequência anual de produção científica dos artigos sobre as práticas de alto desempenho, entre os anos de 2011 e 2022. Os territórios que apresentam tonalidades azuis mais intensas são responsáveis pelos maiores registros de publicação. Assim, o *ranking* das publicações na média anual é liderado pelo Reino Unido (17), seguido por Alemanha (13), Malásia (11), China (9), Índia (7), Estados Unidos (6). Em tons de azul médio temos o Qatar (4), Espanha (4), Austrália (3), Bangladesh (3), Chipre (3), Canadá (2), Irlanda (2), Itália (2), Omã (2), Siri Lanka (2), Argélia (1), Jordânia (1) e Vietnã (1).

Figura 3. Ranking dos países com maior produção científica sobre as práticas HPWP

Country Scientific Production



Nota: Dados extraídos no Biblioshiny. Produção científica entre os anos de 2011 e 2022.

Nos contextos brasileiro e latino-americano, o estudo das práticas de alto desempenho tem sido pouco explorado em pesquisas científicas. Esse fato é ratificado pela escassez de publicações resultante de uma busca simultânea, dos mesmos termos utilizados nesse trabalho no banco de dados SciELO, que indexa periódicos relevantes de países pertencentes à América Latina (Packer, 2009).

Apesar da busca no banco SciELO não se constituir como objetivo primevo desta investigação, os dados encontrados neste levantamento sugerem que, apesar do estudo das práticas de HPWP se constituir em um tópico de relevância na literatura internacional, essa temática permanece subexplorada na América Latina. O que confirma, portanto, a necessidade de estudos que investiguem o fenômeno em contextos locais.

5. PESQUISADORES MAIS INFLUENTES

A análise dos autores mais influentes que pesquisam a temática das práticas de HPWP levou em consideração dois índices (H e G). O índice h considera o número de publicações do autor e a quantidade de citações recebidas, para enfim, avaliar o impacto do cientista ao longo dos anos (Hirsch, 2005). O índice G é um complemento ao índice H, proposto por Egghe e Rousseau (2006), no qual considera maior peso aos trabalhos com maior número de citações. Além do índice m (m_index) que retrata o impacto dos artigos do núcleo h de Hirsch (Bornmann et al., 2008).

Na tabela 1 estão listados os 20 autores de maior relevância em publicações sobre a temática. Ordenados pelo índice H, G e m, juntamente com o total das citações, o número de publicações e o

ano em que o autor foi mais referenciado em artigos científicos, todos os valores calculados pelo *biblioshiny*.

Tabela 1. Autores mais relevantes, índices, número de publicações

Autor	H_index	G_index	m_index	TC	NP
1. Hauff, S.	4	4		31	4
2. Bacon, N.	2	2	0,222	41	2
3. Ferris, G.	2	2	0,25	79	2
4. Hoque, K.	2	2	0,222	41	2
5.	2	2	0,333	78	2

△ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/praticas-de-alto-desempenho-uma-revisao-sistematica-e-mapeamento-bibliometrico?noblockage>

Nota: Dados extraídos do Biblioshiny. TC= Total de citações; NP= Número de publicações; IP= ano inicial da primeira publicação.

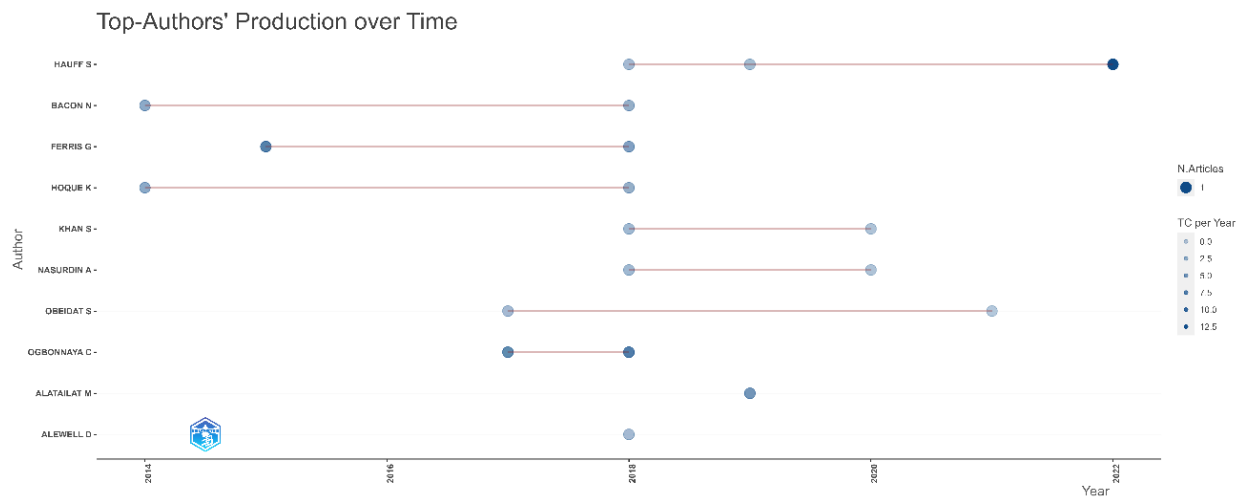
Os 20 autores mais relevantes intitulam 27 artigos presentes nesta amostra, no total de 352 citações. O autor com o maior número de publicações é o Hauff, S. (Alemanha) com quatro artigos, seguido por Bacon, N. (Reino Unido), Ferris, GR (Estados Unidos) e Hoque, K. (Reino Unido), cada um com duas publicações. O autor com maior número de citações é o Ferris, G. (Estados Unidos) com 79 citações, seguido por Ogbonnaya, C. (Estados Unidos) com o total de 78 citações. Em terceiro e quarto lugar encontram-se empatados com

41 citações cada, os autores Bacon, N., e Hoque, K., ambos do Reino Unido.

Na classificação que mede impacto do autor em face a quantidade de publicações, o índice H, é observado que o autor mais relevante é Hauff, S. (índice $h = 4$) com publicações desde 2018, seguido por Bacon, N., com trabalhos publicados a partir de 2014. Na sequência Ferris, G e Hoque, K., ambos com estudos difundidos a começar de 2014. Por fim, temos o autor Ogbonnaya, C., com artigos a datar-se de 2017. Quanto a classificação do índice G, que busca dar peso aos artigos com o maior número de citações, observa-se o mesmo ranqueamento de autores constatados no índice H, a saber Hauff, S., na primeira posição, seguido por Bacon, N., Ferris, GR e Hoque, K., e Ogbonnaya, C., empatados com os mesmos percentuais.

A Figura 4 exhibe o fluxo de publicação dos dez autores mais produtivos. O tamanho dos círculos representa a quantidade de artigos, enquanto a intensidade da cor azul reflete o impacto da pesquisa em termos de número de citações. Nesse sentido, percebe-se que há uma concentração de produção evidenciada nos últimos seis anos. Ainda os dados revelam que o autor Ogbonnaya, C., apesar de ranqueado em quinto lugar pelos parâmetros dos índices H e G, ocupa a oitava posição nesta análise, em decorrência da falta de publicações nesta temática nos últimos dois anos.

Figura 4. Produção por ano dos dez autores mais produtivos nas bases WoS e Scopus



Nota: Dados extraídos do Biblioshiny.

Nota-se que o trabalho mais recente do gráfico, de 2022, vem sendo amplamente citado (cor azul mais intensa). Tal estudo realizado em colaboração por Guerci, Hauff e Gilardi, demonstra que as práticas de HPWPs podem correlacionar-se positiva ou negativamente com o bem-estar, a depender da percepção do trabalhador sobre estas ações dentro da gestão de recursos humanos. Ainda apontam para uma neutralidade ou indiferença nesta relação (Guerci et al., 2022).

Os autores Ferris, G., e Ogbonnaya, C., também são destaques neste gráfico. Ambos os cientistas acumulam um total de 98 citações. Destas, 51 menções são referidas ao artigo *High Performance Work Practice implementation and employee impressions of line manager leadership* que conta com a participação de Ferris, G., em colaboração com outros autores. O artigo versa que o sucesso para implementação e execução das práticas de HPWP depende da percepção dos funcionários sobre as habilidades políticas do gerente de linha, bem como, as relações afetivas entre estes. Uma vez que, o líder influencia no processo de formação das impressões dos trabalhadores sobre as políticas de gestão (Russell et al., 2018).

Já a investigação de Ogbonnaya, C., acumula o percentual de 7,8 citações por ano, sendo 39 no total ao longo do tempo no seu artigo

intitulado *High Performance Work Practices Employee Outcomes and Organizational Performance a 212 Multilevel Mediation Analysis*. Este estudo analisa o impacto integrado e isolado das práticas de HPWP sobre o bem-estar de trabalhadores a partir da perspectiva ganhos mútuos e resultados conflitantes (Ogbonnaya & Valizade, 2018).

Tendo em vista que o campo científico origina diversas formas de interesses entre os autores. Segundo Bourdieu (1983), o campo científico também é o lugar das disputas concorrenciais, no qual o objetiva-se a conquista da autoridade científica, ou seja, a capacidade técnica e poder social, também reconhecido por competência científica. Sendo assim, a avaliação dos pesquisadores mais influentes desta temática aponta não só para o crescimento das práticas científicas, mas indica o avanço da ciência, e denota o ganho de autoridade científica dos autores.

6. PERIÓDICOS CIENTÍFICOS MAIS RELEVANTES

As 40 publicações selecionadas para esse estudo, foram divulgadas por meio de 27 periódicos científicos. Foram considerados para a análise dos periódicos mais relevantes a Lei de *Bradford* e os índices H, G e m. A Lei de *Bradford*⁶ permite estimar o grau de relevância de periódicos em dada área do conhecimento. Assim, os periódicos que produzem o maior número de artigos sobre dado assunto formam um núcleo de periódicos, supostamente de maior qualidade ou relevância para aquela área (Brookes, 1969).

Os Índices H, G e m, como supracitado, são indicadores de impacto. Tais índices destacam-se por serem parâmetros robustos de avaliação, uma vez que, analisam de forma simultânea os aspectos

relativos à produção e ao impacto dos periódicos (Bornmann et al., 2008). A Tabela 2 apresenta um paralelo comparativo entre os índices e o ranqueamento dos periódicos a partir desses indicadores.

Tabela 2. Ranking dos periódicos científicos mais relevantes segundo a Lei de Bradford em comparação aos Índices H, G e m

Periódico	Rank	Freq	cumFreq	Zona	Periódico
International Journal Of Human Resource Management	1	11	11	Zona1	International Journal Of Human Resource Management
International Journal Of Human Resource Management	2	10	21	Zona2	International Journal Of Human Resource Management
International Journal Of Human Resource Management	3	9	30	Zona3	International Journal Of Human Resource Management

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/praticas-de-alto-desempenho-uma-revisao-sistemica-e-mapeamento-bibliometrico?noblockage>

Nota: Dados extraídos do Biblioshiny. Rank= posição no ranking dos periódicos de acordo com a produtividade. Freq= Frequência de publicações. cumFreq= Frequência acumulada de publicações. Zona1= 1/3 artigos relevantes periódicos especializados na temática. Zona2= maior número de publicações em periódicos não especializados no tema. TC= Total de citações; NP= Número de publicações. IP = ano inicial das publicações.

Os dados demonstram que, oito entre os dez primeiros periódicos científicos mais relevantes com artigos sobre as práticas de alto

desempenho, ocupam as mesmas posições no ranking, de acordo com os parâmetros da Lei de *Bradford* e aos índices H, G e m. A exceção acontece para os periódicos *International Journal of Productivity and Performance Management* e *Human Resource Management*.

O periódico *International Journal of Productivity and Performance Management* ocupa o segundo lugar de acordo com a lei de *Bradford* e a terceira posição conforme os índices H, G e m. O mesmo ocorre para o periódico *Human Resource Management* terceiro lugar para a lei de *Bradford* e segundo lugar para os índices H, G e m. Por se tratar de medidas diferentes de avaliação, a lei de *Bradford* e os índices H, G e m, a justificativa para tal diferença de posições repousa no peso dos indicadores que calculam a relevância do periódico (Brookes, 1969; Hirsch, 2005).

Assim, para a lei de *Bradford* o periódico *International Journal of Productivity and Performance Management* ao ocupar a Zona 1, enquadra-se como uma revista científica especializada no assunto sobre as práticas de alto desempenho, se comparada a *Human Resource Management*. Por outro lado, conforme os indicadores dos índices H, G e m, o maior peso repousa quantidade de citações, o que faz com que o periódico *Human Resource Management* se posicione a frente do *International Journal of Productivity and Performance Management*.

Os periódicos listados na Tabela 2 têm escopo multidisciplinar com publicações relacionadas à gestão de recursos humanos e do conhecimento, incluindo gerenciamento de carreira e mercado de trabalho, negócios internacionais, comportamento organizacional, gestão de pessoal e industrial, gestão de competências, dentre

outros. Abrangendo o amplo espectro da gestão de recursos humanos contemporânea, tais periódicos fornecem aos acadêmicos e gestores os mais recentes conceitos, ferramentas e informações para a resolução eficaz de problemas e tomada de decisão neste campo. Com estudos de relevância social, organizacional e individual.

Ainda cabe ressaltar que, a avaliação do comportamento da comunidade científica por meio da visibilidade do periódico oferece aos autores citados maior notabilidade, uma vez que, prestigiam-se e são oferecidas maiores recompensas àqueles artigos que alcançaram maiores quantidades de citações. O fator de impacto do periódico é uma medida relevante facilmente compreensível e robusta, pois indica a relevância da revista por meio de sua indexação, o permite a distribuição do estudo no meio científico de forma ampla (Villaseñor-Almaraz et al., 2019).

7. ARTIGOS MAIS INFLUENTES

Considerando os scores de citação das publicações, a Tabela 3 apresenta a lista dos 10 artigos mais citados e o total de citações no ano no campo das práticas de alto desempenho no trabalho. Sendo apresentados trabalhos produzidos ao longo da última década.

Tabela 3. Artigos mais influentes

Referência	Artigo	TC	TC/ ano
Sikora et al., (2015)	Sikora, D. M., Ferris, G. R., & Van Iddekinge, C. H. (2015). Line manager implementation perceptions as a mediator of relations between high-performance work practices	59	7,38

	and employee outcomes. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 100(6), 1908.		
Ogbonnaya et al., (2017)	Ogbonnaya, C., Daniels, K., Connolly, S., & van Veldhoven, M. (2017). Integrated and isolated impact of high-performance work practices on employee health and well-being: A comparative study. <i>Journal of occupational health psychology</i> , 22(1), 98.	39	6,50
Ogbonnaya e Valizade (2018)	Ogbonnaya, C., & Valizade, D. (2018). High performance work practices, employee outcomes and organizational performance: a 2-1-2 multilevel mediation analysis. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 29(2), 239-259.	39	7,80
Topcic et al., (2016)	Topcic, M., Baum, M., & Kabst, R. (2016). Are high-performance work practices related to individually perceived stress? A job demands-resources perspective. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 27(1), 45-66.	32	4,57
Wu et al., (2014)	Wu, N., Bacon, N., & Hoque, K. (2014). The adoption of high-performance work practices in small businesses: the influence of markets, business characteristics and HR expertise. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 25(8), 1149-1169.	28	3,11

Ramdani et al., (2014)	Ramdani, B., Guermat, C., Kechad, R., & Mellahi, K. (2013). The Efficacy of High Performance Work Practices in The Middle East.	25	2,78
O'Neill et al., (2011)	O'Neill, O. A., Feldman, D. C., Vandenberg, R. J., DeJoy, D. M., & Wilson, M. G. (2011). Organizational achievement values, high-involvement work practices, and business unit performance. <i>Human Resource Management, 50</i> (4), 541-558.	23	1,92
Russell et al., (2018)	Russell, Z. A., Steffensen, D. S., Ellen III, B. P., Zhang, L., Bishoff, J. D., & Ferris, G. R. (2018). High performance work practice implementation and employee impressions of line manager leadership. <i>Human Resource Management Review, 28</i> (3), 258-270.	20	4,00
Alatailat et al., (2019)	Alatailat, M., Elrehail, H., & Emeagwali, O. L. (2019). High performance work practices, organizational performance, and strategic thinking: A moderation perspective. <i>International Journal of Organizational Analysis</i> .	20	5,00
Gill e Meyer (2013)	Gill, C., & Meyer, D. (2013). Union presence, employee relations and high-performance work practices. <i>Personnel Review</i> .	19	1,90

Nota: Dados extraídos do Biblioshiny.

O artigo com o maior número de citações é o trabalho de Sikora e colaboradores, sob o título *Line manager implementation perceptions as a mediator of relations between high-performance work practices and employee outcomes*. O estudo demonstra a importância do gerente imediato e o seu papel crítico no processo de implantação das ações de HPWP. De acordo com a pesquisa, as habilidades políticas e relacionais de gerentes imediatos, facilita a adesão dos trabalhadores para esse tipo de gestão em alta performance. Além disso, boas relações interpessoais entre gerentes e subordinados afetam positivamente os resultados esperados das práticas de HPWP, resultando na diminuição da intenção de rotatividade, no aumento da satisfação no trabalho e da tomada de decisão participativa (Sikora et al., 2015).

O segundo artigo do *ranking* intitulado *Integrated and isolated impact of high-performance work practices on employee health and well-being: A comparative study*, foi conduzido por Ogbonnaya e colaboradores, apresenta a relação positiva das práticas de HPWP sobre a saúde e o bem-estar dos funcionários. O estudo foi analisado a partir da perspectiva integracionista, e defende que a implementação das práticas de HPWP em pacotes integrados de ações organizacionais, é mais significativo sobre o bem-estar dos trabalhadores, se comparada aos resultados isolados de medidas aplicadas separadamente pela gestão de recursos humanos (Ogbonnaya et al., 2017).

Outra investigação de Ogbonnaya em parceria com Valizade, é o terceiro no *ranking* das citações e foi denominado *High performance work practices, employee outcomes and organizational performance: a 2-1-2 multilevel mediation analysis*. Esse estudo de modo semelhante ao anterior, apresenta as práticas

de HPWP como estratégias organizacionais que impactam positivamente a satisfação, o engajamento dos trabalhadores e o desempenho organizacional, quando aplicadas de maneira conjunta e associadas às políticas organizacionais (Ogbonnaya & Valizade, 2018).

O artigo intitulado *Are high-performance work practices related to individually perceived stress? A job demands-resources perspective* ocupa a quarta posição entre os estudos mais citados. A investigação de Topcic e colaboradores aponta o impacto negativo das práticas de alto desempenho (HPWP). Ao contrário da maioria das pesquisas que demonstram os efeitos positivos de HPWPs, este estudo enfatiza a desvantagem das ações e sugere que algumas das práticas de alto desempenho estão associadas ao aumento do estresse individual do trabalhador (Topcic et al., 2016).

O quinto estudo mais citado foi desenvolvido por Wu e colaboradores no ano de 2014. Publicado no *The International Journal of Human Resource Management* o artigo titulado – *The adoption of high performance work practices in small businesses: the influence of markets, business characteristics and HR expertise* – aponta que características mercadológicas, como inflação, concorrência, escassez de mão de obra são fatores que mobilizam pequenas empresas, em sua maioria assessoradas por consultorias externas, a aderir as práticas de HPWP como estratégia de negócio. Objetivando o aumento da produtividade e o alcance de melhores resultados organizacionais, como diminuição da rotatividade dentre outros (Wu et al., 2014).

A sexta posição foi ocupada pelo estudo *The Efficacy of High-Performance Work Practices in The Middle East* desenvolvido por

Ramdani et al., (2014). A investigação examinou, o impacto das práticas de alto desempenho no trabalho (HPWP) nos resultados individuais e organizacionais de empresas argelinas. O estudo constatou que, apesar das práticas de HPWPs estarem positivamente associadas às atitudes e motivações dos funcionários, esse efeito não foi convertido nos resultados de nível organizacional, como o aumento do desempenho. Tal resultado segundo os autores, pode ser justificado pela influência de variáveis contextuais dispostas na cultura argelina, que divergem dos países ocidentais, que tradicionalmente são criadores e precursores das práticas de HPWP. O que indica a necessidade da adaptação cultural de algumas práticas de gestão (Ramdani et al., 2014).

Ocupando a sétima posição está o artigo escrito por de O'Neill et al., (2011) (O'Neill et al., 2011), intitulado *Organizational achievement values, high-involvement work practices, and business unit performance* veiculado pela *Human Resource Management*. O estudo testou separadamente um modelo de mediação e uma moderação, considerando a relação entre valores de realização, práticas de HPWP e desempenho. Como resultado, a investigação evidenciou que a cultura organizacional voltada para valores de realização, impulsiona a adoção e implementação das práticas de HPWP e conseqüentemente aumenta o desempenho organizacional, principalmente o voltado para a tarefa.

Baseado no modelo de formação de impressões, o artigo de Russell et al., (2018), ocupa a oitava posição no *ranking* dos artigos mais citados. O estudo defende que o sucesso na implantação e adesão das práticas de HPWP, depende da percepção positiva dos empregados a respeito do estilo de liderança do gerente imediato. Especificamente, os autores argumentam que as tendências afetivas

e atributos pessoais dos funcionários, interagem com o estilo do gerente imediato. Assim, ao se identificarem com o estilo de liderança, os trabalhadores tendem a aderir proativamente as práticas de gestão. Uma vez que, reconhecem tais mecanismos como legítimos, fruto da boa interação com seus superiores (Russell et al., 2018).

Por meio da análise das habilidades cognitivas de trabalhadores de diferentes empresas da Jordânia, Alatailat et al., (2019) destaca em seu estudo *High performance work practices, organizational performance, and strategic thinking: A moderation perspective*, o papel moderacional das práticas de HPWP na relação entre o pensamento estratégico e o desempenho organizacional. Segundo Alatailat et al., (2019), o efeito das práticas sobre o desempenho organizacional depende das habilidades cognitivas dos trabalhadores, tendo em vista que, o nível intelectual do indivíduo afeta o processo de compreensão das ações de HPWP, bem como o entendimento da cultura de pensamento estratégico das organizações. Em outras palavras, o estudo aponta para a necessidade de a organização conhecer de forma concisa o nível cognitivo de seus funcionários pois, o mapeamento de tais habilidades ajuda a gestão de RH alocar os indivíduos em funções estratégicas e obter o melhor aproveitamento do seu desempenho.

O manuscrito de Gill e Meyer (2013) encontra-se na décima posição entre os mais citados e objetivou-se a analisar a relação entre sindicatos, vínculos trabalhistas e a adoção de práticas de trabalho de alto desempenho (HPWP). Os resultados apresentados confirmam que sindicatos são bons aliados para o processo de implantação das práticas de HPWP nas organizações,

principalmente quando conservam um bom relacionamento com os empregados, fortalecendo os vínculos trabalhistas.

Como visto, a produção acadêmica e os diversos estudos têm contribuído para solidificar o conhecimento teórico do campo, abordando as diferentes perspectivas, dimensões constitutivas, temas-chave, tipologias e modelos que colaboram para o gerenciamento do fenômeno HPWPs. A análise dos artigos mais influentes, ante ao número de citações é fundamental para indicar quais as direções em pesquisas devem ser consideradas acerca da temática analisada, bem como apontar o caminho para novos estudos.

8. INSTITUIÇÕES COM MAIOR NÚMERO DE PUBLICAÇÕES

Na Tabela 4, apresenta-se as principais instituições de ensino e pesquisa onde atuam os pesquisadores que publicaram sobre gestão de recursos humanos com foco em práticas de HPWPs. Este é um indicador relevante, pois demonstra quais instituições possuem maior representatividade na produção acadêmica sobre o tema.

Tabela 4. Instituições com maior número de publicações

Instituição	País	Total de publicações/por ano
1. Universidade de Ciências da Malásia	Malásia	9
2. Universidade Helmut Schmidt - Universidade das Forças Armadas Federais Hamburgo	Alemanha	4

3. Universidade do Qatar	Qatar	4
4. Universidade de Hamburgo	Alemanha	4
5. Universidade de Tecnologia de Sydney	Austrália	3
6. Universidade de Aston	Inglaterra	2
7. Instituto Indiano de Tecnologia da Informação e Gestão	Índia	2
8. Universidade de Professional de Bangladesh (BUP)	Bangladesh	2
9. Universidade da cidade de Londres	Reino Unido	2
10. Universidade Tecnológica de Delhi	Índia	2

Nota: Dados Biblioshiny.

A Universidade de Ciências da Malásia é a primeira no *ranking* com o maior número de publicações. Embora esteja na 3ª posição entre os 20 países que mais têm pesquisas publicadas acerca do tema, das 26 publicações com origem no país entre os anos de 2011 e 2022, 9 (nove) tem autores vinculados à Universidade da Malásia. Em seguida temos a Universidade Helmut Schmidt (Universidade das Forças Armadas Federais Hamburgo – Alemanha), Universidade do Qatar e Universidade de Hamburgo (Alemanha), com a média de 4 (quatro) publicações ao ano.

Em observância aos dados coletados nas bases *WoS* e *Scopus*, 57,8% das instituições de ensino superior publicaram de 01 (um) a 03 (três) textos científicos em ambas as plataformas. Ao todo, foram avaliadas 20 (vinte) instituições de ensino e pesquisa, no período referido. De acordo com Cintra (2018), estudos científicos produzidos em

universidades têm papel fundamental na identificação de soluções tecnológicas e conceituais, que contribuem para a construção de estratégias para os diferentes segmentos da sociedade, a fim de, aprendê-las, difundi-las e propagar o conhecimento. O que demonstra a importância do indicador e sua representatividade no contexto científico.

Outro dado reforçado no ranking das universidades com o maior número de publicações, em conjunto com demais indicadores, é o crescimento dos estudos sobre as práticas de alto desempenho no trabalho em países asiáticos com perspectivas culturais não ocidentais. Esse resultado, além de confirmar o quanto fatores culturais podem influenciar no processo de escolha e nos resultados esperados das práticas de HPWP na organização, reforçam o caráter dinâmico e multideterminado das ações de alto desempenho (Manresa et al., 2021).

Ainda, tais resultados avigoram a necessidade da gestão em RH alinhar o conjunto de práticas escolhidas ao tipo de negócio, suas políticas de gestão e a cultura da empresa. Considerando os macrofenômenos como a cultura do país, suas leis e regras trabalhistas vigentes, associadas aos fatores econômicos, e sua influência nesta relação (Elewa, 2019).

Por fim e não menos importante, esse resultado confirma o déficit na produção acadêmica das universidades latino-americanas e sul-americanas no que diz respeito ao estudo e aplicabilidade das práticas de HPWPs nestes continentes, evidenciando a necessidade de mais estudos sobre essa temática (Pereira et al., 2018).

9. ANÁLISE DE CO-PALAVRAS

Considerando as 250 palavras-chave mais utilizadas pelos autores estruturou-se uma nuvem de palavras Figura 5. A nuvem de palavras, apresenta o panorama dos principais interesses de pesquisa que envolvem as práticas de HPWPs. As variáveis expostas na Figura 5 expressam o grau de frequência nas pesquisas. Quanto mais frequente a palavra for nas pesquisas, maior é o seu tamanho na nuvem de palavras. Com isso, estudos demonstram que, *high-performance work practices* obteve frequência igual a 14 (catorze), *high performance work practices* (7), *high performance work practices* (hpwps) (4), *human resource management* (4), *management* (4), *performance* (4).

Figura 5. Nuvem de palavras com maior frequência nas pesquisas



Nota: Dados extraídos do Biblioshiny.

Resultado semelhante foi encontrado no mapa temático representado pela Figura 6. O mapa temático, apesar de considerar o critério de 250 palavras-chave mais utilizadas pelos autores, agrega como um diferencial de análise, a exigência de que cada uma dessas

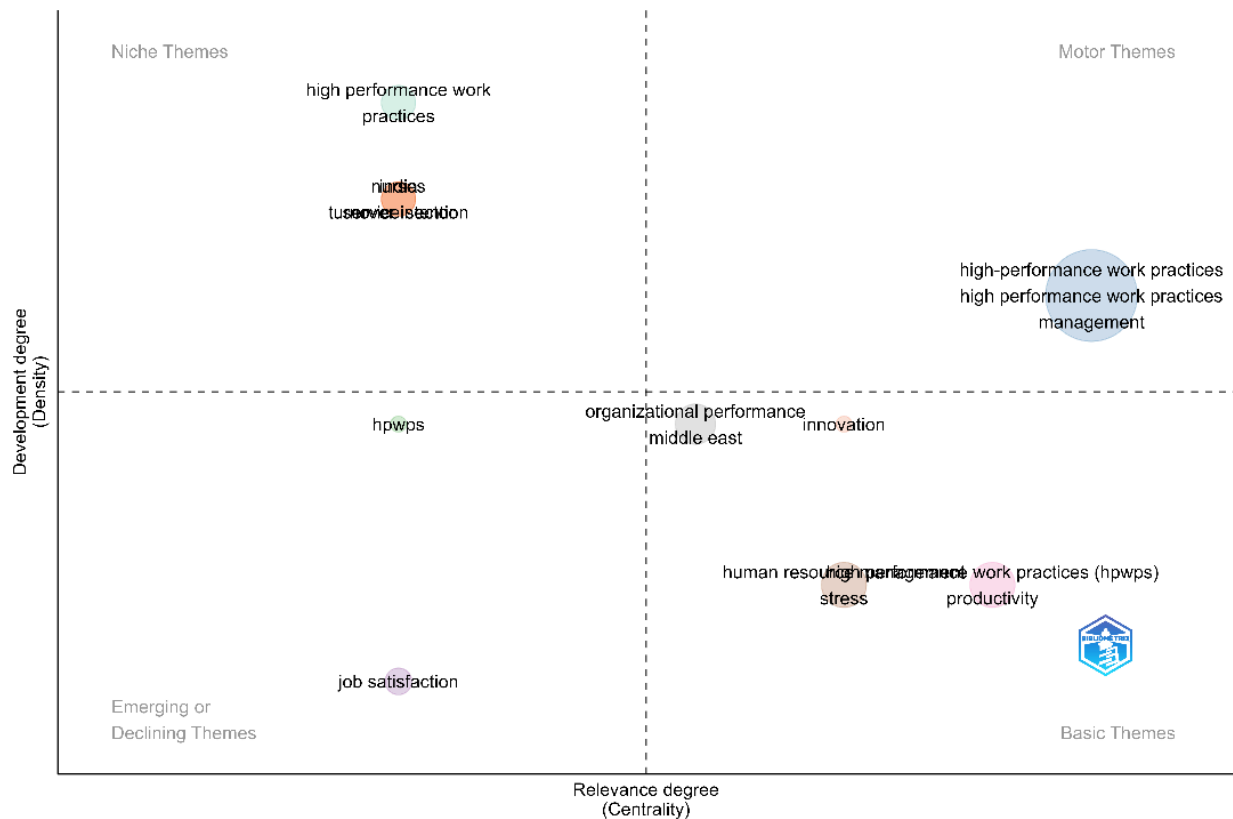
palavras, tenha pelo menos, 15 ocorrências, para ser considerada como um *cluster*.

Assim, os *clusters* (temas de pesquisa) no mapa temático, são definidos com base no agrupamento, de determinado elemento, dados pelos termos/palavras-chave. Cada agrupamento é formado por um conjunto de publicações com um mesmo enfoque, estruturados e classificados por duas dimensões. A primeira dimensão de classificação do *cluster* equivale ao critério de centralidade, que delimita a relevância de um tema no desenvolvimento do campo teórico. A segunda dimensão refere-se a densidade, que diz respeito à coesão interna das palavras que compõem um determinado assunto (Cobo et al., 2011).

O tamanho do *cluster* é definido pelo peso bibliográfico que cada um possui, em relação a quantidade de pesquisas associadas as palavras e a quantidade de citações. A tonalidade empregada determina a que o termo o *cluster* pertence. Dessa forma, eles são as categorias de pesquisas. Essa associação também é conhecida como “coocorrência”. Nisso, observando o quadrante apresentado na Figura 6, nota-se que as palavras elencadas são as representações dos termos, as quais se dão por rótulos formado pelas palavras-chave mais utilizadas nos artigos que compõem a amostra da análise bibliométrica (Lima et al., 2018).

No total, foram encontrados 9 (nove) *Clusters* divididos por cores e tamanhos, sendo eles: *high performance work practices*, *Nurses/Turnover intention*, *hpwps*, *job satisfation*, *high performance work practices/ management*, *organizational performance middle east*, *innovation*, *humam resource management/stress*, *high performance work practices/productivity*.

Figura 6. Mapa temático dos clusters



Nota: Dados extraídos do Biblioshiny.

O quadrante superior esquerdo abrange temas muito especializados, de caráter periférico, que possuem relevância secundária para os pesquisadores (Cobo et al., 2011). Logo, o *clusters* denominados *high performance work practices* (azul) trata-se dos estudos que apresentam as práticas de HPWP e suas definições, sem aparente correlações com outras variáveis. No mesmo quadrante, também se encontra o *cluster Nurses/Turnover intention* (laranja), que está relacionado a trabalhos que analisam o impacto das práticas de HPWP sobre a intenção de rotatividade em um público de trabalhadores específico, neste caso os enfermeiros. Por serem temas investigados de maneira isolada, estes estudos apresentam relevância marginal para o campo científico das práticas de HPWP.

O quadrante inferior esquerdo engloba temas relativamente desenvolvidos e marginais, que estão em emergência ou em desaparecimento (Cobo et al., 2011). Assim, o dado revela que o *cluster Job satisfaction* está em declínio na literatura organizacional das práticas, pelos baixos níveis de centralidade e densidade, portanto, infere-se que *Job satisfaction* seja uma temática cada vez menos explorada pelos pesquisadores. Para explicar tal declínio na temática, parte-se do pressuposto de que as bases de dados se transformaram na principal fonte de informação para medir o impacto de uma produção acadêmica, o qual, por sua vez, é atribuído ao autor e à instituição em que foi gerado o estudo, permitindo as mais diferentes análises e colaborando para as comparações dos desempenhos acadêmicos (Droescher & Da Silva, 2014).

Uma das razões do declínio de algumas temáticas dentro das bases de dados, se dá pelo próprio direcionamento e interesse no assunto da determinada base. O que mobiliza pesquisadores adequarem suas publicações de acordo com a tendência temática observada nas bases de dados, uma vez que, acompanham a evolução das medidas de impacto. Na mesma direção, editores de periódicos na tentativa de driblar os recursos financeiros cada vez mais escassos para a pesquisa, buscam publicações mais atrativas, com assuntos em voga, a fim de, captar os recursos das bibliotecas (Droescher & Da Silva, 2014).

Situado acima do *cluster job satisfaction* no mesmo quadrante próximo a linha da centralidade está o *cluster hpwps* (azul). O posicionamento deste agrupamento deve ser compreendido com cautela, uma vez que, tal *cluster* pode representar uma tendência de pesquisa, por estar próximo da linha de centralidade, indicando um

caráter de ascensão da temática. Bem como, representar um tema em declínio se considerados os fatores de impacto, relacionados número de citações recebidas no período de dois anos pelo número de todos os artigos publicados nesse periódico durante esse mesmo período (Cobo et al., 2011; Droescher & Da Silva, 2014).

Dessa forma, considerando o tema hpwps como uma alternativa relevante para os estudos de estratégias organizacionais e práticas de gestão em recursos humanos, já confirmados em outros indicadores neste estudo, infere-se que este *cluster* hpwps indica a ascensão do tema.

Por sua vez, o quadrante superior direito abrange temas que são bem explorados e relevantes para a estruturação de um campo de pesquisa (Cobo et al., 2011). Assim, os *clusters high performance work practices* (Prática de alto desempenho no trabalho) e *Management* (Gestão) que apresentam alta centralidade e densidade, são considerados os temas centrais, uma vez que, fomentam o campo de pesquisa das práticas de HPWP. desta forma, por se tratar de temas centrais, estes *clutesrs* englobam outras sub - temáticas como: *performance* (desempenho), *employee performance* (desempenho do funcionário), *human resource* (recursos humanos) e *trust in* (confiança em).

Por fim, no quadrante inferior direito estão localizados os temas básicos, transversais, gerais e importantes para o referido campo (Cobo et al., 2011). Detalhados também na nuvem de palavras, Figura 6, são eles: *organizational performance middle east* (desempenho organizacional no Oriente Médio), *innovation* (inovação), *humam resource management* (Gestão em recursos humanos), *stress*

(estresse), *high performance work practices* (práticas de alto desempenho no trabalho) e *productivity* (produtividade).

Apesar de serem considerados importantes este *cluster* indica a variabilidade temática do assunto, o que reforça a pluralidade do construto HPWPs e suas possibilidades de correlação. Além de suas formas de medida, os critérios de seleção para escolha das práticas, e quais os fatores interferem nos resultados esperados destas nas organizações (Garg, 2019).

Como visto, em ambas as representações gráficas, nuvem de palavras e mapa temático, os principais temas de pesquisa que envolvem as práticas de alto desempenho são semelhantes, entretanto, confirmam o multideterminismo do fenômeno, é o que se conclui neste levantamento.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo apresentar o estado da arte da produção internacional e nacional, assim como a prevalência de estudos sobre as práticas de HPWP. Para tal, foi desenhado um panorama atual das investigações, por meio de uma revisão sistemática da literatura com análises bibliométricas. Considerando os indicadores bibliométricos: publicações ao longo do tempo; autores mais produtivos; periódicos mais produtivos; principais países onde os artigos foram desenvolvidos; artigos com o maior número de citações; Instituições com maior número de publicações; e *Clusters* de “coocorrência” de palavras.

A partir da base de dados *Web of Science* e *Scopus*, foi realizada a análise em 40 trabalhos científicos, no período de 2011 a 2022, a fim de contribuir com o avanço do conhecimento teórico para futuras

pesquisas a respeito acerca do tema. Desta forma, constatou-se um incremento da produção acadêmica ao longo dos anos no número de pesquisas sobre a temática analisada, mas especificamente a partir do ano de 2017. Esse resultado certifica a importância da crescente discussão dentro da comunidade científica, e ressalta a necessidade de se promover estudos e publicações principalmente nos países latino-americanos, sobre o tema.

Em sua maioria os artigos publicados referem-se a estudos quantitativos com uso de dados empíricos, autorrelatados por meio de instrumentos e questionários com análises estatísticas. O Reino Unido, Alemanha e Malásia são os países mais produtivos do mundo, responsáveis por cerca de 48,8% da produção total de artigos no campo das práticas de HPWP. Tradicionalmente os estudos sobre as práticas de HPWP têm origem ocidental, no entanto, fora observado um crescente aumento de investigações sobre as ações de alto desempenho em países das regiões do Oriente Médio, Índia, Japão dentre outros. Cabe ressaltar que, três entre os cinco primeiros países com o maior número de produção científica, são localizados na região oriente.

Em relação à produtividade observa-se a predominância de autores filiados a universidades tradicionais situados no ocidente, como Alemanha, Reino Unido e Estados Unidos. Em destaque de produtividade, associados aos índices de fator de impacto estão os autores Hauff, S. (Alemanha) com quatro artigos, seguido por Bacon, N. (Reino Unido), Ferris, GR (Estados Unidos) e Hoque, K. (Reino Unido), com duas publicações cada. Estes acumulam cerca de 270 citações no geral, com investigações ranqueadas entre os artigos mais influentes.

Dentre os periódicos mais relevantes, se destacam o *International Journal Of Human Resource Management*, *International Journal Of Productivity And Performance Management* e o *Human Resource Management* por seus altos níveis de produtividade acadêmica, relevância e o impacto nesse campo teórico, com publicações significativas e qualificadas, altamente difundidas pela comunidade científica.

Analisando a lista dos artigos mais citados, o mais influente é o estudo *Line manager implementation perceptions as a mediator of relations between high-performance work practices and employee outcomes*, produzido por Sikora et al., (2015), cuja contribuição principal foi demonstra o poder mediacional das práticas de HPWP, e o seu impacto na intenção de rotatividade, satisfação no trabalho e tomada de decisão participativa.

Com relação as instituições de ensino superior com o maior número de publicações temos a Universidade de Ciência da Malásia com cerca de nove publicações por ano sobre a temática. Esse percentual além de reforçar o crescimento dos estudos das práticas na região oriente, aponta para importante representatividade da produção acadêmica e sua influência nos processos reflexivos dos diversos temas que contribuem para o desenvolvimento e avanço da sociedade.

No tocante à análise das palavras-chave utilizadas pelos autores permitiu-se a identificação de 9 (nove) linhas de pesquisa. Sendo destas 3 linhas categorizadas como temas centrais por sua relevância, são elas: *high performance work practices*, *high performance work practices* (Prática de alto desempenho no trabalho) e *Management* (Gestão). Por se tratar de temas centrais,

que fomentam o campo de investigações sobre HPWP, estes *clusters* englobam outras sub - temáticas como: *performance* (desempenho), *employee performance* (desempenho do funcionário), *human resource* (recursos humanos) e *trust in* (confiança em).

Além desses, são tópicos de pesquisa comuns deste campo os temas: *organizational performance middle east* (desempenho organizacional no Oriente Médio), *innovation* (inovação), *human resource management* (Gestão em recursos humanos), *stress* (estresse), *high performance work practices* (práticas de alto desempenho no trabalho) e *productivity* (produtividade).

Em suma, o presente estudo apresenta contribuições teóricas relevantes sobre o estado da arte dos estudos das práticas de alto desempenho, ao demonstrar as diferentes perspectivas teóricas que indicam sua diversidade conceitual, bem como a variedade de antecedentes e consequentes. Ainda, essa investigação aponta para as principais tendências deste campo e revela a insipiência de investigações sobre essa temática, nos países latino-americanos. Como constatado nos últimos 10 anos, não foram encontrados registros de investigações acerca das práticas de HPWP nas bases consultadas. Assim, ao se confirmar este dado, esse levantamento torna-se o pioneiro neste continente.

Como limitações do estudo, pode-se considerar o critério de inclusão adotado. Foram considerados apenas os estudos categorizados na modalidade de artigo científico, presentes nas referidas bases. Com isso, foram retirados artigos de congressos, resumos, teses e dissertações. Isto posto, como apontamento para futuras investigações sugere-se que os trabalhos considerem outros bancos

de artigos científicos, adicionando outros termos de busca, bem como o levantamento de outras informações textuais dos estudos a fim de, incrementar as análises da investigação.

Ademais, sugere-se a continuidade nas análises bibliométricas da temática abordada para o conhecimento do estado atual das publicações, tendências e oportunidades de pesquisas. Por fim, é sugerido o aumento de investigações sobre os antecedentes e consequentes das práticas de HPWP, a fim de consolidar sua rede nomológica.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aghaei Chadegani, A., Salehi, H., Md Yunus, M. M., Farhadi, H., Fooladi, M., Farhadi, M., & Ale Ebrahim, N. (2013). A comparison between two main academic literature collections: Web of science and scopus databases. *Asian Social Science*, 9(5), 18–26. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n5p18>

Alatailat, M., Elrehail, H., & Emeagwali, O. L. (2019). High performance work practices, organizational performance and strategic thinking: A moderation perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 370–395. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2017-1260>

Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959–975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>

Arthur, J. B., Herdman, A. O., & Yang, J. (2021). Which Way to High Performance? Comparing Performance Effects of High-Performance Work System Components in Small- to Medium-Sized

Establishments. *ILR Review*, 74(2), 352–387.
<https://doi.org/10.1177/0019793919893668>

Bornmann, L., Mutz, R., & Daniel, H.-D. (2008). Are there better indices for evaluation purposes than the index? A comparison of nine different variants of the index using data from biomedicine. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 59(5), 830–837. <https://doi.org/10.1002/asi.20806>

BOURDIEU, P. (1983). *O Campo científico em Sociologia*. São Paulo: Ática. Boxall, P., & Macky, K. (2014). High-involvement work processes, work intensification and employee well-being. *Work, Employment and Society*, 28(6), 963–984. <https://doi.org/10.1177/0950017013512714>

Brookes, B. C. (1969). Bradford's law and the bibliography of science. *Nature*, 224(5223), 953–956. <https://doi.org/10.1038/224953a0>

Cintra, P. R. (2018). A produção científica sobre docência no ensino superior: uma análise bibliométrica da SciELO Brasil. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)*, 23(2), 567–585. <https://doi.org/10.1590/s1414-40772018000200016>

Cobo, M. J., López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., & Herrera, F. (2011). Science mapping software tools: Review, analysis, and cooperative study among tools. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 62(7), 1382–1402. <https://doi.org/10.1002/asi.21525>

Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a Happy Worker is Really a Productive Worker. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182–199. <https://doi.org/10.1037//106W087.53.3.182>

Droescher, F. D., & Da Silva, E. L. (2014). O pesquisador e a produção científica. *Perspectivas em Ciencia da Informacao*, 19(1), 170–189. <https://doi.org/10.1590/S1413-99362014000100011>

Egghe, L., & Rousseau, R. (2006). An informetric model for the Hirsch-index. *Scientometrics*, 69(1), 121–129. <https://doi.org/10.1007/s11192-006-0143-8>

Elewa, A. H. (2019). Organizational Culture, Organizational Trust and Workplace Bullying Among Staff Nurses at Public and Private Hospitals. *International Journal of Nursing Didactics*, 09(04), 10–20. <https://doi.org/10.15520/ijnd.v9i04.2512>

Galvão, M. C. B., & Ricarte, I. L. M. (2019). Systematic literature review: concept, production and publication. *Logeion: Filosofia da Informação*, 6(1), 57–73.

Garg, N. (2019). High performance work practices and organizational performance-mediation analysis of explanatory theories. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(4), 797–816. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0092>

Gill, C., & Meyer, D. (2013). Union presence, employee relations and high performance work practices. *Personnel Review*, 42(5), 508–528. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2011-0117>

Guerci, M., Hauff, S., & Gilardi, S. (2022). High performance work practices and their associations with health, happiness and relational well-being: are there any tradeoffs? *International Journal of Human Resource Management*, 33(2), 329–359. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1695647>

Gurevitch, J., Koricheva, J., Nakagawa, S., & Stewart, G. (2018). Meta-analysis and the science of research synthesis. *Nature*, *555*(7695), 175–182. <https://doi.org/10.1038/nature25753>

Cutiérrez-Salcedo, M., Martínez, M. Á., Moral-Munoz, J. A., Herrera-Viedma, E., & Cobo, M. J. (2018). Some bibliometric procedures for analyzing and evaluating research fields. *Applied Intelligence*, *48*(5), 1275–1287. <https://doi.org/10.1007/s10489-017-1105-y>

Hauff, S., Alewell, D., & Hansen, N. K. (2018). Further exploring the links between high-performance work practices and firm performance: A multiple-mediation model in the German context. *German Journal of Human Resource Management*, *32*(1), 5–26. <https://doi.org/10.1177/2397002217728251>

Hauff, S., Felfe, J., & Klug, K. (2020). High-performance work practices, employee well-being, and supportive leadership: spillover mechanisms and boundary conditions between HRM and leadership behavior. *International Journal of Human Resource Management*, December. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1841819>

Hirsch, J. E. (2005). An index to quantify an individual's scientific research output. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, *102*(46), 16569–16572. <https://doi.org/10.1073/pnas.0507655102>

Lima, F. V. R., Silva, F. C. da, Silva, G. J. F. da, Santos, J. A. B. dos, & Paixão, A. E. A. (2018). Identification of Clusters of the Scientific Production on Business Incubators. *International Journal of Advanced Engineering Research and Science*, *5*(11), 9–12. <https://doi.org/10.22161/ijaers.5.11.3>

Manresa, A., Bikfalvi, A., & Simon, A. (2021). Exploring the relationship between individual and bundle implementation of High-Performance Work Practices and performance: evidence from Spanish manufacturing firms. *International Journal of Industrial Engineering and Management*, 12(3), 187–205. <https://doi.org/10.24867/IJIEEM-2021-3-287>

Moral-muñoz, J. A., Herrera-viedma, E., Santisteban-espejo, A., Cobo, M. J., Herrera-viedma, E., Santisteban-espejo, A., & Cobo, M. J. (2020). 77520-Texto del artículo-249046-3-10-20200304.pdf. *El profesional de la información*, 29, 1–20.

O'Neill, O. A., Feldman, D. C., Vandenberg, R. J., DeJoy, D. M., & Wilson, M. G. (2011). Organizational achievement values, high-involvement work practices, and business unit performance. *Human Resource Management*, 50(4), 541–558. <https://doi.org/10.1002/hrm.20437>

Ogbonnaya, C., Daniels, K., Connolly, S., & van Veldhoven, M. (2017). Integrated and isolated impact of high-performance work practices on employee health and well-being: A comparative study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 98–114. <https://doi.org/10.1037/ocp0000027>

Ogbonnaya, C., & Valizade, D. (2018). High performance work practices, employee outcomes and organizational performance: a 2-1-2 multilevel mediation analysis. *International Journal of Human Resource Management*, 29(2), 239–259. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1146320>

Packer, A. L. (2009). *The SciELO Open Access: a gold way from the south* | Abel L Packer - Academia.edu. 111–126.

http://www.academia.edu/2505151/The_SciELO_Open_Access_a_gold_way_from_the_south

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., & Moher, D. (2021). Updating guidance for reporting systematic reviews: development of the PRISMA 2020 statement. *Journal of Clinical Epidemiology*, *134*, 103–112. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2021.02.003>

Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., Mcdonald, S., ... Mckenzie, J. E. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: Updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *The BMJ*, *372*. <https://doi.org/10.1136/bmj.n160>

Pereira, V. E., Fontinha, R., Budhwar, P., & Arora, B. (2018). Human resource management and performance at the Indian Railways. *Journal of Organizational Change Management*, *31*(1), 47–61. <https://doi.org/10.1108/JOCM-04-2017-0157>

Proetti, S. (2018). As Pesquisas Qualitativa E Quantitativa Como Métodos De Investigação Científica: Um Estudo Comparativo E Objetivo. *Revista Lumen - ISSN: 2447-8717*, *2*(4). <https://doi.org/10.32459/revistalumen.v2i4.60>

Ramdani, B., Mellahi, K., Guermat, C., & Kechad, R. (2014). The efficacy of high performance work practices in the Middle East: evidence from Algerian firms. *International Journal of Human Resource Management*, *25*(2), 252–275. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.826918>

Rhee, S. Y., Park, J., & Shin, H. D. (2020). High-performance work practices and organizational innovativeness: The roles of relational coordination competencies and market turbulence as a mediator or moderator. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030083>

Russell, Z. A., Steffensen, D. S., Ellen, B. P., Zhang, L., Bishoff, J. D., & Ferris, G. R. (2018). High performance work practice implementation and employee impressions of line manager leadership. *Human Resource Management Review*, 28(3), 258–270. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.003>

Salameh, J. P., Bossuyt, P. M., McGrath, T. A., Thombs, B. D., Hyde, C. J., MacAskill, P., Deeks, J. J., Leeflang, M., Korevaar, D. A., Whiting, P., Takwoingi, Y., Reitsma, J. B., Cohen, J. F., Frank, R. A., Hunt, H. A., Hooft, L., Rutjes, A. W. S., Willis, B. H., Gatsonis, C., ... McInnes, M. D. F. (2020). Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis of diagnostic test accuracy studies (PRISMA-DTA): Explanation, elaboration, and checklist. *The BMJ*, 370(12). <https://doi.org/10.1136/bmj.m2632>

Sikora, D. M., Ferris, G. R., & Van Iddekinge, C. H. (2015). Line manager implementation perceptions as a mediator of relations between high-performance work practices and employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 100(6), 1908–1918. <https://doi.org/10.1037/apl0000024>

Topcic, M., Baum, M., & Kabst, R. (2016). Are high-performance work practices related to individually perceived stress? A job demands-resources perspective. *International Journal of Human Resource*

<https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1043136>

Van Veldhoven, M., Van den Broeck, A., Daniels, K., Bakker, A. B., Tavares, S. M., & Ogbonnaya, C. (2020). Challenging the Universality of Job Resources: Why, When, and For Whom Are They Beneficial? *Applied Psychology*, 69(1), 5–29. <https://doi.org/10.1111/apps.12211>

Villaseñor-Almaraz, M., Islas-Serrano, J., Murata, C., & Roldan-Valadez, E. (2019). Impact factor correlations with Scimago Journal Rank, Source Normalized Impact per Paper, Eigenfactor Score, and the CiteScore in Radiology, Nuclear Medicine & Medical Imaging journals. *Radiologia Medica*, 124(6), 495–504. <https://doi.org/10.1007/s11547-019-00996-z>

Wu, N., Bacon, N., & Hoque, K. (2014). The adoption of high performance work practices in small businesses: The influence of markets, business characteristics and HR expertise. *International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1149–1169. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816865>

¹ Doutora em psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Docente e psicóloga clínica e do trabalho, com ênfase em saúde mental do trabalhador e práticas de bem-estar no trabalho. E-mail: contato@arianafidelis.com

² Psicóloga, mestre em Filosofia Política (UFG) e doutora em Psicologia (UnB), com pós-doutorado pelo Instituto Universitário de Lisboa - ISCTE/IUL. Professora titular da PUC GO. E-mail: helenides@gmail.com

³ Doutora em psicologia. pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Psicóloga do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás. Atua em psicologia com ênfase em Psicologia do trabalho e organizacional. E-mail: rosehelen.rh@gmail.com

⁴ Bacharel em Administração com habilitação em Comércio Exterior pela Universidade Salgado de Oliveira (2003). Especialista em Gestão de Pessoas e Estratégias Financeiras pela IAESUP(2015), Mestre em Psicologia pela PUCGO. E-mail: jordanagpvilar@gmail.com

⁵ Psicólogo pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (2020) Perito Judicial na Justiça do Trabalho em Goiás (TRT 18 Região). Tem experiência na área de Psicologia, com ênfase em neuropsicologia e Psicologia Organizacional. E-mail: contato@ifvpsicologia.com.br

⁶ A Lei de Bradford, relacionada à dispersão da literatura periódica científica, enuncia que “se periódicos científicos forem ordenados em ordem decrescente de produtividade de artigos sobre determinado assunto, poderão ser divididos em um núcleo de periódicos mais particularmente dedicados ao assunto e em vários grupos ou zonas, contendo o mesmo número de artigos que o núcleo. O número de periódicos (n), no núcleo e zonas subsequentes, variará na proporção 1:n:n² [...]” Brookes (1969). A Lei de Bradford sugere que na medida em que os primeiros artigos sobre um novo assunto são escritos, eles são submetidos a uma pequena seleção, por periódicos apropriados, e se aceitos, esses periódicos atraem mais e mais artigos, no decorrer do desenvolvimento da área de assunto. Ao mesmo tempo, outros periódicos publicam seus primeiros artigos sobre o assunto. Se o assunto continua a se desenvolver, emerge eventualmente um

núcleo de periódicos, que corresponde aos periódicos mais produtivos em termos de artigos, sobre o tal assunto. Brookes (1969), refere-se a esse fenômeno como o “mecanismo do sucesso gerando o sucesso”.