

AMPLIANDO A ANÁLISE: UM PANORAMA DOS ESTUDOS SOBRE GESTÃO DE PESSOAS E SUAS PECULIARIDADES NAS PUBLICAÇÕES DE CONGRESSOS ENTRE 1997 E 2015

ANDRÉ LUÍS JANZKOVSKI CARDOSO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO (UFMT)
cardoso9778@gmail.com

NATHÁLIA PROCHNOW NAGAI

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO (UFMT)
nagainathalia@gmail.com

LOANNA RODRIGUES SILVA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO (UFMT)
loanna_phn@hotmail.com

THATIANY DA SILVA DIAS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO (UFMT)
thatidias79@gmail.com

Introdução

Pesquisadores de determinadas áreas do conhecimento tendem a se agrupar em redes de produção de conhecimento, formais ou informais, buscando ampliar o conhecimento científico. Nas redes de produção de conhecimento, o compartilhamento de descobertas impulsionam outros pesquisadores a ampliar seus estudos o que pode levar ao desenvolvimento do conhecimento científico (KUHN, 2006; POPPER, 1979).

Problema de Pesquisa e Objetivo

Busca-se identificar características dessa produção, em termos de temáticas estudadas, coautoria e coprodução das publicações e, apresentando reflexões em termos da evolução da área, identificando os principais contribuintes para o desenvolvimento da área de gestão de pessoas no Brasil. O uso de análises múltiplas envolvendo aspectos qualitativos e quantitativos é um diferencial desse artigo, pois leva a uma complementaridade de visões sobre o fenômeno estudado.

Fundamentação Teórica

Estudos sociométricos possibilitam analisar as redes sociais formadas por autores e suas instituições, favorecendo o mapeamento da contribuição no desenvolvimento científico de determinada área de interesse. Os laços entre atores em uma rede social podem ser fortes ou fracos (GRANOVETTER, 1973). Um laço forte consiste em uma conexão direta entre atores, por exemplo, quando em publicações de coautoria em que as informações compartilhadas tendem a ser repetidas e reforçadas, com baixa tendência para mudança (BURT, 1992).

Metodologia

Para este estudo foram utilizadas as análises qualitativa e quantitativa por meio da sociometria. Foram consideradas todas as publicações sobre recursos humanos e gestão de pessoas, desde 1997, em quatro dos principais congressos de administração do Brasil: EnANPAD, EnGPR, SemeAD e Convibra. Assim, foram analisados 2.709 artigos em termos de autoria, vínculo do autor à instituição de ensino superior (IES), área temática principal e secundária, abordagem de pesquisa, métodos utilizados, objetivos e resultados alcançados.

Análise dos Resultados

Os resultados revelam uma alteração dos autores intermediadores da rede de produção nacional, indica questões relacionadas a atores e IES no que tange aos principais temas em gestão de pessoas e apresenta uma reflexão utilizando o indicador de autoria posicional para explicar as mudanças das redes de coautoria e coprodução

Conclusão

No 2º período analisado há a inclusão de algumas IES com elevado número de autorias e outras que aparecem no cenário como intermediadoras, apesar de não serem destaques em termos de número de artigos publicados. Contudo, as principais IES do 1º período ainda se mantem como destaques da produção na área. No 2º período de análise surgem novos nomes e que começam a se destacar como intermediadores, e a que tudo leva a crer, mesmo não tendo números elevados de publicações, conforme revelou a análise de correlação apresentada. O índice de autoria posicional se mostrou relevante na análise da área.

Referências Bibliográficas

BERTERO, C. O.; CALDAS, M. P.; WOOD JR, T. Produção científica em administração de empresas: provocações, insinuações e contribuições para um debate local. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 3, n. 1, p. 147-178, jan./abr.1999.

_____; KEINERT, T. M. M. A evolução da análise organizacional no Brasil (1961-93). *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 34, n. 3, p. 81-90, maio/jun. 1994.

BURT, R. *Structural holes: the social structure of competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1992.

AMPLIANDO A ANÁLISE: UM PANORAMA DOS ESTUDOS SOBRE GESTÃO DE PESSOAS E SUAS PECULIARIDADES NAS PUBLICAÇÕES DE CONGRESSOS ENTRE 1997 E 2015

Considerações iniciais

Pesquisadores de determinadas áreas do conhecimento tendem a se agrupar em redes de produção de conhecimento, formais ou informais, buscando ampliar o conhecimento científico. Nas redes de produção de conhecimento, o compartilhamento de descobertas impulsionam outros pesquisadores a ampliar seus estudos o que pode levar ao desenvolvimento do conhecimento científico (KUHN, 2006; POPPER, 1979). As trocas e contribuições entre diferentes membros em seus subgrupos pode descrever a história intelectual de determinada área do conhecimento, pois compartilhar conhecimento por meio de pesquisas e seus resultados evidencia a vitalidade de determinada área sendo indicativo do caminho trilhado por seus membros na ampliação do conhecimento de seus programas de pesquisa (LAKATOS; MUSGRAVE, 1979).

A participação e a publicação de estudos em congressos, por meio das apresentações, debates e críticas, leva ao aprimoramento das reflexões e a ampliação dos conhecimentos de seus autores. Contudo, o aumento quantitativo do número de submissões e de publicações em congressos deve também passar por uma análise mais crítica em termos qualitativos. A produção científica em administração vem sendo analisada em diversas áreas e com diferentes parâmetros (BERTERO; KEINERT, 1994; MACHADO-DA-SILVA, CUNHA; AMBONI, 1990; VERGARA; CARVALHO, 1995). O uso de análises múltiplas envolvendo aspectos qualitativos e quantitativos pode levar a uma complementaridade de visões sobre o fenômeno estudado e apresentar um panorama indicativo da qualidade e da quantidade da produção científica.

Outras pesquisas tiveram como foco publicações no EnANPAD, ou no EnGPR ou no SemeAD, ou em revistas nacionais com classificação QUALIS. Assim, entende-se oportuna uma ampliação das análises totalizando os artigos publicados em quatro dos principais congressos que tratam do tema Gestão de Pessoas. O emprego das análises qualitativa e quantitativa, com o uso da sociometria, busca promover uma visão mais ampla e com ferramentas analíticas mais sofisticadas, o que suplanta limitações de trabalhos anteriores.

Este artigo apresenta uma visão geral dos 2.709 artigos publicados, entre 1997 e 2015, nos congressos EnANPAD, EnGPR, SemeAD e Convibra, a partir de análises sociométricas e qualitativas. Busca-se identificar características dessa produção, em termos de temáticas estudadas, coautoria e coprodução das publicações e, apresentando reflexões em termos da evolução da área, identificando os principais contribuintes para o desenvolvimento da área de gestão de pessoas no Brasil. O uso de análises múltiplas envolvendo aspectos qualitativos e quantitativos é um diferencial desse artigo, pois leva a uma complementaridade de visões sobre o fenômeno estudado. A análise qualitativa busca indicar os principais temas relacionados à gestão de pessoas, os principais autores contribuintes por temática, o tipo de abordagem de pesquisa, além dos métodos empregados pelos autores. A análise sociométrica discute as redes de coautoria (autores) e redes de coprodução (filiação) e apresenta uma crítica entre a quantidade de autorias e as contribuições dentro dessas redes, incluindo uma proposta de cálculo de autoria posicional, considerando os múltiplos autores e sua posição de autoria em cada artigo publicado. Os resultados revelam uma alteração dos autores intermediadores da rede de produção nacional, indica questões relacionadas a atores e IES no que tange aos principais temas em gestão de pessoas e apresenta uma reflexão utilizando o indicador de autoria posicional para explicar as mudanças das redes de coautoria e coprodução.

Marco Teórico

Estudos sociométricos possibilitam analisar as redes sociais formadas por autores e suas instituições, favorecendo o mapeamento da contribuição no desenvolvimento científico de determinada área de interesse. Os laços entre atores em uma rede social podem ser fortes ou fracos (GRANOVETTER, 1973). Um laço forte consiste em uma conexão direta entre atores, por exemplo, quando em publicações de coautoria em que as informações compartilhadas tendem a ser repetidas e reforçadas, com baixa tendência para mudança (BURT, 1992). Em contrapartida, um laço fraco se refere a contatos indiretos por meio de pontes, em que há diferentes fluxos de informação o que pode levar à inovação (GRANOVETTER, 1973). A ponte entre dois atores em uma rede é feita por um terceiro ator com publicações com os dois primeiros atores (autores).

Para o processo de análise de coautoria ou coprodução por meio de redes são produzidas matrizes para elaborar mapas representativos da distribuição de atores (autores ou IES) em dada área do conhecimento, delimitada pelo recorte de datas e fontes de documentos utilizados. Na análise das redes pode-se utilizar de diversos parâmetros que possibilitam determinadas comparações, sendo as principais a densidade, o grau de centralidade, o grau de intermediação e o número de componentes principais da rede. A densidade indica quantos atores dessa rede estão conectados uns aos outros dentre todas as possibilidades. O grau de centralidade (*degree*) indica a importância do ator na rede no tocante ao agenciamento entre diferentes atores (WASSERMAN; FAUST, 1994). A intermediação (*betweenness*) é uma medida baseada no número de caminhos mais curtos passando por um ator. Atores com uma alta intermediação desempenham o papel de conectar diferentes grupos de atores e são considerados os intermediadores. O componente principal da rede é formado pelo maior conjunto de atores conectados por laços. Na análise de redes os atributos de cada ator podem ser analisados de forma egocêntrica em que parâmetros de centralidade, intermediação, proximidade e existência de buracos estruturais são calculados assim como se há participação em componentes de rede.

Por meio da produção científica é possível observar a evolução de um campo de estudo específico, pois as relações sociais formadas pelos diversos autores de uma determinada rede são fatores relevantes no desenvolvimento do conhecimento científico e na consolidação de uma disciplina. Compreender essas relações torna possível mapear o conhecimento em determinada área de interesse.

Estudos Anteriores

Após um levantamento de todos os 2.709 artigos, publicados nos quatro congressos analisados neste artigo, foi possível identificar 45 estudos que fizeram uso de técnicas bibliométricas. Deve-se salientar que foram publicados 17 artigos no EnANPAD (sendo 5 em 2015), 13 artigos no EnGPR (7 na edição de 2015) e 15 artigos no SemeAD (3 em 2015), evidenciando a ampliação do emprego da bibliometria que só em 2015 alcançou 16 trabalhos relacionados a gestão de pessoas. Por limitação de espaço, são descritos nesta sessão apenas os artigos de 2015, mas os demais trabalhos podem ser conferidos no Apêndice A.

Montezano, Silva e Coelho Junior (2015) também analisaram as publicações na base de dados da CAPES de 2000 e 2014 sobre as competências humanas no trabalho. Os autores analisaram 104 artigos e indicaram o crescimento nos estudos envolvendo competências e gestão por competências, principalmente estudos marcados por influência americana e francesa, além de diversas lacunas a serem pesquisadas futuramente. Ademais, Mello, Fonseca e Santos (2015), a partir de 59 artigos publicados no EnGPR entre 2007 e 2013,

sinalizam que os estudos acerca da gestão de competências ainda permanecem no campo teórico reflexivo.

Mendonça, Santos e Paula (2015) analisaram 38 artigos sobre assédio moral encontrados na base de dados da CAPES e apresentados no EnANPAD entre os anos de 2000 a 2014. Como resultados indicaram amplos nichos de pesquisa inexplorados sobre a temática.

Ferreira (2015) analisou 30 artigos publicados em revistas nacionais e internacionais sobre a temática gestão do estresse no trabalho. Os resultados da pesquisa indicam um aumento na produção científica a partir de 2010, destacando-se um aumento de publicações em 2011, 2012 e 2014. Esse período de três anos foi responsável por 70% (21 artigos) da produção analisada, o que demonstra uma intensa produção do tema estresse.

O estudo de Andrade (2015) analisou os artigos publicados no EnANPAD entre 2004 e 2014 sobre o tema qualidade de vida no trabalho. Os principais resultados demonstraram que a publicação de estudos sobre QVT foi constante ao longo de dez anos.

Demo, Fogaça e Sá (2015) analisaram o tema políticas e práticas de gestão de pessoas no período de 2010 a 2014 em 50 artigos publicados em revistas nacionais. Os resultados apresentaram o aumento dos indicadores de produção científica no período analisado apontando o vigor acadêmico da área e a relevância estratégica para as organizações dos estudos relacionados às políticas e práticas de Gestão de Pessoas.

Ramos e Domingues (2015) analisaram 13 estudos que se dedicam ao tema de gestão do voluntariado, publicado em eventos e revistas. Os resultados mostram que a média de autores identificados nos artigos foi de 2,23. Predominam as pesquisas qualitativas (77%) com uso da técnica de entrevista apoiada pelo uso de documentos e/ou observação, e as demais de natureza quali/quantitativa (23%). A maioria dos estudos (92%) foi publicada em fontes classificadas pela CAPES como “B” (54%) e “A” (46%).

Spinelli-de-Sá e Lemos (2015) trabalharam com o tema sentido do trabalho no Brasil, realizando um estudo com 29 artigos publicados em periódicos com classificação Qualis/CAPES A2, B1 e B2 entre os anos 2000 e 2015. Entre os principais resultados indicam que não houve um número expressivo de publicações desta área e que parte significativa dos trabalhos publicados investiga o sentido do trabalho para situações e categorias profissionais menos convencionais.

Bandeira, Arruda, Cabral, Santos e Pessoa (2015) analisaram a produção científica brasileira sobre gestão de pessoas no setor público, a partir das publicações nos periódicos nacionais RAE, RAC, RAP e RAUSP e nos anais dos eventos da ANPAD no período de 2005 a 2014, formando uma base de 96 artigos. Indicam que continuam predominando estudos de caso tipicamente ilustrativos de teoria consolidada e que a diversidade de origem é baixa, porém sinalizam para uma inovação em relação à temática quando abordado especificamente o setor público: a avaliação das políticas de GP e gestão por competência aparece como temas mais pesquisados.

Alguns estudos, como consequência das análises, apontam lacunas do conhecimento ou indicam uma agenda de pesquisa e a oportunidade de se utilizar do levantamento bibliométrico para estudos futuros.

O estudo de Gonçalves, Corrêa, Santos, Machado e Souza (2015) buscou explicitar as publicações referentes ao sistema de remuneração e recompensas entre os anos de 2004 e 2014. Dos avanços e das contribuições geradas por este artigo os autores indicam preencher uma lacuna do conhecimento, referindo-se à falta de publicação que quantifique o estado da arte sobre o tema e o compartilhe com o propósito de servir de fonte de informação secundária para novos estudos sobre o tema.

O estudo de Fernandes, Demo e Fogaça (2015), sobre características organizacionais analisaram 31 artigos de periódicos brasileiros, classificados com avaliação maior ou igual a B1 no período de 2009 a 2014. A revisão da produção nacional e a institucionalização de

pesquisa das variáveis produzidas neste trabalho contribuíram para a identificação de lacunas sobre os estudos nesta área, permitindo a elaboração de uma agenda de pesquisa.

Deve-se ressaltar que alguns estudos apresentaram indicadores de temas emergentes na produção sobre gestão de pessoas, tais como espiritualidade e mulher no mercado de trabalho.

Silva, Durante e Biscoli (2015), em estudo sobre a espiritualidade no ambiente de trabalho, analisaram as características da produção brasileira sobre o tema, do período 2010-2014. Ao final do estudo foi apresentada a evolução da produção acadêmica sobre o tema.

O estudo de Campos, Sierdovski, Stefano, Lara e Andrade (2015) tratou de 25 artigos publicados no EnANPAD sobre gênero, no período de 2004-2014. Os autores sinalizam que em um universo de nove mil artigos sobre as mais diversas áreas da Administração, o enfoque de pesquisa voltado para a temática mulher no mercado de trabalho, é incipiente em se tratando da compreensão da atuação feminina no contexto social e econômico, embora mencionem se tratar de um tema emergente.

Alguns estudos trabalham com um elevado número de publicações indicando que, mesmo aqueles temas sobre os quais há diversos artigos publicados, ainda se pode ampliar o conhecimento. Uma forma de se estudar como o conhecimento tem sido produzido é por meio da análise das redes de coautoria e coprodução que podem revelar o caminho percorrido para a construção desse conhecimento científico.

No estudo de Freitas, Santana e Ruas (2014) sobre criatividade foram analisados 1.744 artigos na base *Web of Science* no período de 2005 a 2015. Os autores revelaram um significativo aumento nas publicações sobre criatividade no contexto organizacional, porém indicaram que ainda há aspectos a serem explorados.

Quanto ao tema gestão de pessoas e relação de trabalho, Cardoso, Nagai, Silva e Silva (2015) analisaram 441 artigos nas publicações no EnGPR entre 2007 e 2013. Os autores se propõem a identificar características da produção na área, em termos de temáticas estudadas, coautoria e coprodução e lançam reflexões para o futuro em termos de contribuições teóricas e práticas para o desenvolvimento da área de gestão de pessoas. Como resultados indicaram não haver evidência de qualquer trabalho seminal e que as redes de coautoria (autores) e redes de coprodução (filiação) são fragmentadas e não se comunicam entre si. Além disso, indicam uma dispersão de temática entre os autores e um número reduzido de estudos que propõe alguma teoria nova, criticando a quantidade de autorias e as contribuições dentro dessas redes.

Assim, a proposta deste estudo é identificar elementos que possam ser úteis na qualificação da produção científica dos quatro congressos nas áreas de gestão de pessoas (EnANPAD, EnGPR, SemeAD e Convibra), desde o ano de 1997. Especialmente, busca-se evidenciar a evolução da produção na área a partir de um recorte de dois períodos de tempo, de 1997 a 2009 e de 2010 e 2015, por meio de métodos complementares de investigação. O emprego de análises múltiplas procura ampliar as discussões com ferramentas analíticas mais sofisticadas quando comparadas aos trabalhos anteriores, inclusive com a proposição de um indicador de autoria posicional.

Procedimentos Metodológicos

Para este estudo foram utilizadas as análises qualitativa e quantitativa por meio da sociometria. Foram consideradas todas as publicações sobre recursos humanos e gestão de pessoas, desde 1997, em quatro dos principais congressos de administração do Brasil: EnANPAD, EnGPR, SemeAD e Convibra. Assim, foram analisados 2.709 artigos em termos de autoria, vínculo do autor à instituição de ensino superior (IES), área temática principal e secundária, abordagem de pesquisa, métodos utilizados, objetivos e resultados alcançados.

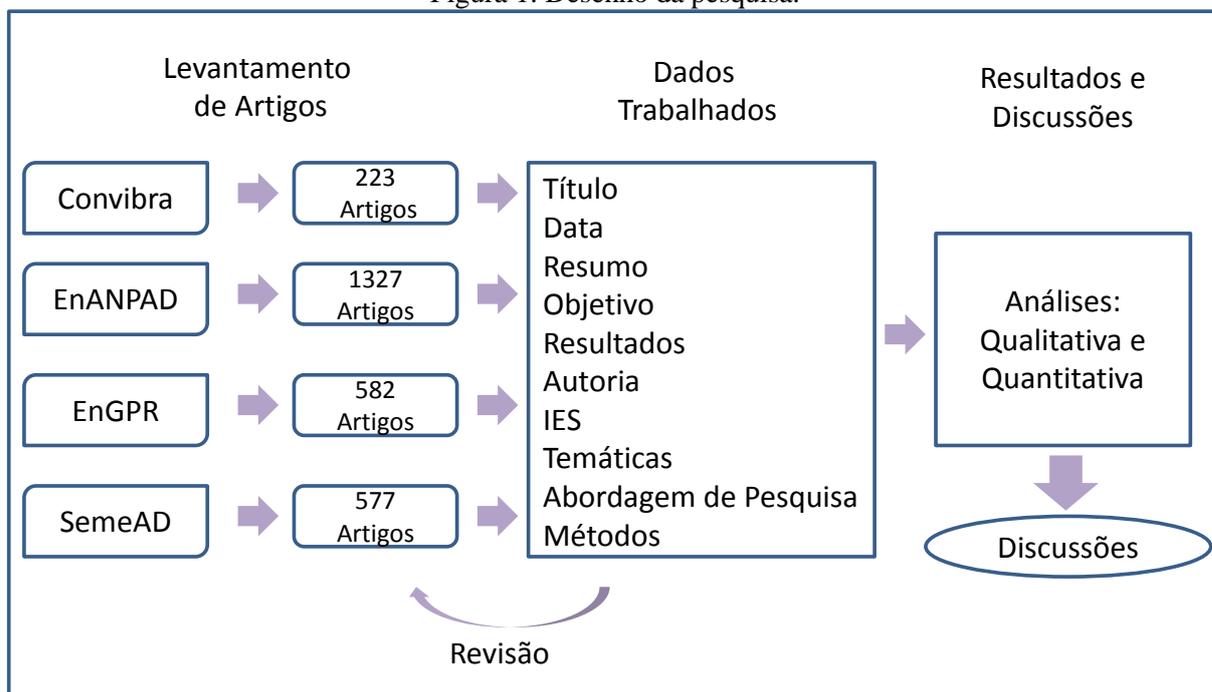
A primeira tentativa foi a de identificar no resumo de cada artigo as informações de interesse e quando não disponíveis foram obtidas pela leitura do artigo. As informações sobre IES foram obtidas diretamente no artigo ou acessando o currículo Lattes do autor. Foram consideradas como IES aquelas relacionadas aos autores na data da publicação do respectivo artigo. Cada uma das etapas de levantamento informacional teve um processo de conferência realizado por um segundo pesquisador para aumentar a confiabilidade das informações e discussões dos resultados, conforme está apresentado na Figura 1.

Os dados qualitativos das características de cada artigo foram consolidados para análises. Quanto às áreas temáticas, foi verificado que a maior parte dos artigos possuía um único tema e por isso foi adotado o critério de identificar cada artigo com apenas uma área temática, mesmo considerando ser uma limitação.

Os autores e as IES correspondentes foram agrupados em matrizes de coautoria e coprodução subdivididas em dois períodos, até 2009 e após 2009. Esta subdivisão resultou em 1.305 artigos e 3.245 autorias no 1º período (1997 a 2009) e 1.404 artigos e 3.922 autorias no 2º período (2010 a 2015).

Para cada um dos períodos de análise foram montadas matrizes de coautoria (autores) e coprodução (IES). Foram criadas as redes sociais de coautoria e coprodução, utilizando como parâmetro de rede o grau de intermediação que é uma medida baseada no número de caminhos mais curtos passando por um ator. Atores com uma alta intermediação desempenham o papel de conectar diferentes grupos de atores e são considerados os intermediadores.

Figura 1: Desenho da pesquisa.



Fonte: A pesquisa, 2016.

Adicionalmente, utilizando-se da proposta de Petroianu (2003), foi realizada uma análise da posição relativa de cada autor na composição das autorias dos artigos buscando considerar, não apenas a quantidade de autorias, mas a contribuição desses autores. Conforme Petroianu (2003) os artigos com até oito autores teriam a seguinte distribuição de pontos:

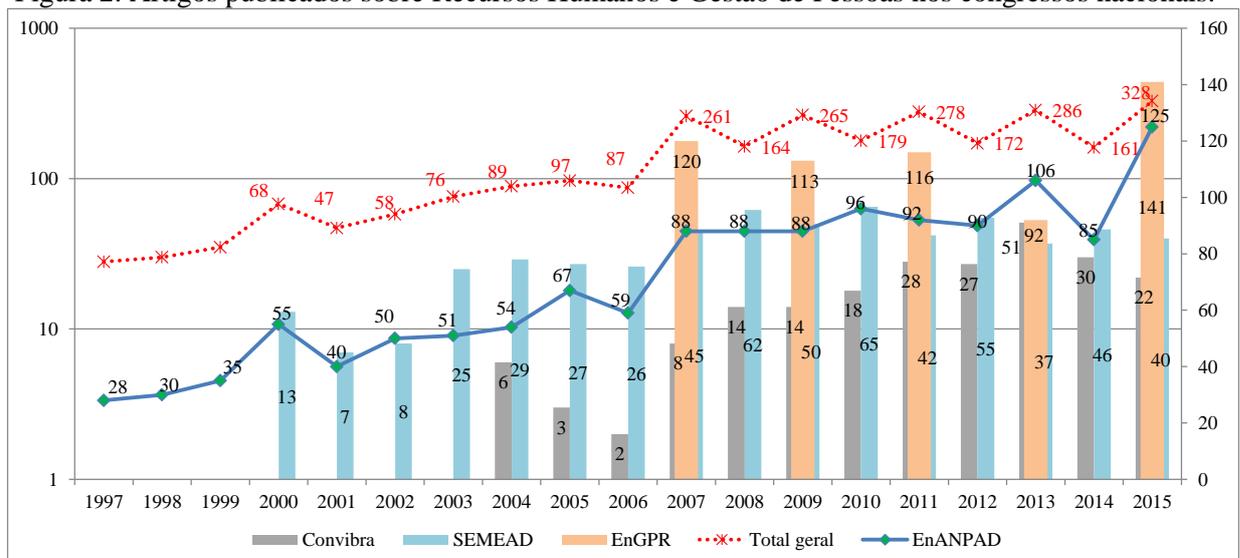
- Autor único - (15).
- 2 Autores - 1º (9); 2º (6).
- 3 Autores - 1º (7); 2º (5); 3º (3).
- 4 Autores - 1º (6); 2º (4); 3º (3); 4º (2).
- 5 Autores - 1º (5); 2º (4); 3º (3); 4º (2); 5º (1)
- 6 Autores - 1º (5); 2º (3); 3º (2); 4º (2); 5º (2); 6º (1)
- 7 Autores - 1º (5); 2º (2); 3º (2); 4º (2); 5º (2); 6º (1); 7º (1)
- 8 Autores - 1º (5); 2º (2); 3º (2); 4º (2); 5º (1); 6º (1); 7º (1); 8º (1)

Este parâmetro foi correlacionado com as medidas de centralidade dos principais autores e outros indicadores de produção, tais como números de artigos publicados em congressos, revistas, índices da Spell, orientações concluídas, como outros. As análises e as descobertas estão apresentadas na próxima sessão.

Análise e interpretação dos dados

Este estudo considerou as publicações de artigos em recursos humanos, gestão de pessoas e relações de trabalhos, de 1997 a 2015. São 2.709 artigos, com um total de 7.167 autorias, que foram publicados ao longo dos anos, conforme Figura 2.

Figura 2: Artigos publicados sobre Recursos Humanos e Gestão de Pessoas nos congressos nacionais.



Fonte: A pesquisa, 2016.

São 223 artigos publicados no Convibra (641 autorias) desde 2004, 1.327 artigos no EnANPAD (3.295 autorias) desde 1997, 582 artigos nas 5 edições do EnGPR (1.597 autorias), desde 2007, e 577 artigos publicados no SemeAD (1.634 autorias), desde 2000. Desde 2007, o número de artigos publicados anualmente é superior a 160 trabalhos, aumentando significativamente nos anos com edições do EnGPR. Em especial, no ano de 2015, foram publicados 328 trabalhos, ou seja, 12% de toda a produção entre 1997 e 2015 discutidos aqui. Desse total de 2.709 artigos, 14% possui apenas um autor, 38% com dois autores, 26% com três autores, 14% com quatro autores, e 8% com mais de quatro autores.

Para facilitar a apresentação e discussão dos dados, os artigos foram divididos em dois períodos, de 1997 até 2009 e de 2010 até 2015. Com essa divisão, têm-se no 1º período 1.305 artigos com 3.245 autorias e no 2º período 1.404 artigos com 3.922 autorias. Em ambos os períodos, apenas 28 IES representam mais de 60% do total de autorias, conforme a Tabela 1.

Na Tabela 1 é possível observar que as principais instituições de ensino são das regiões sul e sudeste, com algumas universidades do Nordeste também estando entre as de maior número de autorias como a UFPB, UFBA, UFPE, em ambos os períodos, e UECE no 2º período.

Tabela 1: Principais IES em número de autorias nos períodos analisados

Período de 1997 a 2009				Período de 2010 a 2015			
IES	Autorias	%	Σ %	IES	Autorias	%	Σ %
1 USP	413	13%	13%	USP	302	8%	8%
2 UFMG	210	6%	19%	UFMS	247	6%	14%
3 UFRGS	190	6%	25%	UFMG	176	4%	18%
4 FGV-SP	101	3%	28%	UFRGS	134	3%	22%
5 Mackenzie	100	3%	31%	UnB	126	3%	25%
6 UnB	100	3%	34%	UNINOVE	108	3%	28%
7 UFSC	87	3%	37%	Mackenzie	101	3%	30%
8 UFPB	68	2%	39%	FGV-SP	98	2%	33%
9 UFBA	67	2%	41%	UFLA	98	2%	35%
10 UFMS	63	2%	43%	PUC-Rio	79	2%	37%
11 PUC-Minas	56	2%	45%	Faculdade Novos Horizontes	76	2%	39%
12 UFPE	53	2%	46%	UFPB	75	2%	41%
13 UFRN	49	2%	48%	UFPE	72	2%	43%
14 UFRRJ	47	1%	49%	PUC-Minas	70	2%	45%
15 PUC-Rio	33	1%	50%	FUMEC	65	2%	47%
16 UFPR	32	1%	51%	UFSC	65	2%	48%
17 UNINOVE	31	1%	52%	USCS	58	1%	50%
18 FDC	30	1%	53%	UFC	57	1%	51%
19 USCS	30	1%	54%	UFBA	53	1%	53%
20 Faculdade Novos Horizontes	27	1%	55%	UFU	49	1%	54%
21 UFLA	27	1%	56%	UECE	44	1%	55%
22 UFRJ	24	1%	57%	Fucape	42	1%	56%
23 UNICENTRO	24	1%	57%	UFES	42	1%	57%
24 FUMEC	23	1%	58%	PUC-SP	41	1%	58%
25 UFES	23	1%	59%	UFRN	39	1%	59%
26 Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo	21	1%	59%	UFF	38	1%	60%
27 FURB	21	1%	60%	UNISINOS	35	1%	61%
28 UNISINOS	21	1%	61%	UFRRJ	32	1%	62%

Fonte: A pesquisa, 2016.

Por meio do levantamento dos autores com o maior número de autorias nos dois períodos foi possível construir a Tabela 2. Alguns autores estão presentes nos dois períodos analisados, retratando continuidade na produção científica desses autores. Também é possível observar a diversidade de gêneros, em relação à produção científica na área de gestão de pessoas.

Depois de identificar os autores e as IES com maior número de autorias, o emprego da sociometria procura ampliar as discussões por meio da identificação dos mapas de coautoria e coprodução nos congressos aqui estudados considerando os períodos determinados.

Tabela 2: Principais Autores em número de autorias nos períodos analisados

Período de 1997 a 2009		Período de 2010 a 2015	
Autores	Autorias	Autores	Autorias
1 Lindolfo Galvão de Albuquerque	27	Andre Luiz Fischer	19
2 Ana Cristina Limongi França	22	Lindolfo Galvão de Albuquerque	18
3 Andre Luiz Fischer	17	Ana Heloisa da Costa Lemos	14
4 Antonio Carvalho Neto	17	Elza Fátima Rosa Veloso	14
5 Valmiria Carolina Piccinini	16	Antonio Carvalho Neto	13
6 Carmem Ligia Iochins Grisci	15	Joel Souza Dutra	13
7 Amyra Moyzes Sarsur	14	Vania de Fátima Barros Estivaleta	13
8 Anderson de Souza Sant'Anna	14	Flávia de Souza Costa Neves Cavazotte	12
9 Gardênia da Silva Abbad	13	Luciano Zille Pereira	12
10 Joel Souza Dutra	13	Luis Felipe Dias Lopes	12
11 Lúcio Flávio Renault de Moraes	13	Rodrigo Cunha da Silva	12
12 Allan Claudius Queiroz Barbosa	12	Sidinei Rocha de Oliveira	12
13 Maria José Tonelli	12	Tereza Cristina Batista de Lima	12
14 Silvio Roberto Stefano	12	Vânia Medianeira Flores Costa	12
15 Eduardo de Camargo Oliva	11	Anderson de Souza Sant'Anna	11
16 Maria Auxiliadora Diniz de Sá	11	Janette Brunstein	11
17 Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo	11	Luiz Carlos Honório	11
18 Antônio Luiz Marques	10	Marcos Aurélio de Araujo Ferreira	11
19 Fernando Coutinho Garcia	10	Sandra Mara de Andrade	11
20 José Roberto Gomes da Silva	10	Silvio Roberto Stefano	11
21 Maria Tereza Leme Fleury	10	Taís de Andrade	11
22 Nildes Raimunda Pitombo Leite	10	Angela Beatriz Busato Scheffer	10
23 Vera Lúcia Cançado Lima	10	Bárbara Beatriz Freitag	10
24 Zélia Miranda Kilimnik	10	Carmem Ligia Iochins Grisci	10
25 Ana Maria Roux Valentini Coelho Cesar	9	Hélio Arthur Reis Irigaray	10
26 Angela Beatriz Busato Scheffer	9	Lucia Barbosa de Oliveira	10
27 Antonio Virgílio Bittencourt Bastos	9	Vívian Flores Costa	10
28 Lina Eiko Nakata	9	Wilson Aparecido Costa de Amorim	10
29 Wilson Aparecido Costa de Amorim	9	Zélia Miranda Kilimnik	10

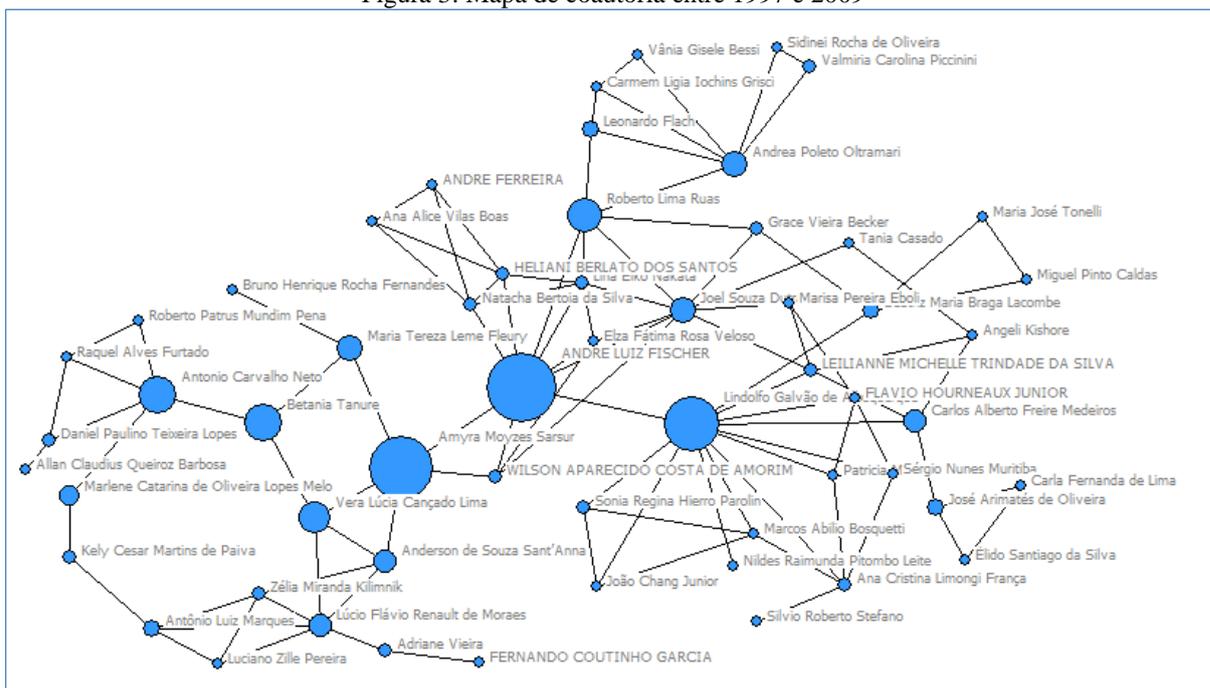
Fonte: A pesquisa, 2016.

Análise Sociométrica

A partir das matrizes de coautoria utilizando-se dos autores com maior número de artigos publicados foi possível mapear a rede de coautoria nos dois períodos aqui analisados. A análise sociométrica busca a representação dos autores em rede, além de calcular as medidas de rede como a centralidade e a intermediação. A estrutura de rede ajuda a identificar que autores atravessam fronteiras e que permeiam mais de um tema intelectual. As redes formadas pelos principais autores, nos dois períodos, estão apresentadas nas Figuras 3 e 4.

O grau de intermediação foi usado para dimensionar a amplitude dos círculos indicativas dos autores. Os dados demonstram que no 1º período, entre 1997 e 2009, os autores que serviram como intermediadores da rede principal foram Fischer, Sarsur, Albuquerque, Carvalho Neto, Tanure, Ruas e Lima.

Figura 3: Mapa de coautoria entre 1997 e 2009

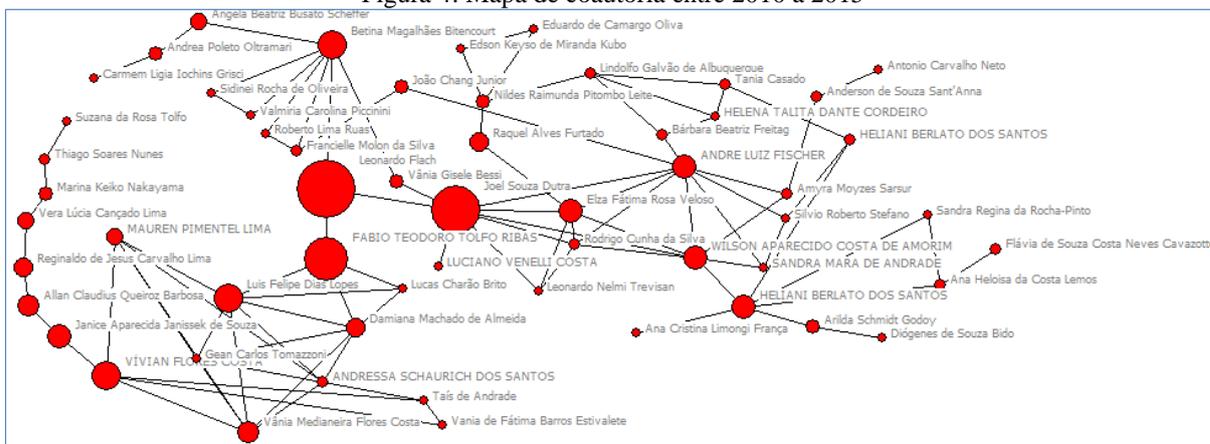


Fonte: A pesquisa, 2016.

Considerando que a intermediação é a medida baseada no número de caminhos mais curtos passando por um ator da rede, uma alta intermediação revela que estes autores desempenham o papel de conectar diferentes grupos de autores no desenvolvimento da área de recursos humanos, gestão de pessoas e relações de trabalho.

A Figura 4 representa o mapa de rede no 2º período, entre 2010 e 2015, e que os autores que serviram como intermediadores da rede principal foram Flach, Dutra, Ribas, Bitencourt, Lopes e Costa, ou seja, trata-se de novos autores como intermediadores daqueles do 1º período. Além disso, é possível observar a ampliação da rede por meio de pontes com a rede principal.

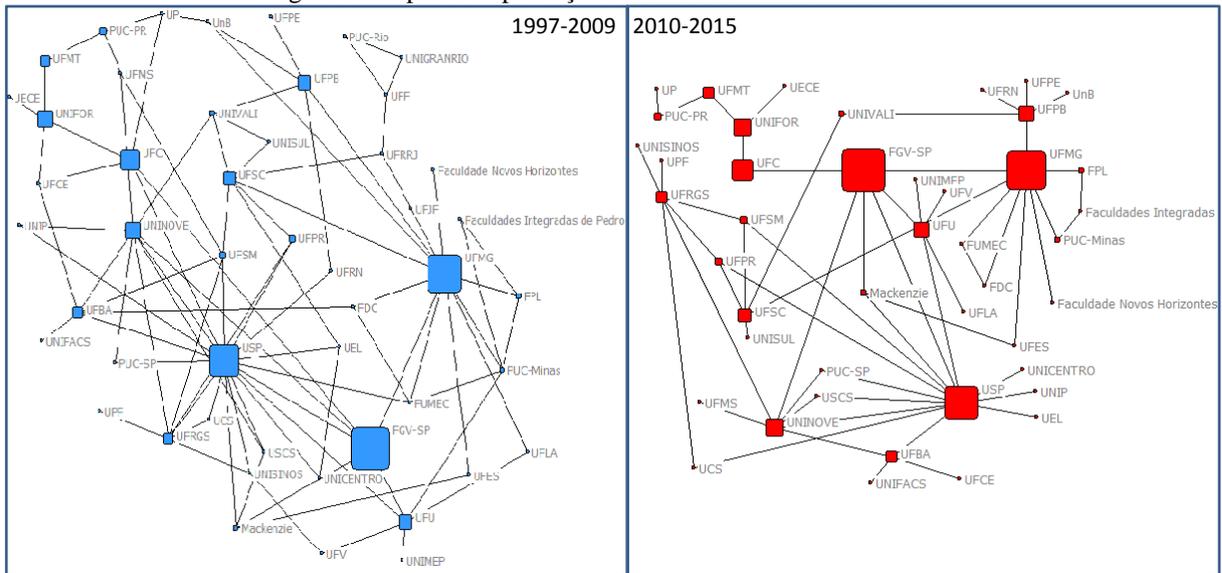
Figura 4: Mapa de coautoria entre 2010 a 2015



Fonte: A pesquisa, 2016.

Outra importante análise é quanto à coprodução, ou seja, analisar o mapa das IES cujos autores produzem artigos na área de interesse deste artigo. Novamente, a partir da criação das matrizes de coprodução, entre os dois períodos, foram produzidos os mapas da Figura 5.

Figura 5: Mapa de Coprodução entre 1997 e 2009 e 2010 e 2015



Fonte: A pesquisa, 2016.

A análise da coprodução indica como principais instituições intermediadoras a USP, FGV-SP, UFMG, UNINOVE, UFRGS e UFSC entre 1997 e 2009 e as instituições FGV-SP, UFMG, USP, UFC, UNIFOR e UNINOVE, entre os anos de 2010 e 2015.

Assim, mesmo com o passar do tempo, os mapas indicam que USP, FGV-SP, UFMG e UNINOVE permanecem sendo importantes intermediadoras no processo de coprodução do conhecimento na área de gestão de pessoas.

Cabe ressaltar que, mesmo com um número significativo de autorias, a UFLA, a UnB e a UFSM não se apresentam como destaques no parâmetro intermediação, o que pode ser compreendido por uma produção localizada envolvendo trabalhos de autores da própria instituição e uma reduzida coprodução com outras IES. Já a UFC e a UNIFOR têm relativo destaque no parâmetro intermediação, apesar de não possuírem elevados números de autorias.

Na sessão seguinte busca-se identificar parâmetros que indiquem características qualitativas da produção em gestão de pessoas nos períodos pesquisados.

Análise Qualitativa

Nesta etapa da pesquisa foram analisadas as características dos artigos em termos de abordagem de pesquisa, métodos e temáticas. Entre 1997 e 2009, do total de artigos, 9% foi ensaio teórico e 91% utilizou uma abordagem teórico-empírica, sendo que 54% utilizaram métodos qualitativos, 26% métodos quantitativos e 13% ambos os métodos. De 2010 a 2015, do total de artigos, houve pouca variação envolvendo a abordagem de pesquisa, mas o percentual de artigos utilizando do método quantitativo aumentou em 5%, reduzindo, proporcionalmente, o emprego do método qualitativo, conforme exposto na Tabela 3.

Tabela 3: Análise da Abordagem de Pesquisa e os Métodos Utilizados pelos Autores

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	%	2010	2011	2012	2013	2014	2015	%
Teórica	4	1	4	13	8	5	5	4	8	4	19	16	23		17	33	17	23	13	31	
Ensaio Teórico	4	1	4	13	8	5	5	4	8	4	19	16	23	9%	17	33	17	23	13	39	10%
Teórico-Empírica	24	29	31	55	39	53	71	85	89	83	242	148	242		162	245	155	263	148	297	
Quali-Quant	2	5	8	5	4	3	10	14	12	13	29	25	29	12%	28	40	19	22	25	39	12%
Qualitativo	15	17	18	32	28	38	45	53	51	44	139	78	142	54%	83	137	82	150	75	138	47%
Quantitativo	7	7	5	18	7	12	16	18	26	26	74	45	71	25%	51	68	54	91	48	112	30%
Total	28	30	35	68	47	58	76	89	97	87	261	164	265		179	278	172	286	161	328	

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Quanto às temáticas trabalhadas nos artigos, foi possível identificar, na maioria dos trabalhos, apenas um tema principal. Desta forma, e baseando-se na classificação adotada por Tonelli et al. (2003), acrescentando-se as temáticas “Práticas de RH”, “Características Pessoais”, “Características Organizacionais” e “Relações de Trabalho”, a Tabela 4 apresenta um extrato dos dois períodos analisados.

Tabela 4: Temáticas e seus Principais Temas

Temáticas 1997 a 2009	Artigos	%	Temáticas 2010 a 2015	Artigos	%
Características Organizacionais	201	15%	Características Organizacionais	241	17%
Sentimentos no Trabalho	72	6%	Sentimentos no Trabalho	60	4%
Aprendizagem Organizacional	35	3%	Aprendizagem Organizacional	28	2%
Cultura Organizacional	35	3%	Cultura Organizacional	23	2%
Clima Organizacional	18	1%	Clima Organizacional	22	2%
Características Pessoais	207	16%	Características Pessoais	258	18%
Competência	72	6%	Competência	93	7%
Competências Gerenciais	19	1%	Pessoas com Deficiência	21	1%
Pessoas com Deficiência	9	1%	Competências Gerenciais	19	1%
Comportamento	242	19%	Comportamento	302	22%
Liderança	57	4%	Liderança	75	5%
Comprometimento Organizacional	38	3%	Comprometimento Organizacional	57	4%
Motivação	19	1%	Motivação	34	2%
Funções RH	204	16%	Funções RH	189	13%
Treinamento e Desenvolvimento	49	4%	Carreira	81	6%
Carreira	33	3%	Treinamento e Desenvolvimento	26	2%
Políticas	221	17%	Políticas	206	15%
Qualidade de Vida no Trabalho	55	4%	Qualidade de Vida no Trabalho	49	3%
Gestão Por Competências	30	2%	Gestão por Competência	27	2%
Práticas	65	5%	Práticas	60	4%
Mudança Organizacional	30	2%	Mudança Organizacional	12	1%
Relações de Trabalho	85	7%	Relações de Trabalho	63	4%
Relações de Trabalho	76	6%	Relações de Trabalho	52	4%
Total Geral	1305		Total Geral	1404	

O tema mais trabalhado pelos autores foi Competência, totalizando 72 e 93 artigos, respectivamente, no 1º e no 2º períodos. Entre 1997 e 2009, os destaques foram Barbosa, Sant’Anna e Becker e as IES USP e UFMG, mas de 2010 a 2015 aparecem os autores Brunstein e Lima e Mackenzie e UFMG como IES.

Outros temas que tiveram aumento do número de publicações foram Carreira, Liderança e Comprometimento Organizacional. Os estudos sobre Carreira alcançaram, no 2º período, o segundo maior índice de publicações, passando de 33 para 81 artigos. Destaques para Tanure e USP (1º período) e Kilimnik, USP, UFRGS e FUMEC no 2º período. O tema Liderança aumentou de 57 para 75 artigos entre os períodos e como destaque tem-se Melo, UFRGS e UFSC (1º período) e Cavazotte, Sobral, FGV-SP e PUC-Rio (2º período). Já o tema Comprometimento Organizacional também demonstrou aumento na produção de 38 para 57 artigos e como destaques Bastos, Medeiros e USP (1º período) e Albuquerque, Leite e UFSM (2º período).

Por outro lado, alguns temas tiveram redução do número de artigos publicados nos congressos, tais como, Sentimentos no Trabalho, Aprendizagem Organizacional, Cultura Organizacional, Mudança Organizacional e Relações de Trabalho.

É interessante salientar que há mudanças nos principais autores na maioria dos temas entre os dois períodos analisados, assim como acontece com algumas IES que deixaram de ser destaques. São raros os casos de autores que permanecem destaques (quantitativamente falando) nos dois períodos, como os casos de Carvalho Neto (Relações de Trabalho), França (QVT), Abbad (Treinamento e Desenvolvimento) e Fischer (Clima Organizacional), conforme dados apresentados no Quadro 1.

Quadro 1: Principais Temas, Autores e IES com mais autorias

Temas	P1	Autores	IES	P2	Autores	IES
Competência	72	Allan Claudius Queiroz Barbosa (4); Anderson de Souza Sant'Anna (4); Grace Vieira Becker (4)	USP (27) e UFMG (23)	93	Janette Brunstein (8) e Reginaldo de Jesus Carvalho Lima (5)	Mackenzie (22) e UFMG (19)
Sentimentos no Trabalho	72	Luciano Zille Pereira (5)	USP (20)	60	Suzana da Rosa Tolfo (5) e Thiago Soares Nunes (5)	UFMG (20) e UnB (17)
Liderança	57	Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo (4)	UFRGS (11) e UFSC (11)	75	Flávia de Souza Costa Neves Cavazotte (6) e Filipe Sobral (5)	FGV-SP (14) e PUC-Rio (13)
Relações de Trabalho	76	Carmem Ligia Iochins Grisci (5) e Antonio Carvalho Neto (4)	UFRGS (19)	52	Antonio Carvalho Neto (4) e Roberta Guasti Porto (3)	USP (18) e PUC-Minas (10)
QVT	55	Ana Cristina Limongi França (11)	USP (23) e UFMG (18)	49	Ana Cristina Limongi França (4)	UFMS (19) e UFPE (12)
Comprometimento Organizacional	38	Antonio Virgilio Bittencourt Bastos (4) e Carlos Alberto Freire Medeiros (4)	USP (20)	57	Lindolfo Galvão de Albuquerque (4) e Nildes Raimunda Pitombo Leite (4)	UFMS (25)
Aprendizagem Organizacional	35	Andre Luiz Fischer (6)	USP (16) e Mackenzie (13)	28	Mário Teixeira Reis Neto (3)	USP (15) e FUMEC (14)
Cultura Organizacional	35	Carlos Alberto Freire Medeiros (3); Denise Del Prá Netto Machado (3) e Leilianne Michelle Trindade da Silva (3)	USP (11) e FURB (10)	23	Laura Alves Scherer (2)	USP (7) e UFMS (6)
Treinamento e Desenvolvimento	49	Gardênia da Silva Abbad (7)	UnB (35)	26	Gardênia da Silva Abbad (4)	UFMS (13) e UnB (13)
Carreira	33	Betania Tanure (4)	USP (14)	81	Zélia Miranda Kilimnik (6)	USP (37); UFRGS (23) e FUMEC (20)
Gestão Por Competências	30	Amyra Moyzes Sarsur (4)	USP (20)	27	sem destaque	UFES (6); UNINOVE (5) e USP (5)
Mudança Organizacional	30	Rosa Maria Fischer (2)	UFMS (9) e USP (9)	12	Vera Lúcia Cançado Lima (3)	Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo (5)
Motivação	19	sem destaque	IBMEC-SP (9) e UFRRJ (9)	34	Mário Teixeira Reis Neto (3)	FUMEC (10)
Clima Organizacional	18	Andre Luiz Fischer (3) e Elza Fátima Rosa Veloso (3)	USP (13) e UFMS (8)	22	Andre Luiz Fischer (4)	USP (13) e UFMS (10)
Pessoas com Deficiência	9	sem destaque	sem destaque	21	sem destaque	UFLA (15)

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Indicador de autoria posicional

Utilizando-se da proposta de Petroianu (2003), foi realizada uma análise da posição relativa de cada autor na composição das autorias dos artigos, nos dois períodos analisados, buscando considerar, não apenas a quantidade de autorias, mas a contribuição dos autores adotando neste trabalho a premissa de que a ordem de autoria indica – relativamente – quem mais contribuiu para o estudo. A pontuação de cada autor nos dois períodos foi correlacionada com as medidas de centralidade e alguns dados de produção de cada autor, tais como números de artigos publicados em congressos, em revistas, índices da Spell e orientações concluídas, conforme Tabela 5.

Por um lado, o número de artigos publicados em congressos, em revistas, índice SPELL não se mostraram correlacionadas com as demais variáveis de produção dos autores. Por outro lado, os dados revelam que entre 1997 e 2009 há correlação, estatisticamente significativa, entre o número de autorias e pontuação com o número de orientações de mestrado, doutorado e pós-doutorado, mas não há tal correlação com outros tipos de orientação (graduação, por exemplo). Pode-se inferir que parte das autorias foi construída

com parcerias entre orientador e orientando na elaboração de trabalhos científicos publicados em congressos. Decorrente disso pode-se destacar a correlação entre número de autorias e a medida de intermediação de rede, ou seja, os autores (orientadores) serviram como ponte entre outros autores (orientandos). Há também correlação negativa entre a pontuação média de cada autor e o fator de intermediação (-0,283), o que reforça que o indicador de autoria posicional dos autores com maior número de autorias no 1º período varia inversamente ao fator de intermediação.

Quanto aos dados do período de 2010 a 2015, não há correlação, estatisticamente significativa, entre o número de autorias e pontuação com o número de orientações. Deve-se salientar que, novamente, há correlação entre o número de autorias e o fator de intermediação, porém há uma correlação positiva entre a pontuação média de cada autor e o fator de intermediação (0,448), reforçando que a variação do indicador de autoria posicional dos autores com maior número de autorias no 2º período está relacionada com uma variação positiva com o fator de intermediação. Assim, autores com indicador de posição de autoria maior foram atores intermediadores das redes de autoria no período de 2010 a 2015.

Tabela 5: Correlação entre indicadores de produção científica e Pontuação Posicional

	Autorias 1997 a 2009	Pontuação 1997 a 2009	Pontuação Média P1	Autorias 2010 a 2015	Pontuação 2010 a 2015	Pontuação Média P2
Orientações Mestrado	,335**	,339**	0,156	-0,05	-0,121	-0,084
Orientações Doutorado	,520**	,466**	-0,083	-0,134	-0,208	-0,171
Orientações Pós-Doutorado	,243*	,237*	-0,079	-0,032	-0,063	-0,037
Orientações Outras	0,08	0,058	-0,061	0,066	-0,029	-0,11
Autorias 1997 a 2009	1	,918**	-0,104	-0,035	-0,175	-,257*
Pontuação 1997 a 2009	,918**	1	,237*	-0,075	-0,148	-0,122
Autorias 2010 a 2015	-0,035	-0,075	-0,099	1	,847**	-0,009
Pontuação 2010 a 2015	-0,175	-0,148	0,058	,847**	1	,448**
Intermediação P1	,337**	0,149	-,283*	0,114	0,089	-0,113
Intermediação P2	0,046	-0,053	-,252*	,351**	0,161	-0,164

Fonte: Dados da pesquisa, 2016. Nota. * significância de 0,05 e ** significância de 0,01.

Considerações Finais

Este artigo traz algumas descobertas e possibilita algumas reflexões. A primeira descoberta pode ser a caracterização ampla da produção nos quatro congressos analisados incluindo todos os artigos até então publicados (1997 a 2015). A subdivisão em dois períodos também revelou que a produção dos últimos 6 anos já superou, numericamente, a produção dos primeiros 13 anos (período de 1997 a 2009) nas área de recursos humanos, gestão de pessoas e relações de trabalho.

Deve-se destacar o elevado número de artigos publicados nos anos de 2015, totalizando 328 trabalhos, superando em mais de 40 artigos o ano de 2013, anos em que o EnGPR também foi realizado. A análise da abordagem de pesquisa e dos métodos empregados revela uma ampliação de estudos quantitativos, mas ainda que a maioria se utiliza do método qualitativo e cerca de 10%, apenas, é de estudo teórico. No 2º período analisado há a inclusão de algumas IES com elevado número de autorias e outras que aparecem no cenário como intermediadoras, apesar de não serem destaques em termos de número de artigos publicados. Contudo, as principais IES do 1º período ainda se mantem como destaques da produção na área. Quanto aos autores, no 2º período de análise surgem novos nomes e que começam a se destacar como intermediadores, e a que tudo leva a crer, mesmo não tendo

números elevados de publicações, conforme revelou a análise de correlação apresentada na Tabela 5. O índice de autoria posicional se mostrou relevante na compreensão da mudança de atores intermediadores entre os períodos analisados e pode ser útil em pesquisas futuras.

Finalmente, pode-se indicar algumas reflexões que podem levar a estudos futuros. A primeira delas é com respeito à mudança dos principais atores presentes no mapa de coautoria do 2º período analisado. Será que estes novos atores foram os antigos orientandos dos autores com maior número de autoria no 1º período e agora começam a se destacar com publicações com outros pesquisadores que não os seus orientadores?

Outra reflexão seria com respeito ao que esperar da produção científica na área de gestão de pessoas em termos quantitativos e qualitativos, e o nível de maturidade das discussões teóricas a partir das publicações nos congressos e – depois – em revistas qualificadas. O aumento quantitativo do número de submissões, publicações em congressos e publicações em periódicos referendados está passando por uma análise crítica em termos de contribuições teóricas e práticas, suplantando fragilidades já conhecidas? (BERTERO; KEINERT, 1994; MACHADO-DA-SILVA, CUNHA; AMBONI, 1990; VERGARA; CARVALHO, 1995).

Neste sentido, estudos como o aqui apresentado podem ser úteis apontando parâmetros qualitativos e quantitativos da produção de autores e das IES que geram, ou procuram gerar, conhecimento científico para a academia.

Referências

BERTERO, C. O.; CALDAS, M. P.; WOOD JR, T. Produção científica em administração de empresas: provocações, insinuações e contribuições para um debate local. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 3, n. 1, p. 147-178, jan./abr.1999.

_____; KEINERT, T. M. M. A evolução da análise organizacional no Brasil (1961-93). *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 34, n. 3, p. 81-90, maio/jun. 1994.

BURT, R. *Structural holes: the social structure of competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1992.

GRANOVETTER, M. The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, v. 78, n. 6, p. 1360-1380, 1973.

KUHN, T. S. *A estrutura das revoluções científicas*. São Paulo: Editora Perspectivas, 2006.

MACHADO-DA-SILVA, C. L.; CUNHA, V. C.; AMBONI, N. Organizações: o estado da arte da produção acadêmica no Brasil. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 14, 1990, Belo Horizonte. *Anais...* Belo Horizonte: Anpad, 1990.

LAKATOS, I; MUSGRAVE, A. *A crítica e o desenvolvimento do conhecimento*. Editora da Universidade de São Paulo, 1979.

PETROIANU, A. Critérios quantitativos para analisar o valor da publicação de artigos científicos. *Rev Assoc Med Bras*, 49(2): 173-176, 2003.

POPPER, K. *A Ciência Normal e seus Perigos*. In.: LAKATOS, I; MUSGRAVE, A. *A crítica e o desenvolvimento do conhecimento: quarto volume das atas do Colóquio Internacional sobre filosofia da ciência, realizado em Londres em 1965*. São Paulo: Cultrix, p. 63-72, 1979.

TONELLI, M.; CALDAS, M. P.; LACOMBE, B.; TINOCO, T. Produção acadêmica em Recursos Humanos no Brasil: 1991-2000. *Revista de Administração de Empresas*, v. 43, n. 1, p. 105-122, 2003.

VERGARA, S. C.; CARVALHO JR., D. S. Nacionalidade dos autores referenciados na literatura brasileira sobre organizações. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 19, 1995, João Pessoa. Anais... João Pessoa: Anpad, 1995.

WASSERMAN, S.; FAUST, K. *Social network analysis: methods and applications*. Cambridge: Cambridge University Press, 1994.

Apêndice A

Ano	Congresso	Artigo	Área	Fonte Analisada	Período	Artigos
2003	EnANPAD	Caldas, Tinoco e Chu (2003)	RH	EnANPAD	1991 a 2000	290
2005	SemeAD	Vieira e Fisher (2005)	Clima, Cultura e Remuneração	RAUSP e RAE, EnANPAD, Teses e Dissertações	1990 a 2004	146
2007	EnGPR	Medeiros e Oliveira (2007)	QVT	EnANPAD	2001 a 2005	28
2008	EnANPAD	Helal e Rocha (2011)	Empregabilidade	Você S/A e Folha de São Paulo, RAC, Scielo e ANPAD	2005 a 2007 e 1997 a 2007	45
2009	EnGPR	Gallon, Bitencourt, Camillis e Garay (2009)	Gestão de Pessoas	EnANPAD e EnEGEP	2000 a 2008	192
2009	EnGPR	Schneider, Carneiro e Fiates (2009)	QVT	EnANPAD	1997 a 2008	57
2010	EnANPAD	Delfino, Silva e Rohde (2010)	Liderança	ANPAD	1995 a 2009	88
2010	SemeAD	Freitag (2010)	Educação Corporativa	Periódicos Qualis > B1, EnANPAD, Teses e Dissertações	1999 a 2009	123
2011	EnANPAD	Santos, Coelho Júnior e Moura (2011)	Competência	CAPES	2005 a 2010	59
2011	EnGPR	Souza, Corvino e Lopes (2013)	Feminino e Mulher	EBAPE, RAC, RAE, RAM, O&S, RAUSP	2000 a 2010	16
2011	EnGPR	Pinho, Martens e Leite (2011)	Geração Y	Revistas e Congressos (NAC)	2001 a 2011	60
2011	SemeAD	Mendes e Urbina (2011)	Comunidades de Prática	Google Scholar	2005 a 2010	19
2011	SemeAD	Oliveira e Pinto (2011)	Gestão por Competências	Semead	1998 a 2010	20
2011	SemeAD	Oliveira e Fernandes (2011)	Poder	RAC	1997 a 2010	50
2012	SemeAD	Nakashima, Teixeira, Mott e Araújo (2012)	Expatriação	Ebsco, Proquest, Jstor, Periódicos Qualis > B2, ANPAD	2000 a 2012	201
2012	SemeAD	Bonilla, Santos, Steil, Dandoli e Souza (2012)	Remuneração	ISI Web of Science	1964 a 2011	1040
2013	EnANPAD	Santos, Machado, Francischetti, Padoveze, Fereira e Oswaldo (2013)	Comportamento	Congressos ANPAD	2007 a 2012	64
2013	EnANPAD	Estivalete, Costa, Andrade, Löbler e Tanscheit (2013)	Comportamento	JCR	2002 a 2012	148
2013	EnGPR	Souza, Zambalder, Farina e Castro (2013)	Competência	SPELL	2008 a 2012	142
2013	SemeAD	Costa, Estivalete, Andrade, Gomes e Tanscheit (2013)	Comportamento Organizacional	Revistas acadêmicas e EnANPAD	2001 a 2012	18
2014	EnANPAD	Grizente, Santos e Neves (2014)	Características Organizacionais	EnANPAD e EnGPR	2000 a 2013	20
2014	EnANPAD	Pereira e Pereira (2014)	Clima Organizacional	ANPAD	1997 a 2013	31
2014	EnANPAD	Esper, Steil e Santos (2014)	Comportamento	Web of Science	Até 2012	197
2014	EnANPAD	Estivalete, Costa e Andrade (2014)	Comportamento	JCR, Congressos e Revistas (NAC)	2002 a 2012	165
2014	EnANPAD	Turano (2014)	Liderança	The Leadership	2008 a 2014	368
2014	EnANPAD	Tavares, Souza e Fogaça (2014)	Práticas	Periódicos nacionais	2009 a 2013	13
2014	SemeAD	Macedo, Fukunaga, Santos, Carvalho e Torretta (2014)	Trabalhador do Conhecimento	Web of Knowledge	1994 a 2004	122
2014	SemeAD	Narciso, Lima e Lobato (2014)	Características Organizacionais	EnANPAD	2003 a 2013	417
2014	SemeAD	Quishida e Andrade (2014)	GERH	CAPES e Web of Knowledge	2001 a 2011	114
2014	SemeAD	Cardoso, Silva e Nagai (2014)	GP	SEMEAD	2000 a 2013	491