



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

MATHEUS GOMES FERNANDES

LIDERANÇA: contemplando os aspectos da produção científica nacional

**SOUSA - PB
2022**

MATHEUS GOMES FERNANDES

LIDERANÇA: contemplando os aspectos da produção científica nacional

Artigo Científico apresentado ao Curso de Administração da Unidade Acadêmica de Ciências Contábeis do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, da UFCG, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador(a): Prof. Johny Davyd Soares Barbosa

**SOUSA-PB
2022**



Universidade Federal
de Campina Grande



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE - UFCG
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS - CCJS
UNIDADE ACADÊMICA DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS - UACC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
COMISSÃO DO TRABALHO DE CURSO

ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO

As **14:00** horas do dia **01/abril/2022**, compareceu o aluno **Matheus Gomes Fernandes** para defesa pública do Trabalho de Conclusão em forma de **Artigo** intitulado **LIDERANÇA: CONTEMPLANDO OS ASPECTOS DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA NACIONAL** – requisito obrigatório para a obtenção do título de bacharel em Administração. Constituíram a banca examinadora os/as professores/as **Johny Davyd Soares Barbosa** (orientador/a), **Vorster Queiroga Alves** (avaliador/a) e **Flávio Lemenhe** (avaliador/a). Após a exposição oral, o/a candidato/a foi arguido/a pelos componentes da banca que, após reunião em caráter reservado, decidiram **aprovar** a produção acadêmica. Para constar, lavramos a presente ata assinada por membros da Comissão de TC, do Curso de Administração da UACC/CCJS/UFCG.

Sousa-PB, **01/abril/2022**.

Flávio Lemenhe
Mat. SIAPE 1612419

Membro da Comissão de TC do Curso de
Administração (UACC/CCJS/UFCG)

Luma Michelly Soares Rodrigues Macri
Mat. SIAPE 1995059

Membro da Comissão de TC do Curso de
Administração (UACC/CCJS/UFCG)

Liderança: Contemplando os Aspectos da Produção Científica Nacional

Resumo

Este estudo bibliométrico teve como objetivo a análise da produção científica nacional sobre liderança publicada nos anais do EnANPAD e do SemeAD entre os anos de 2019 a 2021. Trata-se de uma pesquisa de natureza descritiva com abordagem quantitativa. Foram utilizados os anais da divisão acadêmica “Gestão de Pessoas”, totalizando uma amostra de 46 artigos. Foram investigados: quantidade de artigos, idioma das publicações, foco temático, tipos de pesquisa, metodologia utilizada, técnicas de coleta de dados e ambientes de pesquisa. A pesquisa realizada contribui tanto com o levantamento das características das pesquisas sobre liderança, como também com a identificação sobre quais temáticas a liderança vem sendo agregada em âmbito nacional, oferecendo informações sobre as trilhas percorridas e as ferramentas utilizadas na construção do referido tema. De forma geral, os resultados obtidos evidenciam principalmente que os estudos de caráter empírico, natureza descritiva e abordagem quantitativa são os procedimentos mais comuns utilizados nesse tipo de produção.

Palavras-Chave: Liderança; Bibliométrica; Produção acadêmica.

1. INTRODUÇÃO

O Comportamento Organizacional é o campo de estudo que analisa os aspectos que exercem influência sob as pessoas dentro do contexto de uma estrutura organizacional, com objetivo de utilizar o conhecimento obtido para melhorar o desempenho organizacional (ROBBINS et. al., 2010), por meio da análise sistemática dos comportamentos, das relações interpessoais e dos grupos, das percepções, crenças, valores, sentimentos e demais particularidades do cotidiano das pessoas nas instituições (ZANELLI; BASTOS, 2004).

Segundo Yukl (2012), o conceito de liderança é uma ramificação proveniente dos estudos do Comportamento Organizacional e que, apesar de suas múltiplas facetas e diferentes definições, pode ser essencialmente compreendida como o processo de influenciar e motivar um grupo, seja esse grande ou pequeno, com intuito de coordenar os esforços e atividades para alcançar metas previamente estabelecidas. Uma vez que conceito de liderança demonstra um caráter de adaptabilidade a diversas variáveis, seu estudo deve ser examinado como um conjunto de processos dinâmicos resultantes da interação entre líder e liderado, seja no contexto organizacional como também em outros âmbitos, tendo a motivação e a influência como os

produtos da relação das partes envolvidas nessas interações (YUKL, 2012).

Durante o decorrer da história o conceito de liderança passou por diversas óticas, evoluindo da concepção autoritária baseada em funções e tarefas, que categorizava as características de um líder como inatas, até um modelo mais atualizado de liderança coletiva e compartilhada, que evidencia a capacidade de influência dinâmica e interativa dos indivíduos integrantes de um sistema social complexo e conectado (DAY; HARRISSON, 2007).

Apesar da liderança ser objeto de estudos desde meados do século XX, sua natureza dinâmica e adaptativa a novos contextos exige uma constante discussão, busca e análise das tendências, características e aplicações dos seus conceitos. É de grande relevância para os pesquisadores que o material publicado seja identificado e ordenado de forma que proporcione facilidade ao processo de investigação. Dessa forma, este trabalho surge como uma extensão de pesquisas anteriores, com o propósito de identificar as características, tópicos relevantes e as estratégias utilizadas atualmente nos estudos nacionais sobre o tema. Considerando que os estudos realizados na área de liderança são relevantes para o desenvolvimento e aperfeiçoamento da produção científica, surge o seguinte problema de pesquisa: **Quais as características dos artigos científicos sobre liderança publicados no SemeAD e EnANPAD no período de 2019 a 2021?**

O objetivo deste estudo foi examinar, através de uma pesquisa bibliométrica, a produção científica sobre liderança nos anais do Encontro Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD) e Seminários em Administração (SemeAD) no período de 2019 até 2021. Para alcançar esse objetivo, este artigo apresenta primeiramente a fundamentação teórica da pesquisa, que conta com uma breve evolução histórica do tema, a delimitação do objeto de estudo e a importância da liderança no contexto organizacional. Em seguida, são descritos os procedimentos metodológicos empregados nesta análise bibliométrica. Logo após são demonstrados os principais resultados, seguidos de um comparativo com dados obtidos de pesquisas anteriores e, por fim, as considerações finais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo está subdividido em três seções: contexto histórico: (1) da teoria clássica a abordagem comportamental; (2) caracterização do comportamento organizacional e seu objeto de estudo; e (3) o fenômeno da liderança e a importância para as organizações.

2.1 Contexto histórico: da teoria clássica a abordagem comportamental

A Escola da Administração Científica, estabelecida por Frederick Winslow Taylor no final do século XIX e início do século XX, tinha como pressuposto fundamental a racionalização do trabalho, em que uma atividade complexa era desmembrada em uma série de tarefas elementares, visando maximizar a produtividade, considerando que a motivação essencial das pessoas consistia exclusivamente no ganho material (LACOMBE; HEILBORN, 2003).

A Escola Comportamentalista, por sua vez, introduz críticas a rigidez e ao mecanicismo presente na teoria Clássica e estabelece a complexidade e a relevância do comportamento humano nas organizações, razão que exigiu uma concepção atualizada para a época sobre aspectos da valorização do indivíduo nas organizações (SILVA, 2001).

Em 1924, iniciaram-se os estudos sobre a teoria comportamental com o experimento na fábrica de Hawthorne da Western Electric Company, sob o comando de Elton Mayo até o ano de 1930. O estudo consistia em dividir os funcionários em dois grupos distintos, onde um deles permaneceria com as condições físicas do ambiente de trabalho inalteradas e outro grupo em que essas características seriam periodicamente melhoradas durante o tempo do experimento (LACOMBE; HEILBORN, 2003).

Após um período inicial de testes foi verificado que os resultados da produtividade aumentavam em ambos os grupos. Para entender esse fenômeno mais experimentos e entrevistas foram realizadas e concluíram que o fator de motivação dos funcionários que resultava em mais eficácia produtiva não era restrito apenas as condições do ambiente de trabalho ou da remuneração, mas sim da atenção e cuidado que era oferecido a eles (LACOMBE; HEILBORN, 2003). Logo, na abordagem comportamental, prioriza-se a importância de conhecer e compreender os fatores que mantêm os colaboradores satisfeitos, a fim mantê-los motivados e, por conseguinte, produtivos.

O conceito de liderança atraiu a atenção de pesquisadores a partir dos anos 1920. Nessa época, estes pesquisadores buscavam a compreensão da influência de pessoas sobre comportamentos divergentes dentro dos grupos e a sua influência nas instituições militares (BENDASSOLLI; MAGALHÃES; MALVEZZI, 2014).

No período anterior à Segunda Guerra Mundial, haviam diversas obras que se dedicavam à elaboração de explicações para o comportamento social e, conseqüentemente, as obras que se dedicavam integralmente ao estudo de liderança eram praticamente inexistentes (BENDASSOLLI; MAGALHÃES; MALVEZZI, 2014). Contudo, depois do período da Segunda Guerra Mundial, a partir de uma visão mais humanitária que tomou conta da sociedade dessa época, as organizações observaram que já não era mais conveniente fazer que seus

empregados trabalhassem em ambientes coercitivos e exacerbadamente autoritários, de tal modo que passaram a favorecer cenários apropriados para incentivar o potencial produtivo do capital intelectual dos seus colaboradores (BERGAMINI, 2009).

No final dos anos 1950, as empresas começaram a utilizar técnicas de dinâmica de grupo internamente com o intuito de construir equipes e desenvolver lideranças no “chão de fábrica”. Dessa forma, a liderança era entendida como um instrumento de gestão com habilidade para lidar com as forças subjetivas dos colaboradores e as forças políticas que afetavam a integração das empresas (BENDASSOLLI; MAGALHÃES; MALVEZZI, 2014).

A partir da década de 1970, passou-se a contemplar ainda mais sistematicamente a participação dos colaboradores nas organizações, verificando aspectos como comportamentos, relações interpessoais e em grupos, motivações, percepções e crenças, atitudes, valores e sentimentos (ZANELLI; BASTOS, 2004), formando assim o campo de estudos conhecido como Comportamento Organizacional (BORGES-ANDRADE; PAGOTTO, 2010). Dessa forma, a liderança é um dos mecanismos utilizados no cotidiano organizacional capaz de elevar a eficácia nas organizações, pois trata-se da competência não só de antecipar, mediar e resolver problemas, como também de influenciar, motivar e incentivar funcionários (BENNIS, 1996).

2.2 Caracterização do Comportamento Organizacional e seu objeto de estudo

Segundo Robbins et. al. (2010), as habilidades humanas são determinadas pela competência em se trabalhar com outras pessoas, de forma a buscar motivá-las a partir da compreensão da sua percepção da realidade e de valores, seja em grupo ou individualmente. Ainda conforme Robbins (2010), o Comportamento Organizacional é justamente o campo de estudos que tem como objeto de pesquisa o comportamento do ser humano, mensurando o impacto da presença desses indivíduos dentro das organizações objetivando, a partir da compreensão desses fatores, prever e influenciar o comportamento dentro da estrutura organizacional para melhorar a eficácia e harmonia da dentro da instituição.

O Comportamento Organizacional é a síntese de diversas áreas de conhecimento que convergem e possibilitam esse estudo. Dentre estas pode-se citar a Psicologia Social e Organizacional, que oferecem abordagens relacionadas ao comportamento observável e não observável, as atitudes, a comunicação, a confiabilidade e a influência de um indivíduo ou grupo sobre o outro (ROBBINS, 2010); a Sociologia, que contribui com estudos sobre a participação dos grupos dentro da estrutura das organizações, a comunicação entre os mesmos, bem como a cultura organizacional e as relações de poder e conflito (ROBBINS, 2010); e, por

fim, a Antropologia, que auxilia a compreender o agir dos seres humanos bem como suas ocupações em diferentes localidades, ambientes e culturas, através de diferentes valores e influências (ROBBINS, 2010).

Com o avanço dos estudos sobre Comportamento Organizacional, o conhecimento foi dividido em três esferas distintas, são elas: (a) o comportamento micro organizacional, que busca analisar o comportamento do colaborador ao trabalhar de forma individual, (ROBBINS, 2012); (b) o comportamento meso organizacional, que visa assimilar o comportamento do trabalho em equipe/grupo, no qual se desenvolve pesquisas acerca da comunicação, liderança e dinâmica de grupo (WAGNER, 2012); (c) o comportamento macro organizacional, que objetiva compreender o comportamento das empresas como um todo, através de perspectivas como poder, conflito, negociação e controle (WAGNER, 2012).

O Comportamento Micro Organizacional se propõe a analisar o comportamento do indivíduo ao desenvolver suas atividades sozinho. É referente a personalidade, aprendizagem, motivação, atitudes no local de trabalho, absenteísmo, nível de estresse e desempenho do colaborador (ROBBINS, 2012).

O Comportamento Meso Organizacional, busca assimilar o comportamento do ser humano enquanto esse desenvolva suas atividades como parte integrante de um grupo ou equipe. É referente a comunicação, interação, socialização, cooperação, progressão e execução de atividades em grupo, bem como a influência do papel do líder e impacto do fenômeno da liderança nesses contextos (WAGNER, 2012).

Por fim, o Comportamento Macro Organizacional, que amplia os conceitos vistos nas duas esferas anteriores, concentrando seu estudo no comportamento da instituição como um todo. É referente às teorias sobre estrutura e ciência política, que engloba as relações institucionais, negociações, competição, relação entre poder e controle, assim como a influência cultural e simbolismo da organização no meio ao qual está inserida (WAGNER, 2012).

2.3 O fenômeno da liderança e a importância para as organizações

A liderança é um instrumento que vem sendo utilizado a milênios pela sociedade. Ela é mencionada constantemente na análise dos eventos coletivos, utilizada como uma ferramenta de influência sobre diferentes grupos e documentada nos mais valiosos registros históricos (BENDASSOLLI; MAGALHÃES; MALVEZZI, 2014).

Segundo Covey (2004), existem diferenças entre um líder e um gestor, enquanto o gestor visualiza os métodos e administra os interesses de forma ampla para o futuro da organização, o

líder lida com os objetivos e metas mais específicas, conduzindo as capacidades dos colaboradores para alcançar resultados desejados. Ressalta-se que mesmo sendo papéis distintos, as figuras dos líderes e dos gestores não são concorrentes entre si, mas sim complementares, necessárias para manter a organização funcionando de forma plena.

Yukl (2012) descreve que o processo de liderança consiste na ênfase da colaboração e participação harmônica dos diversos níveis interdependentes de uma organização mediante a persuasão da figura de um líder, ou seja, é o impulso orientado da motivação de um conjunto de grupos para o alcance dos objetivos pré-estabelecidos na organização com foco na influência e motivação de pessoas. A liderança não pode ser compreendida como capacidade de coerção, pois só se é líder uma vez que as pessoas aceitem sua liderança, podendo elas ter liberdade de assim fazerem ou não (BERGAMINI, 2009). Bendassolli, Magalhães e Malvezzi (2014) fazem uma revisão de conceitos e destacam alguns elementos que parecem se repetir em múltiplas definições. Dessa forma, os autores pontuam que a liderança pode ser definida como um processo de influenciar outras pessoas que fazem parte de um grupo para a busca, tanto dos líderes como dos liderados, de mudanças em relação a realização de um objetivo comum preestabelecido.

Após tentativas de definir as características fundamentais de um líder, os pesquisadores comportamentais perceberam que era necessário adequar a abordagem às teorias de contingência, uma vez que essas consideram que o comportamento congruente para um perfil de liderança varia de ambiente para ambiente. Logo, é necessário entender como os diferentes eventos exigem estilos de lideranças variadas (GRIFFIN; MOORHEAD, 2006).

Dessa forma, existem vários estilos de liderança, dentre os diversos pode-se citar a liderança transformacional, que consiste no foco em aumentar a autoconfiança dos colaboradores, visando alcançar metas mais elevadas a cada ciclo através da mudança estratégica da organização ao passo que previne a estagnação (VECCHIO, 2009); a liderança carismática, que é proveniente da identificação dos princípios ideológicos similares entre o líder e o liderado, onde o liderado é mais propenso a aceitar o ponto de vista e se comprometer com o seu líder, esse perfil de liderança garante o bom convívio e inspira aceitação e confiança (VECCHIO, 2009); a liderança estratégica é outro tipo segundo o qual é inerente a capacidade de antecipar, perceber e flexibilizar as situações futuras, implica saber delegar de forma eficaz o capital intelectual da organização e influenciar o comportamento em um ambiente totalmente mutável e dinâmico; Muitos são os conceitos agregados ao tema, atualmente algumas teorias receberam atenção e foram discutidas em artigos nacionais, dentre elas é possível citar a liderança autêntica, a liderança transacional, a liderança servidora, a liderança empoderadora,

a liderança ética, a liderança coletiva, a liderança espiritual e a E-liderança.

Zanelli et al. (2014) destaca que, ainda nos dias atuais, o conceito de liderança é comumente entendido e relacionado como o mecanismo de autoridade formal monopolizada pela figura do líder. Contudo, Zanelli et al. (2014) descreve que a liderança pode ser compreendida como um fenômeno complexo, sensível ao ambiente e inerente ao contexto, que inclui um conjunto indivisível de variáveis, ou seja, é composto por líder, seguidores, contextos organizacionais e econômicos amplos, instigado por uma dinâmica transformacional que, na maioria das vezes, não é previsível. Propõe também que, enquanto associada a processos de influência, exige que o emprego das competências esteja continuamente em ação, uma vez que busca o alcance de objetivos por meio do manejo da situação de um grupo, dos recursos e do processo de interação nos diversos níveis de interdependência.

No contexto organizacional, a liderança é uma prática essencial para o sucesso institucional, pois através do enfoque nos comportamentos observáveis e não observáveis dos colaboradores de uma organização e de outros fatores que compõe a cultura organizacional e estrutura da empresa, o líder é capaz de antecipar, explicar, compreender e influenciar o comportamento humano, tanto no aspecto individual como também no coletivo. Dessa forma, ele é capaz de alinhar as ações de pensar, perceber e decidir do indivíduo com a visão, missão e valores da instituição. Estes são alguns dos muitos papéis que um líder deve desempenhar com o objetivo de influenciar positivamente o clima da organização e, por conseguinte, os resultados obtidos (WAGNER, 2012).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa bibliométrica tem como objetivo verificar **quais as características dos artigos científicos sobre liderança publicados no SemeAD e EnANPAD no período de 2019 a 2021**. A metodologia proposta para esse estudo é descritiva quanto aos fins e quantitativa quanto aos meios, utilizando como base a pesquisa desenvolvida por Silva et. al. (2021) para nortear os requisitos adotados. Segundo Gil (2017), as pesquisas descritivas têm como objetivo descrever as características de determinada população ou fenômeno. Gil (2017) também destaca que, nas pesquisas quantitativas, os resultados são apresentados em termos numéricos.

Para sistematizar a pesquisa, a análise segue a ordem cronológica proposta por Bardin (2011): a) pré-análise; b) exploração do conteúdo; e c) tratamento dos resultados.

No estágio de pré-análise foram consideradas as publicações da divisão temática de “Gestão de Pessoas” dos anais do período estipulado por conveniência em ambas as

plataformas. Em seguida foi verificada a presença da palavra “liderança” em português e inglês e os artigos que continham a menção do termo no título, resumo e/ou palavras-chave foram selecionados. Por conseguinte, foram escolhidos para a fase de exploração os artigos que desenvolveram alguma discussão empírica ou teórica sobre o tema, sendo excluídos os trabalhos que citavam “liderança” sem algum aprofundamento; também foram excluídos da análise os artigos em que apenas o resumo expandido havia sido publicado.

Tabela 1: Resultados da pré-análise

ANAIS	EnANPAD	SemeAD
Artigos Encontrados	58	26
Artigos sem Desenvolvimento Teórico	21	4
Resumos Expandido	7	6
Total Geral de Artigos	30	16

Fonte: Elaboração própria (2022).

A tabela acima demonstra a quantidade de artigos encontrados nos eventos investigados. Do total de 84 artigos encontrados na divisão temática de “Gestão de Pessoas”, 38 artigos foram eliminados por citar “liderança” sem aprofundamento ou por terem somente seus resumos expandidos publicados. Dessa forma, após esta filtragem, a quantidade de trabalhos considerados aptos do EnANPAD e SemeAD foi de 30 e 16, respectivamente. Este resultado totalizou uma amostra final de 46 artigos para a análise.

No estágio de exploração foram realizadas as seguintes análises: a) idioma das publicações; b) foco temático; c) tipo de pesquisa; d) ambiente de pesquisa; e) metodologias utilizadas; e f) técnicas de coleta de dados. Todos os dados e informações obtidas em cada análise serão demonstrados e discutidos a seguir.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

4.1 Análise dos resultados

Este segmento consiste na interpretação dos dados obtidos a partir da análise da amostra de 46 artigos das bases do Encontro Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD) e do Seminários em Administração (SemeAD) entre os anos de 2019 a 2021.

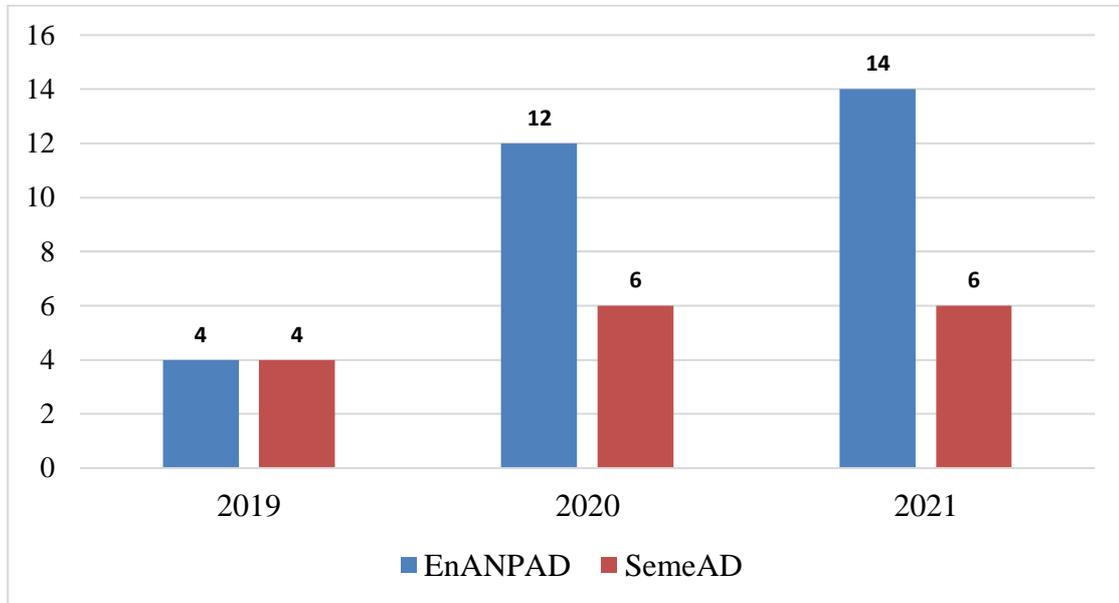


Gráfico 1: Evolução da quantidade de publicações por ano.

Fonte: Elaboração Própria (2022).

Pode-se observar no gráfico 1 a evolução quantidade de artigos publicados com ênfase em liderança através dos anos estudados. Ao realizar uma comparação, percebe-se que EnANPAD apresentou o maior nível de crescimento em termos de quantidade de artigos publicados no corte temporal de 2019 a 2021. Em 2019, observou-se um número de 4 artigos publicados. Já em 2020, notou-se um número de 12 artigos publicados. Por fim, em 2021, observou-se um número de 14 artigos publicados. No corte temporal estudado, esta quantidade representa 65% dos artigos publicados. Ao analisar os artigos publicados no SemeAD no mesmo corte temporal de 2019 a 2021, notou-se que 4 artigos foram publicados no ano de 2019, 6 artigos publicados no ano de 2020 e, por fim, 6 artigos publicados no ano de 2021. Dessa forma, no corte temporal estudado, esta quantidade representa 35% dos artigos publicados.

A partir dos resultados demonstrados no gráfico 1, é possível perceber o constante crescimento no número de publicações no EnANPAD em relação ao SemeAD que teve um sutil aumento de 2019 para 2020 e manteve estável quantidade de publicações no ano seguinte. O ano com maior expressividade no número de publicações é 2021, constituindo 43,5% do total de publicações nesse intervalo de tempo, em seguida 2020, com 39,1% e por fim 2019, que dentre os demais, é o que possui menor representatividade, com 17,4% do total de artigos publicados.

Tabela 2: Idioma dos Artigos

Idioma	EnANPAD	SemeAD
Português	29	11
Inglês	1	5

Fonte: Elaboração Própria (2022).

Na tabela 2 é possível observar os idiomas dos artigos publicados em ambos os eventos. A língua portuguesa constitui a maior parte das publicações, com 87% do total da amostra de 46 artigos, enquanto a língua inglesa apresenta 13% desse total. Constata-se também que houve mais publicações de anais em inglês no SemeAD do que no EnANPAD no período estudado.

Tabela 3: Foco das Temáticas

Temática	EnANPAD	SemeAD	Total
Liderança	20	12	32
Outros Temas	10	4	14

Fonte: Elaboração Própria (2022).

No que diz respeito ao foco temático dos anais, os artigos foram divididos entre publicações que possuem a liderança como tema principal em pauta e em artigos nos quais a liderança é temática secundária em discussão. Através da análise geral dos dados obtidos e apresentados na tabela 3, percebe-se que a produção científica sobre liderança é a maioria dentre os anais publicados, representando 69,6% do total de 46 artigos da amostra, enquanto outras temáticas em que apenas abordavam os conceitos de liderança de forma secundária constituem 30,4% desse total.

Ao analisar os dados dos eventos de forma individual, dos 30 artigos publicados no EnANPAD os com foco específico em liderança constituem 66,7%, já dos 16 artigos publicados no SemeAD a maioria das publicações foi igualmente sobre a liderança, constituindo 75% do total no mesmo intervalo de tempo. Diversas outras temáticas utilizaram conceitos de liderança no seu desenvolvimento, dentre estas pode-se citar: aprendizagem organizacional, inteligência emocional, gestão da diversidade, assédio moral, comprometimento organizacional, ambidestria organizacional, sentidos do trabalho, inovação, liderança feminina, representatividade, cidadania organizacional, treinamento gerencial e competências coletivas.

Tabela 4: Tipos de pesquisa

Tipo	EnANPAD	SemeAD	Total
Empírica	21	10	28
Teórica	9	6	18

Fonte: Elaboração Própria (2022).

Na tabela 4 constam os dados referentes aos tipos de pesquisa utilizados na produção dos artigos publicados em ambos os eventos. Em geral, a pesquisa empírica constitui 67,4% do total de 46 artigos da amostra geral, enquanto a teórica representa 32,6% do tipo de processo escolhido. De forma individual, dos 30 artigos publicados no EnANPAD a pesquisa empírica representa 70% do total e a teórica 30%, já no SemeAD a pesquisa empírica constitui 62,5% do total de 16 artigos publicados nesse evento, enquanto a teórica representa 37,5%. O elevado número de preferência por trabalhos do tipo empírico pode ser explicado pelo teor contingencial agregado ao conceito de liderança, que o faz necessitar de abordagens dinâmicas e específicas para cada ambiente proposto, com objetivo de determinar padrões e compreender situações sociais coletivas geradas a partir do exercício dos líderes e liderados em trabalhar para alcançar objetivos em comum, como evidenciado por Griffin e Moorhead (2006) que ao analisar as características de um líder, propuseram que a teoria comportamental se aproximasse da teoria da contingência para que fosse possível entender e explicar a liderança em situações variadas. Referente as metodologias utilizadas (tabela 5), técnicas de coleta de dados (tabela 6) e ambientes de pesquisa (tabela 7), foram considerados os 31 artigos de caráter empírico da amostra.

Tabela 5: Metodologias Utilizadas

Natureza da pesquisa	Número de artigos		
	EnANPAD	SemeAD	Total
Integrativa	0	0	0
Exploratória	8	3	11
Descritiva	7	6	13
Exploratória-Descritiva	6	1	7
Abordagens	EnANPAD	SemeAD	Total
Qualitativa	6	2	8
Quantitativa	15	8	23
Quantitativa-Qualitativa	0	0	0
Estratégias da Pesquisa	EnANPAD	SemeAD	Total
Estudo de Casos Múltiplos	0	0	0
Estudo de Caso Único	1	1	2
Levantamento (survey)	8	5	13

Fonte: Elaboração Própria (2022).

Com relação a natureza de pesquisa, a tabela 5 demonstra que a maioria das pesquisas é de natureza descritiva, representando 41,8% dos 31 anais publicados nesse período, as pesquisas de cunho exploratório representam 35,4% e as de natureza exploratória-descritiva configuram 22,8% do total. Nenhuma pesquisa de natureza integrativa foi registrada no corte

temporal. A preferência por pesquisas descritivas se dá pelo potencial imparcial e sem interferência do autor de descrever e quantificar características de determinada população ou situação (GIL, 2017).

Referente as abordagens utilizadas, percebe-se que a abordagem mais empregada é a quantitativa, representando 74,2% do total de 31 artigos publicados nesse período, a abordagem qualitativa representa 25,8%. Nenhuma abordagem quantitativa-qualitativa foi utilizada no corte temporal. A abordagem quantitativa permite a interpretação objetiva dos dados quantificados mediante a adoção de procedimentos estatísticos segundo a proposta da pesquisa (GIL, 2017).

Quanto as estratégias de pesquisa, foram contabilizados somente os artigos que definiram de forma clara em sua metodologia a técnica utilizada, os casos em que a estratégia não foi especificada foram desconsiderados para evitar ambiguidade nos dados presentes na tabela.

A partir da análise dos dados obtidos, percebe-se que o levantamento (survey) representa 41,9% das estratégias utilizadas, o estudo de caso único representa 6,5% das estratégias e que nenhum dos anais desse corte temporal utilizou a estratégia de múltiplos estudos de caso no seu desenvolvimento.

Tabela 6: Técnicas de Coleta de Dados

Técnicas	EnANPAD	SemeAD	Total
Entrevistas	8	1	9
Observação	1	0	1
Análise documental	0	1	1
Questionário	12	9	21
Grupos de Discussão	0	0	0
Diário de Campo	0	0	0
Pesquisa de Campo	1	2	3

Fonte: Elaboração Própria (2022).

A tabela 6 apresenta os resultados obtidos sobre as técnicas de coleta de dados utilizados nos anais do intervalo de tempo estudado e segue o modelo de categorias proposto por Delfino, Silva e Rohde (2010).

Observando a tabela, a quantidade de técnicas utilizadas é superior a amostra de artigos empíricos analisada, uma vez que algumas produções identificaram a necessidade de utilizar mais de uma técnica para obtenção de dados. De forma geral, pode-se notar que a técnica mais utilizada é o questionário, representando 60% do total, tendo em vista a facilidade de

reprodução dessa técnica, sobretudo de forma online, fatores que resultam em uma amostra maior de dados ao passo em que são captados dados objetivos facilmente quantificáveis, agregado a comodidade e flexibilidade de tempo que os respondentes dispõem para responder esse tipo de pesquisa. As entrevistas constituem 25,8% desse total, a pesquisa de campo representa 8,6%, a observação e a análise documental representam 2,8% cada, nenhuma utilização de grupos de discussão ou diário de campo foi identificada nas produções analisadas.

Tabela 7: Ambientes de Pesquisa

Ambiente	EnANPAD	SemeAD	Total
Privado	3	1	4
Público	11	2	13
Público-privado	2	3	5
Terceiro Setor	0	0	0
Público, Privado e terceiro setor	1	0	1
Não especificado	4	4	8

Fonte: Elaboração Própria (2022).

A análise da tabela acima sobre os ambientes em que as pesquisas empíricas foram desenvolvidas demonstra que o âmbito público foi o mais utilizado, representando 41,9% do total dos ambientes escolhidos nos 31 artigos empíricos do período estudado. A pesquisa realizada em ambiente privado representa 12,9%, as pesquisas que usaram os setores público e privado simultaneamente representam 16,1%, as pesquisas realizadas no setores públicos, privados e terceiro setor de forma conjunta constituem 3,3%, nenhuma pesquisa utilizou do terceiro setor de forma isolada, além disso, um total de 25,8% dos artigos não especificaram o ambiente em que suas pesquisas ocorreram.

4.2 Comparando resultados

Anteriormente, Silva et. al. (2021) analisaram os artigos publicados no EnANPAD e no SemeAD no período de 2014 a 2018 com o mesmo caráter descritivo e natureza quantitativa. Este trabalho, por sua vez, propõe uma breve comparação dos dados obtidos da pesquisa passada com os resultados obtidos através da análise de um novo corte temporal nas mesmas bases, com intuito de evidenciar as tendências e direcionamentos existentes na pesquisa nacional sobre liderança. Destaca-se que esse paralelo de dados é válido uma vez que ambas pesquisas utilizaram os mesmos moldes metodológicos em suas construções, tornando possível a analogia dos resultados obtidos.

Em seu trabalho, Silva et. al (2021) obtiveram como amostra um total 61 artigos. Ao analisa-los identificaram que o evento com maior expressividade em número de artigos sobre liderança por ano no período de 2014 a 2018 foi o SemeAD, com 54,1% das publicações. A partir da análise do período de 2019 a 2021 foi possível verificar que o evento com maior expressividade na quantidade de artigos sobre liderança passou a ser o EnANPAD, representando 65% do total de artigos desse corte temporal. O gráfico 2 abaixo ilustra a evolução da quantidade de publicações por ano e evento em ambas pesquisas.

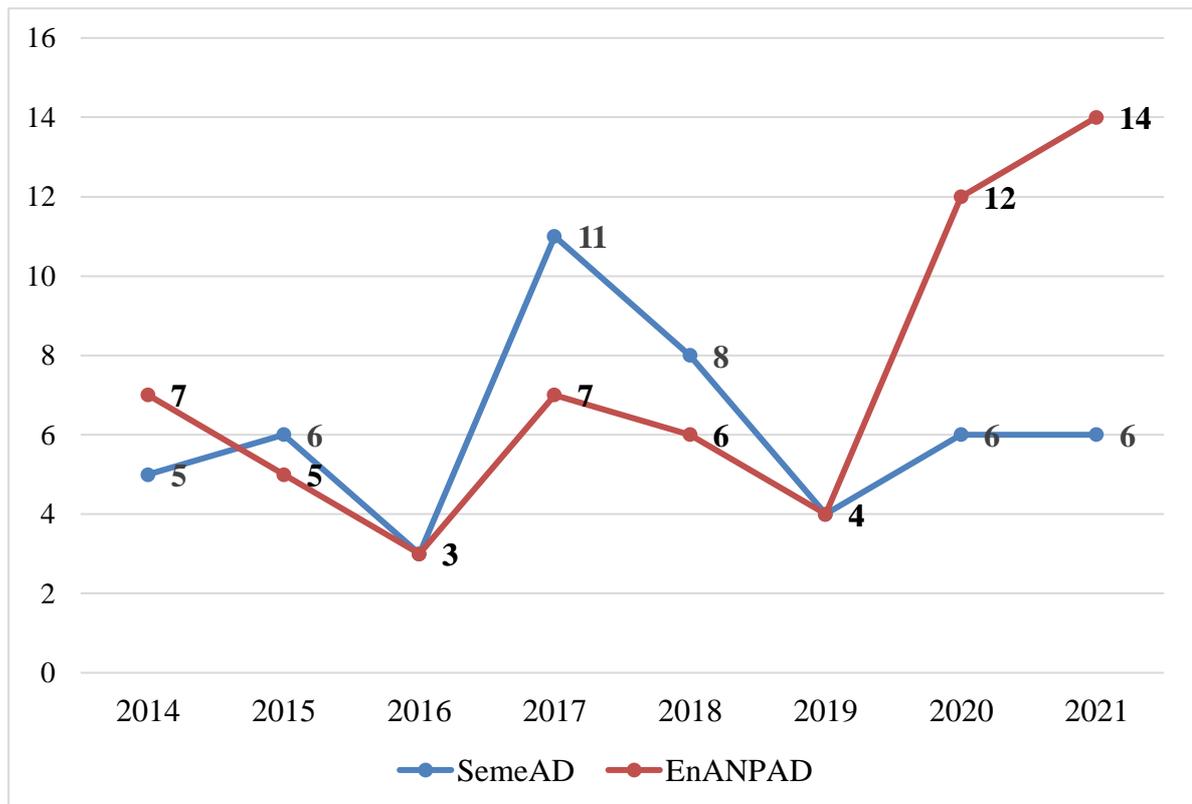


Gráfico 2: Evolução da quantidade de publicações em ambas pesquisas.

Fonte: Elaboração Própria (2022).

Quanto ao tipo de pesquisa, o trabalho de Silva et. al. (2021) identificou que a maioria dos anais publicados em seu corte temporal foi do tipo empírico, representando 85,2% do total. Um resultado semelhante foi obtido nos anos seguintes, com 67,4% do total de artigos a pesquisa empírica continuou como a mais utilizada na produção sobre liderança, reforçando o caráter dinâmico do tema e a necessidade de abordagens práticas para compreender as interações e influências da relação entre líder e liderado (TURANO & CAVAZOTTE, 2016).

Relativo as metodologias utilizadas, Silva et. al. (2021) separaram os 52 artigos do tipo empírico como amostra para essas análises. O trabalho identifica que as pesquisas de natureza descritiva constituem a maioria das publicações, com 56,6% do total. Além disso, constata que

a abordagem mais utilizada é a quantitativa, representando 50% do total das publicações. Utilizando dos mesmos critérios analíticos, identificou-se que ao decorrer dos anos os mesmos direcionamentos metodológicos foram constatados, tanto a natureza descritiva quanto a abordagem quantitativa continuam sendo as mais utilizadas, representando 83,8% e 74,2% do total de 31 artigos empíricos o corte de 2019 a 2021, respectivamente. Essas preferências explicam-se pelo potencial imparcial de descrever e quantificar os dados na natureza descritiva, bem como a capacidade de interpretar de forma objetiva os dados quantificados utilizando de processos estatísticos na abordagem quantitativa (GIL, 2017).

Referente as técnicas utilizadas para obter dados, ambas pesquisas detectaram que a técnica mais utilizada foi o questionário, representando 55,7% entre os anos de 2014 a 2018 e 67,7% entre os anos de 2019 a 2021. Silva et. al. (2021) ressaltam a vantagem da comodidade e economia de tempo ao utilizar essa técnica, uma vez que a obtenção de dados atinge uma amostra com grande número e tem a capacidade de obter dados específicos através de uma série ordenada de perguntas facilmente quantificáveis.

Por fim, foram analisados os ambientes de pesquisa utilizados nos anais publicados nesses cortes temporais. Silva et. al. (2021) constataram que a produção sobre liderança no âmbito privado era maioria, representando 44,2%. Já no período entre 2019 a 2021, a produção científica do tema teve um enfoque maior no setor público, que representou 41,9% do total. Essa mudança de âmbito de pesquisa pode estar relacionada a necessidade de identificar novos paradigmas aos quais a liderança pode ser empregada, uma vez que alguns dos temas pesquisados no segundo corte temporal estão relacionados a liderança servidora, gestão de diversidade, inovação, cidadania organizacional e competências coletivas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada apresenta-se como uma análise da pesquisa científica sobre liderança nos artigos publicados no EnANPAD e no SemeAD no período de 2019 a 2021 e contribui com o retrato de como a pesquisa científica nacional sobre liderança vem sendo trabalhada nos últimos anos.

Através da análise dos artigos de forma geral, foi possível compreender que a liderança, enquanto tema principal, constitui o maior número de estudos dentre as temáticas da amostra estudada. Pode-se ressaltar também que a liderança, enquanto tópico secundário, foi agregada a diversos temas, como por exemplo: aprendizagem organizacional, inteligência emocional, gestão da diversidade, assédio moral, comprometimento organizacional, ambidestria

organizacional, sentidos do trabalho, inovação, liderança feminina, representatividade, cidadania organizacional, treinamento gerencial e competências coletivas. A investigação coletiva das bases constatou a predominância do evento EnANPAD sobre o SemeAD quanto a publicação de artigos de liderança em todo o período estudado, tanto em quantidade quanto em foco temático, o que em análises anteriores foi o oposto, como evidenciado pelo estudo de Silva et. al. (2021).

De forma individual, a investigação dos anais do EnANPAD demonstrou que a natureza de pesquisa mais comum nos seus artigos foi a exploratória e que a abordagem mais utilizada foi a quantitativa, também foi possível identificar que a estratégia de pesquisa levantamento (survey) foi majoritariamente utilizada através da técnica de coleta de dados por questionários, em maioria no setor público.

De mesmo modo, a investigação dos anais do SemeAD demonstrou que a natureza de pesquisa mais comum foi a descritiva e que a abordagem mais utilizada foi a quantitativa, com a mesma inclinação de utilização de estratégias de pesquisas por levantamento (survey), onde os questionários também foram maioria no quesito técnica de coleta de dados e que, apesar da maioria dos artigos não especificar o ambiente de pesquisa, o âmbito público-privado foi o segundo a ser mais utilizado para pesquisas dessas publicações.

Por fim, esse estudo contribui com a identificação dos aspectos presentes nas pesquisas e demonstra quais caminhos acadêmicos vem sendo utilizados para a construção do tema “liderança”, bem como identificando a quais temáticas o conceito de liderança vem sendo agregada no Brasil. Afim de propor uma discussão mais ampla e aprofundada para contribuir para a visibilidade do tema, sugere-se que estudos sejam realizados em outras bases de dados nacionais, utilizando a biblioteca de dados Spell ou em bases internacionais como Scielo, Scopus e Web of Science, com o objetivo para enriquecer a discussão, identificar as tendências e demais particularidades desse amplo e dinâmico conceito.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011. 288 p.
- BENDASSOLLI, Pedro F.; MAGALHÃES, Mauro de Oliveira; MALVEZZI, Sigmar (org.). LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 413-449.
- BENNIS, Warren. **A formação do líder**. São Paulo: Atlas, 1996. 162 p.
- BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **O Líder Eficaz**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009. 192 p.
- COVEY, Stephen R.. **Os 7 Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes**. 60. ed. Rio de Janeiro: Franklin Covey, 2004. 462 p.
- DAY, David V.; HARRISON, Michelle M. A multilevel, identity-based approach to leadership development. **Human Resource Management Review**, [S.L.], v. 17, n. 4, p. 360-373, dez. 2007. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.08.007>.
- DELFINO, I. A. L.; SILVA, A. B.; ROHDE, L. R. A produção acadêmica sobre liderança no brasil: uma análise bibliométrica dos artigos publicados em eventos e periódicos entre 1995 e 2009. In: **EnANPAD**, 34., 2010, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.
- GIL, António Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017. 200 p.
- GRIFFIN, Gregory; MOORHEAD, Ricky W.. **Fundamento Do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Ática, 2006. 488 p.
- LACOMBE, Francisco; HEILBORN, Gilberto. **Administração: princípios e tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. 560 p.
- OLIVEIRA, Ana Paula de; PEREZ, Olívia Cristina. **Liderança Eficaz: O Poder e a Influência de um Líder no Comportamento Organizacional de uma Empresa**. São Paulo, 2015. Encontrado em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/889>
Acessado em: 24/08/2021.
- ROBBINS, Stephen P.; GUNTHER, Robert E.; SOLOMON, James O'rourke Michael;

FRIEND, Gil. **Biblioteca Gestão sem Segredos**. Lisboa: Edições Centro Atlântico, 2010.

ROBBINS, Stephen P. **O Segredo na Gestão de Pessoas**. Lisboa: Edições Centro Atlântico, 2010. 238 p.

SILVA, L. H., et. al. Leadership studies in Brazilian events: the walked paths. **Revista Capital Científico**, Guarapuava, v. 19, n. 4, p. 7-25, out. 2021.

SILVA, Reinaldo Oliveira da. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pioneira – Thomson Learning. 2001.

TURANO, Lucas Martins; CAVAZOTTE, Flávia. Conhecimento Científico sobre Liderança: uma análise bibliométrica do acervo do the leadership quarterly. **Revista de Administração Contemporânea**, [S.L.], v. 20, n. 4, p. 434-457, ago. 2016. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2016140075>.

VECCHIO, Robert P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

WAGNER. J. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. Tradução Silvio Floreal Antunha. – São Paulo: Saraiva, 2012.

YUKL, Gary. **Leadership in Organizations**. 8. ed. Hoboken: Prentice Hall, 2012. 528 p.

ZANELLI, José Carlos, & BASTOS, A. V. B. (2004). **Inserção profissional do psicólogo em organizações e trabalho**. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp.466-491). Porto Alegre: Artmed.

ZANELLI, José Carlos et al (org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. 609 p.