

UM PANORAMA DOS ESTUDOS SOBRE GESTÃO DE PESSOAS ENTRE 2000-2013

AN OVERVIEW OF STUDIES ON HUMAN RESOURCES BETWEEN 2000-2013

André Luís Janzovski Cardoso

Professor do curso de Administração da Universidade Federal de Mato Grosso

Rondonópolis, MT, Brasil

E-mail: cardoso9778@gmail.com

Ivânia Freire da Silva

Professora do curso de Administração da Universidade Federal de Mato Grosso

Rondonópolis, MT, Brasil

E-mail: prof.ivaniafreire@gmail.com

Nathália Prochnow Nagai

Universidade Federal de Mato Grosso

Rondonópolis, MT, Brasil

E-mail: nathalia_1208@hotmail.com

RESUMO

Este estudo apresenta um panorama das publicações no SEMEAD, sobre recursos humanos (2000 a 2007) e gestão de pessoas (2008 a 2013), a partir de análise multimétodo qualitativa e quantitativa usando bibliometria e sociometria. Busca identificar a situação presente, em termos de temáticas estudadas, coautoria e coprodução das publicações e propor reflexões para o futuro em termos de contribuições teóricas e práticas. O uso de análises qualitativa e quantitativa é um diferencial do artigo, pois leva a uma complementaridade de visões sobre o fenômeno estudado. Os resultados indicam: (1) aumento no número de autorias por artigo e no número de citações a artigos científicos; (2) ampliação da rede de coautorias e de coprodução com o surgimento de IES desempenhando papéis intermediadores na produção do conhecimento; (3) concentração de autores e IES e uma dispersão de temáticas; (4) prevalência de abordagem teórico-empírica e métodos qualitativos, calcados em estudos de caso.

Palavras-chave: Recursos Humanos. Gestão de Pessoas. Análise Bibliométrica. Análise Sociométrica.

Data de submissão: 6 de março de 2016.

ABSTRACT

This study presents an overview of human resources (2000 to 2007) and people management (2008-2013) articles published at SEMEAD using bibliometric, sociometric and qualitative analyzes. Seeks to identify the current situation in terms of thematic studied, co-authored and co-production publications and propose reflections for the future in terms of theoretical and practical contributions. The results indicate: (1) an increase in the number of Authorship per article and the number of citations to scientific articles; (2) an expansion of the network of co-authorship and co-production with the emergence of intermediaries IES that play roles in the production of knowledge; (3) concentration of authors and IES with a scattering of thematic; (4) the prevalence of theoretical and empirical approach and qualitative methods, especially case studies.

Keywords: Human Resources. People Management. Bibliometric analysis. Sociometric analysis.

Data de aprovação: 10 de fevereiro de 2017.

INTRODUÇÃO

A análise da produção científica em administração, desde os trabalhos de Machado-da-Silva, Cunha e Amboni (1990), Bertero e Keinert (1994) e Vergara e Carvalho (1995), busca avaliar a qualidade das publicações brasileiras em suas diversas áreas.

Um olhar mais abrangente sobre o processo científico na produção do conhecimento, incluindo pressupostos ontológicos, epistemológicos e metodológicos, pode oportunizar diálogos entre diferentes visões e contribuir para um entendimento compartilhado sobre a área do saber em administração. Reflexões quanto às contribuições teóricas e práticas e como se dá o compartilhamento do conhecimento podem contribuir para um processo revisional dos estudos em administração em termos de coerência, rigor, relevância e aplicabilidade, assim como indicar um possível estágio do desenvolvimento científico da área.

Segundo Price (1963), pesquisadores em qualquer disciplina acadêmica tendem a se agrupar em redes informais, ou escolas invisíveis, tratando os problemas comuns de maneira semelhante. Nestas redes, conceitos e descobertas de alguns pesquisadores passam a ser ampliados, testados, aprimorados ou refutados por outros pesquisadores e, desta forma, há um desenvolvimento do conhecimento científico. A compreensão histórica das trocas e contribuições entre membros de subgrupos em determinada área do conhecimento pode descrever a história intelectual deste campo. O processo de compartilhar conhecimento por meio de pesquisas, estudos e seus resultados, revela a vitalidade e a evolução do pensamento em uma disciplina e indica o caminho trilhado pela área do conhecimento e seus membros. Assim, enfatiza-se a importância das análises de citações, coautorias e coproduções, que frequentemente são utilizadas para determinar a notoriedade de estudiosos pela contagem da frequência de citações recebidas, obras mais citadas, e instituições envolvidas na produção do conhecimento durante certo período de tempo em documentos pré-estabelecidos.

O uso de análises múltiplas envolvendo aspectos qualitativos e quantitativos pode levar a uma complementaridade de visões sobre o fenômeno estudado. Entre os estudos quantitativos empregados, o uso da bibliometria tem ganhado proeminência, especialmente com o emprego de técnicas de análise fatorial, escala multidimensional e análise de rede. As diversas áreas de administração vêm sendo analisadas por meio de estudos bibliométricos, dentre elas a área de recursos humanos. No Brasil, o primeiro estudo desta natureza foi realizado por Moema Siqueira em 1988 e de lá para cá diversos pesquisadores estudaram as dissertações, teses, congressos e artigos científicos de revistas de administração.

Considerando que tais estudos tiveram como foco as publicações no congresso da ANPAD e as revistas nacionais de administração pela classificação QUALIS, surge uma oportunidade de pesquisa sobre as publicações de artigos no SEMEAD, tendo em vista a relevância que este congresso tem para a comunidade científica em sua história de 16 anos de publicações ininterruptas.

Desta forma, a proposição desta pesquisa é utilizar métodos complementares para compreender a evolução das publicações no SEMEAD fazendo uso de análise qualitativa, bibliometria e sociometria, ampliando assim as ferramentas analíticas de trabalhos anteriores. Apesar de não ter o objetivo de apresentar a evolução conceitual da área sob análise, esta pesquisa adota uma postura crítica no sentido de identificar características da produção na área, verificar a existência de fragilidades comparando com problemas identificados em estudos anteriores (BERTERO, CALDAS; WOOD JR., 1999; TONELLI, CALDAS;

LACOMBE; TINOCO, 2003) e refletir sobre oportunidades de desenvolvimento no futuro. Pretende-se com este estudo compreender o passado a partir da análise das referências, identificar a situação presente em termos de temáticas estudadas, coautoria e coprodução das publicações e propor reflexões para o futuro em termos de contribuições teóricas e práticas para o desenvolvimento da área de gestão de pessoas no SEMEAD.

REFERENCIAL TEÓRICO

Para Eom (2009) a criação e a difusão de conhecimento em uma disciplina são facilitadas por meio da circulação de ideias entre escolas invisíveis (CRANE, 1972). Cada autor pode contribuir para o corpo de conhecimento construindo algo a partir da construção daqueles que o precederam.

Métodos Bibliométricos e Sociométricos

O uso de referências e citações são ferramentas importantes para vincular ao conteúdo escrito por outros autores. Os estudos envolvendo análises de citações podem ser úteis na compreensão do momento evolutivo do campo teórico. Primordialmente, pode-se subdividir a análise de citação em duas. A primeira trata da frequência de documento ou documentos sem levar em consideração a articulação intelectual entre tais documentos. A segunda tem como unidade de análise autores ou obras e trata de analisar a cocitação identificando suas ligações intelectuais. Quando se trata de cocitação entre autores, usa-se a sigla ACA advinda do termo em inglês *author co-citations analysis* e os resultados indicam quais autores são citados simultaneamente em um conjunto determinado de documentos, principalmente, artigos de periódicos ou congressos. No processo de análise de cocitação de obras ou autores não há diferenciação de ferramentas e técnicas, pois são processadas matrizes usando agrupamento hierárquico, escalonamento multidimensional ou análise de rede para produzir mapas representativos da distribuição de obras ou autores em dada área do conhecimento, limitada aos parâmetros de datas e fontes de documentos utilizados. Uma limitação da análise de cocitação é não fornecer detalhamento sobre o real conteúdo das subespecialidades do estudo, o que pode ser superado por meio de análises de co-ocorrência de palavras ou análise qualitativa fornecendo dados sobre o conteúdo identificado na pesquisa.

Segundo McCain (1986), a análise de cocitação de autor supõe que citações bibliográficas são um substituto aceitável de uma real influência de várias fontes de informação e que a partir da análise de cocitação de um campo gera-se uma representação válida da estrutura intelectual deste campo (BELLARDO, 1980; McCAIN, 1990a, 1990b; SMITH, 1981). Para Bellardo (1980), a premissa fundamental na análise de cocitação é considerar que quanto maior for a frequência que um par de obras ou de autores são citados em um mesmo documento, o mais provável é que tenham conteúdos relacionados.

Outras suposições utilizadas na ACA são que a cocitação é uma medida relacionada à semelhança, à ligação conceitual, ou à relação cognitiva entre dois itens cocitados e que a cocitação de estudos de especialidades e campos validam as representações da estrutura intelectual (McCAIN, 1986).

Desta forma, os estudos bibliométricos permitem avaliar qual a contribuição científica em cenários específicos e qual o comportamento desenvolvido em redes sociais criadas pelos autores. Em

complementaridade, os estudos sociométricos possibilitam analisar as redes sociais formadas por autores e suas instituições de pesquisa em uma disciplina favorecendo o mapeamento da uma determinada área de interesse. A sociometria analisa atores sociais e suas relações por meio da representação de um conjunto de nós simbolizados pelos autores e seus laços indicando suas relações sociais de coautoria. 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 refere-se 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 autor com publicações com os dois autores primeiros.

As redes são caracterizadas por parâmetros que possibilitam determinadas comparações, tais como, densidade, grau de centralidade e número de componentes principais da 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 na área

Siqueira (1988) realizou o primeiro estudo mapeando a área de recursos humanos e analisando as publicações relacionadas com gestão de pessoal nas publicações do EnANPAD entre 1982 e 1987. Como resultado indicou uma previsão futura com aumento no número de trabalhos e de pesquisadores envolvidos no aprofundamento das abordagens, na utilização de subtemas e na ampliação de linhas de pesquisa.

Roesch, Antunes e Silva (1997), questionando a forma como estaria sendo conduzida a pesquisa na área de Recursos Humanos dentro dos programas de pós-graduação, estudaram 74 dissertações de mestrado de um programa de pós-graduação nacional das décadas de 1980 e 1990 no tocante ao conteúdo e aos métodos trabalhados. Os autores indicaram como principais resultados que, mesmo sendo um programa de pós-graduação em recursos humanos, foi possível identificar temas em um continuum partindo de um enfoque restrito de Recursos Humanos do ponto de vista técnico ou comportamental, passando para um caráter sociotécnico, até um enfoque gerencial de Recursos Humanos. Quanto à modelagem das pesquisas, os autores indicam haver distribuição igualitária entre pesquisas aplicadas que se referem à discussão de problemas, utilizando um referencial teórico de determinada disciplina, e à apresentação de soluções alternativas utilizando-se principalmente de métodos quantitativos, e pesquisas projetos, em que não há tentativa de generalizar e normalmente usam métodos qualitativos e estudos de caso. Porém, a análise do método empregado nas pesquisas de RH indicou um crescimento no uso de métodos qualitativos.

Em estudos bibliométricos subsequentes, os autores questionaram se a produção na área havia se desenvolvido também em qualidade, rigor, relevância e originalidade. Caldas, Tonelli e Lacombe (2002) analisaram as 290 publicações em RH do ENANPAD entre 1991 e 2000 e depois Tonelli et. al (2003) ampliaram o estudo anterior incluindo as publicações de 129 artigos em RH nas revistas RAUSP, RAP, RAE, RAC na década de 1990. Os autores apresentaram uma riqueza de análises incluindo base epistemológica,

temáticas, perfil metodológico, padrão das referências, além da demografia de autoria. Os resultados indicaram um aumento do volume das publicações, porém com diversas fragilidades. Segundo os autores, há singela diversidade temática, uma base epistemológica fundamentalmente funcionalista e uma base metodológica frágil com predominância de estudos de caso e exemplificação de teoria consolidada, ao invés de proposições teóricas. Além disso, indicaram uma baixa diversidade de origem, dado que mais de 65% da produção vem de apenas 7 programas de pós-graduação com reduzido número de autores.

Caldas e Tinoco (2004) buscaram entender a influência de autores e as respectivas instituições na produção acadêmica na área de Recursos Humanos no Brasil considerando os mesmos dados do estudo de Tonelli et. al (2003). No estudo foi realizado um mapeamento do comportamento de autocitações e citações à própria instituição dos autores que produziram no período, levantando a constituição, a origem e o padrão de inter-relação de todas as citações, autores e instituições que publicaram e foram citados na área. Foram analisados os padrões bibliométricos de 5.814 citações, que compreendiam 342 autores, advindos de 51 instituições. Segundo os autores, os resultados mostram uma área endógena com alto índice de autocitação e elevada incidência de citação de jornais, revistas e autores estrangeiros e não acadêmicos.

A contribuição de estudos Bibliométricos publicados no Semead

Em uma busca por artigos que utilizaram bibliometria em suas análises foram localizados 8 estudos nas áreas de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas. O primeiro estudo de Vieira e Fisher (2005) sobre clima organizacional, cultura organizacional e remuneração nas principais revistas acadêmicas, anais da ENANPAD e Teses e Dissertações entre 1990 e 2004 localizou 146 artigos e revelou que apesar de um crescimento notável na produção científica entre as linhas de pesquisa em recursos humanos, tanto a produção quanto a publicação sobre clima organizacional são relativamente baixas no Brasil. Sobre o tema Educação Corporativa (EC), o estudo de Freitag (2010) utilizou a base de periódicos nacionais, o banco de teses da CAPES e os anais dos eventos da ANPAD entre 1999 e 2009 e localizou 19 publicações e 104 teses e dissertações. O estudo de 123 trabalhos indicou que mais de uma centena de organizações adota a EC há mais de cinco anos à época.

Oliveira e Pinto (2011) em estudo sobre Gestão por Competências analisaram os 20 estudos apresentados nas edições do SEMEAD entre 1998 e 2010. Os autores indicam a relevância do tema, mas especialmente o quanto ainda pode ser estudado. Quanto ao tema Poder nas organizações, Oliveira e Fernandes (2011) analisaram 50 artigos publicados na revista RAC no período entre 1997 e 2010 indicando que a maior parte da produção é concentrada na região Sudeste com tendência de queda na quantidade de pesquisas e prevalência de citações de artigos e de periódicos com metodologias qualitativas especialmente estudos de caso.

Mendes e Urbina (2011) analisaram 19 artigos sobre o tema comunidades de prática sinalizando que, ao invés de encontrar uma coerência interna nos conceitos difundidos pelos pesquisadores, o que ficou evidente foi uma polissemia vinculada ao tema. Sobre Recompensas, Bonilla et al. (2012) pesquisaram a base da Web of Science e localizaram 1.040 pesquisas publicadas em 184 periódicos. Como resultado do estudo indicaram as principais referências utilizadas, além de insumos para a compreensão da área de pesquisa em recompensas a serem utilizados no desenvolvimento de estudos futuros no Brasil.

No estudo de Nakashima et al. (2012) sobre expatriação foram analisados 169 artigos estrangeiros e 32 brasileiros entre 2000 e 2011. Das publicações brasileiras, foi possível verificar um crescimento a partir de 2008 e que as produções foram divulgadas com maior frequência por meio dos eventos da ANPAD. Quanto aos estudos internacionais apresentam crescimento ao longo da década, sendo os países mais estudados a China, os Estados Unidos e o Japão. O Brasil e outros países da América do Sul não foram contemplados. Costa et al. (2013) propõem apresentar uma caracterização das pesquisas nacionais sobre o tema Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO), a partir da análise dos artigos publicados entre 2001 a 2012 nos principais eventos e periódicos nacionais da área de Administração. Foram identificados 18 artigos sobre o tema e houve a preponderância de artigos quantitativos, do tipo survey, de natureza descritiva e com uso de questionários. Quanto ao conteúdo, os principais temas relacionados ao CCO foram valores e cultura.

Os artigos bibliométricos publicados no SEMEAD sobre Recursos Humanos e Gestão de Pessoas estão apresentados no Quadro 1.

Neste contexto, considera-se oportuna a realização de um estudo amplo levando em conta o conjunto de artigos apresentados no SEMEAD nas áreas temáticas relacionadas a Recursos humanos e Gestão de Pessoas entre os anos de 2000 e 2013 e utilizando-se de análises bibliométrica, sociométrica e qualitativa para apresentar e refletir sobre os achados.

O objetivo é identificar as principais temáticas, os autores mais profícuos, suas IESIES e características dessa produção em termos de abordagens de pesquisa, métodos utilizados e referenciais teóricos. Utilizar os dados e as descobertas para um processo de compreensão e reflexão envolvendo passado, presente e futuro da área de gestão de pessoas no SEMEAD.

Quadro 1: Trabalhos bibliométricos apresentados no SEMEAD nas áreas de RH e GP

Artigo	Área	Fonte Analisada	Período de Análise	Documentos Analisados
Vieira e Fisher (2005)	Clima, Cultura e Remuneração	RAUSP e RAE, EnANPAD Teses e Dissertações Periódicos Qualis A1, A2 e B1	1990 a 2004	146
Freitag (2010)	Educação Corporativa	EnANPAD Teses e Dissertações	1999 a 2009	123
Oliveira e Pinto (2011)	Gestão por Competências	Semead	1998 a 2010	20
Oliveira e Fernandes (2011)	Poder	RAC	1997 a 2010	50
Mendes e Urbina (2011)	Comunidades de Prática	Google Scholar	2005 a 2010	19
Bonilla et al. (2012)	Remuneração	ISI Web of Science	1964 a 2011	1040
Costa et al. (2013)	Comportamento Organizacional	Revistas acadêmicas e EnANPAD	2001 a 2012	18
Nakashima et al. (2012)	Expatriação	Ebsco, Proquest, Jstor Periódicos Qualis A1, A2, B1, B2 Eventos EnANPAD	2000 a 2012	201

Fonte: Dados da Pesquisa.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O SEMEAD disponibiliza em seu site na internet os artigos publicados a partir do 3º ano de realização do congresso. A seleção dos artigos para este estudo considerou as publicações entre 2000 e 2007, em que a área recebia a denominação de Recursos Humanos, e entre 2008 e 2013 cuja denominação passou a ser Gestão de Pessoas. Foram trabalhados todos os 491 artigos publicados em todo o período. Os artigos foram agrupados por períodos e trabalhados individualmente no levantamento de autoria, vínculo do autor à instituição de ensino superior (IES), área temática, abordagem da pesquisa, métodos utilizados, objetivos, resultados alcançados, além das referências utilizadas.

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. Como última alternativa, consultas à internet foram realizadas. Foram consideradas como IESs 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.

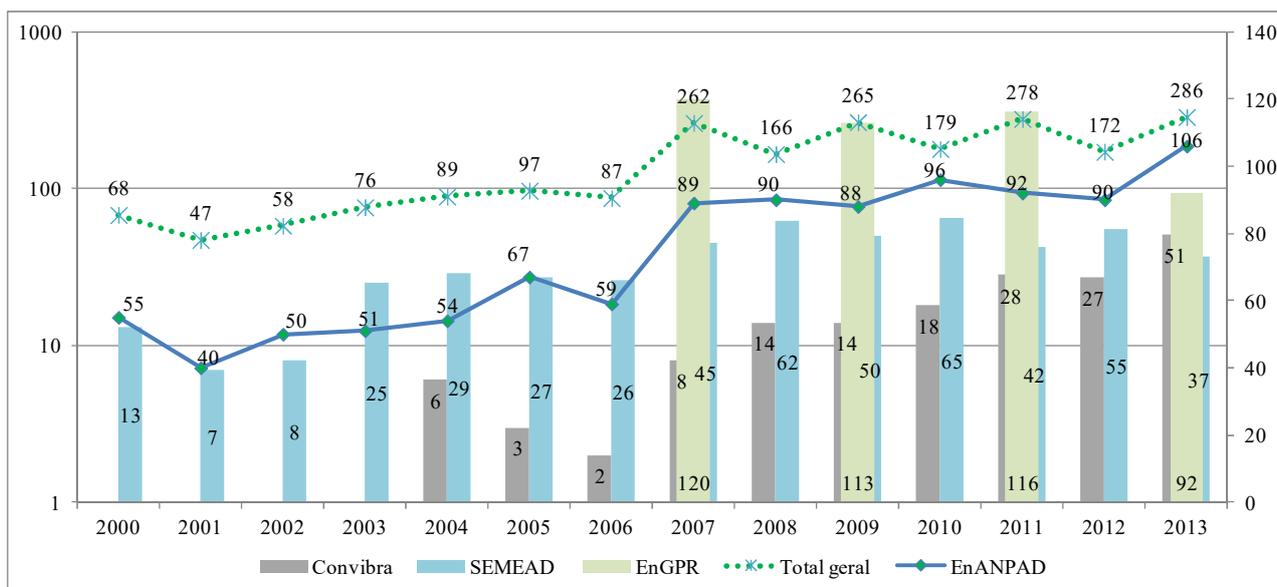
As referências foram trabalhadas na busca de identificar as mais citadas, um processo lento de leitura e ajustes, considerando erros e a falta de padronização nas normas APA ou ABNT. Os autores e as IES correspondentes foram agrupados em matrizes de coautoria e coprodução em cada período. Foram identificadas 1.384 autorias nos 491 artigos e para cada um dos períodos de análise foram montadas matrizes de coautoria (autores) e coprodução (IES). Foram criadas as redes sociais de citações 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.

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 uma única área temática e por isso foi adotado o critério de identificar cada artigo com apenas um tema, mesmo considerando ser uma limitação. Após a coleta e a validação dos dados foram iniciadas as análises qualitativas, bibliométricas e sociométricas apresentadas a seguir.

ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

O congresso Brasileiro mais antigo com publicações na área de Recursos Humanos é o EnANPAD e junto com os congressos EnGPR, Convibra e SEMEAD recebem número crescente de publicações desde 2000, conforme a Figura 1.

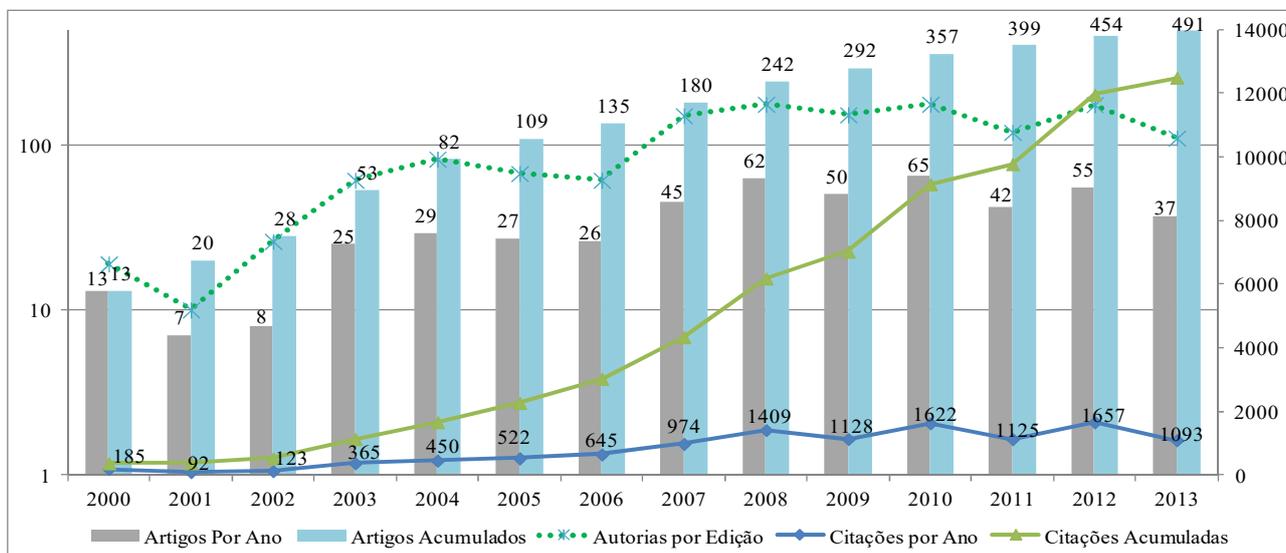
Figura 1: Dados das publicações sobre Recursos Humanos e Gestão de Pessoas nos congressos nacionais.



Fonte: Dados da Pesquisa. Nota. EnGPR possui edições a cada dois anos.

Especificamente no SEMEAD, entre 2000 e 2013, foram publicados 491 artigos nas áreas de Recursos Humanos (180 artigos entre 2000 e 2007) e Gestão de Pessoas (311 artigos entre 2008 e 2013). Os 491 artigos totalizam 11.389 referências absolutas e na Figura 2 é apresentada a evolução ao longo dos anos do número de publicações, do número de citações, além do número de citações acumuladas no período.

Figura 2: Dados das publicações sobre Recursos Humanos e Gestão de Pessoas no SEMEAD



Fonte: Dados da Pesquisa.

Após a identificação dos autores e das respectivas IES de cada um dos 491 artigos, os dados indicam que 14% dos artigos foram escritos por autor único, 30% com 2 autores, 26% com 3 autores e 30% com 4 ou mais autores. Além disso, do total de 1.384 autorias, 65% está associado a apenas 15 IES e os 35% restantes são de 172 outras IES. Destaques para a USP com 25% e para a UFSM com 9% do total de autorias nos 491 artigos, conforme Tabela 1.

Tabela 1: Evolução das Publicações sobre RH e GP no SEMEAD e principais IES

Número de Autores por Artigo	Área Recursos Humanos								Área Gestão de Pessoas					Total		
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Artigos	%
1	8	5		9	2	6	7	2	6	2	8	6	5	4	70	14%
2	4	1	2	6	10	9	10	10	21	20	19	10	14	11	147	30%
3	1	1	2	3	11	5	4	13	18	12	22	11	13	11	127	26%
4			4	4	3	7	3	11	11	6	16	15	12	4	96	20%
5				3	3		2	9	6	10			11	7	51	10%
Número de Artigos	13	7	8	25	29	27	26	45	62	50	65	42	55	37	491	100%
Autorias por IES																
USP	12	6	17	28	23	32	16	50	31	34	30	10	32	21	342	25%
UFSM				5	3				5	17	12	18	36	27	123	9%
Mackenzie	3	1	4	6	10	1	5	11	7	2	13		4	5	72	5%
UNINOVE									4	10	16	8	7	11	56	4%
UFRRJ						7		6	21	1	5				40	3%
UFSC				5				1	22	5	3		4		40	3%
USCS							1	15	3	1		5	3	9	37	3%
Faculdade Novos Horizontes									4	12	2	12	3		33	2%
UFPE							3	6	3	2	9	7			30	2%
Universidade Estadual do Ceará											7	12	7	3	29	2%
Unicentro						3	4	2	6	1	8		1		25	2%
UFPB				4	3			4	2	4			1	6	24	2%
PUC SP				1	2			1	1	4	6	1			16	1%
FURB									4	6			1	3	14	1%
UFMG				3	3			2	2		1	1	2		14	1%
Outras 172 IES	4	3	5	9	38	24	29	55	61	53	64	45	74	25	489	35%
Autorias por Edição	19	10	26	61	82	67	61	150	176	152	176	119	175	110	1384	100%

Fonte: Dados da Pesquisa.

A análise dos principais autores na produção dos 491 artigos revela que 26 autores possuem 5 ou mais autorias. Destaque para a produção de Albuquerque, Limongi-França e Fisher (todos da USP), além de Leite e Stefano, conforme dados da Tabela 2.

Tabela 2: Principais Autores e suas produções sobre RH e GP no SEMEAD

Autores	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Subtotal (1)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Subtotal (2)	Total
Albuquerque, L. - USP	1	1	1		1	1	2		7	3	3	3	1	3	2	15	22
Limongi-França, A. C. - USP		1	3	2	2	2			10	1	3	2		1	1	8	18
Fischer, A. - USP					1	3		1	5	2		3		2	1	8	13
Leite, N. - Uninove					1		3	2	6	1	2	2	1			6	12
Stefano, S. R. - Unicentro					2	2	1	1	6	2	1	3				6	12
Oliva, E. de C. - USCS							1	2	3	2	1				2	6	9
Garcia, F. C. - Faculdade Novos Horizontes									0		3		4	1		8	8
Silva, N. B. da - Mackenzie					1				4	1		1	1	1		4	8
Bianchi, E. M. P. G. - FACCAMP								1	2	1	1	1	1		1	5	7
Costa, V. M. F. - UFSM				1					1	1	1	1	2		1	6	7
Pinto, F. R. - UECE									0			1	3	1	2	7	7
Casado, T. - USP					1	1		1	3	1		1			1	3	6
Dutra, J. - USP								2	2	2	1			1		4	6
Ferreira, A. - UFF						1		3	4		1	1				2	6
Amorim, W. A. C. de - USP					1	1		1	3	1				1		2	5
Boas, A. A. V. - UFLA							2	2	4	1						1	5
Cesar, A. M. R. V. C. - Mackenzie	1	1	1	1	1				5							0	5
Cordeiro, H. T. D. - USP									0				1	2	2	5	5
Costa, V. F. - UFSM									0	1			1	2	1	5	5
Ferreira, M. A. de A. - USP									0			4	1			5	5
Freitag, B. B. - USP									0			1	1	2	1	5	5
Matos, F. R. N. - Universidade de Fortaleza					1		1	2	4			1				1	5
Ribas, F. T. T. - FSG									0			2	1		2	5	5
Silva, M. A. C. da - UFMS								1	1	2	1				1	4	5
Souza, D. C. de - UFPE								1	1		1	3				4	5
Vieira, N. dos S. - UFVJM								1	1		1	1	2			4	5

Fonte: Dados da Pesquisa.

Análise bibliométrica

Da análise das 11.389 referências foi identificado que 71% do total tem conteúdo em português e 28% em inglês. Os tipos de referências foram classificados em livros com 60% do total (78% em português e 21% em inglês), artigos internacionais com 15%, artigos de revista nacionais com 11%, artigos de congressos nacionais com 6%, TCC, Dissertações e Teses com 4% e outros com 3%, conforme Tabela 3. Observa-se que entre os períodos analisados, há uma redistribuição percentual indicando um decréscimo no uso de livros (reduzindo de 69% para 56%) e um acréscimo na utilização de artigos como referências, principalmente artigos internacionais passando de 11% para 17% das referências.

Tabela 3: Classificação das referências por tipo de publicação

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	P1	%	2008	2009	2010	2011	2012	2013	P2	%	Total	%
Livros	121	68	82	281	343	362	423	622	2302	69%	907	677	961	691	750	529	4515	56%	6817	60%
Artigos Internacionais	16	4	3	20	16	67	106	129	361	11%	213	165	272	120	337	230	1337	17%	1698	15%
Artigos de Revistas	29	10	16	26	39	33	44	68	265	8%	97	115	165	133	307	176	993	12%	1258	11%
Artigo de Congresso	5	3	7	8	17	22	29	53	144	4%	78	82	99	97	161	65	582	7%	726	6%
TCC/D/T	5	7	12	17	22	23	22	47	155	5%	66	47	73	55	64	46	351	4%	506	4%
Outros	9	0	3	13	13	15	21	55	129	4%	48	41	52	29	38	47	255	3%	384	3%
Total	185	92	123	365	450	522	645	974	3356		1409	1127	1622	1125	1657	1093	8033		11389	

Fonte: Dados da Pesquisa.

A partir da análise bibliométrica foram identificadas as obras e autores que receberam o maior número de citações. Na Tabela 4 são indicados os autores mais referenciados nos 491 artigos e as respectivas quantidades de citações em cada um dos períodos analisados, comparativamente com o total de citações. Como 60% do total de referências é de livros, torna-se relevante qualificar tais referências em termos de tema principal e idioma. Das 31 obras, não há nenhum artigo e somente um livro no idioma inglês. Juntas representam apenas 8% do total de citações dos 491 artigos. Isso indica uma multiplicidade referencial e possivelmente uma baixa concentração em obras que pudessem ser consideradas seminais. São 13 obras relacionadas a questões de metodologia, posicionando 6 obras entre as 10 mais citadas. Por outro lado, há evidências de uso de autores comumente utilizados como livro texto de graduação, o que pode sinalizar fragilidades nos referenciais teóricos.

Tabela 4: Principais referências utilizadas nos artigos

Principais Obras Citadas	Período de Análise								
	2000-2007		2008-2013		2000-2013		Dados Qualitativos		
	Ordem	Subtotal	Ordem	Subtotal	Ranking	Total	Obra	Tema	Idioma
YIN, R. K. Estudo de caso	2	18	1	61	1	79	Livro	Metodologia	P
ROBBINS, S. P. Comportamento Organizacional	1	28	4	37	2	65	Livro	Comportamento	P
GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa	19	7	2	42	3	49	Livro	Metodologia	P
BARDIN, L. Análise de Conteúdo	41	5	3	39	4	44	Livro	Metodologia	P
GIL, A. C. Métodos e técnica de Pesquisa social	5	10	6	30	5	40	Livro	Metodologia	P
VERGARA, S. C. Projetos e relatórios de pesquisa em Administração	23	7	5	31	6	38	Livro	Metodologia	P
RICHARDSON, R. J. Pesquisa social: Métodos e técnicas	37	6	7	28	7	34	Livro	Metodologia	P
SENGE, P. M. A quinta disciplina	3	15	16	16	8	31	Livro	AO	P
NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. Criação de conhecimento na empresa	6	10	14	17	9	27	Livro	Conhecimento	P
CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas	4	12	18	14	10	26	Livro	GP	P
MALHOTRA, N.K. Pesquisa de marketing	48	5	10	21	11	26	Livro	Metodologia	P
FISCHER, A. L. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas.	61	4	9	21	12	25	C. Livro	GP	P
HAIR Jr., J. F. et al. Análise multivariada de dados	185	1	8	24	13	25	Livro	Metodologia	P
DUTRA, J. S. Competências	31	6	13	18	14	24	Livro	Competência	P
MORGAN, G. Imagens da Organização	9	9	21	14	15	23	Livro	TO	P
ROESCH, S. M. A. Projetos de estágio e de pesquisa em administração	71	4	11	19	16	23	Livro	Metodologia	P
FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. Estratégias empresariais e formação de competência	18	7	17	15	17	22	Livro	Competência	P
MATTAR, F. N. Pesquisa de Marketing	8	9	27	13	18	22	Livro	Metodologia	P
SELLTIZ, C. et al. Métodos de pesquisa nas relações sociais	7	10	33	12	19	22	Livro	Metodologia	P
TRIVIÑOS, A. N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais	114	3	12	19	20	22	Livro	Metodologia	P
ZARIFIAN, P. Objetivo Competência	14	8	22	14	21	22	Livro	Competência	P
DUTRA, J. S. (Org) Gestão por competências	11	8	24	13	22	21	Livro	Competência	P
MARRAS, J. P. Administração de recursos humanos	66	4	15	16	23	20	Livro	RH	P
MAXIMIANO, A.C. A. Teoria Geral da Administração	13	8	32	12	24	20	Livro	TGA	P
MARCONI, M.A.; LAKATOS, E. M. Técnicas de Pesquisa	49	5	19	14	25	19	Livro	Metodologia	P
ALBUQUERQUE, L. G. A gestão estratégica de pessoas	15	7	35	11	26	18	C. Livro	GP	P
DUTRA, J. S. Gestão de Pessoas	43	5	25	13	27	18	Livro	GP	P
LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho	47	5	31	12	28	17	C. Livro	QVT	P
ALBUQUERQUE, L. G. Estratégia de Recursos Humanos e Competitividade	25	6	37	10	29	16	Livro	RH	P
SCHEIN, E.H. Organizational culture and leadership	38	6	44	10	30	16	Livro	RH	E
ULRICH, D. Campeões de Recursos Humanos	22	7	50	9	31	16	Livro	RH	P

Fonte: Dados da Pesquisa, 2015. Nota. AO: Aprendizagem Organizacional, GP: Gestão de Pessoas, QVT: Qualidade de Vida no Trabalho, RH: Recursos Humanos, TO: Teoria Organizacional, TGA: Teoria Geral da Administração.

As principais referências a artigos internacionais, revistas e congressos nacionais que contabilizam 32% foram analisadas quanto as suas fontes e estão dispostas na Tabela 5. São 11 os principais *journals* internacionais que respondem por 31% do total de referências de artigos internacionais em mais de 500 periódicos citados. Quanto às revistas nacionais, observa-se que as 11 principais respondem por 50% do total de artigos nacionais em 365 revistas citadas. Destaque para as revistas RAE, RAC e RAUSP que juntas apresentam 35% de todas as referências a artigos nacionais de revistas e com aumento no número de

citações no período 2008-2013. Outra constatação relevante é a presença de revistas não acadêmicas como a HSM Management e a Exame, porém é perceptível o decréscimo no número de citações entre os períodos analisados.

Quanto às referências de congressos nacionais (726 ou 6% do total), o EnANPAD com 460 referências e o SEMEAD com 58 são os principais e há uma distribuição de 208 referências entre 120 outros congressos. Apesar do aumento no número de referências a artigos de congressos nacionais, não se percebe uma tendência nos dados, a não ser a predominância quantitativa de artigos do EnANPAD.

Tabela 5: Principais Fontes de artigos utilizados nas referências

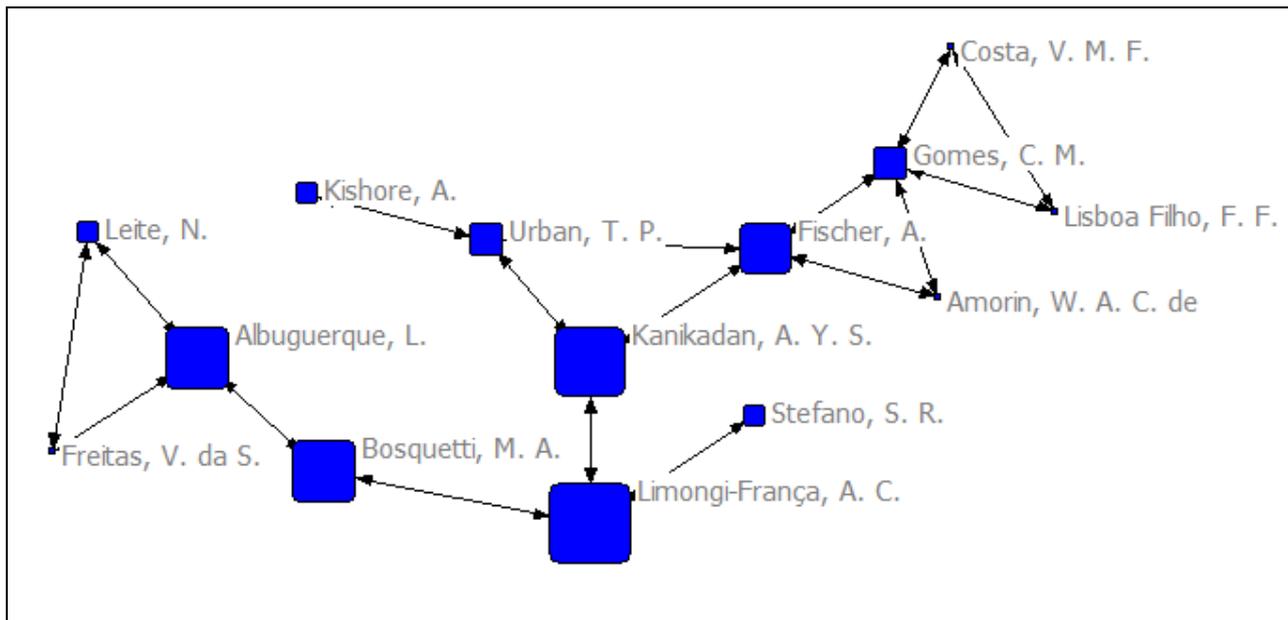
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	P1	2008	2009	2010	2011	2012	2013	P2	Total
Artigos Internacionais	16	4	3	20	16	67	106	129	361	213	165	272	120	337	230	1337	1698
Academy of Management Review	1			1	1		9	6	18	9	10	15	10	13	5	62	80
Harvard Business Review	1		1	6		2	4	10	24	14	5	9	7	8	1	44	68
Human Resource Management Journal				1		3	15	5	24	1	8	7	3	13	5	37	61
Academy of Management Journal	1			1		8	4	8	22	1	4	7	4	13	3	32	54
Journal of Applied Psychology				1		3	5	4	13		3	9	4	13	9	38	51
Administrative Science Quarterly				2	1	2	4	8	17	6	8	4	4	7	3	32	49
Journal of Management						2	4	2	8	2		4	4	9	9	28	36
Journal of Vocational Behavior							4		4	1	5	4	1	6	13	30	34
International Journal of HR Management								1	1		7	8	3	11	5	34	35
Human Resource Management Review						1	1	1	3	1	4	3	3	9	5	25	28
Sloan Management Review			1		2	4		3	10	2	2	3	3	5	2	17	27
Outras Fontes	13	3	2	8	12	42	56	81	217	176	109	199	74	230	170	958	1175
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	P1	2008	2009	2010	2011	2012	2013	P2	Total
Artigos de Revistas Nacionais	29	10	16	26	39	33	44	68	265	97	115	165	133	307	176	993	1258
RAE		1		8	6	9	8	20	52	16	31	38	34	42	25	186	238
RAC				1		4	10	7	22	5	12	27	17	38	14	113	135
RAUSP	9	2	2	2	6	2	4	1	28	5	3	8	7	17	13	53	81
RAP	1					1		2	4	6		4	4	13	8	35	39
HSM Management	2	1	3	2	7	2	4	3	24	1	2	3	1	1	3	11	35
RAM							2	1	3			2	1	14	5	22	25
Organizações & Sociedade							1	1	2	2	2	1	2	10	3	20	22
REAd					2				2	4	2			10	2	18	20
Caderno de Pesquisas em Administração					1	1		2	4	3	2		2	1	1	9	13
Educação & Sociedade				1				1	2			4	3	1	2	10	12
Revista EXAME	5		1			1		3	10		1			1		2	12
Outras Fontes	12	6	10	12	17	13	15	27	112	55	60	78	62	159	100	514	626
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	P1	2008	2009	2010	2011	2012	2013	P2	Total
Artigos de Congressos Nacionais	5	3	7	8	17	22	29	53	144	78	82	99	97	161	65	582	726
EnANPAD	2		2	6	11	13	24	42	100	45	48	68	56	107	36	360	460
SEMEAD	1	1	1		3		1	4	11	1	4	6	12	21	3	47	58
Outras Fontes	2	2	4	2	3	9	4	7	33	32	30	25	29	33	26	175	208

Fonte: Dados da Pesquisa.

Análise Sociométrica

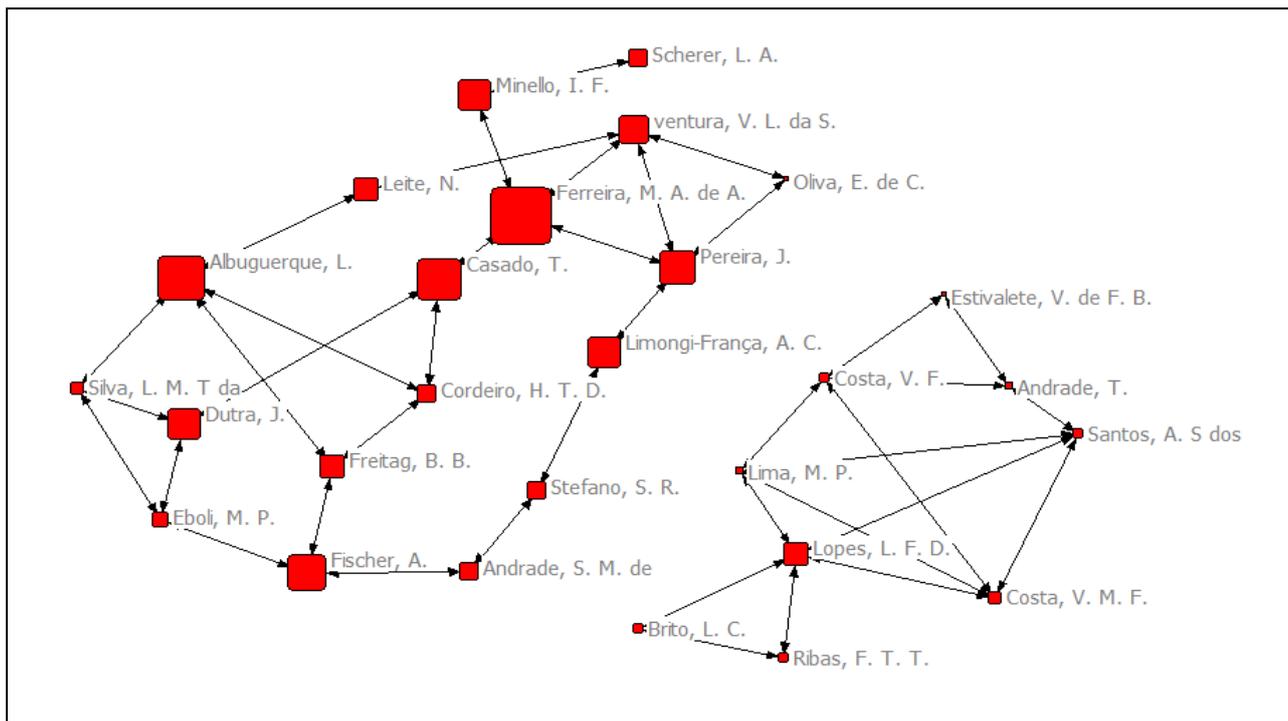
A análise sociométrica busca a representação dos autores em rede utilizando-se das matrizes de cocitações, além de calcular as medidas de rede. A estrutura de rede ajuda a identificar que autores atravessam fronteiras e cujas obras permeiam mais de um tema intelectual. As redes formadas pelos principais autores estão apresentadas nas Figuras 3 e 4.

Figura 3: Mapa de Coautoria no Período de 2000 a 2007



Fonte: Dados da Pesquisa.

Figura 4: Mapa de Coautoria no Período de 2008 a 2013



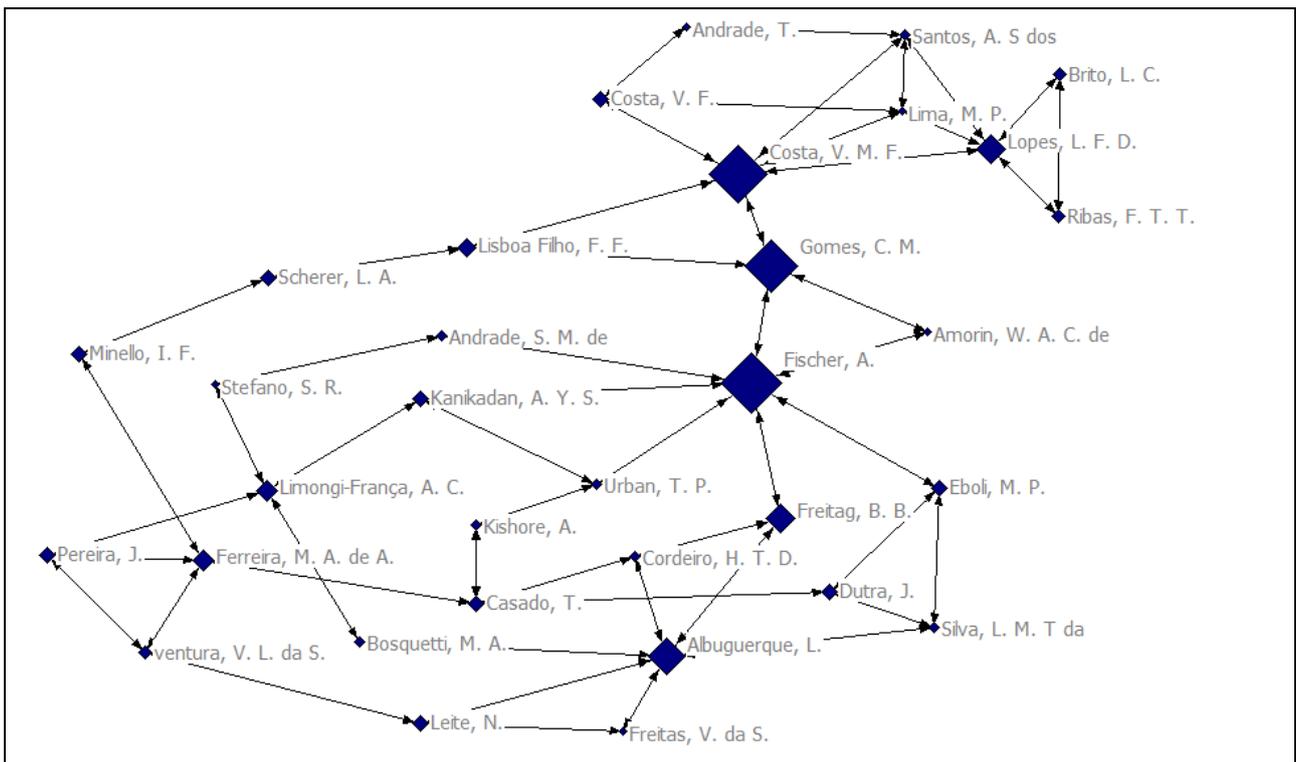
Fonte: Dados da Pesquisa.

O Parâmetro grau de intermediação foi usado para dimensionar a amplitude dos círculos dos autores em cada período. Os dados demonstram que entre 2000 e 2007 os autores que serviam como intermediadores da rede foram Limongi-França, Kanikadan, Fisher, Bosquetti e Albuquerque. Entre 2008 e 2013 há alteração dos principais intermediadores da rede passando a ser Ferreira, Casado, Albuquerque, Fisher, Pereira e Lopes.

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 das áreas de RH e GP, respectivamente.

Por outro lado, quando consolidamos os dados entre 2000 e 2013, a rede de publicações do SEMEAD passa a ter nos autores Costa, Gomes, Fisher, Albuquerque, Lopes e Freitag seus principais intermediadores, conforme pode ser observado na Figura 5. Gomes e Lopes, apesar de terem autorias em apenas 3 artigos cada um em diferentes temáticas, por terem 5 coautores em cada um dos artigos e por terem coautorias com Fisher e Costa se tornam intermediadores de rede. Os autores Albuquerque, Fisher e Costa, possuem 22, 13 e 7 autorias, respectivamente e atuam em diversas áreas temáticas. Albuquerque com 17 diferentes temas, Fisher com 11 e Costa com 5 são os principais intermediadores da rede.

Figura 5: Mapa de Coautoria no Período de 2000 a 2013



Fonte: Dados da Pesquisa.

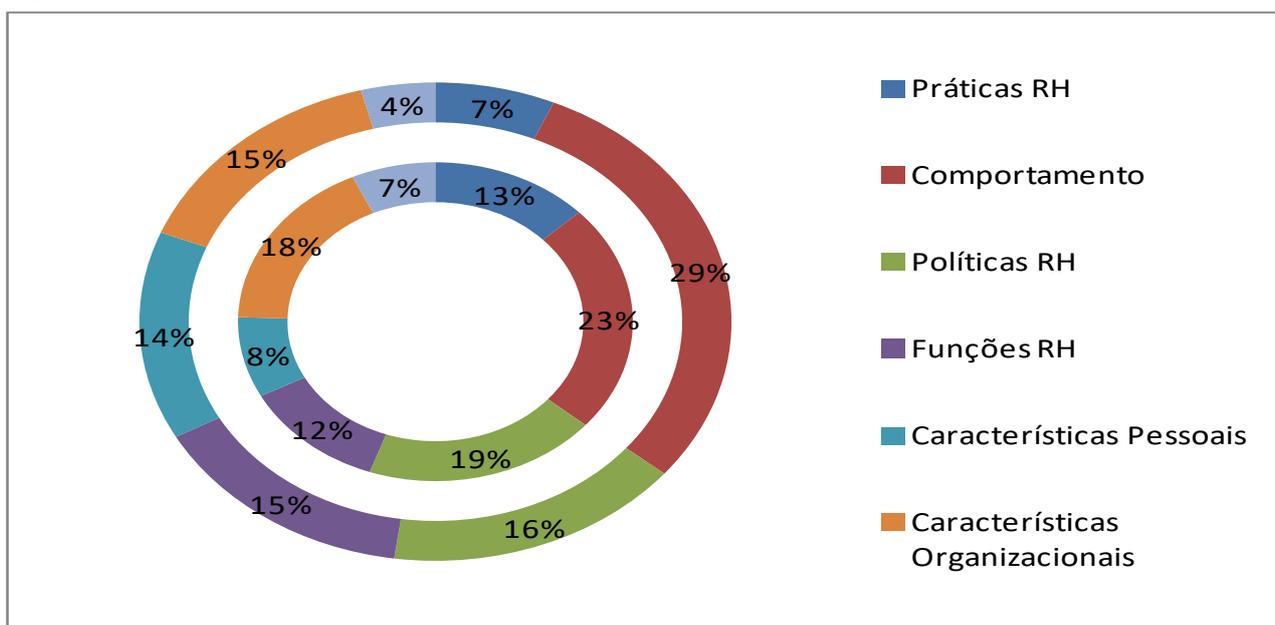
Tabela 6: Análise da Abordagem da Pesquisa e os Métodos Utilizados pelos Autores

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total	%
Teórica		2	1	4	2	3		1	7	5	4	3	3	1	36	
Ensaio Teórico		2	1	4	2	3		1	7	5	4	3	3	1	36	7%
Teórico-Empírica	13	5	7	21	27	24	26	44	55	45	61	39	52	36	455	
Qualitativo	10	3	7	14	13	15	15	24	27	26	25	21	23	16	239	49%
Qualitativo e Quantitativo	1			1	7	1	3	7	13	9	14	3	9	2	70	14%
Quantitativo	2	2		6	7	8	8	13	15	10	22	15	20	18	146	30%
Total	13	7	8	25	29	27	26	45	62	50	65	42	55	37	491	

Fonte: Dados da Pesquisa.

No tocante às temáticas abordadas nos artigos foi identificado que a maioria dos artigos poderia ser associada a apenas uma área temática principal. Desta maneira, a análise da temática considerou a classificação adotada por Tonelli et. al (2003) e acrescentou quatro temáticas: Práticas de RH, Características Pessoais, Características Organizacionais e Estratégias de RH. A Figura 7 apresenta as variações percentuais das temáticas considerando a quantidade de artigos ao longo dos anos com o círculo interno representando o período de 2000 a 2007 e o círculo externo o período de 2008 a 2013.

Figura 7: Evolução % da distribuição das Temáticas entre os períodos analisados.



Fontes: Dados da Pesquisa.

Por limitação de espaço, são apresentados apenas os temas com maior número de aparições nas categorias temáticas ao longo dos anos, conforme a Tabela 7. O que pode ser observado é que há certa flutuação na quantidade de artigos por temática em cada ano, mas percentualmente as categorias temáticas Comportamento, Funções de RH e Características Pessoais cresceram enquanto as demais sofreram redução.

A análise da Tabela 6 propicia a identificação dos temas mais tratados pelos artigos no SEMEAD e a partir deles foram identificados os autores e as IES mais profícuos. O tema liderança, apesar de ser o de maior representatividade com 26 artigos publicados, apresenta multiplicidade de autores e IES. Destaque para Marlene Melo com 3 trabalhos publicados e as principais instituições envolvidas são a USP, a UFSM e

a Faculdade Novos Horizontes, com 5, 3 e 3 autorias respectivamente. O tema QVT com 23 artigos apresenta como destaque Ana Cristina Limongi-França com 9 artigos publicados e a USP com 11 autorias. Quanto ao tema Cultura Organizacional com 22 artigos, Denise Machado com 4 artigos é o destaque como autora e FURB, Mackenzie e UFSM com 3 autorias, além da USP com 5 autorias são as principais IES. O tema Competências com 19 artigos tem na USP com 12 autorias sua maior expressão. Comprometimento Organizacional com 18 artigos tem em Nildes Leite com 4 artigos e Vânia Costa com 3 artigos destaques como autoras e UFSM com 6 autorias e USP com 8 as principais IES. Finalmente, o tema Carreira com 15 artigos tem em Tania Calado com 3 artigos e na USP com 8 autorias os maiores destaques.

Tabela 7: Principais Temáticas abordadas nas publicações sobre RH e GP no SEMEAD

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total	%
Práticas RH	3	2	1	5	1	1	1	3	1	3	8	1	6	2	38	8%
Práticas na Gestão de Pessoas		1		1				2		1	2	1	1	1	10	2%
Mudança Organizacional	2	1		2				1	1	1			1		9	2%
Comportamento	2	1		8	8	8	10	12	18	17	19	17	12	7	139	28%
Liderança	1			4	2	1	2	3	5	3	1	3	1		26	5%
Comprometimento Organizacional		1		1		2	2	1		2	1	4	2	2	18	4%
Políticas RH	2	1	3	4	7	5	3	4	12	10	6	5	11	6	79	16%
QVT			2	2	2	3			3	2	4	1	3	1	23	5%
Gestão por Competências	1			1			1	1	1	1		2	1		9	2%
Funções RH	1	1		1	2	6	5	9	12	4	9	2	8	10	70	14%
Carreira					2	1			3	2	2		2	3	15	3%
Educação Corporativa						1	2	2	2		2			1	10	2%
Remuneração		1				1		1	1		2	1	3		10	2%
Treinamento e Desenvolvimento						2			2		1		2	3	10	2%
Características Pessoais	1			5	3	3		7	8	6	6	7	9	6	61	12%
Competências				4	1	2			4	1	1	5		1	19	4%
Competências Gerenciais						1		2	1		1		3	2	10	2%
Pessoas com Deficiência				1				1		1	2		3	2	10	2%
Características Organizacionais	2	1	3	2	6	1	5	7	8	7	10	7	7	6	72	15%
Cultura Organizacional			1		2	1		3	4	2	4	2	1	2	22	4%
Clima Organizacional				1	2			1	1	2	2	1	2		12	2%
Estratégias RH	2	1				3	2	3	2	3	4	2	2		24	5%
Outros			1		2				1		3	1			8	2%
Total geral	13	7	8	25	29	27	26	45	62	50	65	42	55	37	491	100%

Fontes: Dados da Pesquisa.

Conforme dados apresentados no Quadro 2, o tema liderança, apesar de ser o de maior representatividade com 26 artigos publicados, apresenta multiplicidade de autores e IES. Destaque para Marlene Melo com 3 trabalhos publicados e as principais instituições envolvidas são a USP, a UFSM e a Faculdade Novos Horizontes, com 5, 3 e 3 autorias respectivamente. O tema QVT com 23 artigos apresenta como destaque Ana Cristina Limongi-França com 9 artigos publicados e a USP com 11 autorias.

Quanto ao tema Cultura Organizacional com 22 artigos, Denise Machado com 4 artigos é o destaque como autora e FURB, Mackenzie e UFSM com 3 autorias, além da USP com 5 autorias são as principais IES. O tema Competências com 19 artigos tem na USP com 12 autorias sua maior expressão. Comprometimento Organizacional com 18 artigos tem em Nildes Leite com 4 artigos e Vânia Costa com 3 artigos destaques como autoras e UFSM com 6 autorias e USP com 8 as principais IES. Finalmente, o tema Carreira com 15 artigos tem em Tania Calado com 3 artigos e na USP com 8 autorias os maiores destaques.

Quadro 2: Autores e IES mais profícuos nas Temáticas de maior produção em RH e GP no SEMEAD

	# Artigos	Autores Principais	IESs
Liderança	26	Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo (3)	Faculdade Novos Horizontes (3) UFSC (3) e USP (5)
QVT	23	Ana Cristina Limongi-França (9)	USP (11)
Cultura Organizacional	22	Denise Del Prá Netto Machado (4) Laura Alves Scherer (2)	FURB (3), Mackenzie (3) UFSM (3) e USP (5)
Competências	19	Aniele Fisher Brand (2) Natacha Bertoia da Siva (2) Suzana da Rosa Tolfo (2)	USP (12)
Comprometimento Organizacional	18	Nildes R. Pitombro Leite (4) Vânia Medianeira Flores Costa (3) Helena Talita Dante Cordeiro (2)	UFSM (6) e USP (8)
Carreira	15	Sergio Gozzi (2) Tania Casado (3)	USP (8)

Fonte: Dados da Pesquisa.

REFLEXÕES FINAIS

Considerando-se importante para um congresso ter suas áreas temáticas analisadas ao longo do tempo em termos de sua trajetória evolutiva. Os resultados e descobertas desta investigação suscitam alguns pontos que merecem reflexão.

Primeiramente, a divisão do estudo em dois períodos coincidentes com o ano de alteração da nomenclatura da área de Recursos Humanos para Gestão de Pessoas, revelou que a partir de 2008, além da área passar a publicar mais artigos alguns aspectos acompanharam este fato, entre eles um aumento no número de autorias por artigo e no número de citações especialmente a artigos, reduzindo percentualmente o amparo teórico aos livros. Com o aumento do número de autores, houve a ampliação da rede de coautorias e de coprodução o que resultou no surgimento de algumas IES desempenhando papéis intermediadores na produção do conhecimento na área, outrora vinculado especialmente à USP, conforme indicam os mapas de coautoria e coprodução nas Figuras 3 a 6.

Se por um lado, a relevância de autores mais profícuos é confirmada por meio da análise de rede com o parâmetros de intermediação, por outro há de se destacar que ainda se tem uma concentração de autores e IES e uma dispersão de temáticas, resultando em alguns autores escrevendo sobre muitos temas e poucos concentrados e produtivos em poucos temas, o que é revelado pelo Quadro 2. A presença de diferentes temáticas utilizadas nos estudos sobre Gestão de Pessoas também pode ser entendida como outra descoberta desta investigação. Temáticas como Funções, Práticas, Políticas e Estratégias indicam a amplitude da área, porém questiona-se se realmente ampliam os debates em torno de pontos nevrálgicos, ausentes ou obscuros relacionados à gestão de pessoas e aos estudos anteriores ou mesmo se estão contribuindo com testes empíricos promovendo corroborações e refutações às teorias da área. A multiplicidade temática pode ser uma virtude e ao mesmo tempo uma vicitude quando se trata de produção

de conhecimento. Isso pode ser inferido, quando se analisa que apenas 7% do total de estudos da área tem características de ensaio teórico, com proposição a teorização, e a concentração se dá em estudos teórico-empíricos, qualitativos e calcados em estudos de caso o que não sofreu alterações entre os dois períodos.

Como contribuição final deste estudo em termos de passado, presente e futuro, entende-se que a base intelectual sobre a qual uma área se desenvolve é em grande medida revelada nas citações que os pesquisadores fazem em seus trabalhos e compõe a estrutura intelectual a partir da qual a área está evoluindo. Estudos bibliométricos e sociométricos podem ser chave para identificar as características da produção de uma comunidade de especialistas na disciplina de interesse. A identificação das fontes mais influentes de publicação contribui para comprovar as mudanças que ocorreram na estrutura intelectual de pesquisa utilizando-se das referências citadas por um grupo significativo de autores. O estágio de desenvolvimento do conhecimento na área pode ser mais bem compreendido pela análise de coautorias e coproduções, porém esta investigação tem como limitação avaliar apenas as publicações do SEMEAD. A inclusão de outras fontes é sugerida como estudos futuros.

A análise bibliométrica, além de rever inúmeras inconsistências nas referências nos artigos, principalmente pelo não uso dos padrões “exigidos” pelo congresso, indicou fragilidade nas referências dos artigos exemplificada pela adoção de obras regularmente utilizadas na graduação, em sua maioria livros e produções estilo passo a passo. A evolução do conhecimento passa pela alteração de modelos práticos para a produção e discussão sobre modelos teóricos acerca da realidade. O aumento no uso de artigos nacionais e internacionais como referencial teórico, especialmente relacionados a revistas e periódicos de primeira linha, pode elevar o nível das discussões não se restringindo às produções puramente bibliográficas o que é um alento que a área de Gestão de Pessoas do SEMEAD apresenta como indicativo à partir do 2º período analisado.

REFERÊNCIAS

BELLARDO, T. The Use of Co-Citations to Study Science. *Library Research*, 2, p. 231-237, 1980.

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.

BONILLA, M. A. M.; SANTOS, J. L. S.; STEIL, A. V.; DANDOLIN, G. A.; SOUZA, J. A. Análise bibliométrica dos estudos quantitativos sobre o tema recompensas nas áreas de gestão e negócios da Web of Science. In: *Seminários em Administração. XV Semead. Anais...São Paulo*, 2012.

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

CALDAS, M. P.; TINOCO, T. Pesquisa em gestão de recursos humanos nos anos 1990: Um estudo bibliométrico. *Revista de Administração de Empresas*, vol 44, n. 7, p. 100-114, 2004.

CALDAS, M. P.; TONELLI, M. J.; LACOMBE, B. M. B. Espelho, espelho meu: meta-estudo da produção científica em recursos humanos nos Enanpads da década de 90. In: *ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*, 26, 2002, Salvador. Anais... Salvador: Anpad, 2002.

COSTA, V. F.; ESTIVALETE, V. de F. B.; ANDRADE, T.; GOMES, T. C.; TANSCHKEIT, F. D. Comportamento de cidadania organizacional: Um panorama da produção científica nacional no período de 2001 a 2012. In: *Seminários em Administração. XVI Semead. Anais...São Paulo*, 2013.

CRANE, D. *Invisible Colleges: Diffusion of Knowledge in Scientific Communities*. University of Chicago Press: Chicago, IL, 1972.

EOM, S. B. Author cocitation analysis: quantitative methods for mapping the intellectual structure of an academic discipline. Hershey, PA : Information Science Reference, 2009.

FREITAG, B. B. O desenvolvimento da Educação Corporativa no Brasil. In: Seminários em Administração. XIII Semead. Anais...São Paulo, 2010.

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

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.

McCAIN, K. W. Cocited author mapping as a valid representation of intellectual structure. *Journal of the American Society for Information Science* 37, p. 111–122, 1986.

_____. Mapping authors in intellectual space: a technical overview. *Journal of the American Society for Information Science* 41(6), p. 433–443, 1990a.

_____. Mapping authors in intellectual space: population genetics in the 1980s. In *Scholarly Communication and Bibliometrics*, Borgman CL (ed). Sage: Newbury Park, CA. p. 194–216, 1990b.

MENDES, M.; URBINA, L. M. S. Análise sobre a produção acadêmica brasileira em comunidades de prática. In: Seminários em Administração. XIV Semead. Anais...São Paulo, 2011.

NAKASHIMA, C.; TEIXEIRA, M. L. M.; MOTT, M.; ARAÚJO, G. S. Expatriação: um estudo bibliométrico sobre países foco. In: Seminários em Administração. XV Semead. Anais...São Paulo, 2012.

OLIVEIRA, N. Q. da S.; PINTO, F. R. A Gestão por Competências e sua produção acadêmica: uma análise das publicações das 11 últimas edições do SemeAd. In: Seminários em Administração. XIV Semead. Anais...São Paulo, 2011.

OLIVEIRA, V. do C.; FERNANDES, R. B. Análise da Produção Científica sobre Poder nas Organizações na revista RAC entre 1997 e 2010. In: Seminários em Administração. XIV Semead. Anais...São Paulo, 2011.

PRICE, D. J. *Little science, big science*. New York: Columbia University Press, 1963.

ROESCH, S.; ANTUNES, E.; SILVA, L. V. Tendências da pesquisa em Recursos Humanos e Organizações: uma análise das dissertações de mestrado. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 21, 1997, Rio das Pedras. Anais... Rio das Pedras: Anpad, 1997.

SIQUEIRA, M. M. O tema Recursos Humanos nas reuniões da ANPAD: trajetórias e perspectivas. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 12, 1988, Natal. Anais... Natal: Anpad, 1988.

SMITH, L. C. *Citation Analysis*. *Library Trends*, 30(1), p. 83-106, 1981.

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.

VIEIRA, A. C. G.; FISHER, A. L. Análise da Produção Científica em Clima, Cultura e Remuneração e Salários entre 1990-2004. In: Seminários em Administração. VIII Semead. Anais...São Paulo, 2005.