



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CERRO LARGO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

CLEOMAR MINETTO

PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL:
ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA NAS BASES DE DADOS SCOPUS E WEB OF SCIENCE
ENTRE OS ANOS 2010 A 2016

CERRO LARGO
2016

CLEOMAR MINETTO

**PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL:
ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA NAS BASES DE DADOS SCOPUS E WEB OF SCIENCE
ENTRE OS ANOS 2010 A 2016**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para aprovação na disciplina de “Trabalho de Curso” do Curso de Administração, da Universidade Federal da Fronteira Sul – *Campus Cerro Largo*.

Orientadora: Prof^a. Dr^a Louise de Lira Roedel Botelho.

CERRO LARGO

2016

DGI/DGCI - Divisão de Gestão de Conhecimento e Inovação

Minetto, Cleomar

Produção científica sobre liderança transformacional: Análise bibliométrica nas bases de dados Scopus e Web of Science entre os anos 2010 a 2016/ Cleomar Minetto. -- 2016.
97 f.

Orientadora: Louise de Lira Roedel Botelho.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Administração , Cerro Largo, RS, 2016.

1. Líder transformacional. 2. Seguidor. 3. Estratégias . 4. Resultados . I. Botelho, Louise de Lira Roedel, orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

CLEOMAR MINETTO

**PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL:
ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA NAS BASES DE DADOS SCOPUS E WEB OF
SCIENCE ENTRE OS ANOS 2010 A 2016**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado como requisito para obtenção de grau de Bacharel em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul.


Orientadora: Prof^ª. Dr^ª Louise de Lira Roedel Botelho.

Este trabalho de conclusão foi defendido e aprovado em Aprovado em:

16 / 11 / 2016

BANCA EXAMINADORA


Prof. Me. Artur Felipe Wuerges - UFFS


Prof. Me. Rodrigo Dill - UFFS


Profª Dr Louise de Lira Roedel Botelho - UFFS

Dedico este estudo, primeiramente, à Deus, pela oportunidade de realizar este trabalho.

Dedico a minha família e amigos pela atenção prestada.

Dedico a minha orientadora pela confiança depositada, durante a formulação deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela oportunidade de realizar este curso, como também a Universidade Federal da Fronteira Sul.

Agradeço em especial a orientadora do presente estudo, professora doutora Louise de Lira Roedel Botelho, como também a coordenação do curso de Administração, pelo apoio e dedicação prestados durante a elaboração deste estudo.

Agradeço aos amigos e familiares pela atenção oferecida.

“Que os nossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível”.

Charles Chaplin

RESUMO

Estudos sobre a liderança têm sido um dos temas mais procurados nas áreas de ciências sociais e nos mais diversos ambientes organizacionais. Desse modo, o presente estudo trata do trabalho de conclusão de curso realizado como requisito final para conclusão do curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul – Campus Cerro Largo, intitulado, produção científica sobre liderança transformacional: análise bibliométrica nas bases de dados Scopus e Web of Science entre os anos 2010 a 2016 e propõe como objetivo geral elaborar uma bibliometria nos estudos científicos sobre liderança transformacional nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science* entre os anos de 2010 a 2016. Assim para realização dessa pesquisa, utilizou-se como metodologia uma bibliometria quantitativa. Para isso, foram analisados 53 artigos científicos que apresentaram em seu título a palavra-chave liderança transformacional, consequentemente sendo analisado as principais características dessa área de estudo. Desse modo obteve-se como resultados que a produção científica apresentou uma evolução nas publicações no período de 2010 a 2014, mesmo que 2015 apresente um número superior a 2010 obteve um resultado menor que 2014. Já 2016 apresentou baixo número de estudos devido ao momento da coleta de dados, pois ainda não havia muitas publicações do ano. Os autores ganham destaque já que 32 (67,92%) dos trabalhos apresentam dois e três autores tendo como benefícios, qualidade, quantidade e amadurecimentos dos temas do estudo. No que se refere à natureza da pesquisa, ressalta-se que os estudos quantitativos prevalecem com 36 (68%), seguido do qualitativo com 12 (23%) e por terceiro os quali/quantis com 5 (9%) respectivamente. Sobre o detalhamento da pesquisa ilustra-se que 96% (51), dos estudos são predominadas pela pesquisa empírica nos trabalhos científicos investigados, e com 4% (2) dos estudos sendo de pesquisa teórica. Diante das principais instituições destaca-se a Faculdade de psicologia, Universidade de Ruhr Bochum, Universita'tsstr, Bochum, Alemanha com três publicações no período de estudo por David Effelsberg como principal autor. Dentre as áreas de estudos mais investigados destaca-se a área temática da gestão do conhecimento e inovação com 17% (9), dos estudos analisados. Por fim, os líderes transformacionais são agentes importantes para a interação entre organização e pessoas, fazendo que os seguidores se desafiem, mudam seus propósitos e crenças, passando a desenvolver seus interesses para o coletivo, através de estratégias e comportamentos alcançando os resultados em equipe nas organizações.

Palavras-chave: Líder transformacional. Seguidor. Estratégias. Resultados.

ABSTRACT

Investigation about leadership has been one of the most sought areas in social studies and in the most different organizational atmosphere. Therefore this study it is the work of conclusion held as final requirement for completion of the course Bachelor's degree in business administration from Universidade Federal da Fronteira Sul - Cerro Largo Campus, titled, scientific literature about transformational leadership: bibliometric analysis in the databases Scopus and Web of Science between the years 2010 to 2016 and proposes as general objective to build bibliometric methods in the scientific analyses about transformational leadership in the databases Scopus and Web of Science from 2010 to 2016. Thus in order to accomplish this research, it was used as an approach quantified bibliometrics. In this regard, 53 scientific papers that had the key word transformational leadership in its headings were analysed, consequently the main features in that area of study were investigated. Thereby, the findings that the scientific production reported an evolution in the publications from 2010 to 2014, even if in 2015 tabled a higher number than in 2010 which had a lesser outcome than in 2014. Whereas, 2016 presented a low number of studies due to the time of data collection, so there weren't many publications of the year. The authors got emphasis since 32 (67,92%) of the presented studies two and three authors had as benefits, quality, quantity and maturation of the issues of study. In relation to the type of research, highlights that the quantitative studies prevail with 36 (68%), followed by the qualitative with 12 (23%) and in third the quali/quantitative with 5 (9%) respectively. Concerning the level of detail of the research it exemplified that 96% (51), of the studies are prevailed by the empirical search in the investigated scientific papers, and with 4% (2) in the studies are in theoretical search. With the most important institutions, Psychology College, University of Ruhr Bochum, University of Bochum, Germany are pointed out. Bochum, Germany with three publications in the time of study by knowledge management and innovation highlighted with 17% (9), in the analysed studies. Eventually the transformational leaders are important representatives for the interaction between organization and people, aiming that the followers challenge themselves, change their own beliefs, beginning to develop their interests for the collective, through strategies and behavior reaching the results in team in the organizations.

Key words: Transformational leader. Follower. Strategies. Results.

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 Líderes no contexto organizacional.....	27
Quadro 02 Estilos de Liderança.....	34
Quadro 03 Processos de influência da liderança transformacional.....	35
Quadro 04 Levantamento dos estudos.....	45
Quadro 05 Números de artigos por ano sobre Liderança Transformacional no Scopus.....	46
Quadro 06 Artigos por ano sobre Liderança Transformacional na Web of Science.....	46
Quadro 07 Levantamento dos descritores pelo fator de impacto 1.....	49
Quadro 08 Levantamento dos descritores pelo fator de impacto 2.....	49
Quadro 09 Número final dos estudos selecionados.....	49
Quadro 10 Principais autores.....	54
Quadro 11 Natureza da pesquisa.....	57
Quadro 12 Levantamento dos dados.....	56
Quadro 13 Detalhamento da pesquisa.....	59
Quadro 14 Principais Instituições.....	61
Quadro 15 Principais áreas dos estudos.....	63
Quadro 16 Principais conceitos do estilo de liderança transformacional.....	66

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 Levantamento dos estudos.....	47
Gráfico 02 Evolução dos estudos sobre Liderança Transformacional.....	52
Gráfico 03 Principais autores.....	54
Gráfico 04 Evolução dos autores por artigo.....	56
Gráfico 05 Natureza da Pesquisa.....	57
Gráfico 06 Levantamento dos dados.....	58
Gráfico 07 Detalhamento da pesquisa.....	60
Gráfico 08 Principais Instituições.....	61
Gráfico 09 Principais áreas.....	62

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Tabela 01 Evolução dos autores por artigo.....	55
Figura 01: Líder Transformacional.....	67

LISTA DE SIGLAS

CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
ISSN	Número Internacional Normalizado das Publicações em Série
MLQ	Liderança Multifatorial simplificado
UFFS	Universidade Federal da Fronteira Sul

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	OBJETIVOS	14
1.1.1	Objetivo Geral	15
1.1.2	Objetivos Específicos	15
1.2	JUSTIFICATIVA	15
1.2.1	Relevância do estudo	16
1.2.2	Aderência ao curso de Administração	17
1.2.3	Contribuições teóricas e práticas do estudo	18
1.3	ESTRUTURA DO TRABALHO	19
2	REVISÃO DA LITERATURA	20
2.1	HISTÓRIA DA LIDERANÇA	20
2.2	LIDERANÇA PELOS AUTORES POSNER E KOUZES	21
2.3	LÍDERES NAS ORGANIZAÇÕES	24
2.4	ESTILOS DE LIDERANÇA, TEORIAS E ABORDAGENS	26
2.4.1	Teoria dos Traços de Personalidade	27
2.4.2	A teoria de liderança situacional	27
2.4.3	Abordagem Contingencial	28
2.4.4	Liderança Participativa	29
2.4.5	Liderança Distribuída	29
2.4.6	Liderança Carismática	30
2.5	LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL	30
2.6	ESTUDOS TEÓRICOS E EMPÍRICOS SOBRE LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL	33
2.6.1	Estudos teóricos sobre liderança transformacional	34
2.6.2	Estudos empíricos sobre liderança transformacional	35
3	METODOLOGIA	39
3.1	IDENTIFICAÇÃO DO TEMA E SELEÇÃO DA QUESTÃO DE PESQUISA	40
3.2	ESTABELECIMENTO DE CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO	44
3.3	IDENTIFICAÇÃO DOS ESTUDOS PRÉ-SELECIONADOS E SELECIONADOS	46
3.4	CATEGORIZAÇÃO DOS ESTUDOS SELECIONADOS	48
4	RESULTADOS	50
4.1	EVOLUÇÃO DOS ESTUDOS SOBRE LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL NAS BASES DE DADOS SCOPUS E WEB OF SCIENCE ENTRE OS ANOS DE 2010 A 201650	
4.2	AUTORES, METODOLOGIAS E INSTITUIÇÕES COM MAIOR QUANTIDADE DE PUBLICAÇÕES	52
4.2.1	Principais autores	52

4.2.2 Principais metodologias utilizadas nas publicações selecionadas	54
4.2.3 Principais Instituições	58
4.3 ÁREAS COM MAIOR QUANTIDADE DE PUBLICAÇÕES SOBRE LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL	60
4.4 PRINCIPAIS DEFINIÇÕES E CONCEITOS SOBRE O TEMA DA LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL	64
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	68
REFERÊNCIAS	70
APÊNDICE A – Busca de dados nas bases destacados pelo estudo	83
APÊNDICE B – Busca de dados na Plataforma Sucupira (Fator de impacto 1) ...	85
APÊNDICE C – Busca de dados na Web of Science (Fator de impacto 2)	86
APÊNDICE D - MATRIZ DE SÍNTESE	87

1 INTRODUÇÃO

Inicialmente frente ao contexto de transformações, a humanidade vivenciou diversas revoluções do conhecimento, desde os descobrimentos do fogo, da roda, da linguagem e escrita (FERGUSON, 1997), e assim, para as mudanças organizacionais, “seguem um ciclo de desenvolvimento e rupturas, iniciado na Era Agrícola, atravessou a Era Industrial e, aproximadamente de duas décadas para cá, evoluiu para a Era Tecnológica” (VENDRAMINI, p. 01, 2000).

Assim, Laurentino (p. 08, 2009), contribui que “o notório desenvolvimento empresarial foi aos poucos chamando a atenção para o comportamento humano nas organizações.” Com isso, apresenta as grandes transformações da sociedade que “logo se percebeu a necessidade de delegar responsabilidades, o que sem dúvida foi aumentando a importância do papel da liderança.”

Deste modo, as mudanças e tendências são acompanhadas nesses ambientes (organizações), pois são nessas organizações que os indivíduos buscam alcançar os melhores resultados e sustentar as vantagens competitivas (MAXIMIANO, 2004). Nesse contexto, Rowe (2002) completa que a liderança (exercida por líderes organizacionais) tem grande importância no que diz respeito a criação de estratégias.

As criações de estratégias tendem a ser elaboradas pela preocupação com o futuro, e por isso, as vantagens competitivas são influenciadas através da tomada de decisão que o líder executa por meio do comprometimento organizacional e pela visualização ampla, dessas estratégias, que guiam o rumo da organização.

Dessa forma, a importância da liderança pode ser visualizada através da metáfora de Davis e Newstrom (1992, p. 150), que afirma sobre a orquestra, “sem ela, uma organização será apenas uma confusão de pessoas e máquinas, do mesmo modo que uma orquestra sem maestro será somente músicos e instrumentos. A orquestra como organização requer liderança para desenvolver ao máximo seus preciosos ativos.”

Por isso, a relevância do papel de líder no âmbito organizacional, se estabelece tanto pela visualização da situação, da necessidade do momento, da realização de objetivos, como também, pela percepção das potencialidades de cada indivíduo e no entendimento do momento preciso que se deva utilizar dos recursos disponíveis (CHIAVENATO, 2004).

Deste modo são apresentados na literatura os estilos de liderança. Essa vertente dos estudos tem o intuito de visualizar como o líder desempenha suas funções e atividades, e como

eles se relacionam com seus liderados e com o trabalho, no cumprimento de metas, como também, nas formas de gestão e geração do conhecimento.

Nesse contexto, destacam-se fatores relevantes para o conceito do líder transformacional, pois tratam do conhecimento da cultura e dos valores da organização, da valorização, criatividade e inovação, e principalmente no incentivo de mudanças, cultivando assim, a busca de valores e comportamentos em seu corpo funcional (MARQUIS; HUSTON, 2005).

Assim, o líder transformacional, configura-se por proporcionar o desenvolvimento de cada um dos seus liderados, através da atenção direcionada, entusiasmando-os, motivando-os, na configuração de uma visão mais ampla e para o alcance de níveis de esforços e desempenhos maiores, dando o máximo de si para o alcance de resultados e objetivos do grupo (BASS, 1990).

Relacionado ainda, com a conceituação sobre liderança transformacional, têm-se em sua essência fazer “as pessoas transcenderem seus interesses pessoais em benefício mais amplo da comunidade” (BATEMAN; SNELL, p. 411, 2007). Desse modo, inspirar e motivar aquelas pessoas que almejam o interesse do indivíduo não apenas para si, mas para o interesse do grupo.

Por isso, Rodrigues e Regis (p. 03, 2011), acrescentam que “os líderes transformacionais são democráticos e tendem a orientar-se para o grupo e dão considerável liberdade aos seus liderados no trabalho”, como também, possui preocupação com as pessoas, e em seu comportamento configura-se como um indivíduo de caráter amigável, incentivador, que sabe ouvir, é atencioso e tem capacidade para trabalhar em equipe (MAXIMIANO, 2000).

Desta forma, como método do estudo optou-se pela bibliometria, conforme Marques e Simões (2010), tal método aprofunda o conhecimento da área em estudo, permitindo identificar características essenciais para o seu desenvolvimento, através da mensuração dos dados coletados nas bases de pesquisa definido.

Assim, neste trabalho a questão de pesquisa que incentivou o uso desse método foi: ***Quais são as principais tendências nos estudos científicos publicados nas bases de dados SCOPUS e Web of Science sobre a temática da Liderança Transformacional entre os anos de 2010 a 2016?***

1.1 OBJETIVOS

Nesta seção são apresentados o objetivo geral, como também os objetivos específicos estabelecidos neste estudo.

1.1.1 Objetivo Geral

Elaborar uma bibliometria sobre os estudos científicos sobre liderança transformacional nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science* entre os anos de 2010 a 2016.

1.1.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar e mapear a evolução dos estudos sobre liderança transformacional nas bases de dados Scopus e Web of Science entre os anos de 2010 a 2016;
- b) Apresentar autores, metodologias e instituições com maior quantidade de publicações;
- c) Descrever as áreas com maior quantidade de publicações sobre liderança transformacional;
- d) Apresentar as principais definições e conceitos sobre o tema da liderança transformacional.

1.2 JUSTIFICATIVA

O interesse nos estudos sobre liderança se torna evidente conforme os autores Delfino, Silva e Rohde (2010, p.02), “pelo aumento da quantidade de estudos que emergem nos meios de divulgação de ensino, pesquisa e promoção do conhecimento como livros, periódicos e encontros acadêmicos dentro do campo das ciências administrativas. ”

Embora o tema liderança seja bastante estudado, ele é importante porque, “refere-se ao futuro de nossas vidas, das empresas, organizações e sociedade, em decorrência do que precisamos evoluir sobre a liderança necessária a nos conduzir ao desconhecido” (HESSELBEIN; GOLDSMITH; BECKHARD, 1996).

Para um bom líder, o comprometimento e a responsabilidade precisam estar sempre juntas, como também, ser assumidos por todos os envolvidos, para o alcance do bem comum e dos melhores resultados, pois o querer de todos proporciona ao líder oportunidades para que ele possa desenvolver ao máximo, seus recursos e seus preciosos ativos (DAVIS; NEWSTROM, 1992).

Assim, Rodrigues e Regis (p. 03, 2011), destacam que a liderança transformacional tem “como foco principal os liderados e como estimulá-los, não apenas com relação as suas funções no trabalho, mas a vida.” Assim esse estilo de liderança, além de alcançar os objetivos em grupo, apresenta a preocupação com a vida, a preocupação do líder com seus liderados.

Desta forma, a valorização da vida e da auto-organização fortalecem e capacitam os indivíduos, criando ambientes de trabalho onde os indivíduos sentem-se bem, apoiados e incentivados na busca da realização dos objetivos propostos, sem que precisem se esgotar nas atividades, a fim de atender as exigências da organização (CAPRA, 2002).

Para melhor compreensão, a justificativa se apresenta subdividida em três etapas, se caracterizando como a relevância do estudo, aderência ao curso de Administração e contribuições teóricas e práticas do estudo.

1.2.1 Relevância do estudo

O estudo tem como relevância trazer a compreensão da liderança, acrescentada do anseio do pesquisador, que fundamenta-se na busca por uma melhor compreensão das relações humanas nas organizações, como também, na contribuição para o entendimento dos principais conceitos e características do líder principalmente no estilo de liderança transformacional.

Desse modo, compreender o contexto histórico do trabalho dos indivíduos no decorrer dos anos faz-se relevante. No primeiro momento, o termo apresentava relação com o sacrifício, ou sua dificuldade, isso ligado aos primórdios, já no segundo momento obteve sua relação ligado aos aspectos da segurança no trabalho, sendo este ser um aspecto importante e valorizado pelas pessoas (MASLOW, 1975). Seguindo essa linha, sendo considerado como o momento atual, o terceiro momento, o trabalho tornou-se necessário para auto realização, bem como, o alcance da satisfação pessoal (CHANLAT, 1992).

E por essas características que este estudo proporciona juntamente com a temática destacada, a satisfação das pessoas podendo ser alcançada de forma individual ou coletiva, pois o trabalho das organizações transformam-se com o intuito de continuar competitivo no mercado, através da colaboração, garantindo assim além de sua sobrevivência, a segurança e satisfação para seus colaboradores.

O estudo sobre liderança transformacional, tem como norte o trabalho coletivo e do bem-estar dos liderados. Diante disso, “a ampliação da visão do processo de trabalho, antes restrita à tarefa, expande-se para a visão do conjunto, indo do planejamento à execução e, a seguir, à venda do produto ou à prestação do serviço ao consumidor” (VENDRAMINI, 2000), assim, permite uma relação de contribuição mútua nas ações empregadas na organização, como por exemplo o liderado apresentar propostas de resolução de problemas, como também sua solução.

Desta forma, Lacombe e Heilborn (p.351, 2008) acrescentam que, o “real desafio é combinar uma liderança forte com uma administração forte e usar cada uma para equilibrar a outra. Administrar é saber lidar com a complexidade. Liderar é saber lidar com a mudança. ”

Portanto, compreender os entendimentos dessa relação entre líder e liderado, configura-se por determinadas situações que ambos envolvidos enfrentam para proporcionar melhorias no mercado cada vez mais competitivo, acreditando que a construção do sucesso das pessoas e organizações se concretizem com o comprometimento, com os valores compartilhados, com as metas similares e transparência de ações colaborativas (BOYES, 2002).

1.2.2 Aderência ao curso de Administração

A aderência do estudo para o curso de Administração ocorre devido ao papel do líder desempenhado no cumprimento de resultados organizacionais. Em se tratando do curso de Administração, o estudo tem sua relevância para a academia na geração do conhecimento e formação de estudantes melhores preparados para atuação no mercado.

Deste modo, a liderança é “um processo abrangente que ocorre praticamente em todos os segmentos da sociedade; na família, escola, empresa, enfim, em todas as integrações sociais” (LAURENTINO, p. 12, 2009). Apresenta relevante também, na geração do conhecimento, no estímulo da criatividade, como também no incentivo das possibilidades de inovação, pois tais fatores fazem parte da administração (BOTELHO, 1992).

O presente estudo pode ser interessante para a teoria e para a academia, pois apresenta relação direta com o curso de Administração, onde cada indivíduo irá se encontrar como líder ou liderado e precisará alcançar objetivos, metas e resultados, sejam eles individuais ou coletivos.

Portanto, a liderança pode ser relacionada com planejar, organizar, comandar, coordenar e controlar. O trabalho do líder consiste em tomar decisões, estabelecer metas, definir diretrizes e atribuir responsabilidades aos liderados. Na parte de comando, o líder deve manter os funcionários em atividade em toda a empresa, na coordenação o líder deve reunir, unificar e harmonizar toda as atividades e esforços desenvolvidos, já no controle o líder deve cuidar para que tudo se realize de acordo com os planejamentos e as ordens estabelecidos (SOUZA, 2012).

1.2.3 Contribuições teóricas e práticas do estudo

Esta seção refere-se as contribuições teóricas e práticas. No que diz respeito as contribuições teóricas são apresentados neste estudo, primeiramente por serem referentes a estudos norte-americanos, e por isso, House e Aditya (1997), afirmam que a maior parte da teoria dos estudos encontra-se concentrada no contexto norte-americanos, correspondendo assim, por 98% da construção teórica sobre liderança. Dessa forma, eles possuem muito mais envolvimento com o tema de pesquisa, se comparado com estudiosos brasileiros (SANT'ANNA et al. 2009).

Vale ressaltar, que os estudos bibliométricos representam uma contribuição para a academia brasileira, pois ainda apresentam uma certa carência na produção de estudos e pesquisas em algumas áreas mais ligadas a recursos humanos (VIEIRA; FISCHER, 2005).

Dessa forma, estudar nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science* proporciona a visualização do cenário dos estudos realizado na temática, bem como, a identificação da evolução dos estudos internacionais, relacionado ao estilo de liderança transformacional no período de tempo sugerido pela pesquisa. Também, a geração do conhecimento desta pesquisa poderá proporcionar ao leitor uma visão atual sobre os estudos científicos sobre liderança transformacional, buscando identificar quais as principais tendências nos estudos selecionados.

Suas contribuições para a prática poderão estar pautadas na discussão e aprofundamento dos conhecimentos relacionado a área de Administração, sendo assim refletidos pelo aperfeiçoamento dos estudos realizado em sala de aula, já que o tema liderança é discutido na disciplina de recursos humanos. Deste modo, apresenta um crescimento distinto, capaz de reproduzir e conduzir processos e métodos para o repensar, buscando assim, nas práticas alcançar fins socialmente úteis (SANTANA, TECCHIO, CUNHA, 2010).

Por isso, o aprofundamento deste trabalho visará proporcionar a possibilidade de uma nova percepção do conceito de liderança, agindo assim, em novas possibilidades através da disseminação do conhecimento no meio acadêmico que poderão servir de subsídio para aperfeiçoamento da gestão organizacional dentro do ambiente profissional.

O estudo mostra-se interessante por desfrutar dos bancos de dados disponibilizados a comunidade acadêmica da UFFS. Pois, através deles que o pesquisador utilizou-se para a construção dos passos apresentados no estudo, pois a instituição detém a assinatura desse portal de dados, oferecendo assim, a oportunidade ao acesso de conteúdo de qualidade para o estudante, bem como, o aperfeiçoamento do método de busca de dados diante da diversidade de materiais ofertados para o pesquisador de dados de forma gratuita.

Espera-se com esta pesquisa, o estímulo de novos trabalhos abordando a temática de liderança, bem como, seus estilos no âmbito organizacional. Este trabalho pretende oferecer ao leitor uma visão ampla dos estudos científicos, no que diz respeito a liderança transformacional em sua situação atual, e sua relevância para os acadêmicos de administração da Universidade Federal da Fronteira Sul como futuros administradores.

1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

A estrutura do presente trabalho está dividida em cinco capítulos. No primeiro capítulo foi descrita a introdução sobre o tema do projeto, bem como, a descrição do tema e a definição do problema da pesquisa, do objetivo geral e objetivos específicos e a justificativa para a realização da pesquisa.

No segundo capítulo, foi realizada a revisão da literatura e essa está subdividida em seis seções: a primeira mostra a história da liderança, a segunda apresenta a liderança desenvolvidos por Posner e Kouzes, a terceira seção diz respeito aos líderes nas organizações, a quarta apresenta os estilos de liderança, teorias e abordagens, a quinta apresenta o estilo de liderança transformacional e por fim, os estudos teóricos e empíricos sobre liderança transformacional.

No terceiro capítulo são descritos os procedimentos metodológicos que são utilizados para a prática da pesquisa, como identificação do tema e pergunta de pesquisa, critérios de inclusão e exclusão dos estudos, identificação dos estudos pré-selecionados e categorização dos estudos selecionados.

No quarto capítulo são apresentados os resultados atendendo os objetivos específicos do estudo, assim subdivididos em identificar e mapear a evolução dos estudos sobre liderança transformacional nas bases de dados Scopus e Web of Science entre os anos de 2010 a 2016, apresentar autores, metodologias e instituições com maior quantidade de publicações, descrever as áreas com maior quantidade de publicações sobre liderança transformacional e apresentar as principais definições e conceitos sobre o tema da liderança transformacional.

E por fim, o quinto capítulo refere-se as considerações finais contemplando os principais pontos fortes da pesquisa, limitações e sugestões para estudos futuros.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Neste capítulo são abordadas as temáticas mais relevantes para o entendimento de conceitos de liderança, e seu envolvimento em organizações, bem como, para a construção do tema do estudo contribuindo para o desenvolvimento e construção do estilo de liderança transformacional na sua essência.

2.1 HISTÓRIA DA LIDERANÇA

Para desenvolver o termo liderança, inicialmente faz-se necessário o entendimento do termo no contexto histórico, bem como, o seu entendimento habitual e prático.

“A palavra liderar vem do verbo inglês *to lead*, que significa, entre outras coisas, conduzir, dirigir, guiar, comandar, persuadir, encaminhar, encabeçar, capitanear, atravessar”. Nesse contexto, encontram-se apresentados os primeiros registros desse termo, que surgem por volta do ano 825 d.C. Entre os diversos conceitos que estão relacionados à palavra, incluem-se com os do latim, *ducere*, que significa conduzir (no português - duzir, precedido de prefixos), cujo conjunto semântico influenciou as derivações de *to lead*. Em 1300, documentou-se *leader*, “condutor, guiador, capitaneador”, aquele que exerce a função de conduzir, guiar. Também nessa época surge *leading*, substantivo de *to lead*, traduzido por “ação de conduzir”. *Leadership*, em 1834, emerge como “dignidade, função ou posição de guia, de condutor, de chefe” (MIRADOR INTERNACIONAL, 1987, p. 6790, Apud SANTIAGO, 2007).

A palavra “líder” remonta ao século XIV, indicando aquele que conduz, enquanto “liderança” é encontrada na língua inglesa somente no início do século XIX (MARQUIS; HOUSTON, 1999). Já por volta da segunda metade do século XIX, o termo *lead* e seus derivados são incorporados na língua. Já no século XX, próximos as décadas 30 e 40 “o radical foi integrado à morfologia, adaptando-se o termo para a língua portuguesa: líder, liderança, liderar.” A partir desse período, demais línguas trouxeram *lead* e alguns de seus derivados ao seu vocabulário, mantendo o seu significado inicial (SANTIAGO, p. 31, 2007).

Através dos estudos de Weber (1979), pode-se identificar atributos de liderança na sociedade, pois seus trabalhos a respeito dos tipos de autoridade são compreendidos por características de liderança nos âmbitos tradicional, carismático e racional-legal. O primeiro, tradicional refere-se as grandes lideranças que exerciam influência aos seguidores, bem como, a levar a obediência. O segundo, apresenta-se pela ideia de que o líder possui um dom para

fazer as pessoas virem em sua direção. E o terceiro, se configura pela sua posição hierárquica, ou seja, quanto maior sua ocupação mais influência irá exercer sobre seus liderados.

Os estudos sobre liderança direcionados na teoria administrativa surgem quando a administração é visualizada como um campo de conhecimento. Para Taylor, mencionado por Tolfo (2004), por volta do começo do século XX, na escola da administração científica o líder desempenhava o papel de manipulação dos empregados, pois sua ênfase era firmada na produção e técnicas que gerasse a eficiência, ou seja, o líder tinha como objetivo o cumprimento das tarefas influenciando os empregados nas atividades, alcançando assim os objetivos organizacionais.

Por fim, a liderança é de suma importância para os administradores, pois apresenta um papel essencial que os líderes desempenham resultando em eficácia para os grupos nas organizações (STONER; FREEMAN, 1995). Nesse contexto, atingir resultados com as atividades de diversos grupos, para os estudos de liderança vêm sendo desenvolvido através de três abordagens: a baseada nos traços, a comportamental ou funcional e a contingencial ou situacional (BOWDITCH; BUONO, 1992).

Antes de aprofundar este estudo sobre liderança nas organizações, o item 2.2 aborda o termo liderança pelos autores Posner e Kouzes (2013), aprofundando através de algumas etapas, caracterizando a essência de um líder, e como ser um bom líder.

2.2 LIDERANÇA PELOS AUTORES POSNER E KOUZES

Estudos indicam que uma pessoa não nasce líder, como qualquer outra função ou atividade desempenhadas por pessoas, como também elas não nascem médicos, cientistas, professores, contadores, artistas, atletas, engenheiros, advogados entre outros. Portanto, para ser um destes anteriormente citado, a pessoa precisa querer.

Deste modo, pode-se chamar de mito quando se fala em líderes natos, pois mesmo que alguns exibem qualidades natas de liderança, “é possível treinar a maioria das pessoas para exercerem lideranças dentro de determinados contextos. ” (LACOMBE; HEILBORN, p. 354, 2008).

Diante disso, essa seção abordará cinco etapas desenvolvidas conforme os autores Posner e Kouzes (p. 292, 2013), que empregaram as práticas de liderança para liderar “um grupo de pessoas de qualquer tamanho, em qualquer nível. ”

As etapas também podem ser elencadas para aprender a liderar melhor e nesse contexto elas se caracterizam por: pratique, reflita, mantenha-se humilde e humano, aproveite o momento e por último, lembre-se do segredo do sucesso na vida.

Antes de iniciar as fases, ressalte-se que essas fases não se tratam de uma receita em que o indivíduo poderá segui-las e terá sua satisfação garantida, pois ocorre a existência de outros fatores envolvidos, tais como: a características pessoais de cada pessoa e as condições (ambiente) em que encontram-se inseridas, porém, algum resultado certamente será alcançado, a dedicação é exclusiva de cada indivíduo.

A primeira etapa denominada como pratique, apresentada por Posner e Kouzes (2013), descreve a liderança como fator de caráter não hereditário, congênito e nem encontra-se impresso no DNA, ou seja a liderança pode ser aprendida.

Nesse momento, tem-se como uma característica relevante a identificação do estilo de cada indivíduo, onde cada um apresenta algumas características de sua personalidade, fazendo com que se configure através de treinamentos, bem como, o querer liderar e ser líder (LACOMBE; HEILBORN, 2008).

Para isso, “qualquer qualificação pode ser aprendida, reforçada, cultivada, e aprimorada, desde que se tenha motivação e desejo, além de contar com prática e feedback e orientação” (POSNER, KOUZES. p. 294, 2013).

Deste modo, praticar, buscar, querer, bem como, apresentar esforços contínuos são artifícios integrantes para que as pessoas alcancem seus objetivos e atinjam seus interesses, como também auto nível de desempenho. Nesse contexto é indispensável estar aberto a novas experiências, bem como, aprender com os fracassos e sucessos, e a busca por novos comportamentos (POSNER, KOUZES. 2013).

A segunda etapa é caracterizada por refletir, onde o líder tem como o domínio da arte ele mesmo, ou seja, decorre dele mesmo. Por isso o líder, precisa refletir, e na concepção de Posner e Kouzes (p.295, 2013), “trazer para fora o que está em seu cerne. É liderar o líder que se esconde em seu âmago. E tudo começa com a introspeção, com o olhar para dentro de si mesmo.”

Deste modo, o ser humano se adapta e busca através da autorreflexão crítica compreender-se, como também atingir o equilíbrio de suas ações, revisando assim seus pressupostos antigos para o desenvolvimento de novos pressupostos, bem como, as crenças ou maneiras de ver o mundo. (SILVA; REBELO, 2006).

Nesse contexto, a autodesenvolvimento está unida diretamente com o conhecimento que o líder possui de si. Por isso, a autorreflexão se torna importante, pela possibilidade do

reconhecimento de suas forças, suas fraquezas, suas habilidades e as áreas a serem desenvolvidas” (POSNER, KOUZES. p. 296, 2013).

E através do autodesenvolvimento, do aprendizado, das experiências dos indivíduos e da convivência entre pessoas, que se exerce um papel importante na aprendizagem formal ou informal das pessoas no ambiente em que se encontram inseridas (TAMKIN; BARBER, 1998).

Por isso, refletir suas ações é de suma importância, bem como, conservar a humildade, cultivar ações positivas e desenvolver a mentalidade que ultrapassa as ações errôneas para a formação do melhor líder.

A terceira etapa é composta por manter-se humilde e humano, e para isso é preciso “manter os pés no chão, fincados com firmeza na realidade.” Pois, os líderes quando detém o poder, são frequentemente prejudicados por arrogância e/ou surgimento de eventuais problemas, pois é interessante e empolgante exercer influências sobre outras pessoas (POSNER, KOUZES, p. 299, 2013).

A humildade apresenta sua importância, pois “só se evita o excesso de orgulho quando se reconhece que se é ser humano e que se precisa de ajuda dos outros” (POSNER, KOUZES. p. 299, 2013). Nesse contexto, o líder necessita da constante aprendizagem, pois isso que os mantém entusiasmado para o surgimento de novas opiniões, conceitos e desafios (LACOMBE; HEILBORN, 2008).

Dessa maneira, acrescenta-se que mesmo sendo líder, o indivíduo não detém o controle de todas as variáveis envolvidas, como por exemplo prever o futuro, todas as possibilidades que podem ser idealizadas, não cometer erros e ao mesmo tempo poder resolver todos os problemas (POSNER, KOUZES, 2013). E por isso, que o líder deve “mostrar coerência, energia, honestidade, e coragem” para que os liderados confiam assim em seus líderes (LACOMBE; HEILBORN, p. 350, 2008).

A quarta etapa se configura por aproveitar o momento, ou seja, significa aproveitar as oportunidades ocorridas do dia-a-dia, as pequenas oportunidades, mas que façam a diferença. Nesse contexto cada dia é único, então práticas como orientar e escutar alguém melhor, apresentar-se de forma mais positiva, entre outros, são pequenas chances que podem fazer a diferença (POSNER, KOUZES, 2013).

Por isso, “os momentos em que você pode optar por liderar, assim como, muitas são as ocasiões em que você pode concluir que é hora de fazer a diferença” (POSNER, KOUZES. p. 301, 2013). Desse modo, o aproveitar o momento também deve ser instigado pelos liderados e pelas organizações, estimulando assim, a capacidade do líder através de oportunidades e os incentivam para que este possa crescer por meio de suas experiências (VENDRAMINI, 2000).

Dessa forma, práticas de liderança são realizadas todos os dias, basta aproveitar o momento. Por isso não é necessário a presença de grandes oportunidades, de grandes feitos e grandes mudanças para se tornar um líder melhor, ou seja, sair da zona de conforto e agir no momento em que se encontra na contribuição do todo.

Por fim, a última fase configura-se por apresentar o segredo de sucesso da vida. Estudar liderança é muito intenso, e manter-se um bom líder e prosperar diante desse sucesso, só pode ser realizado com a utilização de uma única palavra “*amor* sem restrições, ao referir-se às próprias motivações para liderar” (POSNER, KOUZES. p. 301, 2013).

Por isso, “o melhor segredo guardado pelos líderes bem-sucedidos é o amor: manter-se apaixonado pela liderança, pelas pessoas, que fazem o trabalho, pelo que as organizações produzem e por quem honra a organização usando seus produtos e serviços” (POSNER, KOUZES. p. 301, 2013).

Após a concepção de liderança, o estudo aprofundará os líderes nas organizações, pois tem sua relevância desde o início do século XX na Escola da Administração Científica, e desde então, vêm moldando seu conhecimento para práticas que proporcionam resultados organizacionais, bem como vantagens competitivas.

2.3 LÍDERES NAS ORGANIZAÇÕES

As organizações atuam no mercado cada vez mais competitivo, e por isso, que nesta seção será aprofundado o papel dos líderes nas organizações para o alcance de resultados através de motivação e influência que esses agentes exercem sobre os liderados.

Inicialmente, os interesses das pessoas aumentaram devido a sua colaboração nas atividades que exercem, fazendo com que a supervisão e controle sejam constantemente reduzidos no ambiente em que estão inseridos. Assim, o trabalho diante da liderança aumenta a responsabilidade nos seres humanos, bem como o comprometimento que estes possuem no trabalho.

Tudo isso, se torna mais exposto devido as mudanças que embargaram nas pessoas, como o comportamento dos consumidores e funcionários que passaram de menos presentes nas organizações para o centro de maior interesse de forma, mais exigente e participativa (VERGARA; BRANCO, 1995).

Esta relação, exige alta capacidade de um líder que os motive e direcione para que os liderados mostrem em seu desempenho, o comprometimento e a responsabilidade, esperando com isso, a disseminação do conhecimento na organização. Assim, para o líder “cabe a criação

e manutenção de um ambiente favorável ao aprendizado, ao estímulo de participação e comprometimento dos colaboradores” (VENDRAMINI, p. 108, 2000).

Pode-se dizer que hoje um líder corresponde ao que denomina-se como formadores de opinião, e nesse contexto se realiza a análise de um processo organizacional, que atua nas responsabilidades socioeconômicas, socioambientais e socioculturais da organização (SANTIAGO, 2007).

No que se refere o papel do líder nas organizações, existe uma série de atividades que são exercidas no meio organizacional. No quadro 01 pode-se visualizar essas ações desenvolvidas.

Quadro 01 - Líderes no contexto organizacional.

LÍDER NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL	
Desenvolvimento de visões e estratégias	Inova
Redes de relacionamento convergente	Focaliza as pessoas
Ação pela inspiração	Perspectiva ampla
Flexibilidade	Questiona o quê e o porquê
Autonomia	Desafia o <i>status quo</i>
Gera mudanças úteis, desenvolve	Faz a coisa certa

Fonte: Adaptado de Tolfo, 2004, p.277.

Desse modo, o líder apresenta algumas características importantes para efetivar seu desempenho nas atividades. E nesta seção o estudo dará continuidade com as pesquisas de Botelho (1992) e Tolfo (2004), complementando quadro 01, descrito anteriormente.

- A. O líder daria o direcionamento e desenvolvimento de visões estratégicas na organização.
- B. O líder se apoia em suas capacitações, habilidades e nas pessoas que trabalham sob seu comando.
- C. Para o líder, as crises são situações inevitáveis que têm de ser enfrentadas com competência e discernimento.
- D. Para o líder, as distinções existem apenas em virtude das competências diversas.
- E. Para o líder, comunicação é sinônimo de debate, pesquisa, troca e aculturação mútuo.
- F. Para o líder na existência de um conflito, eles são debatidos, estudados e aproveitados como oportunidade para crescimento.
- G. O líder procura ver e controlar o que é importante e consequente.
- H. O líder estimula a criatividade e entende que, sempre que possível, deve-se inovar, pois isto faz parte da administração.

- I. Os desafios o líder os enfrenta, perde e ganha com naturalidade.
- J. O foco do líder está voltado para fora, pois é de lá que ele tira lições e possibilidades novas.
- K. O líder decide para gerar ações e resultados, independentemente da hierarquia.
- L. Os subordinados para o líder, eles estão ali para se desenvolver e se realizar.
- M. O trabalho para o líder, além da troca econômica, é um processo de enriquecimento cultural.
- N. O treinamento para o líder, ele serve para preparar o futuro das pessoas e dos negócios.
- O. O líder vive hoje, mas preocupasse em como o presente afetará o futuro.
- P. Visão do negócio a do líder é ampla.

Por isso, o papel do líder é bastante amplo nas organizações, e neste sentido, ele deve estar atento as mudanças, buscando sempre a inovação e a geração do conhecimento, bem como, harmonizar e acompanhar o ambiente de trabalho com suas técnicas e habilidades, evitando assim que suas atividades se tornem rotineiras e comecem a enfraquecer seus liderados no alcance das metas e objetivos.

2.4 ESTILOS DE LIDERANÇA, TEORIAS E ABORDAGENS

Essa seção apresenta alguns estilos de liderança que se encontram presente em diversos meios de atuação, dando destaque ao ambiente organizacional, que se encontra com maior afinco ao estudo proposto. Inicialmente, torna-se relevante a compreensão dos conceitos de estilos, teorias e abordagens para o aprofundamento desta seção.

Primeiramente, o estilo de liderança pode ser caracterizado por estudos construídos por meio da análise do comportamento adotados por parte dos líderes, ou seja, define-se como o comportamento que ele utiliza para influenciar os seguidores no desempenho de funções, pois essa troca de conhecimentos, bem como a interação entre esses ocorrem num grupo de pessoas que possuem objetivos em comum. (RIBEIRO, 2010).

No segundo momento, apresenta-se a teoria, que conforme Pereira (2006), entende-se como sendo um conjunto de orientações que representam as leis de modo resumido e simples, compreendendo que as leis são assuntos de rotina, estabelecendo assim uma conexão importante entre os dois eventos como exemplo dos líderes e liderados e a tarefa e a situação.

No terceiro momento, referente as abordagens, entende-se pela maneira que se utiliza para apresentar ao informador um entendimento específico, ou seja, a “forma utilizada para

apresentar ao informante um determinado entendimento, segundo as intenções que norteiam a informação representada” (ALMEIDA, p.22, 2007).

Assim, nesta seção são realizados um breve destaque para as teorias da liderança, sendo apresentados os mais relevantes para esse estudo. Desse modo, são destacados a teoria dos traços de personalidade, a teoria da liderança situacional, o estilo liderança participativa e liderança distribuída, e por fim em outra seção se tem especificamente o estilo de liderança transformacional.

2.4.1 Teoria dos Traços de Personalidade

A teoria dos traços de personalidade configura-se pelas características que diferenciam os indivíduos, na busca de atributos de qualidade de acordo com o alcance eficaz do líder. Deste modo, a teoria dos traços de personalidade baseia-se em descrever característica/qualidade do ser humano, contemplando aspectos relacionados desde a sua ambição ou entusiasmo pela vida, podendo ser definido sendo por apresentar poder persuasivo, intuições não comuns, boa memória, inteligência elevada e níveis elevados de energia entre outros (BOLDEN et al. 2003).

Assim Barros (2014), complementa que a teoria dos traços de personalidade aponta diversos itens que são levados em conta, como a inteligência, otimismo, empatia, criatividade, tolerância, amabilidade, flexibilidade, responsabilidade, disposição, confiança, perspicácia, que são importantes para a liderança diante das situações vivenciadas, sendo que estes são transferíveis de uma situação para outra e são essenciais para uma liderança eficaz.

Deste modo, são relevantes a presença de algumas características de personalidade para que este possua personalidade para atuar na liderança, mesmo nem sempre sendo possível sua visualização, as organizações buscam fazer o recrutamento e seleção das pessoas adequadas, através de investimento na busca dos indivíduos que apresentam certas qualidades, especialidades e características (ALMEIDA, p.24, 2007).

2.4.2 A teoria de liderança situacional

A teoria da liderança situacional configura-se no estilo do comportamento diante das situações presentes nas organizações para a realização das tarefas, e assim o líder possui algumas competências e flexibilidades para a melhor desempenho com os subordinados. Nesse contexto, os líderes buscam novos conhecimentos, bem como, treinamento contínuo para a

identificação e para o alcance de resultados através do desempenho dos indivíduos (ALMEIDA, 2007).

Desta forma, Bolden (et al. 2003), contribui que para os liderados apresentarem maior capacidade na atuação e execução das atividades, a delegação de tarefas precisa ser repassada de forma mais objetiva e clara, melhorando assim, a experiência no trabalho, e nos benefícios pelo desempenho cooperativo, já que a teoria de liderança situacional visualiza cada situação que ocorre, identificando a necessidade de desempenhar um papel mais participativo, democrático e autocrático por exemplo, na situação empregada no momento.

Por fim, quando o líder proporciona sua delegação de atividades de forma mais certa, o comportamento dos liderados se configura com maior maturidade no trabalho a ser executado, como também, no alcance de competências mais elevadas e mais técnicas para realização de tarefas (ALMEIDA, 2007).

2.4.3 Abordagem Contingencial

A abordagem contingencial para Bergamini (1994) que também são entendidas por situacionais, estuda o processo de liderança e os variados comportamentos apresentados pelos líderes (ALMEIDA, 2007). Por isso, Schermerhorn (1999), contribui que para essa abordagem a essência é compreender as lideranças de sucesso através dos elevados números de situações.

Assim, para realizar uma avaliação das situações em que os líderes se encontram, sendo positivamente ou não, são levados em consideração três pontos (FREITAS, 2006 e SMITH; PETERSON, 1994):

- A aceitação do líder pelos liderados ocorre através da qualidade dos relacionamentos entres os agentes envolvidos;
- Os objetivos, as decisões e as soluções dos problemas se apresentam de forma clara e estruturada;
- A influência do líder que determina o grau de posição de poder e de sua autoridade formal;

Portanto Bolden et al. (2003), deve ser levando em consideração a situação em que o líder se encontro e do grupo respectivamente, pois para melhorar o desempenho organizacional faz-se necessário diferenciar as diversas condições que ocorrem nos empreendimentos, prevendo assim o melhor estilo para aquele momento, como por exemplo, democrático ou autocrático, para enfrentar determinadas passagens da relação do líder com seus liderados.

4.2.4 Liderança Participativa

A liderança participativa é compreendida onde os membros desempenham suas atividades de forma associada, valorizando o crescimento e desenvolvimento de todos os indivíduos envolvidos no processo. Também alguns termos são utilizados quando se refere a liderança participativa, como por exemplo a tomada de decisão conjunta, compartilhamento do poder, descentralização, autonomia e gestão democrática (YULK, 2006).

Por isso, Yulk (2006), contribui que o líder busca incentivar outros indivíduos para dividir do poder, como também facilitar a participação para a tomada de decisão, assim no grupo todos atuam de forma harmônica, sincronizando seus ideais através da concordância de todas nas decisões realizadas, desenvolvendo assim, ambientes de trabalhos pelos líderes que apresentam alto desempenho e que tornam os trabalhadores satisfeitos e comprometidos.

Por fim, é necessário que os líderes sejam íntegros e transparentes, fazendo com que os indivíduos envolvidos passem a participar em todos os objetivos, permitindo assim que outras pessoas passam ter compromisso e autoridade diante das ações desempenhadas entre líderes e liderados, e também na resolução de problemas respectivamente, porém o líder contém a autoridade final (TEIXEIRA, 2005).

4.2.5 Liderança Distribuída

A liderança distribuída configura-se pela existência de diversos líderes atuando em grupos de pessoas de forma não programada, ou seja, agindo naturalmente para o desempenho das atividades em determinados grupos, estimulando assim, a integração das tarefas dos grupos e para processos de trabalho no intuito do alcance de melhores resultados (BARROS, 2014).

Assim, a liderança distribuída apresenta como características três elementos que podem ser identificados em seu conceito (BENNETT et al., 2003). Em primeiro, a liderança distribuída é uma característica resultante de um grupo ou composto por vários indivíduos que tem como propósito comum a interação entre eles. Em segundo, realiza-se a expansão dos limites da liderança, no momento em que os líderes já atuantes identificam que os indivíduos e grupos podem colaborar com a liderança. Em terceiro, é considerado que existam diversos profissionais alocados na organização, que são reconhecidos para cooperar com as atividades da liderança. E desse modo, a interação entre indivíduos, apresenta resultados com maiores ganhos, diante dos esforços individuais (BENNETT et al., 2003).

Portanto, esse estilo de liderança oferecido por Gronn (2002), tem seu foco na distribuição do trabalho desempenado nas organizações, como por exemplo, atividades que envolvem papéis e controle e execução de tarefas. Diante disso, que ocorre o aumento nas complexidades do ambiente de trabalho, e por isso deve-se incentivar os estabelecimentos a criarem alternativas para facilitar o fluxo de trabalho, de modo que seja realizado uma modificação e redefinição das atividades para que os participantes da organização estimulam e adotam essa ação de trabalho (GRONN, 2002).

2.4.6 Liderança Carismática

A liderança carismática “surge para explicar o fato dos seguidores caracterizarem os seus líderes como heróis e extraordinários quando analisam seus comportamentos” (ALMEIDA, p.37, 2007).

Assim, Conger e Kanungo (1998) explicam a liderança carismática tem como fator essencial a carisma para o processo do estilo de liderança, que ocorre a mudança entre os agentes da organização em sua forma, passando para outra categoria de desenvolvimento de acordo o propósito a ser adotado pelo indivíduo ou responsável. Freitas (2006) contribui que esses líderes possuem em seu intrínseco um comportamento de exemplo, também transmite confiança e motivação para o grupo e para seus seguidores, para que estes possam o seguir de modo que conquistem maior desempenho diante da missão do grupo.

Dessa forma, Gomes e Cruz (2007), apresentam alguns pontos relevantes para determinar um líder carismático, sendo transmitido um conjunto de valores e princípios, ações que perpassa honestidade, confiança, admiração e segurança entre o líder e liderados, afeto e aceitação pleno pelo líder, expectativa de crença dos seguidores de que são capazes de contribuir para o sucesso da missão.

Por fim, torna-se importante conhecer o entendimento desses estilos, e abordagens de liderança, para a melhor compreensão da temática sugerida pelo estudo. Desta forma, o capítulo a seguir apresentará a liderança transformacional e suas implicações para o desenvolvimento do estudo.

2.5 LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL

As primeiras suposições identificadas na teoria transformacional da liderança têm-se apresentado após a década de 70 (BURNS, 1979). Por isso, Tolfo (2004) apresenta que na

literatura de negócios obteve bastante material que abordava sobre as mudanças contínuas, e que o líder se configura como um agente de mudanças, pois detém características como lidar com as incertezas, proporcionar motivações, ser visionário, ser um agente de aprendizagem e um fomentador de relações interpessoais de reciprocidade.

Conforme Kotter (1998), uma liderança é adaptável as mudanças porque cria estratégias para implementar uma visão de acordo com a realidade e repassa, comunica tal visão para conquistar adeptos, e delega poder, depositando confiança para que os indivíduos possam criar e implementar essa visão.

Para melhor compreensão no que se refere as mudanças, pode-se perceber os ambientes organizacionais estão sempre em constantes mudanças (tecnológicas, ambientais e sociais), e é por isso, que o líder tem seu papel para decidir o caminho que a empresa deve seguir para o alcance das metas e dos resultados, e pensando nisso, torna-se necessário que o líder possa convencer seus seguidores a realizar seus ideais propostos.

Assim, a liderança transformacional define-se como um estilo de liderança ou formas em que líderes atuam em determinado ambiente de trabalho. Ou seja, o líder transformacional tem em sua essência, fazer “as pessoas transcenderem seus interesses pessoais em benefício mais amplo da comunidade” (BATEMAN; SNELL, p. 411, 2007). Por isso, o líder deve exercer motivação sobre aquelas pessoas em que deseja transformar o interesse do indivíduo não apenas para si, mas para o interesse do grupo.

Além disso a liderança transformacional, apresenta seu líder no desenvolvimento de cada um dos seus liderados, através da atenção direcionada a cada um deles, entusiasmando-os, motivando-os, na configuração de uma visão mais ampla, para o alcance de níveis de esforços e desempenhos maiores, dando o máximo de si para o alcance de resultados e objetivos do grupo (BASS, 1990).

Nesse contexto, destaca-se alguns elementos de grande importância para líder transformacional que são apontados devido as características organizacionais, como por exemplo os valores, as crenças e a missão da organização, e é através disso, que o líder inspira e motiva seus liderados para o aumento do desempenho (BASS, 2008).

Assim, identifica-se que conforme os autores todos eles apresentam alguma semelhança no que diz respeito ao conceito de liderança transformacional, como motivar, estimular, inspirar, conhecer as necessidades dos seus liderados, ser um líder proativo, democrático, amigável e incentivador para o aumento do desempenho e alcance de resultados do grupo (BATEMAN; SNELL, 2007; RODRIGUES; REGES, 2011; MAXIMIANO, 2000; BERGAMINI, 1994; BASS, 1990; NORTHOUSE, 2009).

E nesse sentido, o líder transformacional é visto com respeito por seus liderados, que impõe confiança, e é um exemplo a ser seguido. Para Rodrigues e Regis (p. 03, 2011) “O líder transformacional é proativo e comporta-se de forma a motivar os seguidores, desafiando-os a superar os seus limites e a procurar soluções criativas e estimulantes para a resolução de problemas, dando a eles Empowerment (poder de decisão sobre suas atividades).”

Por isso, “os líderes transformacionais são democráticos e tendem a orientar-se para o grupo e oferecem considerável liberdade aos seus liderados no trabalho” (RODRIGUES; REGIS, 2011). Com isso, Maximiano (2000) complementa que líderes democráticos apresentam sua liderança orientada para as pessoas, relações humanas e para a consideração.

Para melhorar o entendimento do líder transformacional, o quadro 02 apresenta algumas distinções entre os estilos de liderança, autocrático, democrático e liberal, para a melhor compreensão do seu comportamento (objetivos, atividades, divisão de tarefas e feedback).

Quadro 02: Estilos de Liderança.

Comportamento	Autocrático	Democrático	Liberal
Objetivos	O líder determina as diretrizes sem qualquer participação do grupo.	As diretrizes são debatidas pelo grupo, que é estimulado e assistido pelo líder.	Há liberdade completa para as decisões grupais ou individuais, com participação mínima do líder.
Atividades	As providências e as técnicas para execução das tarefas são determinadas pelo líder.	O grupo esboça as providências e as técnicas para atingir o alvo, solicitando aconselhamento técnico ao líder se necessário.	O líder assume técnicas e providências para a consecução das tarefas quando solicitado. A participação do líder é limitada.
Divisão das tarefas	O líder determina qual a tarefa que cada um deve executar, como também seu companheiro de trabalho.	A divisão das tarefas fica a critério do próprio grupo, cada membro escolhe seu companheiro de trabalho.	O líder não participa em nenhum momento da divisão de tarefas ou escolha do companheiro de trabalho, que fica completamente a cargo do grupo.
Feedback	O líder é “pessoal” nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada membro.	O líder procura integrar-se, em espírito, sem encarregar-se muito das tarefas, o líder é “objetivo” e limita-se aos fatos em suas críticas e elogios.	O líder não faz nenhuma tentativa de avaliar ou de regular o curso dos acontecimentos, pronuncia-se somente quando perguntado.

Fonte: Adaptado de Chiavenato, 1993.

Em outras palavras, a liderança democrática possui preocupação com as pessoas, pois o líder apresenta o comportamento de um indivíduo de caráter amigável, incentivador, que sabe ouvir, é atencioso e tem capacidade para trabalhar em equipe (Maximiano, 2000).

Por fim tem-se o quadro 03, que apresenta os processos de influência da liderança transformacional diante de alguns fatores delimitados por Rego e Cunha (2007).

Quadro 03 - Processos de influência da liderança transformacional.

Fatores	Liderança Transformacional
Estratégias de Influência	Empowerment das pessoas, induzindo os seus níveis de auto eficácia e autovalor.
Objetivo do líder em termos comportamentais	Ênfase na mudança de atitudes, crenças e valores dos colaboradores.
Táticas de influência	O líder baseia-se nas suas competências e nas boas relações de lealdade entre ele e os colaboradores.
Concepções sobre os membros organizacionais	Os colaboradores são encarados como pessoas, que visam a realização das suas próprias atitudes e forças, o autodesenvolvimento e o desenvolvimento dos outros.
Relação superior colaborador	Baseada na confiança e na justiça.
Mecanismo psicológico subjacente	Incremento do auto eficácia, da autonomia, da autodeterminação, da autorrealização e do autovalor.
Processo de influência	Identificação: a pessoa imita o comportamento do líder ou adota as mesmas atitudes. Internalização: o colaborador adere porque interpreta a ordem de acordo com os seus valores.
Efeitos possíveis	As pessoas empenham-se, desenvolvem o seu potencial, incrementam os seus níveis de autonomia como pessoas.
Implicações morais	Ética.

Fonte: Adaptado de Rego e Cunha, 2007.

Assim, a liderança transformacional é tida e compreendida em termos pelos seus efeitos sobre os liderados, através de que “estes sentem confiança, admiração, lealdade e respeito pelo líder, e dispõem-se a executar comportamentos extra-papel” (ARAÚJO. p.29, 2011).

Portanto, a liderança transformacional configura-se quando as pessoas se relacionam umas com as outras diante de grandes situações de cooperação, como também, os líderes exercem influências sobre seus liderados através de elevados condições de motivação e moralização, desenvolvido para que os interesses passem a ser coletivos e organizacionais diante da confiança posta por esses indivíduos (PIRES, 2003).

2.6 ESTUDOS TEÓRICOS E EMPÍRICOS SOBRE LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL

Nesta seção são apresentados alguns estudos teóricos e/ou empíricos, para a melhor visualização dos estudos realizados sobre liderança transformacional. Desse modo, foram selecionados estudos caracterizados como artigos, trabalhos de conclusão de curso, dissertação e teses, pesquisados na base de dados do Google Acadêmico.

2.6.1 Estudos teóricos sobre liderança transformacional

No artigo *Liderança Transformacional e Comprometimento Organizacional: um ensaio teórico sobre essa relação*, Pereira e Marchi (2015) estudaram a importância da liderança nas organizações, que norteiam a direção para o alcance a resultados, diante das mudanças econômicas, sociais e tecnológicas que ocorrem constantemente. Neste estudo os autores visam contribuir para a teoria sobre a reflexão entre liderança transformacional e o comprometimento organizacional, dando destaque para as contribuições e evoluções no Brasil. Como método identifica-se uma pesquisa caráter descritivo de natureza quantitativa, tendo como estratégia de pesquisa a bibliometria. Através disso os autores corroboram que tem uma forte relação entre liderança transformacional e o comprometimento dos funcionários nas organizações, fazendo com que tanto os indivíduos como a organização atinjam seus objetivos, porém percebe-se que existe poucos estudos ligados aos dois temas no Brasil.

No artigo *Análise Sistemática da Produção Acadêmico-Científica sobre Liderança e Aprendizagem Organizacional*, por Esper, Steil e Santos (2014) as autoras objetivavam na pesquisa, realizar uma análise sistemática da produção científica que apresenta associação entre os temas liderança e aprendizagem organizacional. Como metodologia foi utilizado o método de estudo bibliométrico e de análise sistemática das publicações da base de dado *Web of Science* até o ano de 2012. Foram localizados e identificados 22 trabalhos empíricos e 4 teóricos, bem como estes focalizam a relação entre a aprendizagem organizacional e várias abordagens de liderança, dando destaque para a liderança transformacional por ser a mais estudada.

No estudo *Abordagem Carismática e Transformacional: Modelos Conceituais e Contributos para o Exercício da Liderança* Gomes e Cruz (2007) os autores realizam uma revisão da literatura, definida pela sua pesquisa, a abordagem carismática e transformacional, visando analisar seus principais conceitos e modelos conceituais mais relevantes. Os autores também analisaram a possibilidade de contribuição a prática da liderança, contribuindo assim, para o entendimento dos processos essenciais na relação de um líder e os indivíduos de um grupo. Por fim, ressaltasse que até o momento da pesquisa dos líderes carismáticos e transformacionais apresentando suas características mais discutidas.

2.6.2 Estudos empíricos sobre liderança transformacional

Na dissertação *Influência da Liderança Transformacional na Confiança e Comprometimento Organizacionais*, Araújo (2011) apresenta, no primeiro momento, as dificuldades econômicas enfrentadas pelas organizações, acrescentando que as pessoas são os pilares fundamentais para a sustentabilidade e formadoras de estratégias para as organizações, e que para isso necessitam de pessoas com elevados níveis de confiança para aumento de desempenho e alcance de resultados. Neste estudo o autor visa analisar até que ponto a liderança em geral e em particular a liderança transformacional, influenciam e contribuem para um aumento da confiança e de forma consequente para o comprometimento organizacional. Este estudo está dividido em duas partes, uma no levantamento teórico, seguido de uma abordagem empírica. O estudo utilizou uma metodologia quantitativa e como instrumento de pesquisa, utilizou-se um questionário. Através do questionário o autor identificou que a liderança transformacional impulsiona maiores níveis de confiança na organização, evidenciando em sentido oposto que a confiança não influencia o comprometimento organizacional.

Almeida (2007) no trabalho de conclusão de curso *Análise da Influência da Tipologia de Liderança sobre o Comprometimento Organizacional em uma Empresa do Setor de Telecomunicações* realizou uma pesquisa, cujo objetivo foi analisar a influência que a tipologia de liderança exerce sobre o comprometimento organizacional dos colaboradores da empresa Oi na Paraíba. Neste sentido, a autora afirma que o papel da liderança se torna um importante recurso de influência, pois é necessário se criar condições para que a relação líder-liderado se estabeleça positivamente. Como metodologia, o estudo de caso possui caráter exploratório-descritivo, cujo levantamento de dados foi realizado por meio de entrevista, com uso de dois questionários. A autora traz como resultados coletados na organização pesquisada, a existência de duas tipologias subjacentes entre os líderes da empresa: a Transformacional e a Contingencial. Além de que a maioria dos liderados permanece na empresa por interesse próprio, ou seja, pela afetividade que sentem para com a mesma. Portanto identifica-se a existência de correlação entre as variáveis tipologia de liderança e comprometimento organizacional.

Na dissertação *Liderança e Mudança em Organizações Intensivas em Conhecimento: e Caso da Embrapa Clima Temperad*, Quincozes (2010) visa compreender as relações entre liderança e melhoria do desempenho em organizações intensivas em conhecimento. Como

metodologia, utilizou-se uma pesquisa qualitativa, um estudo de caso em uma organização intensiva do conhecimento, sendo ela a Embrapa Clima Temperado, onde a autora realizou entrevistas com os empregados da organização e uma análise documental. Como resultados do estudo mostram que os líderes desenvolveram ações e desempenharam papéis importantes no planejamento da mudança, no incentivo à formação de equipes, na superação das resistências, no incentivo à criatividade e na participação das pessoas durante a mudança. A autora também identifica que a importância do discurso do líder como um recurso para motivar e comprometer os empregados com a mudança organizacional.

No artigo *Líderes Transacionais e Transformacionais em uma Organização Pública: um Estudo Com Gerações Boomers, X e Y*, Cavalcante e Chaves (2013) apresentam um estudo sobre liderança que tem sua força motivadora das pessoas diante aos desafios empresariais e sua relevância como ferramenta humana que dirige o comportamento dos indivíduos na direção das metas organizacionais. Diante da diversidade de enfoques na liderança, o presente trabalho prendeu-se somente às abordagens transacional e transformacional. Esse estudo buscou explorar os estilos de liderança dentro de uma organização pública a partir da perspectiva de líderes de diferentes gerações. Como método, foi realizado um estudo de caso com caráter exploratório, desenvolvido através de entrevistas. O público entrevistado pertence às gerações X e Y e seus líderes são de gerações denominadas Boomers, X e Y. Como resultado, a percepção dos indivíduos nos relatos demonstrou que há pouco feedback positivo, que se sentem pouco inspirados por seus líderes, há muito controle, mas, apesar disso, a participação não é dificultada.

Na dissertação *Liderança Transformacional e Motivação: Um estudo de caso em Instituições Particulares de Solidariedade Social* Silva (2015) tem como objetivo investigar a liderança transformacional e a motivação dos colaboradores numa instituição de necessidades educativas especiais, onde a liderança não seja pautada por recompensas e sanções, mas que aconteça de forma integrada, envolvendo as pessoas de toda a instituição. A autora apresenta a relação entre líderes e liderados que segundo Burns (1979), passou a ser recíproca e estes se retroalimentam. Como metodologia, foi fundamentada numa pesquisa quantitativa e qualitativa, através de inquéritos e entrevistas com os profissionais da instituição de necessidades educativas especiais. Como resultados, a autora identificou que o líder constrói de forma contínua a relação com os seus colaboradores, e acrescenta que três das condicionantes importantes nesse processo são, o tempo de serviço, a implantação do sistema da qualidade e o

amor destacado pelos colaboradores para com a missão e o trabalho oferecido pela instituição à sociedade.

Na dissertação *Liderança transformacional e Maturidade na Gestão de Projetos: o papel do patrocínio e do foco no longo prazo*, Rodrigues Júnior (2015) visa estudar a relação entre o estilo de liderança transformacional do principal executivo de projetos e a maturidade da empresa em gerenciamento de projetos, bem como o papel do patrocínio a projetos e do foco no longo prazo nesse processo. Como metodologia utilizou uma pesquisa quantitativa, com o uso de amostragem por conveniência, realizada através de um *survey*. Por meio de um questionário via internet identificou-se que a liderança transformacional do executivo de projetos da empresa apresenta maturidade no que diz respeito à gestão de projetos, através dos efeitos sobre o patrocínio e, principalmente, sobre o foco no longo prazo nas empresas, fatores mediadores que influenciam a maturidade na gestão de projetos. Dessa forma, o autor concluiu que diante dos impactos pelo estilo de liderança transformacional, ocorreu o amadurecimento do gerenciamento de projetos através da utilização de métodos de recrutamento e seleção, identificação de potenciais líderes dentre os colaboradores da empresa, programas de treinamento, e as implicações práticas e gerenciais, os líderes surgem como alavancas para o desenvolvimento de uma cultura de longo prazo na organização.

Na dissertação *A influência da Liderança Transformacional no Desempenho Individual*, Antunes (2012) estuda a importância referente a influência da liderança transformacional no desempenho individual, do governo eletrônico e dos sistemas de informação que o suportam no desenvolvimento deste perfil de liderança, assim como, na criação e na gestão do conhecimento. A pesquisa é realizada a partir de um estudo de caso, também de natureza exploratória, aplicados através de questionário. O estudo tem como contribuição teórica e empírico, analisar o posicionamento dos participantes de como a liderança transformacional se relaciona e também caracterizar a importância da liderança nas organizações, na Sociedade da Informação/Conhecimento. A autora identifica que existe uma relação positiva entre a liderança transformacional e o desempenho individual e organizacional, e apresentam também, que o governo eletrônico e os sistemas de informação que o suportam influenciam, positivamente, o desenvolvimento daquele estilo de liderança, bem como a criação e a gestão do conhecimento.

No artigo *Liderança Transformacional em Processos de Tutoria: a identificação do estilo de liderança de Orientadores de Tutoria*, Tecchio et al. (2010), visam identificar as

características da liderança inerentes aos Orientadores de Tutoria, considerando a teoria da liderança transformacional. A metodologia adotada neste estudo se apresenta como: estudo de caso, descritiva, bibliográfica e predominantemente quantitativa. Os autores realizaram questionários de Liderança Multifatorial simplificado (MLQ-6S), desenvolvido por Bass e Avolio (1992) e apresentado por Northouse (2004). Através disso, o estudo aponta como resultados, uma liderança transformacional moderada entre os Orientadores de tutoria, predominando em maior grau o estilo transacional. Ressalta-se também, que não houve diferença de estilos entre homens e mulheres, o que predominou em ambos foi o transacional, porém em intensidades diferentes.

A dissertação *Liderança Transformacional, Clima e Compromisso Organizacional*, Guerra (2012), a autora apresenta inicialmente estudar as relações entre as três variáveis: liderança transformacional, compromisso organizacional e clima organizacional. Para isso, se investigou a participação de vários setores de atividades e as pessoas que nelas se inserem. O estudo, busca identificar a relação da liderança transformacional e do compromisso organizacional e se a liderança se encontra associada à percepção do clima organizacional. O estudo apresentou como método, uma investigação de 252 pessoas, seguindo com uma abordagem quantitativa, resultando na aplicação de um questionário. Através disso, a autora identificou que existe uma associação positiva entre clima e compromisso tendo este impacto no compromisso. Apresenta como resultados, a existência de uma associação entre clima e compromisso organizacional afetivo, como também, a existência do clima favorável, como influência no aumento do compromisso organizacional.

3 METODOLOGIA

Este capítulo aborda a metodologia utilizada neste estudo, bem como a apresentação e caracterização dos passos metodológicos. Assim, para atingir o objetivo traçado, optou-se por utilizar a metodologia bibliométrica, pois corrobora a disseminação do conhecimento científico produzido, bem como, para medir os indicadores de produção dos estudos (FONSECA, 1986). Para Wormell (1998, p. 210) “a bibliometria se refere à uma variedade de regularidades tomadas de diferentes campos, exibindo uma diversidade de formas”.

O presente método investiga e analisa os mais diferentes estudos científicos. Já para Macias-Chapula (1998, p. 134) “a bibliometria é o estudo dos aspectos quantitativos da produção, disseminação e uso da informação registrada”. Por isso, a utilização do método quantitativo é essencial para o seu desenvolvimento e também, para uma avaliação objetiva da produção científica (OLIVEIRA, 2011).

Esta pesquisa será composta por uma análise quantitativa nos bancos de dados Scopus e Web of Science, bem como, a realização da análise descritiva dos artigos científicos publicados no período de 2010 a 2016.

Desse modo, utilizou-se a base de dados secundários, presente nas bases de dados, abrangendo assim, toda a bibliografia disponível em relação ao tema de estudo para a elaboração dos resultados, levando em consideração, os documentos selecionados (artigos completos), tempo da pesquisa (cinco anos) (MARCONI; LAKATOS, 2010).

Nesse contexto, a análise quantitativa busca as similaridades nos trabalhos científicos e tem por finalidade a identificação da evolução dos estudos, no período de tempo em que o pesquisador define como satisfatório para o estudo.

Machado Júnior et al. (p. 04, 2014), contribui ainda afirmando que, nesses estudos busca-se identificar e analisar “estatisticamente características de publicações (autores, palavras-chave, entre outras), buscando quantificar, descrever e prognosticar o processo de comunicação escrita”.

Para Triviños (1990) e Gil (2009) a pesquisa de natureza descritiva tem como embasamento, apontar as características, através de acontecimentos ou passagens, relacionados a fenômenos e ao problema dos estudos, buscando classificá-los e interpretá-los.

Tudo isso, serve para sustentar o processo metodológico da pesquisa, que foi realizada em seis etapas. As etapas são caminhos que definiram todos os processos relevantes para a análise do estudo. As etapas se configuram por uma sequência de passos para a realização da bibliometria e são caracterizadas por seis passos, sendo eles: primeiro passo, identificação do

tema e da seleção da questão da pesquisa; o segundo passo, estabelecimento dos critérios de inclusão e exclusão; o terceiro passo, identificação dos estudos pré-selecionados e selecionados; o quarto passo, categorização dos estudos selecionados; o quinto passo, discussão dos resultados; e sexto passo, apresentação da síntese do conhecimento produzido (BOTELHO; CUNHA; MACEDO, 2011).

3.1 IDENTIFICAÇÃO DO TEMA E SELEÇÃO DA QUESTÃO DE PESQUISA

A primeira etapa inicia com a construção do método bibliométrico. Nela, foram definidos uma pergunta de pesquisa, delimitação da estratégia de busca, delimitação dos descritores e a definição das bases de dados.

A) Formulação de uma pergunta de pesquisa

Nessa pesquisa, através do método optou-se pela seguinte pergunta de pesquisa: *Quais são as principais tendências nos estudos científicos publicados nas bases de dados SCOPUS e Web of Science sobre a temática da Liderança Transformacional entre os anos de 2010 a 2016?*

B) Delimitação da estratégia de busca

Para a construção da estratégia, o método de busca foi anteriormente testado nas bases de dados. As bases de dados serão Scopus e Web of Science entre os anos de 2010 a 2016.

Para a seleção dos estudos científicos buscou-se por descritores ou palavras-chave no banco de dados. O presente estudo utilizou-se de uma única palavra como descritor, sendo: *transformational leadership* (Liderança transformacional) para ambas as bases.

Visando a coerência dos resultados do estudo, o pesquisador utilizou-se do acréscimo de aspas no descritor (momento da busca) nos bancos de dados pela pesquisa (Web of Science e Scopus). O uso das aspas no momento da busca, justifica-se pela possibilidade de refinamento da temática dentro do campo da pesquisa, ou seja, não permitindo assim, a separação da “palavra” dentro dos artigos pesquisados.

Outro fator levado em consideração, trata-se da limitação do tempo. O período proposto para a pesquisa, será entre os anos de 2010 a 2016¹, pois no determinado limite de tempo, foi obtido uma quantidade de material considerada suficiente para alcançar os objetivos propostos. Dessa forma, a coleta de dados foi realizada no intervalo de tempo, determinando entre os meses de março, abril e maio do ano de 2016.

Também, outro ponto que exerceu influência nas estratégias de busca nos sites das bases de dados foi na seleção dos materiais, como no momento da pesquisa dos estudos utilizou-se o descritor *transformation leadership* em inglês na análise dos títulos dos trabalhos pesquisados, apresentando apenas os artigos como resultados.

Filtros utilizados somente na Web of Science: foram utilizados como filtros de pesquisa, as subáreas de interesse pertinentes para o estudo: negócios e gestão, por se aproximarem mais com o curso de Administração.

Filtros utilizados somente no Scopus: Nesta seção também foram utilizados como ferramentas de pesquisa as subáreas de interesse sugeridas pelo estudo, que são: Negócios, Gestão e contabilidade, e Ciências Sociais, por se aproximarem mais com o curso de Administração.

Segue no apêndice A, os passos utilizados nos sites Scopus e Web of Science, bem como, todos as etapas já delimitadas pelas ferramentas de busca oferecidas pelo endereço eletrônico.

Logo após, foi realizado o delineamento dos estudos através do fator de impacto, tal fator utilizado pelo Qualis 2014 e pelo fator de impacto disponibilizado pelo site Web of Science, juntamente utilizados, para a redução do número dos artigos e obtenção de um número final de estudos.

Para o primeiro fator de impacto foi utilizado a Plataforma Sucupira, na qual auxilia na execução da classificação dos periódicos e seleção dos estudos. Assim, conhecer a Plataforma Sucupira torna-se relevante para entendimento prático e ágil das estratégias de busca sugeridas pela pesquisa.

Conforme o Capes (2016), a Plataforma Sucupira apresenta alguns avanços para realização de buscas de dados e informações, como por exemplo, maior transparência dos dados para toda a comunidade acadêmica externa, redução de tempo, papel facilitador no acompanhamento da avaliação e disponibilização de informações seguras e precisas.

¹ É importante ressaltar que o período da pesquisa no ano de 2016 recorta-se até ao mês de maio para a coleta dos estudos nas bases de dados propostas.

Dessa forma, acessando a Plataforma Sucupira no seguinte site: (<https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/lancamento/sobre.jsf>), são apresentadas todas as ferramentas de pesquisa, e a partir dessas ferramentas, o pesquisador acessou o campo “consultas” que irá encaminhar o usuário para uma próxima interface, constituída de outras ferramentas ou campos de dados, no qual foi acessado o campo “Periódicos Qualis”.

Após acessar periódicos qualis o usuário é encaminhado para uma interface constituída por formulários contendo diferentes campos de busca, sendo eles: “Evento de Classificação”, “Área de Avaliação”, “ISSN”, “Título” e por último “Classificação”.

Desse modo, tais campos foram completados da seguinte forma, no evento de classificação foi selecionado o “Qualis 2014”, por ser o mais atualizado que o site proporciona. No segundo campo, referente a área de avaliação, foi inserido o campo de estudo de interesse para o pesquisador, sendo ele “Administração, Ciências Contábeis e Turismo. Nos demais campos, o preenchimento não se fez necessário, para a geração do resultado.

Após inserir os dados o usuário selecionou a opção “Consultar”. Como resultado obteve-se um arquivo de classificações públicas com todas as áreas de avaliação. Para obter a visualização, por parte do usuário, se fez necessário o download do arquivo, que se apresenta em planilha do Excel.

A planilha do Excel, continha as seguintes informações: o “ISSN”, “Título” sendo este o nome das revistas, “Área de Avaliação” contendo todas as áreas de conhecimento disponível para avaliação, e o “Estrato”, que se apresenta como a classificação atribuída a cada revista, sendo denominação A1 (alto impacto) a melhor classificação. Para essa pesquisa foram utilizados todos campos da planilha.

No apêndice B, apresentam-se os passos realizados na Plataforma Sucupira, bem como, todos os passos realizados para a obtenção do material de interesse.

Após, utilizar esse fator de impacto apresentado pelo Qualis na área de estudo administração, utilizou-se o fator de impacto disponibilizado pelo banco de dados Web of Science.

Nesse caso, o fator de impacto ocorre do seguinte modo, faz-se a busca através do nome do estudo, no campo “Pesquisar” presente na página virtual disponibilizada pelo Web of Science, resultando assim, no acesso das informações do periódico.

A partir dessa informação, apresentou-se o fator de impacto, que após interpretado foi aplicado para a classificação do periódico, sendo utilizado como fator de análise, o valor do estrato atribuído ao periódico conforme a Web Qualis (2016), apresentado no tópico identificação dos estudos selecionados.

Segue no apêndice C os passos realizados para localizar a classificação do periódico executado pelo pesquisador.

Essa seção objetiva apresentar o delineamento das estratégias de busca para a obtenção de um resultado final de estudos que serão as bases para a construção dos resultados dessa pesquisa. Dessa forma os números de estudos são apresentados no item 3.3 na identificação dos estudos pré-selecionados e selecionados.

C) Delineação dos descritores

Nessa fase, o pesquisador teve que estabelecer o (s) descritor (s) ou palavras-chave para serem utilizadas na busca bibliográfica. Portanto nessa pesquisa optou-se por um descritor: “*transformational leadership*” (Liderança Transformacional).

D) Definição das bases de dados

A definição das bases selecionadas são: Scopus e Web of Science, pois apresentam grande número de publicações, bem como, o seu acesso é permitido para todos os discentes da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) no campus de Cerro Largo – RS.

Para isso, o pesquisador utilizou-se do acesso ao site da UFFS, realizado somente no local da instituição de ensino, pois a universidade detém a assinatura dos portais de dados destacados. Oferecendo assim, a oportunidade do acesso ao conteúdo de qualidade para o estudante, bem como, o aperfeiçoamento do método de busca de dados diante de sua diversidade, de forma gratuita ofertados para o pesquisador.

No quadro 04 apresenta-se a quantidade de estudos disponíveis sobre o tema liderança transformacional na seleção de artigos científicos considerados a partir do ano 2010 até 2016 no quadro 04.

Quadro 04: Levantamento dos estudos.

Descritores	Scopus	Web of Science	Total
Liderança Transformacional	404	222	626

Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

Quadro 05: Números de artigos por ano sobre Liderança Transformacional no Scopus.

Liderança Transformacional	Nº de artigos
2010	38
2011	57
2012	74
2013	60
2014	90
2015	75
2016	10
Total	404

Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

Quadro 06: Artigos por ano sobre Liderança Transformacional no Web of Science.

Liderança Transformacional	Nº de artigos
2010	20
2011	31
2012	39
2013	38
2014	43
2015	48
2016	3
Total	222

Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

3.2 ESTABELECIMENTO DE CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

Esta etapa corresponde ao estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão dos estudos, ou seja, critérios que definiram quais os materiais estão de acordo com a pesquisa e quais não se aplicam a pesquisa.

A) Uso das bases de dados

A escolha da base de dados Scopus, se dá por tratar-se de um banco de dados de resumos e citações de artigos para jornais/revistas acadêmicos, bem como “abrange cerca de 19,5 mil títulos de mais de 5.000 editoras internacionais, incluindo a cobertura de 16.500 revistas peerreviewed nos campos científico, técnico, e de ciências médicas e sociais” (SCOPUS, 2009). Já o “Web of Science, justifica-se por ser uma base de dados que disponibiliza acesso a mais de 9.200 títulos de periódicos” (UFGRS. P. 02, 2009).

Essas bases de dados são de extrema importância pelo número de artigos científicos compartilhados, bem como pelo conhecimento disseminado por diversos estudiosos e pesquisadores (LACERDA, *et al.* 2008).

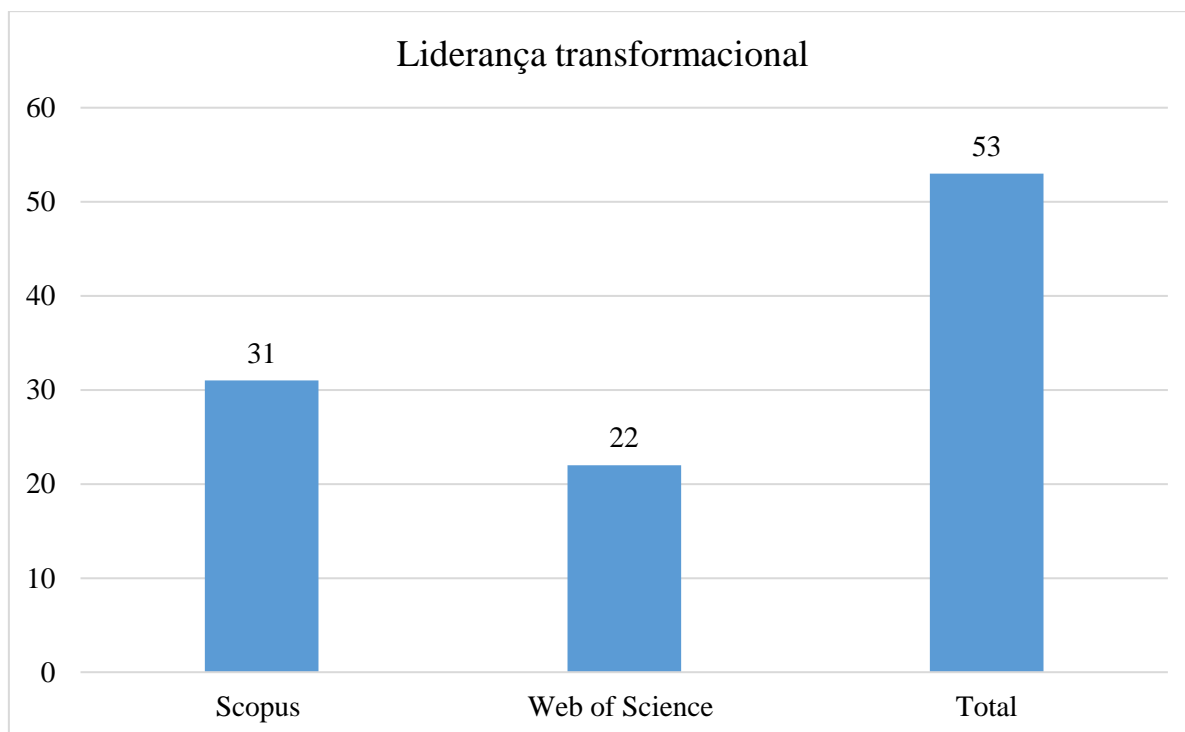
Também esses eventos permitem ao pesquisador a oportunidade de acesso ao material e à atualização constante dos estudos científicos, como também a troca de experiência entre participantes nas determinadas áreas de estudo (MARCHIORI *et al.* 2006).

B) Busca dos estudos com bases nos critérios de inclusão e exclusão

Nesta fase foram selecionados os critérios de inclusão e exclusão dos estudos científicos para o desenvolvimento da pesquisa. Portanto, definiu-se os seguintes critérios de inclusão: a) artigos completos publicados em inglês no período de 2010 a 2016; b) estudos teóricos e/ou empíricos c) internacionais; d) artigos das subáreas²: Negócios, gestão e contabilidade, ciências sociais, gestão e negócios. Como critério de exclusão definiu-se: a) artigos incompletos; b) resumos expandidos; c) estudos duplicados; d) estudos corrompidos; e) demais subáreas.

Com a utilização dos critérios de inclusão e exclusão, obtém-se como resultado para a base Scopus 152 artigos, e para Web of Science 101 artigos, totalizando assim 253 artigos selecionados para o estudo.

Gráfico 01: Levantamento dos estudos.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

² Optou-se pelas seguintes subáreas, pois são voltadas para a área da Administração.

Após conclusão da segunda etapa do método, deu-se início a próxima etapa, denominada pela identificação dos estudos pré-selecionados.

3.3 IDENTIFICAÇÃO DOS ESTUDOS PRÉ-SELECIONADOS E SELECIONADOS

Na fase da identificação dos estudos pré-selecionados e selecionados foi realizada a leitura do resumo, palavras-chave e título das publicações e a organização dos estudos pré-selecionados.

A) Leitura do resumo, palavras-chave e título das publicações

Nesta fase, foi o primeiro momento em que o pesquisador avaliou o material localizado pela estratégia de busca. Foi necessária, a leitura detalhada do resumo, palavras-chave e do título das publicações.

B) Organização dos estudos pré-selecionados

Para a organização dos estudos pré-selecionados, verificou-se a adequação dos estudos pelos critérios de inclusão e exclusivas também.

C) Identificação dos estudos selecionados

Até o momento, a pesquisa detém de 253 estudos e a partir disso, pode-se identificar que este número é alto para realizar tal análise dos resultados. Por isso, utilizou-se como critérios adicionais de exclusão dos estudos o fator de impacto das revistas.

Desse modo, a partir do primeiro fator de impacto utilizado, sendo realizado através do auxílio da Plataforma Sucupira, conforme explicado anteriormente. Através da planilha Excel é analisado o Qualis de todas as revistas dos 253 artigos selecionados a partir dos critérios de inclusão e exclusão, utilizando assim, os estudos na área de administração, ciências contábeis e turismo, que apresentaram o Qualis de A1 (alto impacto) até B2 como delineamento do fator de impacto.

Utilizou-se o fator Qualis de A1 até B2, por serem considerados os estudos mais relevantes dentro dessa classificação, bem como contribuíram, de forma satisfatória, na construção dos resultados desta pesquisa.

Foram selecionados ao todos 28 artigos científicos.

Quadro 07: Levantamento dos Descritores pelo fator de impacto 1.

Descritores	Scopus	Web of Science	Total
Liderança Transformacional	12	16	28

Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

Já com o segundo fator de impacto utilizado pelo pesquisador disponibilizado pelo site da Web of Science, ocorre a partir da análise dos estudos que não se encontravam disponíveis no primeiro fator. Dessa forma, são verificados na página e são classificados através do Qualis periódicos,

Assim, o Qualis dos Periódicos apresenta-se divididos em oito estratos, e seu valor é exibido na ordem decrescente: A1, A2, B1, B2, B3, B4, B5 e C, sendo sua classificação de seguinte modo: A1 - o mais elevado com Fator de Impacto igual ou superior a 3,800; A2 -Fator de Impacto entre 3,799 e 2,500; B1-Fator de Impacto entre 2,499 e 1,300; B2 - Fator de Impacto entre 1,299 e 0,001 (WEBQUALIS, 2016).

A partir dessa análise foram selecionados 29 artigos científicos.

Quadro 08: Levantamento dos Descritores pelo fator de impacto 2.

Descritores	Scopus	Web of Science	Total
Liderança Transformacional	19	6	29

Elaborado pelo autor, 2016.

Após a leitura detalhada dos títulos e resumos dos estudos encontrados pela estratégia de busca nas subáreas definidas, excluiu-se os estudos não relacionados com a temática, bem como, os estudos que não se enquadraram no fator de impacto 1 e 2. Embora todas as publicações apresentassem alguns dos descritores no título, resumo e/ou palavras-chave, nem todas atendiam aos critérios de inclusão.

Quadro 09: Número final dos estudos selecionados.

Descritores	Scopus	Web of Science	Total
Liderança Transformacional	31	22	53

Elaborado pelo autor, 2016.

A partir desse momento, o estudo passa para a quarta etapa do método da pesquisa, porém seu desenvolvimento será realizado na segunda parte do trabalho, ou seja, a partir dessa etapa serão abordados alguns itens que seguirão o desenvolvimento da pesquisa. Assim, com a

conclusão da terceira etapa do método, dá-se o início a próxima etapa, denominada pela categorização dos estudos selecionados.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Nesta fase, realiza-se a categorização dos estudos selecionados, na qual são traçados alguns pontos importantes, a partir dos passos do método apresentado nesta etapa do estudo, objetivando extrair e documentar as informações mais relevantes dos estudos científicos selecionados nas fases anteriores.

A) Elaboração e uso da Matriz de Síntese

O primeiro item a ser estudado nesta etapa denomina-se pela matriz de síntese, e por ser uma pesquisa de caráter quantitativo torna-se fundamental o uso de ferramentas para coletar as informações dos estudos selecionados.

Essa ferramenta, surge no campo da ciência, especificamente na área da saúde, mas com a evolução e elevação da transferência do conhecimento, a ferramenta passou a suprir as demandas de outras áreas dos saberes (VENTURA, FIALHO, 2015). As autoras contribuem ainda que através dessa matriz a coleta de subsídios teóricos ocorre de forma mais estruturada, proporcionado assim, uma visualização ampla de informações relevantes para a construção teórica de determinado fenômeno.

Desse modo, Klopper; Lubbe; Rugbeer (2007), acrescentam que a matriz de síntese, pode trazer informações verbais, resumos de textos e conceder informações de forma assimilada, tudo isso, para que o pesquisador elabore uma base conceitual diante da temática estudada.

Assim, a construção da matriz requer muito da capacidade do pesquisador, pois sua elaboração ocorre de forma livre, sendo agregado a partir de diversos fatores de análise. Assim, normalmente a matriz de síntese são constituídas de pontos como conceitos, objetivos de estudos, métodos utilizados e resultados encontrados.

Portanto, a utilização desse instrumento nessa pesquisa, servirá de apoio para a extrair as informações mais relevantes para a análise dos dados, atendendo itens dos objetivos, como conceitos mais utilizados, métodos, autores, instituições e áreas ligadas com a temática da pesquisa, visando a melhor identificação dos estudos selecionados, bem como, a contribuição

com a construção de análise dos mesmos (GANONG, 1987, Apud BOTELHO; CUNHA; MACEDO, 2011).

A matriz de síntese foi elaborada a partir dos 53 estudos selecionados, apresentando o nome do artigo, o primeiro autor com o número de autores, ano, instituição, metodologia, área e um conceito sobre liderança transformacional utilizado pelos artigos científicos.

4 RESULTADOS

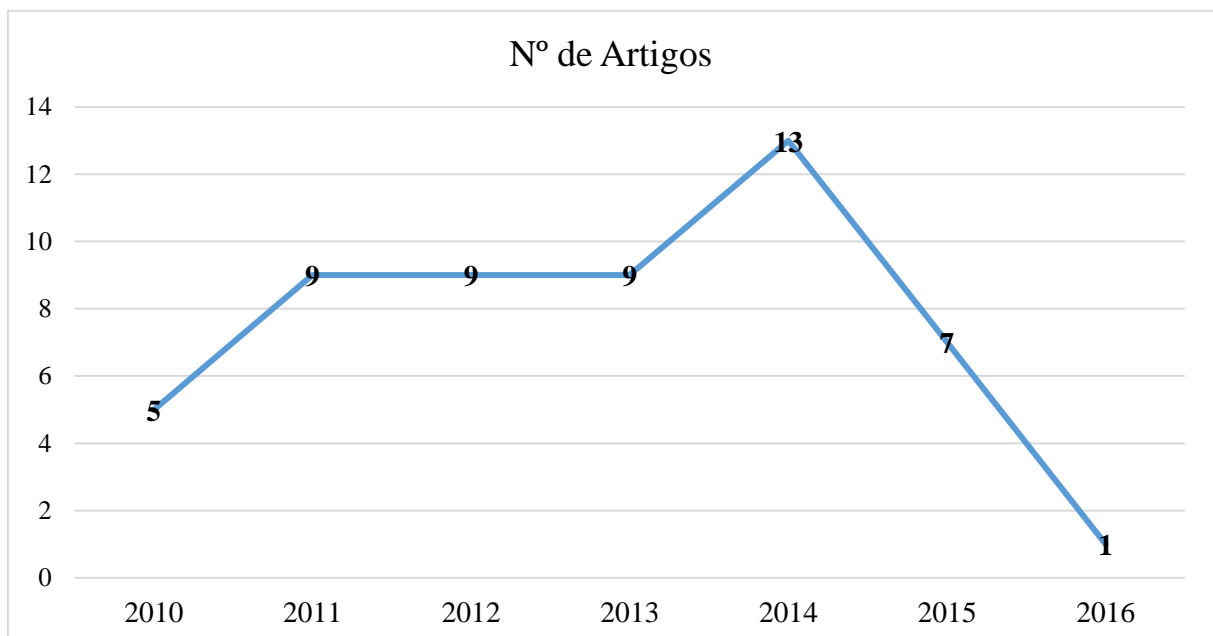
Este capítulo apresenta os resultados da pesquisa. Nele foram trabalhados os objetivos específicos, sendo: a) identificar e mapear a evolução dos estudos sobre liderança transformacional nas bases de dados Scopus e Web of Science entre os anos de 2010 a 2016; b) apresentar autores, metodologias e instituições com maior quantidade de publicações; c) descrever as áreas com maior quantidade de publicações sobre liderança transformacional e; d) apresentar as principais definições e conceitos sobre o tema da liderança transformacional.

Neste sentido as seções seguintes respondem aos objetivos do estudo.

4.1 EVOLUÇÃO DOS ESTUDOS SOBRE LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL NAS BASES DE DADOS SCOPUS E WEB OF SCIENCE ENTRE OS ANOS DE 2010 A 2016

Para essa seção buscou-se tabular os dados referentes aos anos propostos do estudo e os resultados são apresentados a seguir.

Gráfico 02: Evolução dos estudos sobre Liderança Transformacional.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

Diante do método utilizado para a coleta dos estudos obteve-se um aumento na publicação dos estudos nos anos de 2010 a 2014 passando de 5 trabalhos (9,44%) para 13

(24,53%), apresentando uma baixa no de 2015, correspondendo a 7 trabalhos (13,21%), mesmo que esse número se mostre superior ao ano de 2010. Já em 2016 a existência de apenas 1 (1,90%) artigo para análise se dá devido ao período da coleta dos dados, que ocorreu nos meses de abril e maio de 2016, fazendo com que não existissem muitos estudos publicados neste período do ano.

Desse modo, a maior evolução das publicações ocorreu no período de 2010 a 2014, devido que estudos sobre a liderança são temas bastantes procurados nas áreas de ciências sociais e nos mais diversos ambientes, como por exemplo, organizações, indústrias, setores de tecnologias, quartéis militares, escolas, em outras palavras diversos lugares em que movimentos sociais acontecem (DAY; ANTONAKIS, 2012). Com isso, Bass (2008, p.25) complementa que, a liderança se caracteriza como uma “valiosa disciplina para estudos e pesquisas científicas”, apontando, principalmente, fatores como melhorias de eficiência e eficácia no alcance de objetivos e metas do grupo.

Assim, através das transformações, mudanças e produções diferenciadas nas organizações cada vez mais tendem a competitividade no mercado. Contudo, o tema liderança transformacional se adapta ao constante e evolutivo aprendizado com seus liderados. Deste modo, o tema continua a inovar e aperfeiçoar os aspectos transformacionais, mesmo com a grande quantidade de estudos realizados na área. Nesse sentido, líderes visionários, motivadores, responsáveis, flexíveis e que almejam resultados em equipe tem se mostrado um diferencial no mercado, fazendo com que as empresas evoluam e continuem a ser mais responsáveis em relação aos meios econômico, social e ambiental, interagindo de forma integrada com conhecimento voltado para geração de resultados.

Deste modo, o líder transformacional no fim do século XX tem sido explorado em estudos que abordam a mudança no comportamento gerencial, na cultura e na importância da existência de um líder responsável em seu desempenho (CHEMERS, 2000).

Já no século XXI, se tem explorado os aspectos ligados ao afeto e atitudes no trabalho, bem como, a influência que o líder possui na criação de um ambiente agradável e na produção de humores nos liderados, mesmo que não se tenha isso em materiais explícitos e apenas em evidência empírica (BRIEF & WEISS, 2002).

Por isso, o líder configura-se como fator relevante no aprimoramento em relação a influência idealizada, motivação inspiracional, estímulo intelectual e consideração individual (BASS 1990). Desta forma, a liderança transformacional plantada nas organizações proporciona grande influência nos liderados no que diz respeito à produtividade, eficiência, criatividade e moral (MACARENCO, 2006).

4.2 AUTORES, METODOLOGIAS E INSTITUIÇÕES COM MAIOR QUANTIDADE DE PUBLICAÇÕES

Com a elaboração da matriz de síntese (apêndice D), puderam se identificar os autores, metodologias e instituições com maior quantidade de publicações destacados nos 53 estudos científicos selecionados. Assim, para responder ao presente objetivo proposto, foram apresentados os subitens desse tópico: principais autores, principais metodologias e principais instituições.

4.2.1 Principais autores

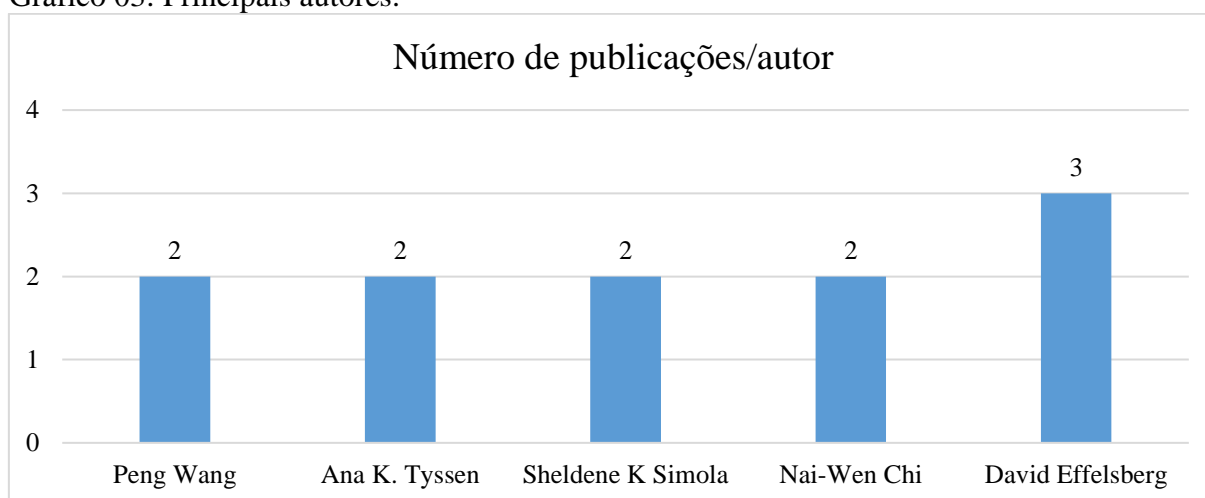
Inicialmente, no quadro 10, são apresentados os principais autores, definidos por todos os primeiros autores em termo de quantidade de publicação, e desse modo obteve-se os seguintes resultados.

Quadro 10: Principais autores.

Autores	Peng Wang	Ana K. Tyssen	Sheldene K Simola	Nai-Wen Chi	David Effelsberg	Total
Nº de publicações/autor	2	2	2	2	3	11

Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

Gráfico 03: Principais autores.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

Assim, com o gráfico 03 identifica-se que quatro autores se destacam por apresentar duas publicações e um autor por apresentar três publicações, totalizando assim, onze artigos científicos. Já para os demais estudos expõem-se autores diferentes, correspondendo assim, quarenta e dois trabalhos.

O gráfico 03, ressalta que dos 53 estudos apresentados, 11 foram escritos pelos mesmos autores. Fato, que demonstra a importância da contínua atualização do tema liderança transformacional nos eventos e revistas científicas.

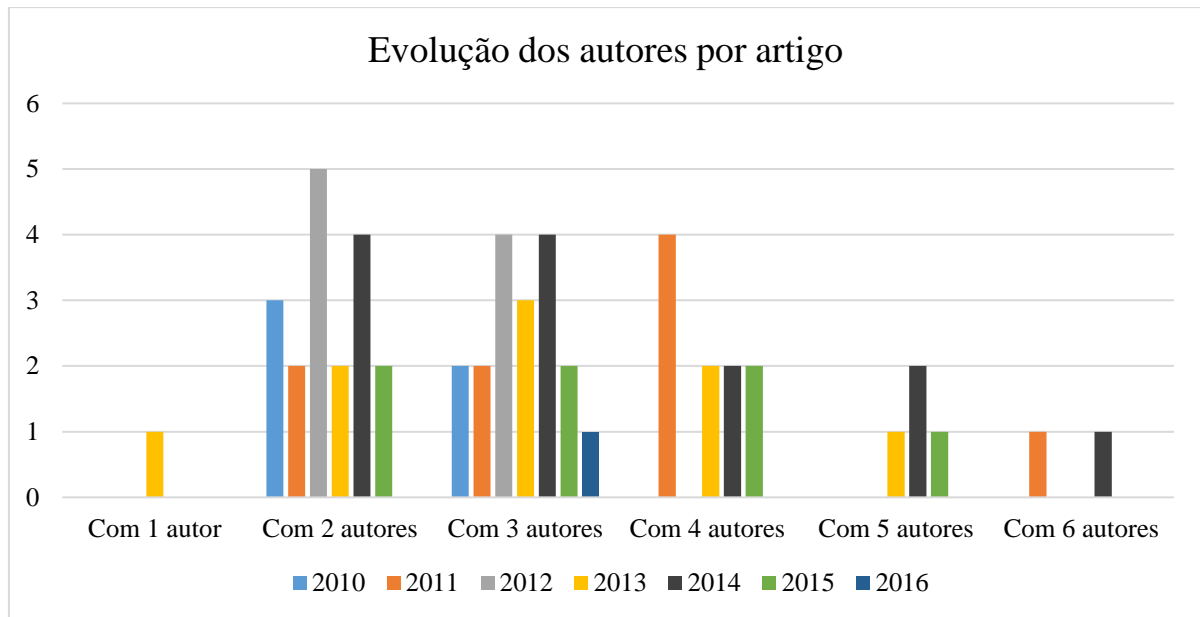
Desse modo, os autores em destaque são David Efflesberg da Faculdade de psicologia, Universidade de Ruhr Bochum, Universita'tsstr Bochum, Alemanha com três publicações no período de estudo. Já os autores Peng Wang da Universidade de Miami (OH), Oxford, EUA; Ana K. Tyssen da Universidade de economia e direito, Oestrich-Winkel, Alemanha; Sheldene K. Simola da Universidade de Trent, Peterborough, ON, Canadá; e Nai-Wen Chi da Universidade de Sun Yat-Sen, Taiwan, apresentaram duas publicações no período do estudo e os demais com autores diferentes.

Tabela 01: Evolução dos autores por artigo.

Número de Autores	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total	Total (%)
Com 1 autor	-	-	-	1	-	-	-	1	1,89%
Com 2 autores	3	2	5	2	4	2	-	18	33,96%
Com 3 autores	2	2	4	3	4	2	1	18	33,96%
Com 4 autores	-	4	-	2	2	2	-	10	18,87%
Com 5 autores	-	-	-	1	2	1	-	4	7,55%
Com 6 autores	-	1	-	-	1	-	-	2	3,77%
Total de artigos	5	9	9	9	13	7	1	53	100,00%
Total de autores	9	32	22	27	44	23	3	160	-
Autores/Artigo	1,80	3,56	2,44	3,00	3,38	3,29	3,00	3,02	-

Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

Gráfico 04: Evolução dos autores por artigo.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

O gráfico 04 apresenta que nos 53 artigos analisados, apenas 1 foi escrito por único autor, e os demais foram escritos por mais de um autor. Desse modo, avalia-se que a produção de estudos obteve um crescimento de co-autores nos artigos científicos relacionados com a temática de liderança transformacional (SPLITTER; ROSA; BORBA, 2012).

Deste modo, verificou-se que 32 (67,92%) dos trabalhos apresentam dois e três autores e tal fato pode estar relacionado aos benefícios que estudos com mais de um autor podem representar, seja em qualidade, quantidade e amadurecimentos dos temas do estudo (ESPARTEL; BASSO; RECH, 2008).

No total dos estudos apresentado na tabela 01, tem-se uma média de 3,02 pessoas por estudo realizados. Confirmando assim, as vantagens das publicações com mais de um autor Espartel, Basso e Rech (2008), e também reafirma, o crescente aumento dos estudos no período no período de análise desenvolvido pela presente pesquisa.

4.2.2 Principais metodologias utilizadas nas publicações selecionadas

Essa seção tem como intuito apresentar as principais metodologias utilizadas nas publicações selecionadas, sendo composto pela análise de fatores como, natureza da pesquisa, levantamento dos dados e por fim, detalhamento da pesquisa.

a) Natureza da Pesquisa

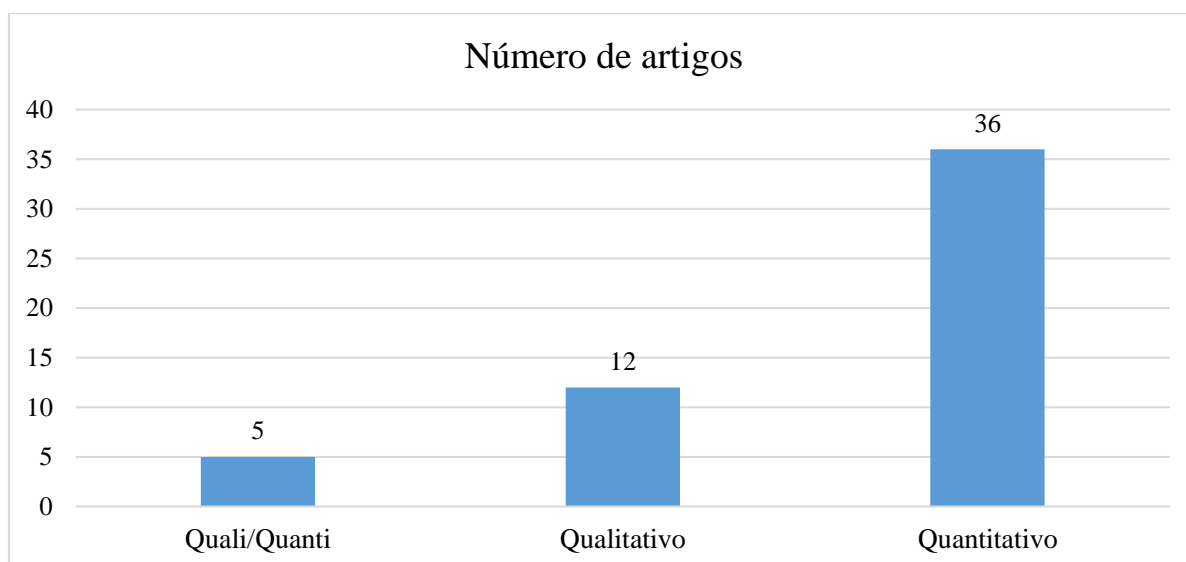
A primeira etapa se configura pela natureza da pesquisa e assim, observou-se os seguintes resultados.

Quadro 11: Natureza da pesquisa.

Natureza da Pesquisa	Nº de artigos
Quali/Quanti	5
Qualitativo	12
Quantitativo	36
Total	53

Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

Gráfico 05: Natureza da Pesquisa.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

De modo geral, as pesquisas qualitativas e quantitativas podem se amparar e “ambas combinadas visando fornecer um quadro mais geral da questão em estudo” (FLICK, p. 39, 2009). O gráfico 05 ressalta que os estudos quantitativos prevalecem com 68%, seguido do qualitativo com 23% e por terceiro os quali/quanti com 9% respectivamente.

Assim, estudos quantitativos conforme Flick (2009), apresentam seus resultados considerados com mais veemência e sem uma função ilustrativa. Diehl (2004) contribui ainda, afirmando que os resultados evitam distorções de análise e interpretação, proporcionando assim uma maior margem de segurança.

b) Levantamento dos Dados

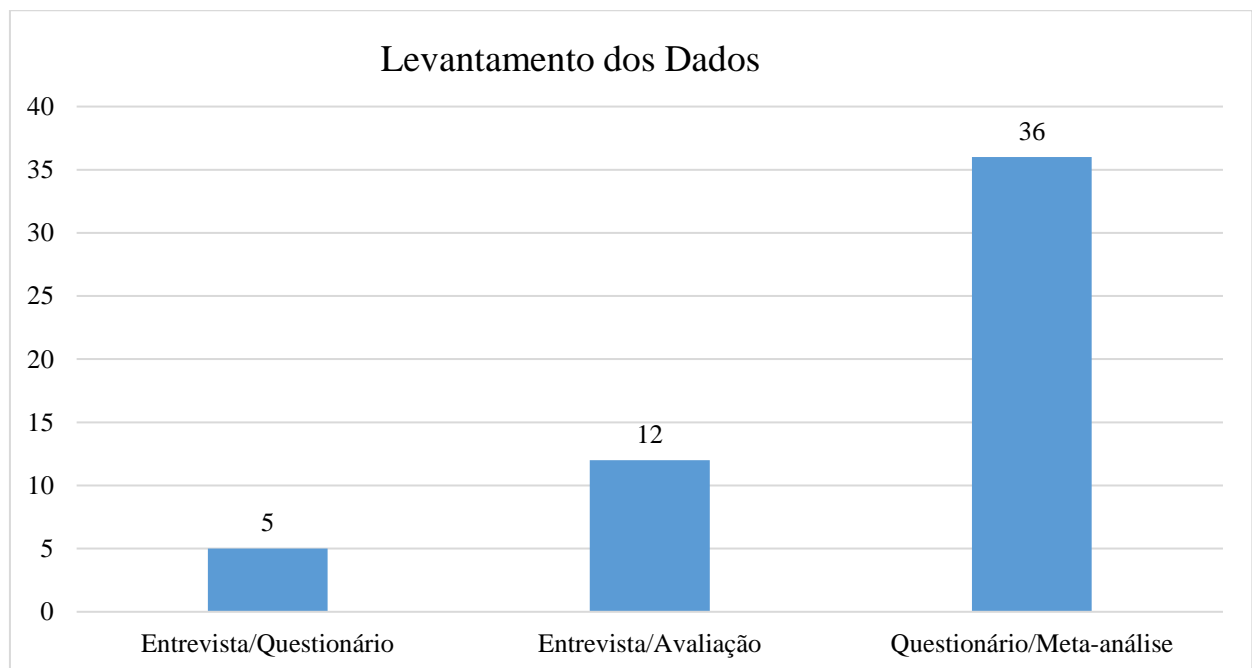
Este tópico proporciona a identificação das principais ferramentas utilizadas para realização do levantamento dos dados, ou seja, os instrumentos empregados nos estudos no momento da coleta dos dados.

Quadro 12: Levantamento dos dados.

Levantamento dos Dados	Nº de artigos
Entrevista/Questionário	5
Entrevista/Avaliação	12
Questionário/Meta-análise	36
Total	53

Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

Gráfico 06: Levantamento dos dados.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

O gráfico 06, evidencia a predominância do emprego da ferramenta do levantamento dos dados relacionado com a aplicação de questionário e revisão meta-análise, obtendo assim um percentual de 68%, seguido pela entrevista e avaliações com 23% e, por fim, a aplicação de entrevista e questionário com 9% respectivamente.

Desse modo, tem-se as duas ferramentas mais utilizadas para a coleta de dados, sendo a entrevista e questionário, sendo que o primeiro “consiste no diálogo com o objetivo de colher,

de determinada fonte, de determinada pessoa ou informante, dados relevantes para a pesquisa em andamento” (RUIZ, p.51, 2013). Dentre o seu conceito Marconi e Lakatos (p. 178, 2010), complementa que “é um procedimento utilizada na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social. ”

Já no que se refere as pesquisas com uso de questionários Ruiz (p.51, 2013), complementa que “o informante escreve ou responde por escrito a um elenco de questões cuidadosamente elaborados”. E desse modo, Marconi e Lakatos (p.184, 2010), apresentam algumas vantagens na utilização de questionários como:

- a) Economia em tempo, viagens e obtém grande número de dados.
- b) Atinge maior número de pessoas simultaneamente.
- c) Obtém respostas mais rápidas e mais precisas.
- d) Há maior liberdade nas respostas, em razão do anonimato.

Em contrapartida, as autoras também apresentam algumas desvantagens que estão relacionadas com essa técnica de coletas de dados.

- a) Percentagem pequena dos questionários que voltam.
- b) Grande número de perguntas sem respostas.
- c) Impossibilidade de ajudar o informante em questões mal compreendidas.

Mesmo apresentando suas vantagens e desvantagens o fator econômico é um dos que mais norteiam a aplicação desse instrumento, pois visa o tempo, pessoas, área de abrangência da pesquisa, menor risco de distorção e por fim, o respondente pode encontrar uma hora/momento mais favorável para preenchimento dos questionamentos levantados (MARCONI; LAKATOS, 2010).

Neste momento ressalta-se o detalhamento da pesquisa, que se divide em dois eixos, as pesquisas empíricas e as pesquisas teóricas.

c) Detalhamento da Pesquisa

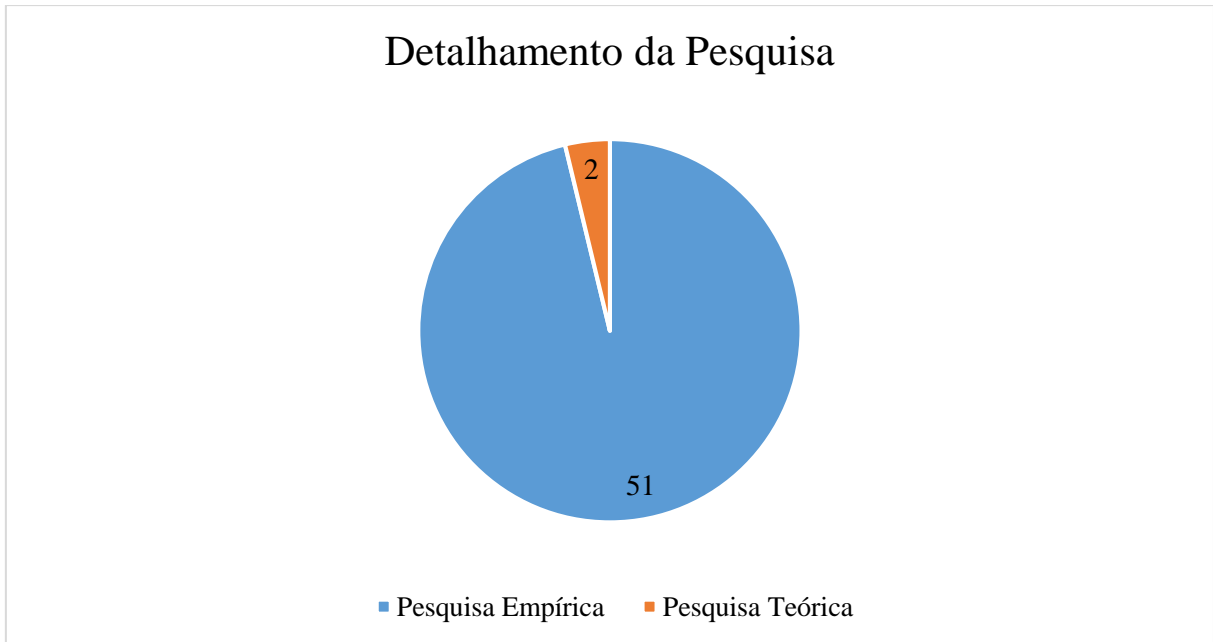
Esse tópico configura-se pelo detalhamento da pesquisa, e desse obteve-se como resultado.

Quadro 13: Detalhamento da pesquisa.

DETALHAMENTO DA PESQUISA	Nº DE ESTUDOS
Pesquisa Empírica	2
Pesquisa Teórica	51
Total	53

Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

Gráfico 07: Detalhamento da pesquisa.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

O gráfico 07 evidencia que, nos trabalhos científicos investigados, o fator de detalhamento da pesquisa, ilustra a predominância de estudos relacionados com a pesquisa empírica, apresentando o percentual equivalente a 96% (51 trabalhos), e com 4% (2) estudos de pesquisa teórica.

Dessa forma, a pesquisa de campo “consiste na observação dos fatos que tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados e no registro de variáveis presumivelmente relevantes para ulteriores análises” (RUIZ, p. 50, 2013).

O grande número de pesquisas empíricas realizado pelo tema de liderança transformacional se dá ao grande campo de atuação do líder. Assim conforme, Marconi e Lakatos (p.169, 2010), para “conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, de descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles”.

4.2.3 Principais Instituições

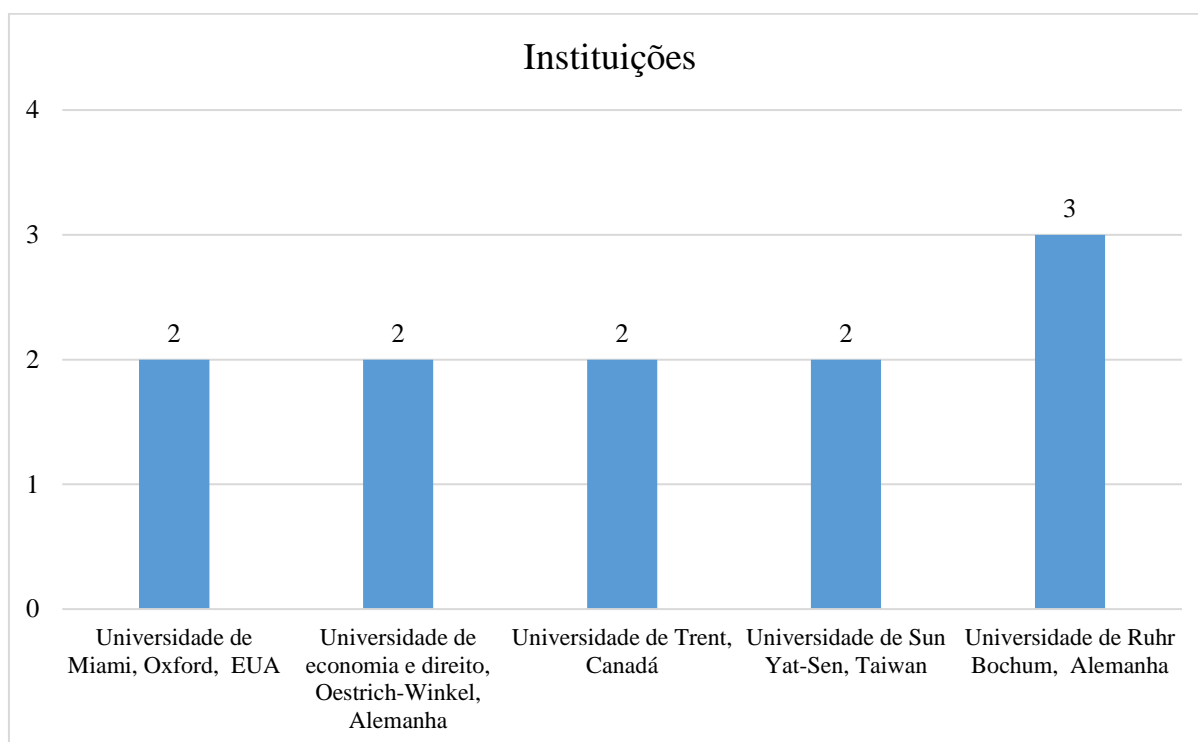
Este tópico objetiva apresentar as principais instituições encontradas nos estudos científicos, e os resultados são apresentados seguir.

Quadro 14: Principais Instituições.

INSTITUIÇÕES	QUANTIDADE
Universidade de Miami, Oxford, EUA	2
Universidade de economia e direito, Oestrich-Winkel, Alemanha	2
Universidade de Trent, Canadá	2
Universidade de Sun Yat-Sen, Taiwan	2
Universidade de Ruhr Bochum, Alemanha	3
TOTAL	11

Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

Gráfico 08: Principais Instituições.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

O Gráfico 08 apresenta as instituições com destaque pelo maior número de publicações de artigos referente a instituição vinculada ao autor. Desse modo, a Universidade de Ruhr Bochum, Alemanha se destaca por possuir três estudos vinculado ao autor David Effelsberg, com três publicações no ano de 2013.

Com isso, cinco instituições destacam-se no presente estudo, por participarem mais de uma vez nas publicações nas bases de dados. Isso se dá devido aos interesses dos autores na temática, fazendo com que, ocorra a constante aprimoramento da investigação sobre o assunto em questão.

Desse modo, as instituições mais citadas se destacam de acordo com os autores. David Efflesberg da Faculdade de psicologia, Universidade de Ruhr Bochum, Universita'tsstr.

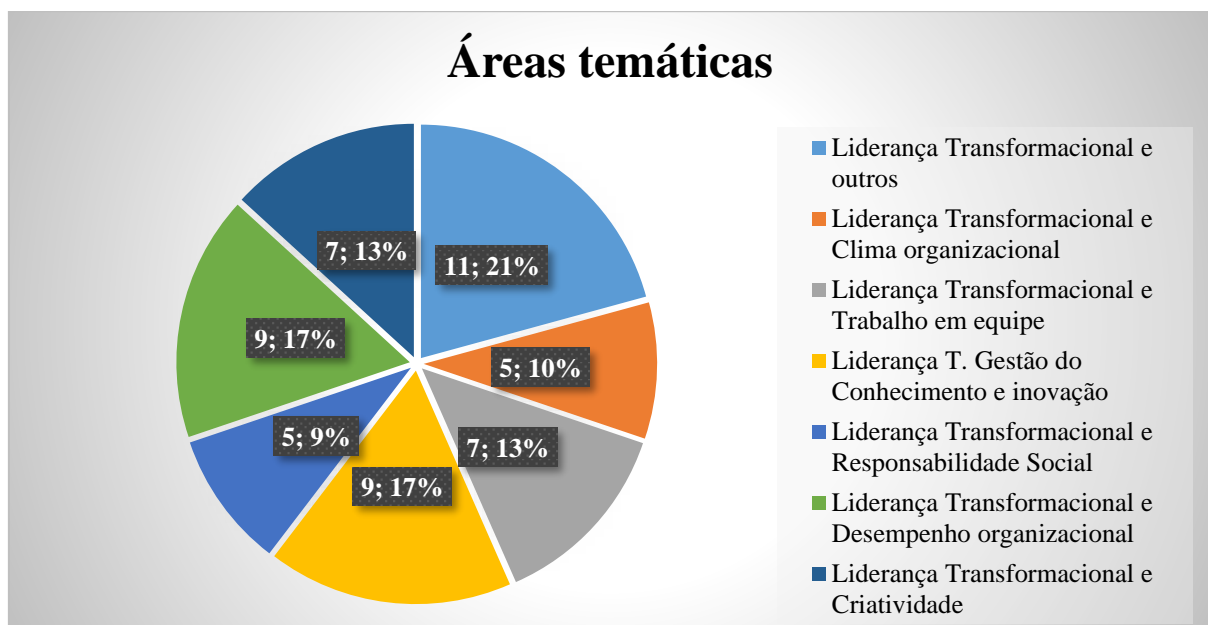
Bochum, Alemanha obteve três publicações no período de estudo. Já autores como, Peng Wang da Universidade de Miami (OH), Oxford, EUA; Ana K. Tyssen da Universidade de economia e direito, Oestrich-Winkel, Alemanha; Sheldene K. Simola da Universidade de Trent, Peterborough, ON, Canadá; e Nai-Wen Chi da Universidade de Sun Yat-Sen, Taiwan, apresentam duas publicações no período do estudo.

4.3 ÁREAS COM MAIOR QUANTIDADE DE PUBLICAÇÕES SOBRE LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL

Para essa seção buscou-se tabular os dados referentes aos anos propostos pelo estudo e os resultados são apresentados a seguir. As áreas com destaque nos trabalhos pesquisados foram: liderança transformacional e clima organizacional, trabalho em equipe, gestão do conhecimento e inovação, responsabilidade social, desempenho organizacional e por fim, criatividade do seguidor, conforme apresentado no gráfico 08.

Configurando pequena vantagem, representando 34% dos estudos, duas áreas acabaram por se destacarem no momento da análise. Sendo essas: gestão do conhecimento e inovação, ligados empresas de altas tecnologias, como também, sistemas de inovação e desempenho organizacional, ligado a organizações, indústrias, bancos, entre outros

Gráfico 09: Principais áreas.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

Quadro 15: Principais áreas dos estudos.

Áreas dos estudos sobre Liderança Transformacional	Áreas temáticas
Liderança Transformacional e outros	11 ³
Liderança Transformacional e Clima organizacional	5
Liderança Transformacional e Trabalho em equipe	7
Liderança T. Gestão do Conhecimento e inovação	9
Liderança Transformacional e Responsabilidade Social	5
Liderança Transformacional e Desempenho organizacional	9
Liderança Transformacional e criatividade	7
Total	53

Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

A) LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL E CLIMA ORGANIZACIONAL

Esse tópico configura-se pela apresentação das áreas com mais destaque juntamente relacionadas, com o tema liderança transformacional. Dessa forma, apresentaram-se o clima organizacional e até mesmo o clima inovador.

Assim, Woodman et al. (1993) apresenta o clima organizacional por envolver diversos fatores contextuais ligados aos colaboradores criativos, como, o nível organizacional, estrutura, estratégia, tecnologia e práticas de recompensa de programas para apoiar e reforçar os comportamentos da equipe.

Desse modo, esses diversos fatores contextuais caracterizados como clima organizacional torna o ambiente da organização mais criativa e inovadora através da busca de novas ideias e atividades inovadoras (SCOTT E BRUCE, 1994; GOMES, 2002).

A presença da supervisão de uma liderança nas tarefas realizadas com interação dos seguidores no clima organizacional, faz com que se possa visualizar e conseqüentemente prever o comportamento dos seguidores e assim identificar e apoiar o comportamento inovador em uma ampla gama de organizações (WANG; RODE, 2010).

B) LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL E TRABALHO EM EQUIPE

Esta seção dá destaque ao trabalho em equipe, levando em consideração o tema de estudo que por sua vez aperfeiçoa os métodos de equipe. Desse modo, ressalta-se a qualidade

³ Liderança transformacional e outros correspondem a estudos de áreas temáticas como autoestima, papéis de gênero, justiça, ética e liderança transacional.

do trabalho em equipe através de interações dos membros (relação entre o líder transformacional e trabalho em equipe) (HOEGL, WEINKAUF, & GEMUENDEN, 2004).

Assim, a liderança transformacional tem como papel apoiar melhorias e reforçar a qualidade do trabalho em equipe, através de uma visão clara e objetiva, no desenvolvimento e na criação de expectativas de futuro na organização (CORREIA; MAINARDES; LOURENÇO, 2010).

Deste modo, a coesão entre a equipe aumenta de acordo com a visão do líder transformacional, proporcionando maior interação, como também, conhecimento compartilhado e treinamento entre os integrantes da equipe nas empresas (DIONNE et al. 2004).

C) LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL, GESTÃO DO CONHECIMENTO E INOVAÇÃO

No que se refere a gestão do conhecimento e inovação, os líderes transformacionais reforçam a equipe a realizar soluções inovadoras, encorajando-os a correr riscos em suas atividades, motivando-os a busca por informações importantes seja internamente ou externamente à organização para o crescimento profissional e organizacional (REGO; CUNHA, 2007). E através disso, os líderes transformacionais estimulem seus liderados a envolver-se com documentação do conhecimento e da inovação.

Esse apoio aos liderados faz com que ocorra a transferência do conhecimento, como também a aceitação às mudanças e novas tecnologias, bem como, compreender a importância de sua implementação (BIRASNAV, 2014). Dessa forma, após a aceitação de novas tecnologias e mudanças, o líder transformacional passa a incentivar a interação entre os liderados fazendo com que ocorra a transferência do conhecimento entre a equipe, transformando assim, uma cadeia de ideias em um conhecimento coletivo aplicado na organização no desenvolvimento de tarefas e soluções de problemas (NONAKA, 2004).

Desse modo, a troca do conhecimento proporciona vantagens na criação de novos produtos e processos, fazendo com que a organização tenha uma performance mais elevada, como também no desenvolvimento do capital humano coletivo dos liderados através da gestão do conhecimento, comprometimento e responsabilidade na realização dos objetivos em empresas de serviço público ou privado (LOPES; CAPRICHIO, 2007).

D) LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL E RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

A liderança transformacional tem despertado nas organizações e comunidades interesse pelos valores carregados, pois esses influenciam os comportamentos dos liderados e atitudes de responsabilidade social e empresarial, como também mudanças nos empreendimentos (GROVES; LAROCCA, 2011).

Assim, o líder transformacional proporciona valores ao seguidor apoiando-os aos valores partilhados e em comportamentos de cidadania nas organizações (ARAÚJO, 2011), e na responsabilidade social empresarial que é compreendida pela relevância que impõem aos seguidores, como a ética e a responsabilidade social sendo fundamentais para a eficácia organizacional (OLIVEIRA, 2008).

Desse modo, ressalta-se a relevância da ética e da reponsabilidade social na existência das partes interessadas para a eficácia organizacional, atendendo os interesses dos envolvidos além da rentabilidade, maximizando assim, os interesses dos acionistas, das indústrias, serviços governamentais, consultoria profissional, educação, entre outros (GROVES; LAROCCA, 2011).

E) LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL E DESEMPENHO ORGANIZACIONAL

A liderança transformacional diante do desempenho organizacional faz com que o líder inspire valores, motive e crie vínculos, com intuito do trabalho em equipe, da interação do conhecimento e que as responsabilidades sejam partilhadas em direção e sentido dos seus liderados no comprometimento dos objetivos e na obtenção do melhor desempenho organizacional (BATISTA, 2015).

Assim, a liderança transformacional através de diversos fatores como a cultura, o empreendedorismo, o conhecimento, a equipe em harmonia, a flexibilidade, o capital humano e as estratégias competitivas constroem o desempenho organizacional (GARCÍA-MORALES; JIMÉNEZ-BARRIONUEVO; GUTIÉRREZ-GUTIÉRREZ, 2012).

Nesse sentido, ocorre a forte participação do líder transformacional para o alcance do desempenho organizacional através envolvimento dos diversos fatores e do trabalho em conjunto com os liderados, pois esses são o capital humano e exercem grande influência na aprendizagem organizacional e da inovação (GARCÍA-MORALES; JIMÉNEZ-

BARRIONUEVO; GUTIÉRREZ-GUTIÉRREZ, 2012), sendo bastante encontrado em empresas dos setores automotivos e químicas.

F) LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL E CRIATIVIDADE

Por fim, o último tópico configura-se pela liderança transformacional e a criatividade, sendo que o líder que envolve comportamentos que incentivam de forma bastante positiva a criatividade para o sucesso organizacional (HENKER; SONNENTAG; UNGER, 2014).

Desse modo, o líder transformacional através de todas suas características apresentadas e a preocupação com seus liderados, incentiva-os a desafiar o status quo e fazem apresentar opiniões diferentes diante de situações necessárias, influenciando ao foco (BENEVIDES, 2010). Assim, a criatividade é tida como fator relevante por ser a produção das ideias úteis, como por exemplo a criação produtos novos e a criação de novos procedimentos para se realizar tais ações (AMABILE, 1988).

Por fim, a liderança transformacional influencia na criatividade dos liderados proporcionando um clima favorável (SARROS; COOPER; SANTORA, 2008). Assim Bass (1990), complementa com seis comportamentos chaves: estimulação intelectual, ser visionário, aceitação de objetivos em grupo, apoio individualizado, melhor desempenho e motivação. Tais elementos, são bastante encontrados nas áreas de informação, tecnologia, recursos humanos, pesquisa e desenvolvimento, suporte técnico, gerência executiva, estratégia e relações públicas (SOUSA, 2009).

4.4 PRINCIPAIS DEFINIÇÕES E CONCEITOS SOBRE O TEMA DA LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL

Para essa seção buscou-se as principais definições e conceitos sobre o tema liderança transformacional. Desse modo são os resultados são apresentados a seguir.

Dentre os principais conceitos utilizados nos estudos investigados observa-se no quadro 16 um regaste das principais citações nessa pesquisa.

Quadro 16 - Principais conceitos do estilo de liderança transformacional

AUTORES	CONCEITO LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL
Bass e Riggio, 2006; Pieterse et al., 2010 apud Mitchell et al. (2014).	Que transforma seguidores fazendo com que se ergam acima de seus interesses e desafia-os a ir além do seu corrente pressuposto.

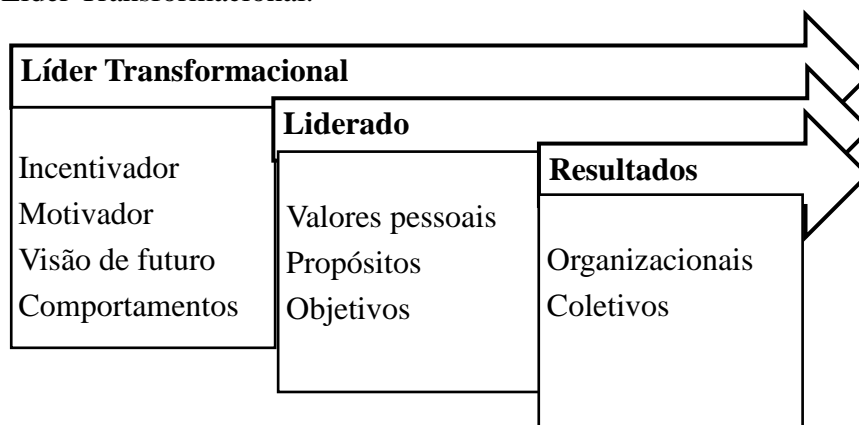
Inkpen, 1998; Politis, 2002 Apud Birasnav (2014).	Os líderes transformacionais incentivam a aquisição de conhecimento devido as razões que a aquisição de conhecimento atribui a previsão positiva e alterações do nível de lucro das organizações e garantindo pontualidade de entrega e qualidade de produto e processo.
Bass 1985 Apud Groves e Larocca (2011).	Liderança que motiva os seguidores, elevando o seu nível de consciência sobre a importância e o valor dos resultados designados, e através da transformação de valores pessoais dos seguidores para suportar a visão coletiva para a organização.
Burns 1978 Apud Simola, Barling e Turner (2011).	É uma forma de liderança em que relacionamentos são organizados em torno de um propósito coletivo de forma a transformar, motivar, e reforçar as ações e aspirações éticas de seguidores. Liderança transformacional, são os líderes que intencionalmente mudam as crenças e atitudes dos seguidores e correspondem com a sua visão do futuro.
Bass, 1985; Avolio et al, 2009; Shamir et al. 1993) Apud Effelsberg, Solga e Gurt (2013).	A liderança transformacional tem sido considerada para promover comportamento pro-organizacional empregado não somente além das expectativas, mas também para além do interesse e transformando sua perspectiva de objetivos próprios ao grupo ou metas coletivas.
Kark e Van Dijk 2007; Shin e Zhou 2003 Apud Henker, Sonnentag e Unger (2014).	A Liderança transformacional incentiva os colaboradores a desafiar o status quo e tentar nova abordagens que estimulem a criatividade dos empregados.
Yukl, 1989, Apud Lehmann-willenbrock et al. (2015).	Liderança transformacional é definida como o processo de influenciar grandes mudanças nas atitudes e suposições dos membros da organização e compromisso de edifício para a missão da organização, objetivos e estratégias.
Bass et al. 2003 Apud Wang et al. (2013).	O líder desenvolve de cada um dos seus liderados, através da atenção direcionada a cada um deles, entusiasmando-os, motivando-os, na configuração de uma visão mais ampla e para o alcance de níveis de esforços e desempenhos maiores, dando o máximo de si para o alcance de resultados e objetivos do grupo.

Fonte: elaborado pelo autor, 2016.

Neste quadro são apresentados alguns conceitos, e através disso pode-se identificar que os líderes transformacionais incentivam, motivam, estimulam e mudam seus liderados fazendo com que seus propósitos e crenças sejam em prol do coletivo, no alcance de resultados e objetivos do grupo nas organizações.

Isso também pode ser visualizado na figura 01 que segue o líder transformacional, seguidor, estratégias e resultados.

Figura 01: Líder Transformacional.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2016.

Outros fatos relevantes destacados nos artigos científicos, são as dimensões da liderança transformacional que são identificadas por quatro fases. São elas: apresenta quatro fases para identificar as dimensões da liderança transformacional: a influência idealizada, a motivação inspiracional, estímulo intelectual e consideração individual (BASS 1990, CONGER; KANUNGO, 1988).

- A. Influência idealizada (carisma): Esta fase refere-se para os líderes que proporcionam altos padrões de moral, conduta ética, respeito pessoal e obtêm lealdade dos seus liderados. Criam valores e comportamentos consistentes para os seguidores.
- B. Motivação Inspiracional: Esta configura-se a líderes que proporcionam uma forte visão de futuro baseada em valores e ideais. Também, características comportamentais como estímulo de entusiasmo, construção de confiança e inspiração dos seguidores usando ações simbólicas e linguagem persuasiva. Ainda se envolve no trabalho em equipe e alcança expectativa de alto desempenho com responsabilidade.
- C. Estímulo Intelectual: Esta refere-se aos líderes que buscam por mudanças organizacionais tais como desafiam as normas organizacionais, incentivam o pensamento divergente e os seguidores para o desenvolvimento de estratégias inovadoras;
- D. Consideração Individual: Esta dimensão configura-se pelo comportamento do líder no intuito de visualizar as necessidades de crescimento e de desenvolvimento dos seguidores, realizando com eles a prática de “coaching” e de “mentoring”. Demonstra assim, respeito e reconhecimento pelas necessidades das pessoas.

Dessa forma, as dimensões são as características evidenciadas pelos líderes transformacionais, bem como, apresentam em suas dimensões, a preocupação com a ética, o respeito, a visão do futuro, as estratégias inovadoras, e necessidades de seus liderados, relacionando-os com fatores extrínsecos.

Desse modo, o estudo sobre liderança transformacional apresenta como suas principais potencialidades em diversas áreas, proporcionando assim, eficácia nas organizações, bem como, os resultados coletivos e organizacionais. Portanto, o líder possui conhecimentos e habilidades para exercer sua função, e, sobretudo, a experiência de articular novas visões e de compartilhar essa visão com os liderados e organização (BASS, 1985).

Outra constatação importante, é que o líder transformacional tem seu foco nos liderados e na organização. E através da interação entre os envolvidos, estimula-se a utilização do conhecimento compartilhado, incentivando a criatividade e conseqüentemente a tomada de

decisões e ganhos competitivos, com comportamento ético e reponsabilidade social empresarial na eficiência e eficácia organizacional e no alcance de metas do grupo.

Através da análise dos resultados percebe-se a relevância do líder em comportamentos chaves que possam apresentar, proporcionando a estimulação intelectual, influência idealizada, consideração interpessoal, trabalho em equipe, desempenho e inspira para compartilhar essa visão para a organização (BASS, 1990).

A seguir, são apresentadas as considerações finais do estudo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo geral elaborar uma bibliometria nos estudos científicos sobre liderança transformacional nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science* entre os anos de 2010 a 2016. Desse modo, através de uma bibliometria com natureza de pesquisa quantitativa, buscou-se mapear e quantificar a evolução dos estudos sobre o tema, apresentar os autores, metodologias e instituições com maior quantidade de publicações, descrever as áreas com maior quantidade de publicações, bem como, apresentar as principais definições e conceitos sobre o tema investigado.

Assim, com a criação da matriz de síntese (apêndice D) realizou-se uma análise dos estudos científicos selecionados conforme os critérios de inclusão obtiveram-se as seguintes constatações.

No que se refere aos objetivos específicos do estudo, o primeiro corresponde a identificar e mapear a evolução dos estudos sobre o tema liderança transformacional, demonstrou-se que em 2014 teve o maior crescimento nos estudos sendo representado por 24 trabalhos, 53% dos estudos selecionados, e tal fato, demonstra a importância do tema nos mais diferentes ambientes e áreas de estudo.

Diante do método utilizado para a coleta dos estudos identifica-se uma crescente publicação de estudos nos anos de 2010 a 2014 passando de 5 (9,44%) para 13 (24,53%) com uma baixa em 2015 corresponde a 7 (13,21%) dos estudos. Já em 2016 a existência de apenas 1 (1,90%) artigo para análise se dá devido ao período da coleta dos dados, que ocorreu no mês de abril de 2016, fazendo do qual não foram encontrados muitos estudos publicados neste período do ano.

Conforme o segundo objetivo específico, apresentar autores, metodologias e instituições com maior quantidade de publicações. Em relação aos autores observou-se que as publicações sobre o tema, têm se cinco autores que publicaram mais que um artigo no período de pesquisa e isso demonstra o interesse em aprimorar as investigações sobre o assunto. Outra constatação relevante demonstra que 98,1% (52), dos estudos foram escritos por mais de um autor e tal fato apresenta os benefícios por mais de um autor, tais como, na qualidade, quantidade e amadurecimento do tema em estudo.

No que se refere as metodologias com maior quantidade de publicações ressalta-se que os estudos quantitativos prevalecem com 68% (36), corroborando assim, com a concepção de Flick (2009), afirmando que, estudos quantitativos apresentam seus resultados considerados com mais veemência e sem uma função ilustrativa. Assim também, prevalece o uso de

questionários para a coleta dos dados, pois conforme Marconi e Lakatos (2010), a utilização de questionários proporciona economia em tempo, reúne grande quantidade de dados, atingi maior público, as repostas são mais rápidas e mais conforto para o respondente em ser possível de modo anônimo. E por fim, o detalhamento da pesquisa os estudos empíricos predominam com 96% (51) dos estudos realizados no grande campo de atuação do líder nas organizações.

Diante das principais instituições destaca-se a Faculdade de psicologia, Universidade de Ruhr Bochum, Universita'tsstr. Bochum, Alemanha, que apresentam três publicações no período de estudo, sendo essas, realizados por David Effelsberg.

De acordo com o terceiro objetivo específico, descrever as áreas com maior quantidade de publicações sobre liderança transformacional, tem como destaque seis áreas ligadas com a liderança transformacional e clima organizacional, trabalho em equipe, gestão do conhecimento e inovação, responsabilidade social empresarial, desempenho organizacional e criatividade do seguidor. Ganhando mais destaque, a área temática da gestão do conhecimento e inovação com 17% (9), dos estudos analisados.

Sobre o quarto objetivo, apresentar as principais definições e conceitos sobre o tema da liderança transformacional, constatou-se uma grande interação entre líder e liderados e de uma forma geral os líderes transformacionais fazem com que os seguidores se desafiem, mudando seus propósitos e crenças, passando a desenvolver seus interesses para o coletivo, através de estratégias e comportamentos, alcançando assim, os resultados em equipe nas organizações.

Com isso, espera-se que novas pesquisas sobre esse tema sejam realizadas, já que o líder é o ser essencial nas organizações, pois está presente em todas os meios em que os indivíduos se encontram. Como sugestões para estudos futuros sugere-se o tema de liderança servidora e liderança espiritualista, dado a amplitude do tema.

Por fim, este estudo permitiu verificar as principais tendências sobre liderança transformacional no banco de dados no período determinado pelo pesquisador. Assim, como limitação do trabalho constatou-se a seleção dos estudos sobre o tema no ano de 2016, pois no período de seleção ainda não havia ocorrido muitas publicações nas bases definidas.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Emmanuelle Arnaud. **Análise da influência da tipologia de liderança sobre o comprometimento organizacional em uma empresa do setor de telecomunicações**. 2007. 84 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal da Paraíba, Paraíba, 2007.
- AMABILE, T. M. A model of creativity and innovation in organizations. **Research in Organizational Behavior**, 10, 123–167, 1988.
- ANDERSON, Marc H.; SUN, Peter Y.t.. The downside of transformational leadership when encouraging followers to network. **The Leadership Quarterly**, [s.l.], v. 26, n. 5, p.790-801, out. 2015. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.05.002>.
- ANTUNES, Maria Augusta Ramos. **A Influência da Liderança Transformacional no Desempenho Individual: Estudo de Caso**. 2012. 165 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão/mba, Universidade Aberta, Portugal, 2012.
- ARAÚJO, João Manuel Costa. **Influência da liderança transformacional na confiança e comprometimento organizacionais**. 2011. 121 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão das Organizações, Instituto Politécnico de Bragança, Porto, 2011.
- ARAÚJO, João Manuel Costa. **Influência da liderança transformacional na confiança e comprometimento organizacionais**. 2011. 109 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão de Empresas, Associação de Politécnicos do Norte, Porto, 2011.
- AYOKO, O. B.; CHUA, E. L.. The Importance of Transformational Leadership Behaviors in Team Mental Model Similarity, Team Efficacy, and Intra-Team Conflict. **Group & Organization Management**, [s.l.], v. 39, n. 5, p.504-531, 5 set. 2014. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/1059601114550080>.
- BACHA, Eliane; WALKER, Sandra. The Relationship Between Transformational Leadership and Followers' Perceptions of Fairness. **Journal Of Business Ethics**, [s.l.], v. 116, n. 3, p.667-680, 26 set. 2012. Springer Nature. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-012-1507-z>.
- BARROS, Sílvia Patrícia Ferreira Fernandes. **O Papel do Líder (Diretor de Turma) na Gestão da Indisciplina no 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico: Um Estudo de Caso**. 2014. 98 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração Pública - Especialização em Educação, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Lisboa, 2014.
- BASS, B. M. From transactional to transformacional leadership: learning to share the vision. **Organizational Dynamics**, n.18, p. 19-31, 1990.
- BASS, B. M. **The Bass handbook of leadership: theory, research & managerial applications** (4th ed.). New York: Free Press. 2008.
- BATEMAN, Thomas S.; SNELL, Socott A.. **Administração: Liderança & Colaboração no Mundo Competitivo**. 7. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2007. 695 p.

BATISTA, Nívea Patrícia de Oliveira. **Estilos de liderança e satisfação no trabalho dos liderados em associação com desempenho e comunicação**: um estudo em uma entidade de fins não econômicos, instituída por iniciativa de uma federação de Minas Gerais. 2015. 108 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Fumec Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte, 2015.

BENEVIDES, Vitor Luciano de Almeida. **Os estilos de liderança e as principais táticas de influência utilizadas pelos líderes brasileiros**. 2010. 113 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Executivo em Gestão Empresarial, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresa, Rio de Janeiro, 2010.

BENNETT, N. et al. Distributed Leadership. Full Report. **National College for School Leadership**, 2003. 57p.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1997. 214p.

BERGAMINI, Cecília W. **Liderança – Administração do Sentido**. São Paulo: Atlas, 1994.

BIRASNAV, M.. Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership. **Journal Of Business Research**, [s.l.], v. 67, n. 8, p.1622-1629, ago. 2014. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.09.006>.

BOLDEN, R. et al. “**A Review of Leadership Theory and Competency Frameworks**”; Center for Leadership Studies. 2003.

BOTELHO, E. F. **Administração inteligente**: a revolução administrativa. São Paulo: Atlas, 1992.

BOTELHO, L. L. R.; CUNHA, C. C. A.; MACEDO, M. Método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 5, n. 11, p.120-135, 07 nov. 2011.

BOWDITCH, J. L., BUONO, A. F. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992.

BOYES, M. P. Building influence with clients. **Career Center, Credo Consulting**, p.68-72, July/Aug. 2002.

BRANDT, Tiina Maria; EDINGER, Piia. Transformational leadership in teams – the effects of a team leader’s sex and personality. **Gender In Management: An International Journal**, [s.l.], v. 30, n. 1, p.44-68, 2 mar. 2015. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/gm-08-2013-0100>.

BRAUN, Susanne et al. Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. **The Leadership Quarterly**, [s.l.], v. 24, n. 1, p.270-283, fev. 2013. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.11.006>.

BRIEF, A., & WEISS, H. Organizational behavior: Affect in the workplace. **Annual Review Psychology**, 53, 279-307. 2002

BURNS, J. M. **Leadership**. New York: Harper Forchbooks, 1979.

CAPES. **Plataforma Sucupira**. 2016. Disponível em:

<<https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/lancamento/sobre.jsf>>. Acesso em: 18 abr. 2016.

CAPRA, F. **As conexões ocultas: ciências por uma vida sustentável**. São Paulo: Editora Cultrix; 2002.

CARTER, M. Z. et al. Transformational Leadership, Interactional Justice, and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Racial and Gender Dissimilarity Between Supervisors and Subordinates. **Group & Organization Management**, [s.l.], v. 39, n. 6, p.691-719, 25 set. 2014. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/1059601114551605>.

CAVALCANTE, R. A.; CHAVES, V. F. **Líderes transacionais e transformacionais em uma organização pública: um estudo com gerações boomers, X e Y**. Brasília. 2013.

CAVAZOTTE, Flavia; MORENO, Valter; HICKMANN, Mateus. Effects of leader intelligence, personality and emotional intelligence on transformational leadership and managerial performance. **The Leadership Quarterly**, [s.l.], v. 23, n. 3, p.443-455, jun. 2012. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.10.003>.

CHA, J. et al. Transformational Leadership and Inter-Team Collaboration: Exploring the Mediating Role of Teamwork Quality and Moderating Role of Team Size. **Group & Organization Management**, [s.l.], v. 40, n. 6, p.715-743, 22 set. 2015. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/1059601114568244>.

CHANLAT, Jean-Fançois (Coord.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1992. v. 1.

CHARBONNIER-VOIRIN, A.; AKREMI, A. El; VANDENBERGHE, C.. A Multilevel Model of Transformational Leadership and Adaptive Performance and the Moderating Role of Climate for Innovation. **Group & Organization Management**, [s.l.], v. 35, n. 6, p.699-726, 1 dez. 2010. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/1059601110390833>.

CHEMERS, Martin M. Leadership research and theory: a functional integration. **Group Dynamics: Theory, Research, and Practice**, vol. 4, n. 1, p. 27-43, 2000.

CHI, N.-w.; HUANG, J.-c.. Mechanisms Linking Transformational Leadership and Team Performance: The Mediating Roles of Team Goal Orientation and Group Affective Tone. **Group & Organization Management**, [s.l.], v. 39, n. 3, p.300-325, 26 fev. 2014. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/1059601114522321>.

CHI, Nai-wen; PAN, Su-ying. A Multilevel Investigation of Missing Links Between Transformational Leadership and Task Performance: The Mediating Roles of Perceived Person-Job fit and Person-Organization Fit. **Journal Of Business And Psychology**, [s.l.], v. 27, n. 1, p.43-56, 4 mar. 2011. Springer Nature. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-011-9211-z>.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1993.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Elsever, 2004.

CHO, Jeewon; DANSEREAU, Fred. Are transformational leaders fair? A multi-level study of transformational leadership, justice perceptions, and organizational citizenship behaviors. **The Leadership Quarterly**, [s.l.], v. 21, n. 3, p.409-421, jun. 2010. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.03.006>.

CONGER, J.A. E KANUNGO, R.N. **Charismatic leadership in organizations**; SAGE, Second Edition, 1998.

CORREIA, R; MAINARDES, E. W; LOURENÇO, L. A liderança transformacional como factor de desenvolvimento na gestão pela qualidade total: criatividade, inovação, confiança e trabalho em equipe. **Revista Gestão Industrial**. Ponta Grossa, v. 6, n.1. p. 239-268, 2010.

DAVIS, Keith, NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho**: uma abordagem psicológica. São Paulo: Pioneira, 1992.

DAY, David, V.; ANTONAKIS, John. **The nature of leadership**. Ed. SAGE Publications Ltd. Los Angeles. 2012.

DEINERT, Anika et al. Transformational leadership sub-dimensions and their link to leaders' personality and performance. **The Leadership Quarterly**, [s.l.], v. 26, n. 6, p.1095-1120, dez. 2015. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.08.001>.

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. XXXIV Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro. 2010.

DIEHL, Astor Antonio. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas**: métodos e técnicas. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

DIONNE, S. D. et al. Transformational leadership and team performance. **Journal of Organizational Change Management**, 17, 177-193, 2004.

DÓCI, Edina; HOFMANS, Joeri. Task complexity and transformational leadership: The mediating role of leaders' state core self-evaluations. **The Leadership Quarterly**, [s.l.], v. 26, n. 3, p.436-447, jun. 2015. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.02.008>.

EFFELSBURG, David; SOLGA, Marc. Transformational Leaders' In-Group versus Out-Group Orientation: Testing the Link Between Leaders' Organizational Identification, their Willingness to Engage in Unethical Pro-Organizational Behavior, and Follower-Perceived Transformational Leadership. **Journal Of Business Ethics**, [s.l.], v. 126, n. 4, p.581-590, 22 nov. 2013. Springer Nature. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-013-1972-z>.

EFFELSBURG, David; SOLGA, Marc; GURT, Jochen. Getting Followers to Transcend Their Self-Interest for the Benefit of Their Company: Testing a Core Assumption of Transformational Leadership Theory. **Journal Of Business And Psychology**, [s.l.], v. 29, n. 1, p.131-143, 30 abr. 2013. Springer Nature. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-013-9305-x>.

EFFELSBURG, David; SOLGA, Marc; GURT, Jochen. Transformational Leadership and Follower's Unethical Behavior for the Benefit of the Company: A Two-Study Investigation. **Journal Of Business Ethics**, [s.l.], v. 120, n. 1, p.81-93, 13 fev. 2013. Springer Nature. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-013-1644-z>.

ESPARTEL, L. B., BASSO, K., RECH, E. (2008, setembro) Co-Autoria em Marketing no Brasil: uma Análise dos Artigos Publicados no Enanpad e no EMA entre 1998 e 2007. **Anais do Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação**, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 32.

ESPER, A. J. F.; STEIL, A. V.; SANTOS, J. L. S.. Análise Sistemática da Produção Acadêmico-Científica sobre Liderança e Aprendizagem Organizacional. **Enanpad: XXXVIII Encontro do ANPAD**, Rio de Janeiro, p.1-17, 13 set. 2014.

FERGUSON, Marilyn. **A conspiração aquariana**: transformações pessoais e sociais nos anos 80. 11. ed. Rio de Janeiro: Record, 1997.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009. 405 p.

FØLLESDAL, Hallvard; HAGTVET, Knut. Does emotional intelligence as ability predict transformational leadership? A multilevel approach. **The Leadership Quarterly**, [s.l.], v. 24, n. 5, p.747-762, out. 2013. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.07.004>.

FONSECA, E. N. **Bibliometria: teoria e prática**. São Paulo: Cultrix, Ed. da USP, 1986.

FREITAS, Carmen M. Fernandes de. **Estudo da motivação e da liderança na Indústria Hoteleira da RAM**. 2006. 141 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Estratégica e Desenvolvimento do Turismo) - Universidade da Madeira, Funchal.

GARCÍA-MORALES, Víctor Jesús; JIMÉNEZ-BARRIONUEVO, María Magdalena; GUTIÉRREZ-GUTIÉRREZ, Leopoldo. Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. **Journal Of Business Research**, [s.l.], v. 65, n. 7, p.1040-1050, jul. 2012. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.03.005>.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GOMES, António Rui; CRUZ, José. **Abordagem carismática e transformacional**: modelos conceituais e contributos para o exercício da liderança. São Paulo 2007.

GOMES, F. R. Clima Organizacional: um estudo em uma empresa de telecomunicações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 42, n. 2, p.95-103, abr./jun. 2002.

GRONN, P. **The Significance of Distributed Leadership**. Disponível em: <http://www.scotlandschoolleadershipevent.com/documents/Significance_of_Distr_Leadership.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2016.

GROVES, Kevin S.; LAROCCA, Michael A.. Responsible Leadership Outcomes Via Stakeholder CSR Values: Testing a Values-Centered Model of Transformational Leadership.

Journal Of Business Ethics, [s.l.], v. 98, n. 1, p.37-55, jan. 2011. Springer Nature.
<http://dx.doi.org/10.1007/s10551-011-1019-2>.

GUERRA, C. **Liderança Transformacional, Clima e Compromisso Organizacional**.
 Especialidade em Psicologia Social e das Organizações. ISPA. 2012.

HAMMOND, Michelle et al. Mediators of transformational leadership and the work-family relationship. **Journal Of Managerial Psychology**, [s.l.], v. 30, n. 4, p.454-469, 11 maio 2015. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/jmp-10-2011-0090>.

HENKER, Nils; SONNENTAG, Sabine; UNGER, Dana. Transformational Leadership and Employee Creativity: The Mediating Role of Promotion Focus and Creative Process Engagement. **Journal Of Business And Psychology**, [s.l.], v. 30, n. 2, p.235-247, 5 mar. 2014. Springer Nature. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-014-9348-7>.

HESSELBEIN, F.; GOLDSMITH, M.; BECKHARD, R. **O líder do futuro**. 11. ed. São Paulo: Futura, 1996. 316p.

Hoegl, M. H., Weinkauff, K., & Gemuenden, H. G. Interteam coordination, project commitment, and teamwork in multiteam R&D projects: A longitudinal study. **Organization Science**, 15, 38-55, 2004.

HOUSE, R. J; & ADITYA, R. N. The social scientific study of leadership: Quo vadis? **Journal of Management**, 23, 409-473. 1997.

HUR, Younghee; BERG, Peter T. van Den; WILDEROM, Celeste P.m.. Transformational leadership as a mediator between emotional intelligence and team outcomes. **The Leadership Quarterly**, [s.l.], v. 22, n. 4, p.591-603, ago. 2011. Elsevier BV.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.05.002>.

JIANG, Wan; GU, Qinxuan; WANG, Greg G.. To Guide or to Divide: The Dual-Side Effects of Transformational Leadership on Team Innovation. **J Bus Psychol**, [s.l.], v. 30, n. 4, p.677-691, 31 dez. 2014. Springer Science + Business Media. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-014-9395-0>.

JYOTI, Jeevan; DEV, Manisha. The impact of transformational leadership on employee creativity: the role of learning orientation. **Journal Of Asia Business Studies**, [s.l.], v. 9, n. 1, p.78-98, 5 jan. 2015. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/jabs-03-2014-0022>.

KIM, Tae-yeol et al. The Interplay Between Follower Core Self-Evaluation and Transformational Leadership: Effects on Employee Outcomes. **Journal Of Business And Psychology**, [s.l.], v. 30, n. 2, p.345-355, 15 maio 2014. Springer Nature.
<http://dx.doi.org/10.1007/s10869-014-9364-7>.

KLOPPER, R.; LUBBE, S.; RUGBEER, H. **The matrix method of literature review**.
 Alternation, Cape Town, v. 14, n. 1, p. 262-276, 2007.

KOTTER, John P. Culturas e coalizões. In: GIBSON, Rowan (Org.). **Repensando o futuro: repensando negócios, princípios, concorrência, controle e complexidade, liderança, mercados e o mundo**. São Paulo: Makron Books, 1998. p. 130-141.

LACERDA, Aureliana L. et al. A importância dos eventos científicos na formação acadêmica: estudantes de biblioteconomia. **Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina**, Florianópolis, v. 13, n.1, p.130-144, jan./jun., 2008.

LACOMBE, Francisco; HEILBORN, Gilberto. **Administração: Princípios e Tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. 544 p.

LAURENTINO, Leonardo Faneli. **Liderança Humana em situação de trabalho**. 2009. 44 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Recursos Humanos, Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2009.

LEE, Peter K.c. et al. An empirical study of transformational leadership, team performance and service quality in retail banks. **Omega**, [s.l.], v. 39, n. 6, p.690-701, dez. 2011. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.omega.2011.02.001>.

LEHMANN-WILLENBROCK, Nale et al. How transformational leadership works during team interactions: A behavioral process analysis. **The Leadership Quarterly**, [s.l.], v. 26, n. 6, p.1017-1033, dez. 2015. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.07.003>.

LI, V.; MITCHELL, R.; BOYLE, B.. The Divergent Effects of Transformational Leadership on Individual and Team Innovation. **Group & Organization Management**, [s.l.], v. 41, n. 1, p.66-97, 6 abr. 2015. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/1059601115573792>.

LIANG, Shin-guang; CHI, Shu-cheng Steve. Transformational Leadership and Follower Task Performance: The Role of Susceptibility to Positive Emotions and Follower Positive Emotions. **Journal Of Business And Psychology**, [s.l.], v. 28, n. 1, p.17-29, 29 mar. 2012. Springer Nature. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-012-9261-x>.

LOPES, A.; CAPRICHIO, L. Manual de gestão de qualidade. Lisboa: Editora RH, 2007.

LÓPEZ-DOMÍNGUEZ, Mercedes et al. Transformational leadership as an antecedent of change-oriented organizational citizenship behavior. **Journal Of Business Research**, [s.l.], v. 66, n. 10, p.2147-2152, out. 2013. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.02.041>.

MACARENCO, Isabel. **Gestão com pessoas - gestão, comunicação e pessoas: comunicação como competência de apoio para a gestão alcançar resultados humanos**, São Paulo: Universidade de São Paulo – USP, 2006.

MACHADO JÚNIOR, C. M. et al. **Análise de Viabilidade de Utilizar as Leis da Bibliometria em Diferentes Bases de Pesquisa**. XXXVIII Encontro do ANPAD, Rio de Janeiro. 2014.

MACIAS-CHAPULA, C. A.; O papel da informetria e da cienciometria e sua perspectiva nacional e internacional. **Revista Ciência da Informação**, Brasília, v. 27, n. 2, p. 134-140, 1998.

MARCHIORI, P. Z, et al. Fatores motivacionais da comunidade científica para publicação e divulgação da sua produção em revistas. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 14., 2006, Salvador. **Anais eletrônicos...** Salvador: UFBA, 2006.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 297 p.

MARINOVA, S.; VAN DYNE, L.; MOON, H.. Are Good Citizens Good Transformational Leaders as Well? An Employee-Centric Perspective on Transformational Leadership. **Group & Organization Management**, [s.l.], v. 40, n. 1, p.62-87, 12 dez. 2014. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/1059601114561257>.

MARQUES, Alvaro Marinho; SIMÕES, Nathália Pereira Guerra. **Um estudo bibliométrico das teses e dissertações na área de Relações Públicas e Comunicação Organizacional**. Universidade de São Paulo. São Paulo. 2010.

MARQUIS, B. L; Huston CJ. **Administração e liderança em enfermagem**: teoria e prática. Trad. de Regina Garcez. 4ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2005. Funções preliminares na contratação de funcionários: do recrutamento à orientação. p. 186-203.

MARQUIS, B. L.; HUSTON, C. J. **Administração e liderança em enfermagem**. 2.ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1999 apud TOLFO, S. R. A liderança: da teoria dos traços ao coach. In: MARQUIS B L, HUSTON CJ. **Administração e liderança em enfermagem: teoria e prática**. Trad. de Regina Garcez. 4ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2005. Funções Preliminares na contratação de funcionários: do recrutamento à orientação. p. 186-203.

MASLOW, A. H. Uma teoria da motivação humana. In: BALCÃO, Yolanda Ferreira, CORDEIRO, Laerte Leite. **O comportamento humano na empresa: uma antologia**. 2. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1975. p. 340-355.

MATZLER, Kurt; BAUER, Florian Andreas; MOORADIAN, Todd A.. Self-esteem and transformational leadership. **Journal Of Managerial Psychology**, [s.l.], v. 30, n. 7, p.815-831, 14 set. 2015. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/jmp-01-2013-0030>.

MAXIMIANO, A. A. **Introdução a Administração**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MENGES, Jochen I. et al. Transformational leadership climate: Performance linkages, mechanisms, and boundary conditions at the organizational level. **The Leadership Quarterly**, [s.l.], v. 22, n. 5, p.893-909, out. 2011. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.07.010>.

MITCHELL, R. et al. Transformation through tension: The moderating impact of negative affect on transformational leadership in teams. **Human Relations**, [s.l.], v. 67, n. 9, p.1095-1121, 21 maio 2014. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726714521645>.

NIELSEN, Karina; DANIELS, Kevin. Does shared and differentiated transformational leadership predict followers' working conditions and well-being? **The Leadership Quarterly**, [s.l.], v. 23, n. 3, p.383-397, jun. 2012. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.09.001>.

NONAKA, I. A dynamic theory of organizational knowledge creation. **Organization Science**, 5, 14–37.1994.

NORTHOUSE, P. G. **Leadership: theory and practice** (5th ed., p. 456). Los Angeles: Sage Publications. 2009.

NORTHOUSE, P. **Leadership: Theory and Practice**. 3rd Edition. Sage Publications, Inc. 2004.

OLIVEIRA, Angela Maria Fleury de. **O papel da liderança na implementação do processo de responsabilidade social empresarial**. 2008. 317 f. Tese (Doutorado) - Curso de Engenharia e Gestão do Conhecimento, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração** / Maxwell Ferreira de Oliveira. -- Catalão: UFG, 2011. 72 p.: il.

PEREIRA, Diulnéia Granja; MARCHI, Adriela de. Liderança transformacional e comprometimento organizacional: um ensaio teórico sobre essa relação. **Vianna Sapiens**, Juiz de Fora, v. 6, n. 1, p.301-319, jun. 2015.

PEREIRA, Sandra Leandro. Disciplina Comportamento Organizacional. **Notas de aula**. UFPB. 2006.

PIRES, C. A administração e gestão da escola do 1.º Ciclo. Ministério da Educação. 2003.

POSNER, Barry; KOUZES, James. **O desafio da liderança: como aperfeiçoar sua capacidade de liderar**. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. 347 p.

QU, Rujie; JANSSEN, Onne; SHI, Kan. Transformational leadership and follower creativity: The mediating role of follower relational identification and the moderating role of leader creativity expectations. **The Leadership Quarterly**, [s.l.], v. 26, n. 2, p.286-299, abr. 2015. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.12.004>.

QUINCOZES, Eliana da Rosa Freire. **Liderança e mudança em organizações intensivas em conhecimento: o caso da Embrapa Clima Temperado**. 2010. 174 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia e Gestão do Conhecimento, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

REGO, A. & CUNHA, M. **A Essência da Liderança – Mudança, Resultados, Integridade**. (3ª ed.). Lisboa: Editora RH. 2007.

REICHARD, Rebecca J. et al. A longitudinal analysis of relationships between adolescent personality and intelligence with adult leader emergence and transformational leadership. **The Leadership Quarterly**, [s.l.], v. 22, n. 3, p.471-481, jun. 2011. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.04.005>.

RIBEIRO, A. L. **Teorias da Administração**. 2.ed. ver. E atualizada – São Paulo: Saraiva, 2010.

RODRIGUES JÚNIOR, José Pinto. **Liderança transformacional e Maturidade na Gestão de Projetos**: o papel do patrocínio e do foco no longo prazo. 2015. 80 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração de Empresas, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015.

RODRIGUES, C. L. C.; REGIS, H. P. **Estilos de liderança em TI na Administração Pública**. Décima Conferencia Iberoamericana en Sistemas, Cibernética e Informática: CISCI 2011, Orlando-FL, 2011.

ROWE, W. G. Liderança estratégica e criação de valor. **Revista de Administração de Empresas**. v. 42, n. 1, jan./mar., 2002.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia Científica**: Guia para eficiência nos estudos. 6. ed. São Paulo: Atlas S.a, 2013. 180 p.

SANT'ANNA, A. S.; VAZ, S. L.; NELSON, R. E.; CAMPOS, M. S.; LEONEL, J. N. **Liderança**: Uma análise sob a perspectiva de acadêmicos brasileiros e norte-americanos. XXXIII Encontro da ANPAD, 2009, São Paulo.

SANTANA, J. Q., TECCHIO, E. L., & CUNHA, C. J. **O papel do líder no processo de gestão do conhecimento**. X Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur "Balance y prospectiva de la Educación Superior en el marco de los Bicentenarios de América del Sur". 2010.

SANTIAGO, Flávio Zola. **Liderança – características e habilidades**: um estudo em organizações prestadoras de serviços e consultoria em seguros no estado de Minas Gerais. UNIVERSIDADE FUMEC BELO HORIZONTE. 2007. 128 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão de Pessoas, Planejamento e Estratégia Organizacional, Universidade de Ciências Empresariais, Minas Gerais, 2007.

SARROS, J. C., COOPER, B. K., & SANTORA, J. C. (2008). Building a climate for innovation through transformational leadership and organizational culture. **Journal of Leadership and Organizational Studies**, 15, 145–158. doi:10.1177/1548051808324100.
SCHERMERHORN, J. R. **Fundamentos do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Bookman, 1999.

SCHUH, Sebastian C.; ZHANG, Xin-an; TIAN, Peng. For the Good or the Bad? Interactive Effects of Transformational Leadership with Moral and Authoritarian Leadership Behaviors. **Journal Of Business Ethics**, [s.l.], v. 116, n. 3, p.629-640, 24 set. 2012. Springer Nature. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-012-1486-0>.

SCOPUS, Sciverse. **Scopus (base de dados bibliográfica)**. 2009. Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Scopus_\(base_de_dados_bibliográfica\)](https://pt.wikipedia.org/wiki/Scopus_(base_de_dados_bibliográfica))>. Acesso em: 21 mar. 2016.

SCOTT, S. G; BRUCE, R. A. Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. **Academy of Management Journal**, v. 37, n. 3, 580–607, 1994.

SILVA, Adriana Santos da. **Liderança transformacional e motivação**: Um estudo de caso em Instituições Particulares de Solidariedade Social. 2015. 91 f. Dissertação (Mestrado), Faculdade de Economia Universidade de Coimbra, Coimbra, 2015.

SILVA, Anielson Barbosa; REBELO, Luiza Maria Bessa. A Gênese Da Aprendizagem No Contexto Social: A Experiência Vivida De Gerentes. **Revista UNIVALI**. Rio Grande do Sul. Vol. 13 - n.1 p. 09 - 27 - Jan / Abr 2006.

SIMOLA, Sheldene K; BARLING, Julian; TURNER, Nick. Transformational leadership and leader moral orientation: Contrasting an ethic of justice and an ethic of care. **The Leadership Quarterly**, [s.l.], v. 21, n. 1, p.179-188, fev. 2010. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.10.013>.

SIMOLA, Sheldene; BARLING, Julian; TURNER, Nick. Transformational Leadership and Leaders' Mode of Care Reasoning. **Journal Of Business Ethics**, [s.l.], v. 108, n. 2, p.229-237, 1 nov. 2011. Springer Nature. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-011-1080-x>.

SMITH, P. B.; PETERSON, M. F. **Liderança, Organizações e Cultura**: Modelo de Administração do Evento. São Paulo: Pioneira, 1994.

SOUSA, Marlene Filipa da Natividade e. **A liderança autêntica e a criatividade dos colaboradores**. 2009. 169 f. Tese (Doutorado) - Curso de Gestão, Universidade de Trás-os-montes e Alto Douro, Vila Real, 2009.

SOUZA, Fabiula Fernandes. **A Evolução Da Liderança ao Longo Do Tempo**. Rio de Janeiro. 2012.

SPLITTER, K.; ROSA, C. A.; BORBA, J. A. Uma Análise das Características dos Trabalhos "Ditos" Bibliométricos Publicados no Enanpad entre 2000 e 2011. In: XXXVI Encontro da ANPAD, 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** ANPAD. 2012.

STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. **Administração**. 5 ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall, 1995.

TAMKIN, P.; BARBER, L. **Learning to manage**. England: Ikon Office Solutions, 1998.

TECCHIO, E. V. et al. **Liderança transformacional em processos de tutoria**: a identificação do estilo de liderança de Orientadores de Tutoria. Porto Alegre, 2010.

TEIXEIRA, S. **Gestão das Organizações**. Madrid: McGraw-Hill, 2005.

TOLFO, S. R. A liderança: da teoria dos traços ao *coach*. In: BITENCOURT, Cláudia et al. **Gestão contemporânea de pessoas**; novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre: Bookman, 2004. 528p. Cap. 13, p.271-298.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1990.

TSE, Herman H.m.; CHIU, Warren C.k.. Transformational leadership and job performance: A social identity perspective. **Journal Of Business Research**, [s.l.], v. 67, n. 1, p.2827-2835, jan. 2014. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.07.018>.

TYSSEN, Ana K.; WALD, Andreas; SPIETH, Patrick. The challenge of transactional and transformational leadership in projects. **International Journal Of Project Management**, [s.l.], v. 32, n. 3, p.365-375, abr. 2014. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijproman.2013.05.010>.

UFRGS. **Web of Science**: Tutorial. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/bibeng/wp-content/uploads/2014/02/WEB_OF_SCIENCE.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2016.

VAN DIERENDONCK, Dirk et al. Same difference? Exploring the differential mechanisms linking servant leadership and transformational leadership to follower outcomes. **The Leadership Quarterly**, [s.l.], v. 25, n. 3, p.544-562, jun. 2014. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.014>.

VENDRAMINI, Patrícia. Liderança e Mudança organizacional: As Categorias Essenciais do Líder Facilitador. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000.

VENTURA, Layse; FIALHO, Francisco. Uma revisão integrativa sobre a produção científica em Jornalismo. In: XXXVIII CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO, 38., 2015, Rio de Janeiro. **XXXVIII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação**. Rio de Janeiro: Intercom, 2015. p. 1 - 15.

VERGARA, S. C.; BRANCO, P. D. Competências gerenciais requeridas em ambiente de mudança. Revista Brasileira de Administração Contemporânea. **Anais do Encontro Anual da ANPAD**, João Pessoa, 1995. v.1, n.9, 1995.

VIEIRA, António C., FISCHER, André Luiz (2005). Análise da produção científica em clima, cultura e remuneração e salários entre 1990-2004. In Anais, 8. Seminários em Administração da FEA – USP, São Paulo. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/Semead/8semead/resultado/trabalhosPDF/436.pdf>>.

VINKENBURG, Claartje J. et al. An exploration of stereotypical beliefs about leadership styles: Is transformational leadership a route to women's promotion?. **The Leadership Quarterly**, [s.l.], v. 22, n. 1, p.10-21, fev. 2011. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.003>.

WALTER, Frank; BRUCH, Heike. Structural impacts on the occurrence and effectiveness of transformational leadership: An empirical study at the organizational level of analysis. **The Leadership Quarterly**, [s.l.], v. 21, n. 5, p.765-782, out. 2010. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.07.006>.

WANG, Gang et al. Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research. **Group & Organization Management**, [s.l.], v. 36, n. 2, p.223-270, 15 mar. 2011. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/1059601111401017>.

WANG, P. et al. A Workgroup Climate Perspective on the Relationships Among Transformational Leadership, Workgroup Diversity, and Employee Creativity. **Group & Organization Management**, [s.l.], v. 38, n. 3, p.334-360, 7 mai. 2013. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/1059601113488163>.

WANG, Peng; RODE, Joseph. C.. Transformational leadership and follower creativity: The moderating effects of identification with leader and organizational climate. **Human Relations**, [s.l.], v. 63, n. 8, p.1105-1128, 6 maio 2010. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726709354132>.

WANG, Xiao-hua (frank); HOWELL, Jane M.. A multilevel study of transformational leadership, identification, and follower outcomes. **The Leadership Quarterly**, [s.l.], v. 23, n. 5, p.775-790, out. 2012. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.02.001>.

WEBER, M. **Ensaio de sociologia**. 4.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.

WEBQUALIS. **CLASSIFICAÇÃO DE PERIÓDICOS NO QUALIS/CAPES**. Disponível em: <http://www.biblioteca.ics.ufpa.br/arquivos/QUALIS-rev_26_11.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2016.

WOODMAN, R. W; SAWYER, J. E; GRIFFIN, R. W. Toward a theory of organizational creativity. **Academy of Management Review**, v.18, n. 2, 293–321, 1993.

WORMELL, I. Informetria: explorando bases de dados como instrumento de análise. **Revista Ciência da Informação**. Brasília, v. 27, n. 2, p. 210-216, 1998.

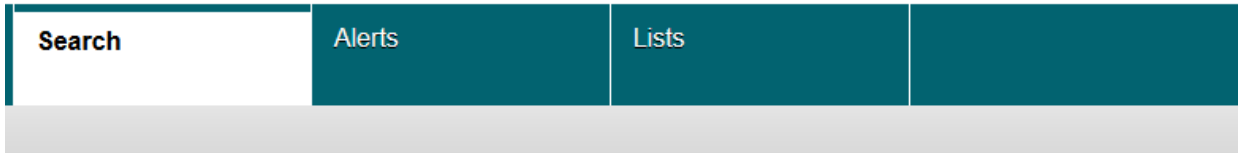
YUCEL, Ilhami; MCMILLAN, Amy; RICHARD, Orlando C.. Does CEO transformational leadership influence top executive normative commitment? **Journal Of Business Research**, [s.l.], v. 67, n. 6, p.1170-1177, jun. 2014. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.05.005>.

YULK, G. **Leadership in Organizations**. 6th ed. ISBN 0-13-149484-8. Pearson Prentice Hall, 2006, 542 p.

APÊNDICE A – Busca de dados nas bases destacados pelo estudo.

Busca de Dados na base Scopus.

Scopus



[Document search](#) | [Author search](#) | [Affiliation search](#) | [Advanced search](#) [Browse Sources](#) [Compare journals](#)

"transformational leadership" Article Title

[+](#) Add search field

Limit to:

Date Range (inclusive)
 Published 2010 to 2016
 Added to Scopus in the last 7 days

Document Type
 Article

Subject Areas
 Life Sciences (> 4,300 titles . .)
 Health Sciences (> 6,800 titles . 100% Medline coverage)
 Physical Sciences (> 7,200 titles . .)
 Social Sciences & Humanities (> 5,300 titles . .)

[Document search](#) | [Author search](#) | [Affiliation search](#) | [Advanced search](#) [Browse Sources](#) [Compare journals](#)

"transformational leadership" Article Title

[+](#) Add search field

Limit to:


Date Range (inclusive)
 Published 2010 to 2016
 Added to Scopus in the last 7 days

Document Type
 Article

Subject Areas
 Life Sciences (> 4,300 titles . .)
 Health Sciences (> 6,800 titles . 100% Medline coverage)
 Physical Sciences (> 7,200 titles . .)
 Social Sciences & Humanities (> 5,300 titles . .)

Search history	Combine queries... e.g. #1 AND NOT #3.	<input type="button" value="Search"/> <input <="" th="" type="button" value="?"/>
3 TITLE ("transformational leadership") AND DOCTYPE (ar) AND SUBJAREA (mult OR arts OR busi OR deci OR econ OR psyc OR soci) AND PUBYEAR > 2009 AND PUBYEAR < 2017 AND (LIMIT-TO (DOCTYPE, "ar")) AND (LIMIT-TO (SUBJAREA, "BUSI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA, "SOCI")) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE, "English"))		404 document results
2 TITLE ("transformational leadership") AND DOCTYPE (ar) AND SUBJAREA (mult OR arts OR busi OR deci OR econ OR psyc OR soci) AND PUBYEAR > 2009 AND PUBYEAR < 2017 AND (LIMIT-TO (DOCTYPE, "ar")) AND (LIMIT-TO (SUBJAREA, "BUSI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA, "SOCI"))		412 document results
1 TITLE ("transformational leadership") AND DOCTYPE (ar) AND SUBJAREA (mult OR arts OR busi OR deci OR econ OR psyc OR soci) AND PUBYEAR > 2009 AND PUBYEAR < 2017		488 document results

Busca de dados nas bases Wef of Science.

WEB OF SCIENCE™  THOMSON REUTERS™

Pesquisa Principal Coleção do Web of Science™ Minhas ferramentas Histórico de pesquisa Lista marcada

Bem-vindo ao novo Web of Science! Visualize um breve tutorial.

Pesquisa Básica

"transformational leadership" Título Pesquisa

+ Adicionar outro campo | Limpar todos os campos

[Clique aqui para obter dicas para melhorar a sua pesquisa.](#)

TEMPO ESTIPULADO

Todos os anos

De 2010 até 2016

▶ MAIS CONFIGURAÇÕES

Histórico de pesquisa: Principal Coleção do Web of Science™

Resultados	Resultados	
		<input type="button" value="Salvar histórico/Criar alerta"/> <input type="button" value="Abrir histórico salvo"/>
# 4	222	Título: ("transformational leadership") Refinado por: Categorias do Web of Science: (MANAGEMENT OR BUSINESS) AND Tipos de documento: (ARTICLE) AND Idiomas: (ENGLISH) <i>Índices=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Tempo estipulado=2010-2016</i>
# 3	222	Título: ("transformational leadership") Refinado por: Categorias do Web of Science: (MANAGEMENT OR BUSINESS) AND Tipos de documento: (ARTICLE) <i>Índices=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Tempo estipulado=2010-2016</i>
# 2	263	Título: ("transformational leadership") Refinado por: Categorias do Web of Science: (MANAGEMENT OR BUSINESS) <i>Índices=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Tempo estipulado=2010-2016</i>
# 1	493	Título: ("transformational leadership") <i>Índices=SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI Tempo estipulado=2010-2016</i>

APÊNDICE B – Busca de dados na Plataforma Sucupira (Fator de impacto 1)

Passos realizados para localizar a classificação do periódico executado pelo pesquisador. Fator de impacto 1.

The screenshot displays the Sucupira platform interface. At the top, there is a header with the Sucupira logo and a navigation menu with links: Início, Sobre, Solicitações, Informações do Programa, Consultas, Manual, and Contato. Below the header, there are two panels for course proposals, both with dates from 11/04/2016 00:00hs to 10/05/2016 23:59hs. The first panel is for 'PROPOSTA DE CURSOS NOVOS (ACADÊMICO)' and the second for 'PROPOSTA DE CURSOS NOVOS (PROFISSIONAL)'. A green banner below these panels reads 'Periódicos Qualis'. Underneath, a 'Dados para Consulta' section contains several search filters: 'Evento de Classificação' (set to Qualis 2014), 'Área de Avaliação' (checked, set to ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO), 'ISSN', 'Título', and 'Classificação' (set to -- SELECIONE --). 'Consultar' and 'Cancelar' buttons are at the bottom of this section. Below the filters, a 'Classificações' section shows an 'Arquivo de classificações' with the filename 'classificações_publicadas_todas_as_areas_avaliacao6771788144263256472.xls'.

APÊNDICE C – Busca de dados na Web of Science (Fator de impacto 2)

Passos realizados para localizar a classificação do periódico executado pelo pesquisador. Fator de impacto 2.

A multilevel model of transformational leadership, affect, and creative process behavior in work teams

Por: To, ML (To, March L.)^[1]; Tse, HHM (Tse, Herman H. M.)^[2]; Ashkanasy, NM (Ashkanasy, Neal M.)^[3]

[Visualizar ResearcherID e ORCID](#)

LEADERSHIP QUARTERLY

Volume: 26 Edição: 4 Páginas: 543-556 Edição especial: SI

DOI: 10.1016/j.leaqua.2015.05.005

Publicado: AUG 2015

[Visualizar informações do periódico](#)

Resumo

We develop a multilevel model to explain how affect and transformational leadership (TFL) influence team creative process behavior. We theorize, in particular, that a dual-level model of TFL, which incorporates both individual-focused TFL (addressing the individual differences of team members) and group-focused TFL (addressing the team as a whole) underlies affect-creativity relationships. We argue moreover that these effects exist across three conceptual levels: (1) within-person, (2) interpersonal, and (3) group. We conclude with a discussion of the theoretical implications and limitations of our model and suggest potential avenues for future-research. (C) 2015 Elsevier Inc. All rights reserved.

Palavras-chave

Palavras-chave de autor: Affect; Creativity; Transformational leadership; Multilevel analysis

KeyWords Plus: MEMBER EXCHANGE; EMPLOYEE CREATIVITY; POSITIVE MOOD; ORGANIZATIONAL-BEHAVIOR; AFFECTIVE EXPERIENCE; JOB-SATISFACTION; SOCIAL IDENTITY; NEGATIVE MOOD; DUAL PATHWAY; PERFORMANCE

[Informações sobre autores](#)

LEADERSHIP QUARTERLY
X

Impact Factor

3.138 **4.326**

2014 5 ano

Categoria [®] JCR	Classificação da categoria	Quartil da categoria
MANAGEMENT	22 de 185	Q1
PSYCHOLOGY, APPLIED	6 de 76	Q1

Dados da edição 2014 do Journal Citation Reports[®]

Editor

ELSEVIER SCIENCE INC, 360 PARK AVE SOUTH, NEW YORK, NY 10010-1710 USA

ISSN: 1048-9843

eISSN: 1873-3409

Domínio de pesquisa

Psychology

Business & Economics

Fechar janela

APÊNCICE D - MATRIZ DE SÍNTESE

Nome do artigo	Autores	Ano	Instituição	Metodologia	Área	Conceito
Liderança transformacional e criatividade do seguidor: A moderação e efeitos de identificação com o líder e clima organizacional.	Peng Wang; Nº de autores: 2	2010	Universidade de Miami	Quali-quantitativa, amostra por conveniência. Utilizou-se questionário e entrevista.	Criatividade, Clima organizacional, identificação pessoal, Liderança transformacional.	No estudo tem-se o conceito conforme Bass e Avolio (1994) que conceituam os líderes transformacionais demonstrando comportamentos em quatro categorias. O primeiro, carisma pessoal ou influência idealizado, o segundo, motivação inspiradora, o terceiro estimulação intelectual dos seguidores e por fim, a consideração individualizada dos seguidores.
Transformação através da tensão: O impacto de moderação de efeito negativo na Liderança transformacional em equipes	Rebecca Mitchell Nº de autores: 6	2014	Universidade de Newcastle, Austrália	Quantitativa, com questionário.	Liderança em instituições de saúde, comunicação do grupo.	No artigo é definido Liderança transformacional como um estilo de liderança que transforma seguidores fazendo com que se ergue acima de seus interesses e desafia-os a ir além do seu corrente pressuposto (Bass e Riggio, 2006; Pieterse et al., 2010).
O desafio da liderança transacional e transformacional em projetos.	Ana K. Tyssen Nº de autores: 3	2012	Universidade de economia e direito, Oestrich-Winkel, Alemanha	Este estudo possui entrevistas qualitativas com líderes e seguidores em projetos.	Liderança; Organizações temporárias; Liderança transformacional.	A liderança transformacional enfatiza a orientação para as pessoas alinhando as necessidades dos seguidores com as tarefas (superiores) da organização e objetivos (Bass, 1990).
Gestão do conhecimento e desempenho organizacional no serviço indústria: O papel da liderança transformacional para efeitos além dos de liderança transacional.	M. Birasnav Nº de autores: 1	2013	Escola de gestão, Instituto de tecnologia de Nova York, Adliya, Bahrain	Pesquisa Quantitativa. Utilizou-se questionário em empresas de serviço, setores de saúde, contabilidade, transporte, distribuição/varejo, hotel, instituições educacionais, serviços de consultoria.	Liderança transformacional, gestão do conhecimento, desempenho organizacional e liderança transacional	O estudo apresenta que os líderes transformacionais incentivam a aquisição de conhecimento devido as razões que a aquisição de conhecimento atribui na previsão positiva e alterações do nível de lucro das organizações e garantindo pontualidade de entrega e qualidade de produto e processo (Inkpen, 1998; Politis, 2002).
Uma liderança responsável pelos resultados através de valores de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) das partes interessadas: Testando um modelo centrado em valores de liderança transformacional.	Kevin S. Groves. Nº de autores: 2	2011	Graziadio escola de negócios e gestão, Universidade Pepperdine, Los Angeles.	Qualitativo, utilizando como ferramenta de coleta de dados a entrevista.	Liderança nas organizações, responsabilidade social corporativa, Comportamento de cidadania organizacional.	Liderança transformacional é definida como a liderança que motiva os seguidores, elevando o seu nível de consciência sobre a importância e o valor dos resultados designados, e através da transformação de valores pessoais dos seguidores para suportar a visão coletiva para a organização (Bass 1985).

Liderança transformacional e modo de cuidados no raciocínio de líderes.	Sheldene K Simola Nº de autores: 3	2011	Universidade de Trent, Peterborough, ON, Canadá	O estudo foi realizado através do método quantitativo, através do questionário MLQ, aplicado em gerentes que trabalhavam nas áreas de educação e serviços sociais.	Liderança transformacional, ética, moral e raciocínio.	A liderança transformacional é uma forma de liderança em que relacionamentos são organizados em torno de um propósito coletivo de forma a transformar, motivar, e reforçar as ações e aspirações éticas de seguidores (BURNS 1978). É composto por quatro dimensões. Estes incluem influência idealizada, motivação inspiradora, estimulação intelectual, e consideração individualizada.
Para o bem ou o mal? Efeitos interativos da liderança transformacional com comportamentos de liderança Moral e autoritário.	Sebastian C. Schuh Nº de autores: 3	2012	Instituto de psicologia da Universidade Frankfurt, Alemanha	Método quantitativo através de um questionário.	Liderança transformacional em organizações e indústrias, liderança autoritária, desempenho extra-papel.	Numerosos estudos têm examinado os comportamentos da liderança transformacional e indicaram a sua eficácia em dirigir os esforços dos seguidores (JUIZ; PICCOLO, 2004).
A relação entre liderança transformacional e as percepções de equidade dos seguidores.	Eliana Bacha Nº de autores: 2	2012	Univ Lille Nord de France, França	Método quali/quantitativo através de um questionário (MLQ) e entrevista.	Liderança transformacional, justiça interpessoal e percepções de justiça.	Burns (1978) e Bass (1985), descrevem a teoria da liderança transformacional através de quatro dimensões do comportamento do líder, sendo a influência idealizada, motivação inspiradora, estimulação intelectual, e consideração individualizada.
Comportamento antiético do seguidor e a liderança transformacional em benefício da empresa: uma investigação de dois-estudo.	David Effelsberg Nº de autores: 3	2013	Faculdade de psicologia, Universidade de Ruhr Bochum, Universitätsstr. Bochum, Alemanha	Pesquisa empírica em funcionários de organizações diferentes utilizando um questionário de Bass e do Avolio MLQ (1995).	Liderança transformacional Comportamento do seguidor	Liderança transformacional tem sido considerada em promover o comportamento do empregado que transcende o imediato interesse próprio (Carlson e Perrew, 1995; Den Hartog et al. 1997) e visa servir 'bem maior' (Bass 1998, p. 41).
Grupo dos líderes transformacionais versus orientação fora-grupo: Testando a ligação entre dos líderes organizacional Identificação, sua vontade de engaje em comportamento ético pro-organizacional e seguidor-percebida liderança transformacional.	David Effelsberg Nº de autores: 2	2013	Faculdade de psicologia, Universidade de Ruhr Bochum, Universitätsstr. Bochum, Alemanha	Pesquisa quantitativa através de um questionário TFL em organizações de alta tecnologia e fabricação de seguro.	Liderança transformacional, ética, identificação organizacional, antiético pro organizacional comportamento.	Liderança transformacional tem agido na transformação dos seguidores, valores, objetivos e perspectiva na conformidade organizacional. De acordo com Bass (1985), estas mudanças na percepção são alcançadas por quatro principais dimensões de TFL: motivação inspiracional, estimulação intelectual, consideração individual e a influência idealizada.

Uma investigação de vários níveis de elos perdidos entre liderança transformacional e desempenho da tarefa: os papéis de mediador de percepção de ajuste pessoa-emprego e do indivíduo à organização.	Nai-Wen Chi Nº de autores: 2	2011	Universidade de Sun Yat-Sen, Taiwan	Quantitativo. E questionário de liderança (MLQ 5 X).	Liderança transformacional, ajuste pessoa-trabalho, Pessoa-organização em forma desempenho da tarefa	De acordo com Bass (1985), os líderes transformacionais podem incentivar os seguidores para executar em um nível elevado, expondo quatro características comportamentais: (1) influência idealizada. (2) motivação inspiradora. (3) simulação intelectual. (4) consideração.
Liderança transformacional e desempenho da tarefa de seguidor: O papel da susceptibilidade de emoções positivas e emoções positivas do seguidor.	Shin-Guang Liang Nº de autores: 2	2012	Universidade, Roosevelt Road, Taipei, Taiwan	Quantitativo, através formulário do questionário de liderança 5 X-curto, que avalia quatro dimensões de TFL.	Liderança transformacional, emoções positivas e desempenho da tarefa.	Liderança transformacional normalmente é conceituado como influenciar subordinados, por expandir e elevar os objetivos dos seguidores fornecendo-lhes a confiança para realizar além das expectativas especificadas no implícito ou acordo de troca explícita (Dvir et al. 2002, p. 735).
Obtendo seguidores a transcender seus próprios interesses para o benefício da sua empresa: testando uma suposição de núcleo da teoria da liderança transformacional.	David Effelsberg Nº de autores: 3	2013	Universidade de Ruhr Bochum, Universita`tsstr. Bochum, Alemanha	Quantitativo através de questionários.	Identificação organizacional, comportamento pró-organizacional, honestidade / humildade.	A liderança transformacional tem sido considerada para promover comportamento pro-organizacional empregado não somente além expectativas, mas também para além do interesse próprio (Bass, 1985; Avolio et al, 2009; Shamir et al. 1993). e transformando sua perspectiva de objetivos próprios ao grupo ou metas coletivas.
Liderança transformacional e a criatividade do funcionário: O papel de mediação da promoção foco e engajamento do processo criativo.	Nils Henker Nº de autores: 3	2014	Universidade de Mannheim, Schloss Mannheim, Alemanha	Abordagem de design/metodologia, três estudos. Utilizou-se questionário.	Liderança transformacional, criatividade, engajamento processo criativo.	A Liderança transformacional incentiva os colaboradores a desafiar o status quo e tentar novas abordagens que estimulem a criatividade dos empregados (Kark e Van Dijk 2007; Shin e Zhou 2003). Itens chaves: estimulação, visão, aceitação, desempenho, apoio Bass (1988).
A interação entre a auto avaliação do núcleo do seguidor e a liderança transformacional: efeitos sobre os resultados do empregado.	Tae-Yeol Kim Nº de autores: 4	2014	Escola de negócios internacionais do departamento, China Europa, Hongfeng Rd, Shanghai, China	Quantitativo através de questionários, avaliando satisfação no trabalho, e comprometimento organizacional afetivo.	Auto-avaliação do núcleo, satisfação no trabalho, desempenho no trabalho. Empresa de tecnologia de informação e em uma empresa de aeronaves.	Liderança transformacional, são os líderes que intencionalmente mudam as crenças e atitudes dos seguidores e correspondem com a sua visão do futuro (BURNS, 1978).
O guia ou a divisão: os efeitos do duplo-lado da liderança transformacional na inovação da equipe.	Wan Jiang Nº de autores: 3	2014	Universidade do Tong de Shanghai Jiao, Xangai, China	Quantitativo aplicando questionários.	Liderança Transformacional, inovação e equipe,	Quatro dimensões da liderança que juntos compõem a liderança transformacional: influência idealizada, motivação inspiradora, intelectual estimulação e

					compartilhamento do conhecimento.	consideração individualizada (Van Knippenberg e Sitkin 2013).
Liderança transformacional e desempenho dos níveis e critérios: Uma revisão meta-analítica de 25 anos de pesquisa.	Gang Wang Nº de Nº de autores: 4	2011	Universidade de Iowa, John Papa John Business Building.	Meta-análise, pesquisa bibliográfica, sendo realizado em base de dados eletrônicos. Bancos de dados eletrônicos como a EBSCO, PsycINFO, Web of Science, ABI/Inform, dissertação. Os resumos e Google Scholar	Liderança transformacional, performance.	Segundo, quando Bass (1985), inicialmente, sugeriu essa liderança transformacional motiva os seguidores de executar "além das expectativas," os pesquisadores foram apenas começando a diferenciar entre vários tipos de critérios de desempenho (Austin & Villanova, 1992).
Liderança transformacional, Justiça interacional e comportamento organizacional de cidadania: Os efeitos raciais e as diferenças de gênero entre supervisores e subordinados.	Min Z. Carter Nº de autores: 4	2014	Universidade de Troy, Troy, EUA.	Quantitativo, questionário.	Justiça interacional, liderança transformacional.	Os líderes transformacionais exercem influência através da partilha de uma visão convincente com seguidores, inspirando as suas aspirações e treinando-os para melhorar os recursos e realizar além das expectativas decorrentes do acordo de troca econômico de acordo com a organização (Bass, 1999).
Líderes transformacionais são bons cidadãos também? Uma perspectiva empregada na liderança transformacional.	Sophia Marinova Nº de autores: 3	2015	Universidade do Alabama, EUA.	Qualitativa, entrevista com: engenheiro, economista, analista, pesquisador, especialista de desenvolvimento de produto novo, consultor.	Liderança transformacional, comportamentos de cidadania organizacional.	Liderança transformacional atua como líderes de maneira a alcançar no grupo e eficácia organizacional (juiz & Piccolo, 2004), demonstram os efeitos de transformação de líderes empregando atitudes e comportamentos (Choi, 2009; Piccolo & Colquitt, 2006).
Liderança transformacional como um mediador entre a inteligência emocional e os resultados da equipe.	YoungHee Hur Nº de autores: 3	2011	Universidade de Twente, departamento de informação sistemas & gestão de mudanças, Enschede.	Quantitativo, utilizando questionários de liderança Multifactor.	Liderança Transformacional, eficácia do líder, eficácia de equipe.	Os líderes transformacionais, mostra consideração individual em direção de crescimento e desenvolvimento dos seguidores individuais em ensinar, treinar e conscientizar os seguidores o significado do valor dos resultados do trabalho em equipe.
Criatividade do seguidor e a liderança transformacional: O papel mediador da identificação relacional do seguidor e o papel moderadora das expectativas da criatividade do líder.	Rujie Qu Nº de autores: 3	2015	Universidade da Academia Chinesa de Ciências, Beijing, China	Qualitativo. Entrevistadas nas áreas de engenharia, pesquisa desenvolvimento, fabricação, marketing, finanças e administração.	Liderança transformacional, seguidor e criatividade.	Comportamentos típicos do líder transformacional estão articulando uma inspiradora visão, exercendo influência idealizada, fornecendo a consideração individualizada e estimulação intelectual aos seguidores (Bass, 1985).

Como a liderança transformacional funciona durante a interações de equipe: uma análise dos processos comportamentais.	Nale Lehmann-Willenbrock Nº de autores: 4	2015	Universidade de Amsterdam.	Qualitativo, os dados foram coletados através de reuniões gravadas com duração de uma hora cada.	Liderança Transformacional, comportamento, equipes de interação e processos.	Liderança transformacional é definida como o processo de influenciar grandes mudanças nas atitudes e suposições dos membros da organização e compromisso da visão, missão, objetivos e estratégias da organização (YUKL, 1989).
Liderança transformacional nas equipes – os efeitos de uma equipe, gênero e a personalidade do líder.	Tiina Maria Brandt Nº de autores: 2	2012	Universidade de Vaasa, Finlândia.	Qualitativo. Os membros da equipe as avaliações conduzidas anonimamente.	Liderança transformacional e liderança de equipes	Liderança transformacional tem sido relacionada com eficácia do líder, maior produtividade, menores taxas de rotatividade de funcionários, trabalho de maiores taxas de satisfação e motivação mais forte (Trevo, 1990; Guay, 2013, Marshall et al., 1992; Masi e Cooke, 2000; Medley e Larochelle, 1995).
O desafio da liderança transacional e transformacional em projetos	Ana K. Tyssen Nº de autores: 3	2013	Universidade de economia e direito, Oestrich-Winkel, Alemanha	Este estudo deve incluir entrevistas qualitativas com líderes e seguidores em projetos.	Liderança transformacional e transacional nas organizações.	A teoria da liderança transformacional pressupõe que um líder é capaz de trazer mudanças positivas nos valores dos seguidores, atitudes, percepções e expectativas permanentes em uma organização (Bass, 1990; Yukl, 1999).
O impacto da liderança transformacional e a criatividade do funcionário: o papel da orientação e da aprendizagem.	Jeevan Jyoti Nº de autores: 2	2014	Universidade de Jammu, na Índia.	Quali/quantitativo, os dados foram coletados com entrevistados e questionário.	Liderança transformacional e criatividade dos funcionários	É uma forma de liderança em que relacionamentos são organizados em torno de um objetivo coletivo de forma a transformar, motivar e reforçar as ações e aspirações éticas de seguidores (Burns, 1978).
É que o CEO liderança transformacional influencia superior executivo comprometimento normativo?	Ilhami Yucel Nº de autores: 3	2014	Universidade de Erzincan, Turquia.	Quantitativa, através de questionários. Baseado em um processo de discussão de duas ondas, 228 questionários foram retornados.	Liderança transformacional CEO e comprometimento normativo.	Liderança transformacional constitui um conjunto de comportamentos que tem por finalidade motivar os seguidores para alcançar um desempenho além das expectativas, por meio da mudança das atitudes dos seguidores, crenças e valores em vez de simplesmente ganhar o respeito (Bass, 1985; Yukl, 1999).
Desempenho de trabalho e liderança transformacional: uma perspectiva de identidade social.	Herman H.M. Tse Nº de autores: 2	2014	Universidade de Griffith, Austrália	Quantitativos, utilizando questionários.	Comportamento da liderança transformacional nos resultados de desempenho.	Os líderes transformacionais exibem certos tipos de comportamentos, como aumentar seguidores para um nível mais elevado de realização, permitindo-os transcender seus interesses pessoais para o bem-estar coletivo, com foco em suas habilidades para facilitar o crescimento pessoal e desenvolvimento intelectual (Bass, 1985).
Liderança transformacional como um antecedente orientada para a mudança do comportamento de cidadania organizacional	Mercedes López-Domínguez Nº de autores: 4	2013	Universidade Politécnica de Catalunya, Terrassa, Espanha	Quali/quantitativo através de questionários e entrevistas.	Liderança transformacional e clima organizacional.	A verdadeira essência da liderança transformacional é que esses líderes fazem com que os seguidores vão além de suas expectativas (Podsakoff et al., 2000; Vega- Vazquez, Cossio, & Martin-Ruiz, 2012).

Liderança transformacional influência sobre o desempenho organizacional através de inovação e aprendizagem organizacional.	Víctor Jesús García-Morales Nº de autores: 3	2012	Universidade de Granada, Espanha	Qualitativo, entrevistas.	Liderança transformacional Desempenho Organizacional, inovação.	A liderança transformacional transmite a importância de ter uma missão partilhada e infundindo um senso de propósito, direção e sentido em trabalho por parte dos seguidores (Bass, 1999).
Autoestima e liderança transformacional.	Kurt Matzler Nº de autores: 3	2014	Universidade de Innsbruck, Áustria	Quantitativo. Foi enviado um questionário on-line para 1.500 destinatários.	Liderança transformacional e autoestima.	Os líderes transformacionais são capazes de motivar as pessoas a fazer seus seguidores melhores e motivados para superar o egoísmo, esforce-se para uma visão ou propósito maior e assim realizar além das expectativas (Bass, 1985; Bass e Riggio, 2006; Eisenbeiß e Boerner, 2013).
Mediadores da liderança transformacional e a relação trabalho-família.	Michelle Hammond Nº de autores: 5	2014	Universidade de Limerick, Irlanda	Qualitativo através de entrevista com gerentes de áreas como limpeza, vendas e marketing, alimentos e bebidas, contabilidade, recursos humanos e engenharia.	Liderança transformacional, relação trabalho-família	Os líderes transformacionais influenciam nos resultados dos seguidores, (Breevaart et al., 2013), em tarefa de desempenho, e cidadania (Piccolo e Colquitt, 2006).
Um estudo empírico da liderança transformacional, o desempenho da equipe e a qualidade do serviço em bancos de varejo.	Peter K.C. Lee 4 Nº de autores: 4	2011	Universidade Politécnica de Hong Kong.	Quantitativo, com uso de questionários.	Liderança transformacional em gestão de operações, bancário.	Os líderes transformacionais influenciam no desempenho da equipe através do efeito mediador da potência de equipe.
Um modelo multinível da liderança transformacional, o desempenho do papel moderador e adaptativo do clima para a inovação.	Audrey Charbonnier-Voirin Nº de autores:3	2010	INSEEC Bordeaux, Bordeaux, França	Quantitativo utilizando questionário na pesquisa.	Liderança Transformacional, inovação e desempenho na aeronáutica.	Bass (1985) conceitua liderança transformacional como composto por quatro dimensões do núcleo. Influência idealizada, motivação inspiradora, simulação intelectual e consideração.
Clima do grupo de trabalho uma perspectiva sobre as relações entre liderança transformacional, grupo de trabalho, diversidade, empregado e criatividade.	Peng Wang Nº de autores:5	2013	Universidade de Miami (OH), Oxford, OH, EUA	Quantitativo, através do Multifactor Questionário (MLQ)	Liderança transformacional e grupo de trabalho, inovação e criatividade.	Os líderes transformacionais transmitem seu empenho dos funcionários no desenvolvimento das necessidades, fornecendo suporte para atividades de aprendizagem dos funcionários e incentivam os empregados aplicar tais habilidades no trabalho (Bass et al., 2003).
Liderança Transformacional e colaboração em equipe inter:	Jongseok Cha	2015	Universidade Hansung, Seoul, Coreia	Quantitativo, utilizando questionários em empresas de pioneira no desenvolvimento de inovações em	Liderança Transformacional, trabalho em equipe	Liderança transformacional também constrói um sentido de emponderamento entre os membros através

Explorando o papel mediador da qualidade do trabalho em equipe e papel do tamanho da equipe de moderação,	Nº de autores: 4			componentes eletrônicos, módulos, dispositivos e sistemas de comunicações móveis, computadores e mídias digitais.		de atenção, escuta, treinamento, suporte e comportamentos (Spreitzer, 1995).
Os efeitos divergentes da liderança transformacional individual e a equipe de inovação.	Voyce Li Nº de autores: 3	2016	Universidade Politécnica de Hong Kong, Kowloon, Hong Kong	Quantitativo, com questionários on-line e impresso.	Liderança transformacional, inovação em equipe.	O líder transformacional incentiva e permite que os indivíduos alcancem capacidades e habilidades de alto nível e motiva-os a conhecer desafios associados com tarefas complexas, através de comportamentos tais como a prestação de feedback construtivo (Bass, 1985).
Mecanismos de vinculação da liderança transformacional e equipe de desempenho: Os papéis da equipe de mediação e orientação dos objetivos e grupo tom afetivo.	Nai-Wen Chi Nº de autores:2	2014	Universidade de Sun Yat-Sen, Kaohsiung, Taiwan	Quantitativo, utilizando questionários em empresas de tecnologias.	Liderança transformacional, orientação de equipe objetivo, Tom afetivo do grupo, desempenho da equipe.	Os líderes transformacionais motivam os seguidores e também alinham as metas da equipe com objetivos individuais (Burns, 1978).
A importância da liderança transformacional e os comportamentos no modelo mental da equipe, a eficácia da equipe, e conflito intra-equipe.	Oluremi B. Ayoko Nº de autores:2	2014	A Universidade de Queensland, Brisbane, Austrália	Quantitativo Questionário (MLQ) para avaliar os comportamentos da liderança transformacional da equipe.	Liderança, eficácia de equipe e conflito.	Liderança transformacional conforme (Bass & Avolio, 1994) está relacionada com várias construções como a eficácia de equipe, confiança, compromisso (Jung & Sosik, 2002), empoderamento, coesividade (Jung & Sosik, 2002) e potência de equipe e desempenho (Meyer, Lam, & Cha, 2007).
Uma análise longitudinal das relações entre a personalidade do adolescente e inteligência com o surgimento do líder adulto e liderança transformacional.	Rebecca J. Reichard Nº de autores:6	2011	Universidade Claremont Graduate, CA, EUA	Quali/quantitativo Os dados coletados com o Estudo Fullerton Longitudinal (FLS). Questionário de liderança Multifactor (MLQ 5 X).	Extroversão Inteligência Liderança	O conceito de liderança transformacional foi encontrado para ser relacionada a importante dos resultados organizacionais, incluindo a eficácia, satisfação, esforço extra, motivação e desempenho (Gasper, 1992; Juiz & Piccolo, 2004).
Um estudo multinível da liderança transformacional, identificação, e resultados do seguidor.	Xiao-Hua (Frank) Wang Nº de autores:2	2012	Vlerick Leuven Gent Management School, Bélgica	Quantitativo, questionários.	Liderança transformacional Multinível e Identificação	Os líderes transformacionais incentivam os seguidores de resolver problemas de forma mais independente e inovadora, que aumenta o sentido dos seguidores do controle e da autodeterminação sobre seu próprio trabalho (Bass & Avolio, 1994; Conger e Kanungo, 1988).
Uma exploração das crenças estereotipadas sobre estilos de	Claartje J. Vinkenburg	2011	VU Universidade de Amsterdam.	Quantitativo, Multifactor	Promoção	Em toda a gama do modelo de liderança, líderes transformacionais inspiram empregados para ir além

liderança: uma rota da liderança transformacional para a promoção das mulheres?	Nº de autores:4			Questionário (formulário MLQ 5-X).	Diferenças do sexo Liderança transformacional	da chamada do dever, prevê soluções para problemas, servem como mentores, criam visão e articulam planos para alcançar esta visão.
Os líderes transformacionais são justos? Um estudo de multinível da liderança transformacional, justiça percepções e comportamentos de cidadania organizacional.	Jeewon Cho Nº de autores: 2	2010	Universidade Estadual de Montclair, escola de negócios, Estados Unidos.	Quantitativo, uso de questionários.	Liderança transformacional, justiça interpessoal, justiça processual climática, comportamentos de cidadania organizacional.	Este tipo de líder, atua como um treinador ou mentor, orienta o seguidor dele ou dela usando capacitantes e comportamentos que correspondem com necessidades especiais o seguidor. Em Além disso, tais comportamentos de apoio são entregues para o seguidor de forma amigável, estreita e igual (Bass, 1985).
Inteligência emocional como prever a habilidade da liderança transformacional? Uma abordagem multinível	Hallvard Føllesdal Nº de autores:2	2013	Instituto norueguês de BI, Noruega	Quantitativo, questionário (MLQ 5 X).	Inteligência emocional, Liderança transformacional	Liderança transformacional é um tipo de comportamento do líder que consiste em quatro componentes (Bass, 1997; Bass & Riggio, 2006): Influência idealizada, motivação inspiradora estimulação intelectual e a consideração individualizada.
A liderança transformacional compartilhada e diferenciada prevê as condições de trabalho e o bem-estar dos seguidores?	Karina Nielsen Nº de autores: 2	2012	Centro Nacional de investigação para trabalhar a ambiente, Lersø Parkallé, Copenhagen, Dinamarca.	Quantitativa, questionários.	Liderança transformacional, Liderança diferenciada, liderança de nível de grupo bem-estar subjetivo, condições de trabalho.	Liderança transformacional é composto por quatro dimensões. 1) idealizado influência: o líder atua como um papel modelo e se encarrega de exibir o comportamento desejável, 2) motivação inspiradora: o líder descreve uma visão clara e caminho avançar, 3) estimulação intelectual: o líder encoraja seus seguidores para fazer uso de suas habilidades e treiná-los na tomada de sua próprio de decisões e 4) individualizado consideração: o líder reconhece o indivíduo diferenças e ajusta o comportamento de acordo às necessidades do indivíduo e capacidades (Bass, 1985; Bass & Riggio, 2006).
Efeitos da inteligência do líder, personalidade e inteligência emocional na liderança transformacional e o seu desempenho gerencial.	Flavia Cavazotte Nº de autores: 3	2012	Universidade Católica Rio de Janeiro, Rua Marquês de São Vicente, 225 Gávea, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.	Questionário eletrônico Estas avaliações produzem resultados quantitativos, que são usados para calcular uma média ponderada que representa o desempenho global de cada gerente.	Liderança transformacional, eficácia de liderança, inteligência, personalidade e inteligência emocional.	Dada a evidência empírica que conecta as diferenças de capacidade (inteligência) e traços (dimensões de personalidade) para ambos a liderança transformacional é um fator de mediação, nomeadamente porque também tem sido um antecedente consistente de resultados (Bono & juiz, 2004; Juiz et al, 2004).

Diferença mesma? Explorando os mecanismos diferenciais vinculado a liderança de servo e liderança transformacional para resultados do seguidor.	Dirk van Dierendonck Nº de autores: 5	2014	Universidade de Erasmus, Holanda	Um método de bola de neve (ou seja, perguntando os participantes a sugerir outros que estão dispostos a participar).	Liderança do servo, liderança transformacional e compromisso.	Os líderes transformacionais inspiram seus seguidores para um melhor desempenho por uma questão de organização. Recompensas e elogios são usados para incentivar maior ênfase na obtenção de resultados elevados (Rafferty & Griffin, 2004).
Impactos estruturais sobre a ocorrência e a eficácia da liderança transformacional: um estudo empírico no nível de análise organizacional.	Frank Walter 2 autores	2010	Universidade de Groningen, Holanda	Método qualitativo.	Liderança transformacional, estrutura organizacional e formalização.	Os líderes transformacionais transmitem uma imagem visionária do futuro, promovendo metas organizacionais e formulando as expectativas de alta performance, gerando similarmente imagens positivas, objetivos e expectativas entre os seguidores (países et al., 1990; Shamir et al., 1993).
Complexidade e liderança transformacional de tarefas: o papel de mediador de auto avaliações do núcleo estado dos líderes.	Edina Dóci Nº de autores: 2	2015	Universidade Brussel, Belgium	Delineamento experimental, questionários.	Liderança transformacional, auto avaliações do núcleo, conservação da teoria de recursos.	Liderança transformacional é definida como um estilo de liderança que aumenta a motivação dos subordinados, a moral e o desempenho através de uma variedade de mecanismos, como proporcionando uma sensação de missão, visão e desafiador as crenças e suposições dos subordinados (Barling et al., 2011; Bass, 1999).
A desvantagem da liderança transformacional quando incentivando seguidores de rede.	Marc H. Anderson Nº de autores: 2	2015	Universidade Estadual de Iowa faculdade de negócios, Estados Unidos	Quantitativo usando o questionário de liderança (MLQ-5X).	Encorajamento do líder, liderança transformacional, comportamento de redes, capital social.	Mais densamente conectadas as redes de laços interpessoais entre líderes e membros da equipe foram encontradas para melhorar tanto a eficácia da equipe e a viabilidade de equipe (Balkundi & Harrison, 2006).
Liderança transformacional e orientação moral do líder: contrastando uma ética da justiça e uma ética do cuidado.	Sheldene K Simola Nº de autores: 3	2010	Universidade de Trent, Canadá	Quantitativo, usando o questionário de liderança Multifactor Instrumento curto [MLQ].	Ética do cuidado, ética da justiça, liderança transformacional.	Liderança transformacional é composta por quatro dimensões comportamental (Bass, 1985; Bass & Riggio, 2006. Estes incluem: influência idealizada, motivação inspiradora, estimulação intelectual, e consideração individualizada.
Clima da liderança transformacional: ligações de desempenho, mecanismos, e as condições de contorno a nível organizacional.	Jochen I. Menges Nº de autores: 4	2011	Universidade de Cambridge, Cambridge, Reino Unido	Qualitativa, foi realizado entrevista.	Liderança transformacional, efeito positivo, confiança, desempenho da tarefa, cidadania organizacional.	Os comportamentos da liderança podem "minimizar a racionalidade e estreitos interesses pessoais" e "aumentar o valor intrínseco do gol da realização", evocando emoções positivas dos seguidores e aproveitando-os para a prossecução de objetivos comuns (Ashforth; Humphrey, 1995, p. 116).
Liderança transformacional e subdimensões, seu link para	Anika Deinert	2015	Universidade Bremen, Alemanha	Meta-análise, através de uma pesquisa bibliográfica (Academic Search	Traços de personalidade, liderança	Burns (1978) e Bass (1985) a liderança transformacional, é descrita como uma troca criativa entre líderes e seus seguidores para induzir uma

personalidade e desempenho dos líderes.	Nº de autores: 5			Premier, EBSCO, EconLit e PsycINFO.	transformacional, desempenho líder.	mudança baseada na visão dos seguidores. A liderança transformacional compreende quatro subdimensões: idealizado, influência, motivação inspiradora, estímulo intelectual, e consideração individualizada.
Liderança transformacional, satisfação no trabalho e desempenho de equipe: um modelo de mediação de vários níveis de confiança.	Susanne Braun Nº de autores: 4	2013	Universidade München, Alemanha	Quantitativo, usando o questionário formulário 5 x-curto.	Liderança transformacional, análise multinível, desempenho da equipe e confiança.	Os líderes transformacionais (1) intelectualmente irão estimular seus seguidores a desenvolver pesquisas e ideias inovadoras, (2) motivá-los para prosseguir a investigação desafiador empreendimentos com base em metas de longo prazo, (3) promovem o sucesso acadêmico dos seus seguidores por treinamento e ensino e (4) indicação baseado em valores de comportamento, que encoraja seguidores aferrar-se ao caminho de carreira acadêmica (Jordan et al., 2010; Liden; Tina, 2009; Schriesheim et al, 2009).

