



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CERRO LARGO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

SALETE DE OLIVEIRA

GESTÃO DE PESSOAS:
UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA NOS ANAIS DO
ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO – (EnANPAD) – NOS ANOS 2011 A 2016

CERRO LARGO
2017

SALETE DE OLIVEIRA

GESTÃO DE PESSOAS:

UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA NOS ANAIS DO
ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO – (EnANPAD) – NOS ANOS DE 2011 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*.

Orientador: Prof. Me. Rodrigo Prante Dill

CERRO LARGO

2017

PROGRAD/DBIB - Divisão de Bibliotecas

Oliveira, Salete de

Gestão de pessoas:: uma análise bibliométrica da produção científica nos anais do encontro nacional da associação de pós-graduação em administração (EnANPAD) nos anos 2011 a 2016/ Salete de Oliveira. -- 2017.
62 f.:il.

Orientador: Rodrigo Prante Dill.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de
Administração , Cerro Largo, RS, 2017.

1. Análise bibliométrica. 2. Gestão de pessoas. 3.
Recursos humanos. I. Dill, Rodrigo Prante, orient. II.
Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

SALETE DE OLIVEIRA

GESTÃO DE PESSOAS:
UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA NOS ANAIS
DO ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO – (EnANPAD) – NOS ANOS 2011 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.

Orientador: Prof. Me. Rodrigo Prante Dill

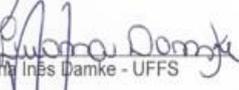
Este trabalho de conclusão foi defendido e aprovado em :

29/11/17

BANCA EXAMINADORA



Prof.ª Dr. Louise de Lira Roedel Botelho - UFFS



Me. Luana Inês Damke - UFFS



Prof. Me. Rodrigo Dill - UFFS

Dedico este trabalho à Deus, pela oportunidade de realiza-lo.

Dedico a minha família e amigos pela atenção prestada.

Dedico a meu orientador 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 os amigos e familiares por estarem presentes em todos os momentos, colaborando para a realização deste curso.

Agradeço ao orientador do presente estudo, professor mestre Rodrigo Prante Dill, pelo auxílio, apoio e dedicação prestados durante a elaboração deste estudo.

RESUMO

Este estudo apresenta uma análise das publicações realizadas no EnANPAD nos anos de 2011 a 2016. E propôs como objetivo geral fazer uma análise da produção científica de gestão de pessoas nos anais do Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração no período de 2011 a 2016. Para a realização desta pesquisa utilizou-se do método bibliométrico com abordagem quantitativa. Para isso, foram analisados sessenta e seis artigos científicos que apresentaram em seu título a palavra-chave gestão de pessoas ou recursos humanos. A análise dos dados foi realizada levando-se em consideração, a resposta aos objetivos específicos propostos pelo estudo. De acordo com os resultados obtidos nota-se que estudos com a palavra-chave gestão de pessoas se encontram em maior quantidade, estudos qualitativos também se encontram em maior número (63,6%), sobre o número de autores vinte dos sessenta e seis artigos utilizam três autores para a sua realização, quanto às referências, o livro é a principal fonte de pesquisa, seguido pelas revistas que são em sua maioria vindas da língua inglesa. Como sugestão de pesquisa espera-se que este estudo seja comparado com resultados vindos de eventos diferentes, para verificar se os resultados encontrados aqui se confirmam em outras pesquisas.

Palavras-chave: Análise bibliométrica. Gestão de pessoas. Recursos humanos.

ABSTRACT

The following study presents an analysis of EnANPAD publications during the years 2011 to 2016. As a general goal, it was proposed an analysis of scientific production about personnel management in Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD) proceedings during the period of 2011 to 2016. A bibliometric method with a quantitative approach was utilized. Thereunto, sixty-six articles containing on its titles the keyword personnel management or human resources were analyzed. The data analysis took by account the reach of answers for the specific goals proposed on the study. Accordingly with the obtained results, studies with the keyword personnel management are the majority, qualitative studies were also in greater number (63,6%), about the number of authors, twenty of the sixty-six articles were written by three authors, as for the references, the book is the main source of research, followed by magazines, predominantly foreign. As a research suggestion, it is expected that this study be compared with results of different events, so the results found can be verified and confirmed on other studies.

Keywords: Bibliometric Analysis. Personnel Management. Resources.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Número de artigos publicados no EnANPAD.....	32
Tabela 2 Estratégias metodológicas adotadas pelos artigos analisados.....	34
Tabela 3 Número de estratégias quantitativas.....	36
Tabela 4 Estratégias quantitativas utilizadas.....	37
Tabela 5 Número de estratégias qualitativas.....	39
Tabela 6 Estratégias qualitativas utilizadas.....	41
Tabela 7 Tipos de referências utilizadas.....	43
Tabela 8 Relação entre o número de autores e o ano de publicação.....	46
Tabela 9 Número de autores e estratégia utilizada por artigo.....	48

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Comparativo de publicações entre gestão de pessoas e recursos humanos.....	33
Figura 2 estratégias metodológicas adotadas.....	35
Figura 3 Comparativo das referências nos anos de 2001 a 2010 e 2011 a 2016.....	45
Figura 4 Relação entre número de artigos publicados e número de autores por artigo.....	47
Figura 5 Relação entre a estratégia metodológica e o número de autores por artigo.....	49

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 Estratégias qualitativas avaliadas.....	30
Quadro 2 Estratégias quantitativas avaliadas.....	31
Quadro 3 Artigos analisados	58

LISTA DE SIGLAS

ANPAD	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração.
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.
EnANPAD	Encontro Nacional Da Associação De Pós-Graduação em Administração.
EnEPQ	Encontro Nacional de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade.
EnEGEP	Encontro Nacional de Engenharia de Produção.
EnAPG	Encontro de Administração Pública.
EnGPR	Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.
RAE	Revista de Administração de Empresas.
RAC	Revista de Administração Contemporânea.
RAP	Revista de Administração Pública.
RAUSP	Revista de Administração da Universidade de São Paulo.
USP	Universidade de São Paulo.
SemeAD	Seminários em Administração.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 TEMA E PROBLEMA	12
1.2 OBJETIVOS	13
1.2.1 Objetivo Geral	13
1.2.2 Objetivos Específicos	13
1.3 JUSTIFICATIVA	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 GESTÃO DE PESSOAS	16
2.2 BIBLIOMETRIA	17
2.3 ESTUDOS BIBLIOMÉTRICOS EM ADMINISTRAÇÃO.....	18
2.4 ESTUDOS BIBLIOMÉTRICOS EM GESTÃO DE PESSOAS	23
3 MÉTODO	29
3.1 TIPO DE PESQUISA.....	29
3.2 PROCEDIMENTOS DA PESQUISA	30
3.3 ANÁLISE DOS DADOS.....	30
4 ANÁLISE DOS DADOS	33
4.1 NÚMERO DE ARTIGOS PUBLICADOS	33
4.2 ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS ADOTADAS	35
4.3 NÚMERO DE ESTRATÉGIAS QUANTITATIVAS UTILIZADAS	37
4.4 CARACTERÍSTICAS DOS ESTUDOS QUANTITATIVOS	38
4.5 NÚMERO DE ESTRATÉGIAS QUALITATIVAS UTILIZADAS	39
4.6 ESTRATÉGIAS QUALITATIVAS UTILIZADAS	40
4.7 CARACTERÍSTICAS DO ESTUDO MULTIMÉTODO	42
4.8 FONTE DE DADOS	42
4.9 RELAÇÃO ENTRE ARTIGOS PUBLICADOS E NÚMERO DE AUTORES POR ARTIGO.....	45
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
REFERÊNCIAS	52
APENDICE A - artigos analisados	57

1 INTRODUÇÃO

A construção do conhecimento com qualidade, independente da área do saber, necessita da facilidade de acesso às fontes, e também da citação de estudos e pesquisas realizadas anteriormente por autores nacionais e internacionais (ZANINI; PINTO; FILIPPIM, 2012).

Para Moom (2009) o conhecimento se torna científico após a informação ser registrada e divulgada, possibilitando uso deste conteúdo por outros indivíduos. Neste sentido a internet se tornou aliada importante para o desenvolvimento, publicação, divulgação e armazenamento de trabalhos científicos. De acordo com Mugnaini e Garcia (2009, p. 18) “tanto pesquisadores como editores e agências de fomento à pesquisa buscam, nas bases de dados, parâmetros que auxiliem na estimativa da qualidade da pesquisa”.

A principal função da geração de conhecimento é servir como referência aos pesquisadores e estudiosos. Desta maneira, a bibliometria se volta para a forma metodológica da obtenção de indicadores de avaliação das produções técnicas e científicas através de estudos quantitativos das publicações (LORDSLEEM et al. 2009). Segundo Macêdo et al. (2015 p. 4), “é possível constatar que esse modelo de pesquisa representa uma tendência e é importante para o conhecimento de determinadas áreas dentro da administração”.

Para Souza et al. (2015) pesquisas acadêmicas utilizando o método bibliométrico em administração começaram em 1990 com trabalhos de Siqueira (1988) e Machado-da-Silva, Cunha e Amboni (1990). Estes analisaram a produção científica brasileira na área de organizações. Bertero, Caldas e Wood Júnior (1998, 1999), Wood Júnior e Paula (2002) e Fleury (2003) analisaram o campo da administração de forma ampla.

Na área de recursos humanos, até 1980 as pesquisas bibliométricas eram em pequena quantidade e pontuais, sendo que em sua maioria, a literatura utilizada era vinda de outros países e devido a isso não representava a realidade existente no Brasil. Após 1980, a área de recursos humanos ganha maior visibilidade com a criação do EnANPAD (Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração do Brasil). Desse modo, começa a ser significativo o interesse da academia pela área, bem como, aos temas a ela relacionados (CALDAS et al. 2003).

O trabalho de Siqueira (1988) ao analisar artigos já publicados foi um dos pioneiros na área de recursos humanos. Siqueira analisou os trabalhos apresentados no EnANPAD de 1982 a 1987 para mostrar a evolução na área. No período analisado houve aumento nos trabalhos apresentados em Recursos Humanos (RH). Os artigos foram analisados em duas categorias: técnico/descritivos e analíticos – os resultados mostraram que houve um equilíbrio entre os dois tipos (47,8% e 52,2% respectivamente) (TONELLI et al. 2003).

Estudos recentes como o de Macêdo et al. (2015), em que os autores analisaram artigos produzidos na área de gestão de pessoas, utilizando todos os artigos publicados no EnGPR (Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho) até o ano de 2013, constatou que há uma grande área temática estudada, com destaque para os termos comportamento organizacional, gestão de pessoas e as relações de trabalho, especialmente trabalhos sobre comprometimento, sofrimento no trabalho, assédio moral e qualidade de vida no trabalho. Acrescido assim, também por trabalhos relacionados a mudanças e permanências nas relações de trabalho, trabalho e diversidade, competências, políticas modelos e práticas de gestão de pessoas, e conhecimento e aprendizagem.

Desta forma, estudos bibliométricos proporcionam o entendimento sobre a área estudada, pois se faz um panorama do que vem sendo publicado até o momento, apresentando assim, possíveis tendências temáticas, bases metodológicas mais utilizadas, como também, verificam como o conhecimento vem se desenvolvendo, contribuindo assim, para o desenvolvimento de novos estudos e por consequência, a construção de novos conhecimentos.

1.1 TEMA E PROBLEMA

Considerando que os estudos realizados na área de gestão de pessoas são relevantes para o desenvolvimento e aperfeiçoamento da temática, o presente trabalho utilizou como tema de pesquisa: Gestão de Pessoas: uma análise bibliométrica da produção científica nos anais do EnANPAD de 2011 a 2016.

Como problema de pesquisa o estudo trouxe o seguinte questionamento: Quais as características das publicações científicas sobre gestão de pessoas realizadas nos anais do EnANPAD de 2011 a 2016?

1.2 OBJETIVOS

Esta seção apresenta objetivo geral proposto pelo estudo, bem como os objetivos específicos que o complementam.

1.2.1 Objetivo Geral

A pesquisa utilizou como objetivo geral, analisar a produção científica de gestão de pessoas nos anais do Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração no período de 2011 a 2016.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar a quantidade de artigos publicados sobre o tema no EnANPAD;
- b) verificar as estratégias metodológicas utilizadas;
- c) classificar as referências bibliográficas citadas nos artigos pesquisados;
- d) analisar a relação entre artigos publicados e número de autores por artigo.

1.3 JUSTIFICATIVA

Independentemente da área, a produção de trabalhos científicos se tornou uma forma indispensável para o crescimento do ser humano, pelo fato de as pesquisas não serem apenas um elemento para buscar novas técnicas, como também, busca aperfeiçoar as já existentes (MUGNAINI E GARCIA, 2009).

Dessa forma, estudar os trabalhos realizados nas áreas de gestão de pessoas e recursos humanos, torna-se relevante, pois proporciona ao pesquisador, a compreensão do que vem sendo publicado nos últimos anos. De acordo com Mugnaini (2006) nas últimas décadas o Brasil apresenta significativos índices de geração, publicação e avaliação da produção científica.

O presente estudo, teve a finalidade de realizar uma análise bibliométrica dos artigos sobre as temáticas, gestão de pessoas e recursos humanos publicados no EnANPAD de 2011 a 2016. Podendo assim, contribuir com a possível verificação da evolução dos estudos relacionados com áreas temáticas destacadas, bem como, identificar as bases metodológicas que apresentaram maior frequência no momento

da construção dos estudos selecionados. Segundo Ravelli et al. (2009) as análises bibliométricas são necessárias para conhecer e avaliar o nível de evolução da produção e da qualidade das pesquisas. Tais estudos também proporcionam uma visualização do que está sendo formulado no campo acadêmico e científico, podendo servir de base para outros estudos.

O presente estudo torna-se relevante para o Curso de Administração, devido ao papel que a temática gestão de pessoas desempenha durante o caminho percorrido pelos acadêmicos na graduação. Como administradores, os estudantes nos diversos segmentos da sociedade provavelmente irão se deparar com questões relacionadas a diferentes variáveis e fatores (valores, crenças) que exercem influência sobre a sua posição como agentes colaboradores das organizações, com isso se faz necessário o desafio sobre o entendimento do que é desenvolvido e publicado na área.

Segundo Lourenço et al. (2012) é interessante entender a evolução das publicações, não somente em número, mas também a qualidade das mesmas. Devido ao aumento no volume de publicações na área de administração, pesquisadores têm feito esforços para elaborar balanços críticos das publicações científicas nas áreas da administração, com o objetivo de avaliar a qualidade dos trabalhos que estão sendo produzidos. No Brasil, trabalhos deste tipo buscam levantar algumas conclusões sobre campos do conhecimento ou disciplinas, utilizando a bibliometria como instrumento de pesquisa.

O presente estudo contribuiu para a capacitação técnica da aluna no campo científico, pois esta esteve em contato com diferentes modelos de pesquisa, sendo que esses modelos ajudarão a aperfeiçoar as ferramentas de pesquisa bem como também contribuiu para capacitação no campo da pesquisa científica, como também, proporcionou a construção de novos conhecimentos, a partir do momento da análise dos estudos destacados pela presente pesquisa, podendo servir de auxílio para pesquisas futuras.

Os estudos bibliométricos representam uma contribuição para a academia brasileira, pois apesar de ter existido evolução, ainda existe certa carência na produção de estudos e pesquisas em algumas áreas mais ligadas a recursos humanos (VIEIRA; FISCHER, 2005).

Dessa forma, vem a colaborar para melhorar a avaliação e compreensão dos artigos publicados na área de gestão de pessoas e suas contribuições para o

aperfeiçoamento do tema, apresentando um perfil da produção acadêmica publicada entre 2011 a 2016.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção apresenta a fundamentação teórica utilizada na condução da pesquisa. A seguir será desenvolvida uma breve conceituação sobre gestão de pessoas como também sobre bibliometria, e também, serão apresentados artigos relacionados ao tema bibliometria em administração e bibliometria em gestão de pessoas.

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

A maneira como as empresas administram seu quadro de pessoal vem passando por inúmeras mudanças. Na atualidade existe um grande esforço para repensar o papel das pessoas e das organizações em relação ao trabalho (DUTRA, 2011).

A expressão gestão de pessoas vem para substituir o termo Administração de Recursos Humanos, que ainda é o mais utilizado para denominar as formas de trabalhar com as pessoas nas organizações. Uma justificativa para essa mudança de nomenclatura seria o fato de que o termo administração de recursos humanos é muito limitante, pois passa a ideia de que as pessoas que trabalham nessas organizações são vistas como recursos no mesmo nível dos materiais e financeiros (GIL, 2012).

Devido as mudanças ocorridas na forma que as organizações tem gerido seu capital humano vem-se cada vez mais realizar estudos na área, e de acordo com Cardoso, Silva e Nagai (2014) os estudos que envolvem aspectos quantitativos e qualitativos vem sendo usado para complementar as perspectivas dos fenômenos estudados.

Desta maneira estudos na área de gestão de pessoas vem se tornando importantes devido às mudanças que vem ocorrendo no ambiente profissional, tornando a área de gestão de pessoas mais estratégica, não voltando apenas aos lucros, mas também possíveis melhorias no desenvolvimento das atividades pelos indivíduos e sentem em relação ao trabalho desempenhado.

2.2 BIBLIOMETRIA

De acordo com Teixeira, Iwamoto e Medeiros (2013, p. 4), “a bibliometria nasceu nos anos sessenta e foi assim nomeada por Pritchard (1969), por ter caráter quantitativo, orientou a formulação de leis matemáticas, cujo objetivo é o de mensurar a produção científica”. Para Venâncio et al. (2014, p.10), “a bibliometria é um tema da área da biblioteconomia que representa um conjunto de leis e princípios empíricos que contribuem para estabelecer os fundamentos teóricos da Ciência da Informação”.

Inicialmente era utilizada como indicador de livros (quantidade de edições e exemplares, quantidade de palavras contidas nos livros, espaço ocupado pelos livros nas bibliotecas, estatísticas relativas à indústria do livro), foi aos poucos estudando outros formatos de produção bibliográfica, como os artigos de periódicos, começando também a analisar a produtividade de autores e o estudo de citações (ARAUJO, 2006).

Guedes e Borshiver (2005) definem a bibliometria como uma ferramenta estatística que permite gerar diferentes tipos de indicadores de tratamento e de conhecimento, principalmente em sistemas de informação e de comunicação científicos, tecnológicos e de produtividade, necessários ao planejamento, avaliação e gestão da ciência e da tecnologia, de uma determinada comunidade científica ou país. Também vem a ser um instrumento quantitativo, possibilitando minimizar a subjetividade e produzindo conhecimento em determinada área de estudo.

Segundo Marcelo e Hayashi (2013)

Embora a Bibliometria tenha sua maior aplicação nos campos da Ciência da Informação, é possível aplicá-la em várias áreas do conhecimento a fim de explorar o impacto da produção de um determinado campo de conhecimento, a produção e produtividade de um conjunto de investigadores, por meio da construção de indicadores bibliométricos. (MARCELO; HAYASHI, 2013, p.143).

Segundo Okubo (1997 apud MARCELO e HAYASHI, 2013), os indicadores bibliométricos podem ser divididos em: indicadores de produção científica, que são desenvolvidos a partir da contagem do número de publicações por tipo de documentos (livros, artigos, publicações científicas, relatórios etc.), e indicadores de citação, analisados a partir da contagem do número de citações feitas por uma publicação de artigo em periódico.

Para Guedes e Borshiver (2005) os questionamentos teóricos, práticos e descritivos da bibliometria auxiliam para que exista a adequada mensuração da informação e produção de indicadores, que atuam como ferramenta de relevância para a cadeia de tomada de decisão em sistemas de recuperação de informação, de avaliação e de comunicação científica.

A bibliometria sendo um instrumento de análise da produtividade científica auxilia para que a qualidade dos trabalhos publicados nas áreas estudadas se torne algo tangível, podendo ser analisada tanto sua metodologia, verificando as mais utilizadas, como também, autores mais citados e referências que obtiveram maior frequência, contribuindo assim, para a melhoria e também para a confiabilidade nos trabalhos publicados.

2.3 ESTUDOS BIBLIOMÉTRICOS EM ADMINISTRAÇÃO

De acordo com Souza et al. (2013), a geração do conhecimento científico se dá devido ao trabalho de pesquisadores, que têm como principais responsabilidades a publicação em periódicos e eventos dos resultados encontrados em suas pesquisas.

Para Cardoso, Silva e Nagai (2014),

Um olhar mais abrangente sobre o processo científico na produção do conhecimento, incluindo pressupostos ontológicos, epistemológicos e metodológicos, pode oportunizar diálogos entre diferentes visões e contribuir para um entendimento compartilhado sobre a área do saber em administração. Reflexões quanto às contribuições teóricas e práticas e como se dá o compartilhamento do conhecimento podem contribuir para um processo revisional dos estudos em administração em termos de coerência, rigor, relevância e aplicabilidade, assim como indicar um possível estágio do desenvolvimento científico da área (CARDOSO; SILVA; NAGAI, 2014, p. 03).

Dessa forma, se fez necessário fazer um levantamento teórico sobre estudos anteriores na área de Administração, e para isso foram selecionados artigos no Google acadêmico, utilizando as palavras-chaves “bibliometria e administração” e “estudos bibliométricos em administração”. A seguir serão apresentados os principais resultados encontrados.

Bertero, Caldas e Wood Junior (1999) procuraram debater a produção científica em administração. Como primeiro passo, foi observado que a produção brasileira em administração é de qualidade duvidosa e pouco original. Boa parte da

produção acadêmica utiliza como referências obras de autores americanos de foco gerencialista e de baixa qualidade, mais próprios de livrarias de aeroportos do que de bibliotecas universitárias.

Gallon et al. (2008) tratou do tema da produção científica em Administração direcionado a temática ambiental, foi observado crescente número de publicações nos anos de 2000 a 2006 que foram os anos analisados o que evidencia a consolidação do tema. Ressalta-se também como aspecto positivo, o fato de se identificar alguma perspectiva de inserção internacional, apesar de constatar o uso muito forte de livros, produção consolidada, mas que não reflete necessariamente o estado da arte da temática.

Walter et al. (2010) tiveram como objetivo, analisar a cooperação entre pesquisadores de diferentes instituições. Observou-se que existe uma diversidade no perfil das instituições, enquanto algumas se associam a outras instituições em publicações, outras publicam quantidades consideráveis de estudos internamente. Essas associações entre diferentes instituições é um importante mecanismo para a troca de informações e conhecimento com diferentes grupos de pesquisadores, sendo que essas interações podem contribuir para a construção do conhecimento na área que esta sendo estudada.

Pereira, Passos e Carvalho (2010) fizeram um estudo sobre a produção científica brasileira em administração considerando a cultura organizacional com objetivo de mapear a produção nacional de artigos acadêmicos em periódicos de Administração entre os anos de 1998 a 2009. Como principais resultados, destacam-se que os trabalhos geralmente são publicados por homens, doutores, de restritas instituições de ensino e pesquisa das regiões Sul e Sudeste do Brasil, e que além do tema cultura organizacional citam também temáticas como mudança e identidade organizacional. As referências utilizadas pelos trabalhos são artigos e livros internacionais publicados em sua maioria entre 1991 a 2002, com o volume maior em 1997 e muito heterogênea.

No trabalho de Espartel et al. (2011) foram analisados os artigos publicados em congressos promovidos pela ANPAD de 2001 a 2010, sobre a co-autoria em pesquisas na área de Administração e Contabilidade e obteve-se como resultados, que grande parte dos trabalhos produzidos em Administração no Brasil, na última década, utiliza a co-autoria. Quanto ao formato desses artigos, nota-se que a co-autoria aparece com maior frequência nos estudos de caráter empírico, enquanto os

estudos teóricos são desenvolvidos, em sua maioria, por um único autor. Entre os empíricos realizados em co-autoria, também existem diferenças, sendo que os trabalhos quantitativos apresentaram uma média de autores superior à dos artigos qualitativos.

Fadul, Silva e Cerqueira (2011) realizaram uma análise do campo da Administração Pública utilizando a produção científica publicada nos anais do Encontro de Administração Pública e Governança (EnAPG). Foram inicialmente levantados todos os artigos publicados nos EnAPGs, realizados em 2004, 2006, 2008 e 2010, totalizando quinhentos e setenta e seis artigos. Procurou-se, neste trabalho, apresentar o que está sendo produzido na área de Administração Pública, os resultados mostram uma variedade de assuntos abordados, mas indicam que essa produção parece não desenvolver determinados conceitos. Indicam a ausência de discussão e aprofundamento teóricos mais efetivos, tornado assim, preocupante o futuro do campo, pois as discussões realizadas nos trabalhos analisados parecem não contribuir para o seu fortalecimento, ao contrário, tornam-no frágil, indefinido e dependente de outros campos.

Hid, Nascimento e Oliveira (2012) fizeram uma análise no *Web of Science* nos anos de 1991 e 2012, trazendo um balanço sobre o desenvolvimento de artigos com a temática desenvolvimento sustentável na área de Administração, verificando assim, as características principais de sua propagação no mundo acadêmico internacional. Diante disso, constataram que a temática destacada, apresenta-se como um assunto de interesse variado em diversas instituições, apresentando um crescimento constante ao longo dos anos.

Lourenço et al. (2012) analisaram trezentos e quarenta e nove artigos extraídos dos anais do EnANPAD e do EnEPQ e em periódicos da área de Administração nos anos de 1997 a 2010, e partiram do objetivo de conhecer as características do ensino de graduação em Administração no Brasil. A análise dos dados observou que se apresenta significativa a preocupação, por parte da comunidade acadêmica brasileira, com relação a temática do ensino, levando em conta a considerável quantidade de artigos publicados no intervalo de tempo, em outras palavras, mais de trezentos trabalhos foram publicados entre os anos analisados.

No estudo de Cassundé e Cassundé Junior (2012) foi feita uma análise de quarenta e oito artigos da ANPAD sobre o ensino EAD em Administração, nos anos

de 1998 e 2011. Percebeu-se que, através das análises realizadas, não há predominância de publicações em nenhum dos eventos específicos da ANPAD, no entanto, a maioria dos artigos trata dos aspectos pedagógicos da educação. Ainda se ressalta que, a maioria dos artigos possuía três ou mais autores, sugerindo que possa haver grupos de pesquisa produzindo e publicando sobre o tema. No entanto, não há continuidade de produção/publicação por parte dos autores, como também, uma forte concentração de artigos em poucos centros de pesquisa.

Teixeira, Iwamoto e Medeiros (2013) estudaram os artigos publicados no EnANPAD e tiveram como objetivo a discussão da produção de estudos bibliométricos em Administração no Brasil, fazendo uma análise sobre o emprego da bibliometria e sugerindo alternativas para o emprego de técnicas de modo que atendam a finalidade de subsidiar a pesquisa em Administração. Os resultados mostraram que os artigos contemplam categorias que nem sempre são observadas pela bibliometria, o que revela que esse tipo de técnica não atende completamente às necessidades dos pesquisadores que as empregam, os autores sugerem que os estudos bibliométricos finalizem a sua análise e mostrem não apenas os aspectos dominantes, mas também os menos presentes ou ausentes, apontando para agendas de pesquisa inovadoras, para alternativas e realidades aparentemente invisíveis.

Souza et al. (2013) analisaram trezentos e três artigos da base de dados da CAPES, dos anos de 1998 a 2009. Foram verificadas as características da produção científica das teses e dissertações, que tratavam do tema sustentabilidade ambiental em programas *stricto sensu* de administração do Brasil. Os resultados da pesquisa mostram que houve crescimento do volume total de teses e dissertações no Brasil, principalmente nos últimos cinco anos da análise. De acordo com os dados obtidos, existe a predominância de teses e dissertações voltadas para os temas: gestão ambiental, desenvolvimento sustentável, sustentabilidade empresarial, gestão de resíduos, marketing verde, turismo sustentável, sistema de gestão ambiental, mecanismo de desenvolvimento.

Oliveira e Sales (2014) tiveram como objetivo de estudo, levantar o perfil dos pesquisadores que realizam estudos bibliométricos na área da Administração a partir do Portal Inovação. Os pesquisadores pretendiam conhecer os autores, por meio da identificação de fatores como, gênero, as instituições em que o pesquisador estava vinculado e a frequência com que a palavra “estudos bibliométricos” havia sido

citada no perfil do pesquisador. Dos cento e trinta e nove autores encontrados, foi observado que a maioria dos deles é do sexo masculino (53,2%) e com titulação de mestre (62,6%). Os temas mais utilizados pelos autores, no momento da construção dos estudos bibliométricos foram: contabilidade de custos, contabilidade gerencial, custeio ABC, auditoria; contabilidade; estratégia; governança corporativa, sustentabilidade ambiental.

Siegler, Biazzin e Fernandes (2014) estudaram setenta e oito artigos advindos de periódicos internacionais e tiveram como objetivo, resgatar uma reflexão sobre a fragmentação da ciência. Os resultados obtidos revelaram a complexidade em estruturar de maneira simultânea a interação entre estudiosos de campos de pesquisa segregados, distanciados por diferentes fatores desde a sua origem, seja por utilizar uma base metodológica preferida. Ainda segundo os autores, o alto incentivo à comunidade acadêmica em inovar contribui para que a ciência administrativa produza uma coleção de tópicos confusos.

Ferreira et al. (2015) analisaram oitenta e três artigos publicados na ANPAD de 2008 a 2012 sobre a prática da sustentabilidade com relação a percepção dos pesquisadores da área de Administração. O estudo buscou a percepção dos administradores sobre o tema e como este vem sendo trabalhado a partir da aplicabilidade de suas conceituações junto às práticas organizacionais. Com a análise dos artigos se percebeu a evolução e o foco das pesquisas, sendo que estas estão voltadas para a possibilidade de encontrar relação entre a realização de ações sustentáveis por parte da organização e o retorno financeiro que essas práticas poderiam trazer para a organização, tudo isso, através de ações que promovam a sustentabilidade.

Oliveira et al. (2016) fizeram uma análise de sessenta artigos dos anais do EnANPAD e cento e oitenta e seis artigos dos anais do EnEGEP (Encontro Nacional de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade), buscando fazer um comparativo bibliométrico dos anais de congressos brasileiros na área de administração e engenharia de produção tendo em vista a temática sobre o gerenciamento de projetos. Observou-se um crescimento do gerenciamento de projetos no Brasil, que pode ser constatado de diferentes maneiras. A primeira estaria relacionada com associações profissionais que vem ganhando espaço e se multiplicando no contexto nacional. A segunda seria, pela frequência da realização de simpósios, seminários e congressos sobre a temática exclusiva do

gerenciamento de projetos. A terceira deu-se devido às escolas de administração de empresas, que ofertam programas de pós-graduação em gerenciamento de projetos, em cursos que atraem público de diferentes formações. A quarta, torna-se evidente pela quantidade de profissionais que buscam obter certificações profissionais com foco na disciplina do gerenciamento de projetos. E a quinta, estaria ligada às empresas que investem na capacitação de pessoal, na criação de escritórios de projetos, na implantação de gestão de portfólios e programas, na mensuração do nível de maturidade em gerenciamento de projetos e na implantação de softwares específicos.

Com o aumento das publicações na área de administração é necessário um balanço crítico do que está sendo produzido. De acordo com os artigos apresentados, a produção acadêmica em administração apresenta predominância masculina nas autorias, com a presença de um grande número de trabalhos utilizando co-autoria. Observa-se ainda, que a relação entre a área de Administração e a questão ambiental também vem sendo debatida pelos autores, mostrando um aumento significativo na produção nos últimos anos, levando em consideração, como essa área está sendo vista pelos administradores.

2.4 ESTUDOS BIBLIOMÉTRICOS EM GESTÃO DE PESSOAS

Em outros estudos, verificou-se que a produção acadêmica sobre o tema “Gestão de Pessoas” e “Recursos Humanos” já foi examinada com uso da análise bibliométrica conforme apresentado a seguir.

Caldas, Tonelli e Lacombe (2003) fizeram uma análise dos artigos aceitos no EnANPAD na década de 1990, na área de recursos humano, analisando a temática, base epistemológica, metodologia, padrão de referência bibliográfica e demografia de autoria. O estudo revelou uma imagem preocupante da produção em recursos humanos no período. Como resultados, observou-se que as pesquisas cresceram mais no volume do que na qualidade, de temática diluída e fronteira em disputa, funcionalista, metodologicamente questionável, com predominância de pesquisa qualitativa sem maior pretensão indutiva, há predomínio absoluto da referência bibliográfica de outros países, e por fim, concentrada na origem por um conjunto extremamente limitado tanto de autores (21% da produção feita por sete autores, e

28% por doze pesquisadores), quanto de instituições de origem (52% dos trabalhos oriundos de apenas três programas).

Tonelli et al. (2003) estudaram a temática, levando em consideração elementos como, base epistemológica, orientação metodológica e demografia de autoria de cento e vinte sete artigos, publicados em quatro revistas acadêmicas brasileiras de administração - RAE, RAC, RAP e RAUSP e os duzentos e noventa veiculados no EnANPAD no período de 1990 a 2000. Os resultados mostram que, a produção na área aumentou significativamente em volume, porém o perfil acadêmico de recursos humanos no Brasil é preocupante: sua finalidade temática é contestada pelo recente crescimento e autonomia do campo de comportamento organizacional; sua base epistemológica é eminentemente funcionalista; a base metodológica é frágil, com o predomínio de estudos de caso apenas ilustrativos de teoria consolidada, estudos tipo *survey*, revelaram uma contradição com a linha epistemológica escolhida pela área. A pouca diversidade de origem, também é fator preocupante, porque não aponta tendências de superação dos problemas da área, sendo que 65% da produção vêm de apenas sete programas de pós-graduação.

Tonelli et al. (2004) analisaram a evolução das temáticas e dos autores que compõem o que hoje constituem as áreas de Comportamento Organizacional e Gestão de Pessoas, antes da divisão da área de Recursos Humanos realizada nos anos de 1991 a 2003. Buscou-se, analisar a divisão da área de Recursos Humanos que originou, conforme definição no artigo, “dois filhotes” que seriam as áreas: Comportamento Organizacional e Gestão de Pessoas; e Relações de Trabalho. O objetivo foi analisar como se deu tal divisão temática, através da evolução dos objetos e das autorias dos dois sub-campos quando estavam unidos e depois da cisão. O artigo concluiu que a separação dos dois campos foi mais burocrática do que substantiva, a tornando mais aparente do que real.

Já Fiuza et al. (2010) analisaram cento e oito artigos com objetivo de apresentar o cenário dos estudos sobre políticas de gestão de pessoas, mostrando os resultados de uma revisão bibliográfica. Foi verificado que a maioria da produção era qualitativa, sendo as políticas de treinamento e desenvolvimento as mais estudadas, a responsabilidade social está entre as políticas emergentes para a gestão de pessoas.

Barreto et al. (2011) tiveram como objetivo fazer uma análise dos temas emergentes em gestão de pessoas, nos anos de 2005 a 2009, contemplando assim,

três periódicos internacionais dedicados à área de gestão de pessoas o International Journal of Human Resource Management (IJHRM), o Human Resource Management (HRM), o Human Resource Management Review (HRMR). Após análise dos artigos, verificou-se que os temas gestão de pessoas internacional, gestão estratégica de pessoas, aprendizagem organizacional e gestão da diversidade, respectivamente, foram os mais frequentes dentro de método utilizado. Sobre os aspectos metodológicos, a abrangência analítica mais frequente foi a nacional; a natureza da maioria das pesquisas investigadas era exploratória; o perfil metodológico predominante, nos estudos, foi o teórico empírico; e a abordagem predominante foi a quantitativa.

Mascarenhas e Barbosa (2013) então, analisaram quatro aspectos dos estudos em gestão de pessoas: sua contribuição, referencial teórico, procedimentos metodológicos e discussão. A análise abrange os artigos publicados nos periódicos nacionais de maior impacto, entre 2000 e 2010. Seus resultados indicam que, na introdução, há predomínio dos objetivos dos artigos e alguns estudos não fazem uso da literatura atualizada. Sobre o referencial teórico poucos artigos alegaram explicitamente recuperar ou integrar abordagens teóricas, há o uso constante de levantamentos conceituais, tipologias, contextualizações históricas, estudos empíricos anteriores e conteúdos prescritivos reforçando o caráter descritivo dos referenciais teóricos. Na metodologia as estratégias de pesquisa mais frequentes foram: estudos de caso, levantamentos *survey* submetidos à análise multivariada, estudos de validação de escalas, análise de dados qualitativos e estratégias quali-quantitativa em estudos exploratórios e descritivos.

Gallon et al. (2013) realizaram um estudo sobre o que foi publicado sobre gestão de pessoas na área de Produção/Operações em dois eventos, o EnANPAD e o EnEGEP. Dessa maneira, foram levantados cento e noventa e dois artigos, publicados nos anos de 2000. Verificou-se que, os assuntos mais frequentes foram: Gestão de Recursos Humanos, Gestão por Competências, Aprendizagem Organizacional, Qualidade de Vida no Trabalho e Educação e Treinamento e Desenvolvimento. Constatou-se que, quanto mais a área de gestão de pessoas torna-se estratégica, mais consegue-se formar parcerias com as outras áreas, o que pode ser relacionado ao fato de que as outras áreas também estão publicando sobre temas ligados à gestão de pessoas. De acordo com a análise feita, a área de gestão de pessoas está sendo discutida em estudos na área de Produção, pois esta vem

demonstrando interesse em entender melhor, a influência das pessoas no intuito do aperfeiçoamento da produtividade das organizações.

Venâncio et al. (2014) tiveram como objetivo analisar a produção científica sobre gestão de pessoas nos anais do EnANPAD no período de 2001 a 2010, analisando sessenta e cinco artigos. Obteve-se como resultados, artigos com a palavra-chave “recursos humanos” predominando durante a primeira metade da década. Logo após, observou-se um aumento de publicações com a palavra “gestão de pessoas”. Sobre as estratégias de pesquisa utilizadas, notou-se a dominância de pesquisas bibliográficas. Já em relação às abordagens metodológicas destacaram-se a qualitativa. Joel de Souza Dutra da Universidade de São Paulo – USP apareceu como o autor mais citado, trinta e uma vezes nos artigos analisados.

Parente e Fischer (2014) realizaram um estudo bibliométrico sobre a literatura nacional e internacional entre os anos de 2001 e 2011, analisando setenta e dois trabalhos de vinte e oito meios de publicação diferentes, sobre a relação entre recursos humanos e sustentabilidade. Notou-se uma evolução na publicação, passando de dois trabalhos em 2003 para onze em 2011. E tanto a literatura nacional, quanto a internacional, está interessada em estudar esta relação. A primeira produziu trinta e sete artigos e a segunda, trinta e cinco, mas os trabalhos internacionais possuem um embasamento teórico mais sólido. Em geral, os pesquisadores brasileiros utilizam referências diferentes dos estudos internacionais, além de pouco publicar internacionalmente. Por fim, entende-se que a produção que envolve RH e sustentabilidade cresce a cada ano.

Quishida e Andrade (2014) identificaram os temas para os quais as principais publicações de Gestão Estratégica de Recursos Humanos se concentraram, em âmbito nacional e internacional, nos anos de 2001 a 2011. Para tal pesquisa, foram propostos sete eixos temáticos em GERH. São eles: perspectiva contingencial e alinhamento; criação de contribuições estratégicas; componentes e estrutura do sistema de RH; expansão do escopo da GERH; implementação e execução de práticas de RH; questões metodológicas. A distribuição dos artigos por tema e por ano revelou que a criação de contribuições estratégicas foi o único tema que apresentou publicações em todos os anos, respondendo por mais da metade (52%) dos cento e quatorze artigos analisados no período considerado. Os anos de 2001, 2005 e 2011 foram os anos que apresentaram maior quantidade de publicações. O tema gestão de pessoas, se desenvolveu consideravelmente desde seu surgimento,

nos anos de 1980, tornando-se uma importante linha de pesquisa em gestão de recursos humanos. Com base na análise das publicações nacionais e internacionais, foi possível afirmar que, a GERH consiste em um campo amplo e dinâmico, apresentando características nítidas, a ponto de ser desmembrado em temas e subtemas de pesquisa.

Cardoso, Silva e Nagai (2014) apresentam um panorama das publicações no SemeAD (Seminário de Administração) sobre recursos humanos (2000 a 2007) e gestão de pessoas (2008 a 2013). Algumas de suas observações sobre o período analisado evidenciam que a área destacada, passou a publicar mais entre 2000 e 2013, sendo que foram publicados quatrocentos e noventa e um artigos, nas áreas de recursos humanos (cento e oitenta artigos entre 2000 e 2007) e gestão de pessoas (trezentos e onze artigos entre 2008 e 2013). Além da temática obter maior número de publicações, alguns aspectos acompanharam tal fato, entre eles, encontra-se o aumento no número de autorias por artigo e no número de citações especialmente a artigos, reduzindo percentualmente a utilização teórica de livros.

Macêdo et al. (2015) fizeram uma análise dos artigos publicados nos anais dos EnGPR, em todas as suas edições, totalizando assim, quatrocentos e quarenta artigos. Este estudo buscou identificar as tendências mais recentes das publicações, prevalecendo os artigos diretamente ligados à temática geral e ao crescimento da abordagem de temas emergentes da administração, como também, visualizar as contribuições dos pesquisadores nessa importante área da ciência organizacional. Observou-se como resultados principais, a predominância de estudos relacionados às convergências entre gestão de pessoas, relações de trabalho e comportamento organizacional e sobre prazer e sofrimento no trabalho, com ênfase metodológica nos estudos empíricos, de abordagem qualitativa, por meio de estudos de caso. A maioria dos trabalhos veio de pesquisadores da região Sudeste e as referências nacionais foram as mais usadas.

Utilizando o método bibliométrico verifica-se que, assim como os trabalhos publicados na área de administração os publicados em gestão de pessoas e recursos humanos utilizam abordagens tanto qualitativa como quantitativa, não apresentando sobreposição uma da outra. Observa-se que há aumento da produção em gestão de pessoas ao invés de ter como tema a questão dos recursos humanos, tal fato demonstra, que a área está modificando sua nomenclatura, também assim,

como nos trabalhos em administração há o crescimento em trabalhos com assuntos voltados para a sustentabilidade em gestão de pessoas.

3 MÉTODO

Esta seção apresenta a metodologia adotada neste estudo, bem como, apresentação e caracterização dos passos metodológicos, o tipo de pesquisa, os procedimentos para realização e também a forma como foram analisados os dados.

3.1 TIPO DE PESQUISA

Esta pesquisa é composta por uma análise bibliométrica na base de dados *online* da ANPAD, utilizando-se da opção de filtro para o EnANPAD nos anos de 2011 a 2016.

O presente estudo classifica-se como descritivo, pois seu objetivo é analisar a produção científica nos anais do EnANPAD, referente ao tema gestão de pessoas e recursos humanos, no período de 2011 a 2016. Gil (2009, p.70) relata que “a pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relações entre as variáveis”.

Para atingir o objetivo traçado neste estudo optou-se pela utilização do método bibliométrico, pois contribui para a disseminação do conhecimento científico produzido, como também é usada para medir os indicadores de produção dos estudos (FONSECA, 1986). Para Macias-Chapula (1998, p.134), a bibliometria “é o estudo dos aspectos quantitativos da produção, disseminação e uso da informação registrada”.

Utilizou-se a base de dados secundários, utilizando os estudos presentes na base de dados da ANPAD em seis anos (2011 a 2016) do evento. De acordo com Gil (2009) os dados secundários são aqueles arquivos já existentes, na forma de livros, revistas ou relatórios de pesquisas anteriores sobre o tema.

Em relação à abordagem do problema, a pesquisa caracteriza-se como quantitativa, pois segundo Machado Júnior et al. (2014, p.04) 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”.

3.2 PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

Criada em 1976, a partir da iniciativa dos oito programas de pós-graduação então existentes no Brasil, a ANPAD (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração) é atualmente o principal órgão da integração entre programas associados, grupos de pesquisa da área e a comunidade internacional. Um dos seus eventos de destaque é o Encontro da ANPAD – EnANPAD – de periodicidade anual, é considerado o evento de maior impacto da comunidade científica e acadêmica de administração no país (VENÂNCIO et al. 2014). Devido a esta relevância em âmbito nacional apresentada pelo EnANPAD, optou-se por realizar a presente pesquisa nesta base. Para tal estudo, definiu-se como período de abrangência, 2011 a 2016.

A busca foi realizada através da base de dados *online* da ANPAD no mês de agosto, utilizando-se da opção de filtro para o EnANPAD por meio das seguintes palavras-chave: “gestão de pessoas” e “recursos humanos”.

Para esta busca foi acessado o site da ANPAD (<http://www.anpad.org.br/~anpad>), no campo “sua pesquisa” foi selecionada a pesquisa avançada, e após no campo de busca digitada a palavra-chave “gestão de pessoas” clicando em filtro, então foram selecionados os anos de 2011 a 2016 no EnANPAD e clicado no link pesquisar. Para os resultados em recursos humanos foram utilizados os mesmos passos.

A seleção dos artigos obedeceu aos seguintes critérios: (1) ter sido publicado no período entre 2011 e 2016; e (2) ter como foco de pesquisa os temas gestão de pessoas ou que tratam da área de recursos humanos.

Nesta busca foram encontrados sessenta e seis artigos sendo que trinta e oito deles provindos da palavra-chave “gestão de pessoas” e vinte e oito de “recursos humanos”.

3.3 ANÁLISE DOS DADOS

Para análise dos dados foi utilizado tanto às publicações realizadas em gestão de pessoas como também artigos encontrados em recursos humanos, em alguns resultados estas aparecem separadamente.

Este estudo utilizou como base o estudo de Venâncio et al. (2014) e em alguns dos resultados encontrados foi feito um comparativo com os resultados encontrados no estudo feito pelo mesmo, onde foi realizado o mapeamento da produção acadêmica em gestão de pessoas no EnANPAD nos anos de 2001 a 2010, sendo que foram analisados sessenta e cinco artigos em dez anos do evento, vinte e nove artigos eram provenientes da palavra-chave “gestão de pessoas” e trinta e seis de “recursos humanos”. Considerando-se oportuno fazer este comparativo com os resultados dos estudos, optou-se por fazer uma análise dos anos de 2011 a 2016.

Para análise dos dados os artigos selecionados, estes foram tabulados utilizando de planilha eletrônica, disposto de acordo com o respectivo objetivo de análise.

Os artigos foram analisados visando atingir os objetivos propostos no estudo. Para a identificação da quantidade de artigos publicados sobre o tema no EnANPAD foi feito uso de planilha eletrônica onde os artigos foram organizados com nome e ano de publicação para após ser feita contagem destes.

Sobre estratégias metodológicas utilizadas, estas foram separadas em quantitativas, qualitativas e multimétodo para após isso ser analisadas as estratégias utilizadas pelas pesquisas.

Quanto as estratégias qualitativas, estas foram divididas em seis métodos de pesquisa como pode ser visto no quadro 1.

Quadro 1 - Estratégias qualitativas avaliadas.

ESTRATÉGIA QUALITATIVA	DEFINIÇÃO
Estudo de caso	Pode ser único ou múltiplo e compreende uma investigação empírica, com a lógica do planejamento, da coleta e da análise dos dados (YIN, 2005).
Ensaio teórico	Discussão formal e concludente que busca o esgotamento de uma temática, com aporte em documentação e bibliografias (RICHARDSON, 2007; BARDIN, 1977).
Análise de conteúdo	Metodologia usada para descrever, compreender e interpretar uma comunicação verbal ou não verbal, tendo como base documentos, filmes, cartas e livros (BARDIN, 1977; RICHARDSON, 2007).
Entrevista em profundidade	São entrevistas não estruturadas, em que o entrevistador qualificado faz uma pergunta ampla e o entrevistado relata de forma específica sobre o tema (MATTOS, 2010; RICHARDSON, 2007).
Análise documental	Consiste em identificar, verificar e apreciar os documentos (registros escritos) com finalidade específica (OLIVEIRA, 2007; MOREIRA, 2005).

Fonte: Visentini, Dill e Dalcin (2016).

As estratégias quantitativas foram separadas em dez métodos de análise podendo ser verificadas no quadro 2.

Quadro 2- Estratégias quantitativas avaliadas.

ESTRATÉGIAS QUANTITATIVAS	DEFINIÇÃO
Estatística descritiva	Organiza e descreve os dados de três maneiras: por meio de tabelas, gráficos e medidas descritivas; contagens de frequência; e medidas de tendência central (HAIR Jr. <i>et al.</i> , 2005b).
Análise fatorial	Resume um grande número de variáveis originais em um número pequeno de vários entendimentos de dados (LATIF, 1994).
Análise de confiabilidade	Utilizada para medir a confiabilidade de um instrumento de validação, como, por exemplo, o Alfa de <i>Cronbach</i> , que avalia a magnitude em que os itens de um instrumento estão correlacionados (CORTINA, 1993; RICHARSON, 1989).
Análise de correlação	Técnica associativa que ajuda a determinar se há uma relação coerente e sistemática entre duas ou mais variáveis. O coeficiente de correlação de <i>Pearson</i> é o mais comum (HAIR Jr. <i>et al.</i> 2005a).
Estatística não paramétrica	Os testes não paramétricos são aplicados a uma diversidade de situações, porque não exigem a normalidade dos dados. Como exemplo, podem se citar: qui-quadrado, Kruskall-Wallis e modelos lineares generalizados (FIELD, 2009; HAIR Jr. <i>et al.</i> , 2005a).
Regressão linear múltipla	Ferramenta que analisa a relação entre duas ou mais variáveis, de modo que uma variável possa ser explicada (variável dependente) pelas outras variáveis (independentes) (PAULA, 2004; HAIR Jr. <i>et al.</i> , 2005b).
ANOVA	Técnica paramétrica univariada, sendo designada especificamente para testar se duas ou mais populações têm a mesma média (WEBSTER, 2006).
Modelagem de equações estruturais	Avalia, simultaneamente, relações entre múltiplos construtos, com base em métodos estatísticos, correlações e análise de regressão, incluindo variáveis latentes dependentes e independentes, e avalia erros de medidas nas variáveis, possibilitando, assim, a análise de múltiplos parâmetros, suas causas, sua simultaneidade e sua interdependência (KLEM, 2006; HAIR Jr. <i>et al.</i> , 2005a).

Fonte: Visentini, Dill e Dalcin (2016).

A análise da relação entre artigos publicados e número de autores por artigo foi feita através da leitura dos artigos onde estes foram organizados com nome do artigo, número de autores e ano em que foram publicados para após esse momento, ser realizada a análise e a discussão dos mesmos.

Quanto à classificação das referências bibliográficas utilizadas pelos artigos pesquisados, estes foram classificados através dos meios de publicação: livros, dissertações, teses, sites, revistas científicas, anais e outros (dicionários, leis, documentos oficiais, e-mails), sendo feita a contagem da quantidade de vezes que estas referências apareceram nos artigos selecionados.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Para análise dos dados deste estudo foram utilizados sessenta e seis artigos extraídos dos anais EnANPAD nos anos de 2011 a 2016. A análise foi feita a partir do número de artigo, estratégias metodológicas adotadas, número de estratégias utilizadas, número de autores por artigo e referências mais usadas.

4.1 NÚMERO DE ARTIGOS PUBLICADOS

A tabela 1 mostra a quantidade de artigos publicados nos seis anos que foram analisados, foram utilizados artigos que tivessem a palavra-chave gestão de pessoas ou recursos humanos.

Tabela 1- número de artigos publicados no EnANPAD

	Gestão de pessoas		Recursos humanos		Total	
	N	%	N	%	N	%
2011	6	15,8	4	14,2	10	15,1
2012	11	28,9	1	3,5	12	18,1
2013	7	18,4	6	21,4	13	19,6
2014	7	18,4	5	17,8	12	18,1
2015	6	15,8	7	25,0	13	19,6
2016	1	2,6	5	17,8	6	9,0
Total	38	100	28	100	66	100

Fonte: Elaborada pela autora, 2017.

Dentre os artigos filtrados, foram encontrados sessenta e seis publicações, sendo que trinta e oito desses em gestão de pessoas e vinte e oito em recursos humanos.

Referente aos artigos encontrados com a palavra-chave gestão de pessoas é possível identificar que em 2012, houve o maior número de publicações com 28,9% do total, seguido por 2013 e 2014 com 18,4% cada um, logo após vem os anos de 2011 e 2015 representando 15,8%, e por último o ano de 2016 com apenas um artigo publicado, apresentando o percentual de 2,6% do total de artigos encontrados.

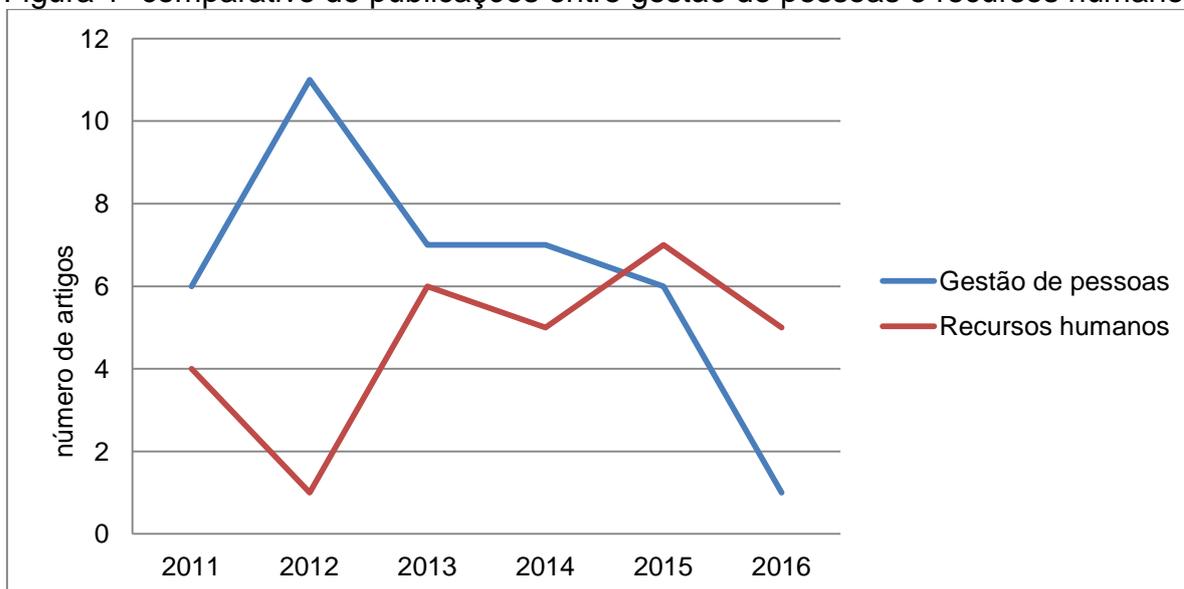
Dos vinte e oito artigos com a palavra-chave recursos humanos, o ano em que obteve o maior número de publicações foi 2015, com 25,0% do total de artigos publicados, seguido por 2013 que ficou com 21,4 %, logo após aparecem os anos de 2014 e 2016 com cinco artigos publicados representando 17,8%, 2011 vem logo após com 14,2% das publicações e por último, 2012 com apenas um artigo publicado neste ano.

Para fazer um comparativo entre os anos, foi utilizado o estudo realizado por Venâncio et. al. (2014). Tal pesquisa analisou as publicações do EnANPAD nos anos de 2001 a 2010 encontrando sessenta e cinco artigos, vinte e nove com a palavra-chave gestão de pessoas e trinta e seis em recursos humanos. Analisando os seis anos seguintes, notou-se determinada evolução na área, pois em dez anos de evento foram encontrados sessenta e cinco artigos e em seis anos a que esse estudo se propôs a analisar, foram encontrados sessenta e seis artigos na área.

Destaca-se a evolução de publicações, principalmente na busca em gestão de pessoas, fato que pode ser explicado, por meio da visualização dos anos 2001 a 2010, momento pelo qual foram encontrados vinte e nove estudos. Já nos anos de 2011 a 2016 obteve-se trinta e oito artigos, nove a mais que o estudo anterior. No que diz respeito a área de recursos humanos, aconteceu uma diminuição no número de publicações, sendo de trinta e seis (2001 a 2010) para vinte e oito (2011 a 2016).

Para melhor visualização, a figura 1 faz o comparativo entre as publicações de gestão de pessoas e recursos humanos nos anos de 2011 a 2016.

Figura 1- comparativo de publicações entre gestão de pessoas e recursos humanos



Fonte: Elaborada pela autora, 2017.

Observando graficamente a evolução das temáticas nos anos de 2011 a 2016, é possível identificar um período de crescimento na área de gestão de pessoas no ano de 2012, passando de seis para onze artigos publicados, retornando a estabilizar nos anos seguintes e tendo uma queda significativa no ano de 2016 com apenas um artigo publicado. Já a temática relacionada a recursos humanos,

2012 foi o ano que possui o menor número de publicações, contabilizando apenas um artigo, voltando a ter crescimento nos anos seguintes, ficando com maior número de publicações que gestão de pessoas nos de 2015 e 2016, percebe-se que quando uma temática está em queda a outra volta a crescer. No estudo de Venâncio et. al. (2014) os artigos em gestão de pessoas tiveram queda nos anos de 2008 e 2009, essa queda segundo o autor pode estar relacionada a quesitos contextuais.

4.2 ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS ADOTADAS

Referente às estratégias metodológicas adotadas, a tabela 2 traz o número de vezes em que as estratégias quantitativas, qualitativa e multimétodo foram adotadas nos artigos analisados.

Tabela 2 - estratégias metodológicas adotadas pelos artigos analisados

	Quantitativo		Qualitativo		Multimétodo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Gestão de pessoas								
2011	-	-	5	13,1	1	2,6	6	15,8
2012	6	15,8	5	13,1	-	-	11	28,9
2013	1	2,6	6	15,8	-	-	7	18,4
2014	2	5,2	5	13,1	-	-	7	18,4
2015	3	7,8	3	7,8	-	-	6	15,8
2016	-	-	1	2,6	-	-	1	2,6
Total	12	31,5	25	65,7	1	2,6	38	100,0
Recursos humanos								
2011	2	7,1	2	7,1	-	-	4	14,2
2012	1	3,5	-	-	-	-	1	3,5
2013	1	3,5	5	17,8	-	-	6	21,4
2014	1	3,5	3	10,7	1	3,5	5	17,8
2015	2	7,1	4	14,2	1	3,5	7	25,0
2016	1	3,5	3	10,7	1	3,5	5	17,8
Total	8	28,5	17	60,7	3	10,7	28	100,0
Total geral	20		42		4		66	

Fonte: Elaborada pela autora, 2017.

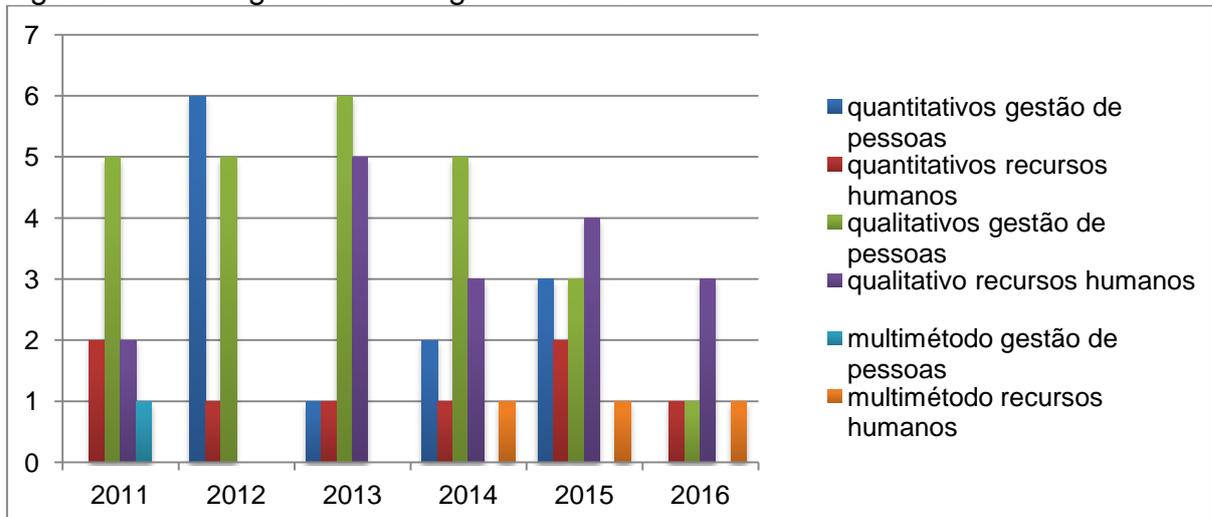
Dentre os artigos publicados no EnANPAD sobre gestão de pessoas, 31,5% adotaram a estratégia quantitativa, sendo 15,5% no ano de 2012, 7,8% em 2015, 5,2% no ano de 2014 e 2,6% em 2013. Os anos de 2011 e 2016 não apresentaram artigos com essa estratégia. Já 65,7% dos artigos utilizaram o método qualitativo, destaca-se o ano de 2013, que apresentou o maior número, contabilizando seis artigos 15,8%, 2011, 2012 e 2014 tiveram o mesmo índice 13,1% seguido do ano de 2016, com apenas um estudo, ou seja, o menor número de artigos que utilizaram tal

estratégia metodológica. Acrescenta-se ainda, que ano de 2011 um artigo utilizou ambos os métodos de pesquisa, totalizando assim, 2.6%.

Referente aos artigos com a temática de recursos humanos, apenas 28,5% utilizaram o método quantitativo, ficando 2011 e 2015 com dois artigos (7,1%) e o restante dos anos 2012, 2013, 2014 e 2016 com apenas um artigo cada, representando assim, 3,5% do total destacado. Quanto a estratégia qualitativa, 60,7% das publicações adotaram tal estratégica metodológica, ficando com maior número de publicações o ano de 2013 com 17,8%, seguido do ano de 2015 com quatro artigos 14,2%, 2014 e 2016 com o mesmo número de publicações 10,7% e 2011 com o menor número de publicações 7,1% o ano de 2012 não apresentou artigos com essa estratégia. Foram encontrados três artigos que utilizaram o multimétodo, sendo contabilizado em 2014, 2015 e 2016, um artigo em cada ano.

Para melhor visualização dos resultados encontrados nesta análise a figura 2 traz o comparativo entre as estratégias metodológicas adotadas.

Figura 2 - estratégias metodológicas adotadas



Fonte: Elaborada pela autora, 2017.

Através da figura 2 é possível verificar que os estudos quantitativos em gestão de pessoas são encontrados em maior número que os em recursos humanos, já os qualitativos a partir do ano de 2014 sofrem uma diminuição e em 2015 e 2016 ficam em menor número que as publicações em recursos humanos.

A título de comparação com o estudo Venâncio et al. (2014), os resultados encontrados apresentaram um percentual de 88,7%, dos sessenta e cinco artigos analisados, com a predominância da estratégia qualitativa. Desse modo, dos

sessenta e seis artigos analisados no presente estudo, a estratégia qualitativa representa um total de 63,6%, caracterizando assim, uma diminuição (25,1%) no uso deste método de pesquisa em relação ao outro estudo destacado. A respeito dos artigos quantitativos Venâncio et al. (2014) encontrou 11,3% com tal estratégia, já na presente pesquisa, foram encontrados 30,3% com análise quantitativas, observa-se assim, aumento (19,0%) significativo nos artigos utilizando a estratégia quantitativa. Acrescenta-se ainda, a presença de estudos com o multimétodo como metodologia, totalizando 6,0% do total analisado, sendo que nos anos de 2001 a 2010, analisado por Venâncio et al. (2014) este método de pesquisa não foi utilizado em nenhum artigo.

4.3 NÚMERO DE ESTRATÉGIAS QUANTITATIVAS UTILIZADAS

Devido ao fato de alguns artigos utilizarem mais de uma estratégia de análise, na tabela 3 é detalhado a distribuição dos artigos por número de estratégia de análise adotada em todas as edições que foram analisadas.

Tabela 3 - número de estratégias quantitativas

	Uma		Duas		Três		Quatro		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Gestão de pessoas										
2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2012	-	-	4	33,3	1	8,3	1	8,3	6	50,0
2013	-	-	-	-	-	-	1	8,3	1	8,3
2014	1	8,3	-	-	-	-	1	8,3	2	16,6
2015	1	8,3	1	8,3	-	-	1	8,3	3	25,0
2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	2	16,6	5	41,6	1	8,3	4	33,3	12	100,0
Recursos humanos										
2011	-	-	-	-	2	25,0	-	-	2	25,0
2012	-	-	-	-	1	12,5	-	-	1	12,5
2013	-	-	-	-	-	-	1	12,5	1	12,5
2014	-	-	-	-	1	12,5	-	-	1	12,5
2015	-	-	-	-	1	12,5	1	12,5	2	25,0
2016	1	12,5	-	-	-	-	-	-	1	12,5
Total	1	12,5	-	-	5	62,5	2	25,0	8	100,0
Total geral	3		5		6		6		20	

Fonte: Elaborada pela autora, 2017.

Dos doze artigos selecionados nas seis edições do evento em gestão de pessoas com a estratégia de análise quantitativa, 41,6% das publicações utilizaram duas estratégias de análise, quatro artigos no ano de 2012 e um em 2015, 33,3% utilizaram quatro estratégias sendo nos anos de 2012, 2013, 2014 e 2015 um artigo

a cada ano. Dois artigos utilizaram apenas uma, sendo essa estatística descritiva como única estratégia de análise e um artigo fez uso de três estratégias de análise.

Quanto às publicações quantitativas em recursos humanos, 62,5% fizeram uso de três estratégias de análise, 25,0% optaram por utilizar quatro estratégias e 12,5% utilizou apenas uma estratégia de análise sendo também a estatística descritiva.

4.4 CARACTERÍSTICAS DOS ESTUDOS QUANTITATIVOS

Sobre as estratégias quantitativas utilizadas nos artigos, a tabela 4 mostra o número de vezes ao ano em que cada uma das dez técnicas de pesquisa foram aplicadas tanto em gestão de pessoas como em recursos humanos.

Tabela 4 – estratégias quantitativas utilizadas

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Estatística descritiva	1	1,7	4	7,1	1	1,7	3	5,3	5	8,9	1	1,7	15	26,7
Gestão de pessoas	-	-	4	7,1	-	-	2	3,6	3	5,3	-	-	9	16,0
Recursos humanos	1	1,7	-	-	1	1,7	1	1,7	2	3,6	1	1,7	6	10,7
Análise fatorial	1	1,7	4	7,1	1	1,7	-	-	1	1,7	-	-	7	12,5
Gestão de pessoas	-	-	3	5,3	1	1,7	-	-	-	-	-	-	4	7,1
Recursos humanos	1	1,7	1	1,7	-	-	-	-	1	1,7	-	-	3	5,3
Análise de confiabilidade	1	1,7	3	5,3	1	1,7	1	1,7	1	1,7	-	-	7	12,5
Gestão de pessoas	-	-	3	5,3	1	1,7	-	-	-	-	-	-	4	7,1
Recursos humanos	1	1,7	-	-	-	-	1	1,7	1	1,7	-	-	3	5,3
Análise de correlação	1	1,7	2	3,6	2	3,6	-	-	1	1,7	-	-	6	10,7
Gestão de pessoas	-	-	1	1,7	1	1,7	-	-	-	-	-	-	2	3,6
Recursos humanos	1	1,7	1	1,7	1	1,7	-	-	1	1,7	-	-	4	7,1
Estatística não paramétrica	1	1,7	1	1,7	-	-	2	3,6	1	1,7	-	-	5	8,9
Gestão de pessoas	-	-	1	1,7	-	-	1	1,7	1	1,7	-	-	3	5,3
Recursos humanos	1	1,7	-	-	-	-	1	1,7	-	-	-	-	2	3,6
Análise bibliométrica	-	-	2	3,6	-	-	-	-	1	1,7	-	-	3	5,3
Gestão de pessoas	-	-	2	3,6	-	-	-	-	1	1,7	-	-	3	5,3
Regressão linear múltipla	1	1,7	1	1,7	1	1,7	-	-	-	-	-	-	3	5,3
Recursos humanos	1	1,7	1	1,7	1	1,7	-	-	-	-	-	-	3	5,3
ANOVA	-	-	-	-	-	-	1	1,7	1	1,7	-	-	2	3,6
Gestão de pessoas	-	-	-	-	-	-	1	1,7	1	1,7	-	-	2	3,6
Clusters	-	-	-	-	-	-	1	1,7	1	1,7	-	-	2	3,6
Gestão de pessoas	-	-	-	-	-	-	1	1,7	1	1,7	-	-	2	3,6
Modelagem de equações estruturais	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3,6	-	-	2	3,6
Recursos humanos	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3,6	-	-	2	3,6
Outros*	1	1,7	2	3,6	1	1,7	-	-	-	-	-	-	4	7,1
Gestão de pessoas	-	-	2	3,6	1	1,7	-	-	-	-	-	-	3	5,3
Recursos humanos	1	1,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1,7
Total geral	7	12,5	19	33,9	7	12,5	8	14,2	14	25,0	1	1,7	56	100,0
Total gestão de pessoas	-	-	16		4		5		7		-		32	
Total recursos humanos	7		3		3		3		7		1		24	

* barlett, mahalanobis, análise multivariada.

Fonte: elaborada pela autora, 2017.

Os resultados obtidos em ambas as temáticas mostram que a estatística descritiva é a estratégia de pesquisa mais utilizada, no total de 26,7% das vezes, seguido da análise de confiabilidade com 12,5%, aparecendo principalmente, através do coeficiente Alfa de *Cronbach*. A análise fatorial também aparece com 12,5%, seguida pela análise de correlação com 10,7%, contabilizando seis artigos, a estatística não paramétrica representa 8,9%, a análise bibliométrica e a regressão linear múltipla aparecem ambas com 5,3%, sendo que cada uma é utilizada em três artigos e por último, com dois artigos cada, tem-se as estratégias ANOVA e de clusters, sendo estes somente em artigos de gestão de pessoas. Já a modelagem de equações estruturais surge com 3,6%, porém, presente apenas em publicações relacionadas a recursos humanos.

Comparando a estatística descritiva com o estudo feito por Venâncio et al. (2014), dos sessenta e cinco artigos analisados, 18,46% das publicações utilizam tal estratégia de pesquisa, já nos artigos atuais em seis anos de análise, 26,7% dos artigos utilizaram a estatística descritiva, percebe-se um aumento nas publicações com essa estratégia de pesquisa em 8,2% mesmo o período de tempo analisado sendo menor que o anterior.

4.5 NÚMERO DE ESTRATÉGIAS QUALITATIVAS UTILIZADAS

Algumas estratégias de pesquisa aparecem em conjunto, a tabela 5 traz o detalhamento da distribuição dos artigos por número de estratégia qualitativa adotada nos anos analisados.

Tabela 5 - número de estratégias qualitativas

	Uma		Duas		Três		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Gestão de pessoas								
2011	2	8,0	1	4,0	2	8,0	5	20,0
2012	3	12,0	-	-	2	8,0	5	20,0
2013	2	8,0	3	12,0	1	4,0	6	24,0
2014	2	8,0	1	4,0	2	8,0	5	20,0
2015	1	4,0	1	4,0	1	4,0	3	12,0
2016	-	-	1	4,0	-	-	1	4,0
Total	10	40,0	7	28,0	8	32,0	25	100,0
Recursos humanos								
2011	1	5,8	-	-	1	5,8	2	11,7
2012	-	-	-	-	-	-	-	-
2013	2	11,7	1	5,8	2	11,7	5	29,4
2014	1	5,8	1	5,8	1	5,8	3	17,6
2015	2	11,7	-	-	2	11,7	4	23,5
2016	-	-	1	5,8	2	11,7	3	17,6
Total	6	35,2	3	17,6	8	47,0	17	100,0
Total geral	16		10		16		42	

Fonte: Elaborada pela autora, 2017.

Dos vinte e cinco artigos com método qualitativo em gestão de pessoas, 40,0% utilizaram apenas uma estratégia metodológica tendo destaque o ano de 2012, representando 12,0% do total, 32,0% dos artigos aparece com três estratégias de pesquisa, sendo que 2011, 2012 e 2014 aparecem com 8,0% cada um e por último as publicações com duas estratégias 28,0%, onde 2013 fica com 12,0% do total de artigos publicados com essa forma de pesquisa.

Referente a recursos humanos, dos dezessete artigos analisados, 47,0%, utilizam três estratégias metodológicas, sendo que 2013, 2015 e 2016 representam 11,7% do total cada um, seguindo com 35,2% os artigos com uma estratégia de pesquisa, destacando os anos de 2013 e 2015 com 11,7% do total cada um e com 17,6% as publicações aparecem os artigos com duas estratégias metodológicas.

4.6 ESTRATÉGIAS QUALITATIVAS UTILIZADAS

Sobre as estratégias qualitativas utilizadas nos artigos, a tabela 6 mostra o número de vezes ao ano em que cada uma das seis técnicas de pesquisa foram aplicadas tanto em gestão de pessoas como em recursos humanos.

Tabela 6 - estratégias qualitativas utilizadas

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Estudo de caso	3	3,5	2	2,3	8	9,5	5	5,9	3	3,5	3	3,5	24	28,5
Gestão de pessoas	2	2,3	2	2,3	5	5,9	3	3,5	1	1,2	1	1,2	14	16,6
Recursos humanos	1	1,2	-	-	3	3,6	2	2,3	2	2,3	2	2,3	10	11,9
Entrevista semi-estruturada	2	2,3	1	,2	7	8,3	2	2,3	4	4,7	2	2,3	18	21,4
Gestão de pessoas	1	1,2	1	1,2	2	2,3	2	2,3	2	2,3	1	1,2	9	10,7
Recursos humanos	1	1,2	-	-	5	5,9	-	-	2	1,2	1	1,2	9	10,7
Análise de conteúdo	2	2,3	1	1,2	3	3,5	4	4,7	4	4,7	1	1,2	15	17,8
Gestão de pessoas	1	1,2	1	1,2	1	1,2	3	3,5	2	2,3	-	-	8	9,5
Recursos humanos	1	1,2	-	-	2	2,3	1	1,2	2	2,3	1	1,2	7	8,3
Ensaio teórico	4	4,7	2	2,3	-	-	-	-	1	1,2	1	1,2	8	9,5
Gestão de pessoas	3	3,5	2	2,3	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5,9
Recursos humanos	1	1,2	-	-	-	-	-	-	1	1,2	1	1,2	3	3,5
Entrevista em profundidade	-	-	1	1,2	2	2,3	2	2,3	1	1,2	1	1,2	7	8,3
Gestão de pessoas	-	-	1	1,2	2	2,3	-	-	-	-	-	-	3	3,5
Recursos humanos	-	-	-	-	-	-	2	2,3	1	1,2	1	1,2	4	4,7
Análise documental	2	2,3	2	2,3	1	1,2	1	1,2	1	1,2	-	-	7	8,3
Gestão de pessoas	2	2,3	2	2,3	1	1,2	1	1,2	1	1,2	-	-	7	8,3
Outros	-	-	-	-	-	-	2	2,3	1	1,2	2	2,3	5	5,9
Gestão de pessoas*	-	-	-	-	-	-	1	1,2	1	1,2	-	-	2	2,3
Recursos humanos**	-	-	-	-	-	-	1	1,2	-	-	2	2,3	3	3,5
Total geral	13	15,4	9	10,7	21	25,0	16	19,0	15	17,8	10	11,9	84	100,0
Total gestão de pessoas	9		9		11		10		7		2		48	100,0
Total recursos humanos	4		-		10		6		8		8		36	100,0

*análise discursiva, análise temática. **meta-estudo, análise documental, levantamento teórico.

Fonte: elaborada pela autora, 2017.

A estratégia qualitativa mais utilizada foi o estudo de caso com 28,5%, sendo publicado quatorze artigos em gestão de pessoas e dez em recursos humanos. Após apresenta-se a entrevista semi-estruturada com 21,4% do total de artigos publicados. A análise de conteúdo segue com 17,8% das estratégias crescendo o número de publicações a partir do ano de 2013. O ensaio teórico representa 9,5% com maior número de artigos em 2011, e por último aparecem a análise documental, com 8,3% e tal estratégia foi encontrada somente em artigos publicados em gestão de pessoas. Por fim, tem-se a entrevista em profundidade com 8,3%, sendo quatro artigos em recursos humanos e três em gestão de pessoas. No campo outros com 5,9%, foram agrupados as estratégias de pesquisa que apareceram uma única vez, sendo a análise discursiva, análise temática, meta-estudo, análise documental, levantamento teórico.

Comparando a estratégia de pesquisa estudo de caso com a pesquisa feita por Venâncio et al. (2014), nota-se um pequeno aumento nas publicações com este método, sendo que no estudo anterior obteve 24,6% das estratégias com estudo de caso, já neste, foram encontrados 28,5%, tendo um aumento de 3,9% nos seis anos seguintes.

4.7 CARACTERÍSTICAS DO ESTUDO MULTIMÉTODO

Referente ao método de pesquisa que utiliza tanto a estratégia qualitativa quanto a quantitativa, denominado assim multimétodo, foram encontrados quatro artigos, sendo um em gestão de pessoas e três em recursos humanos.

O artigo multimétodo em gestão de pessoas foi realizado em 2011 utilizou duas estratégias de pesquisa sendo a estatística descritiva e *Grounded Theory*.

Dos três artigos multimétodo encontrados em recursos humanos um é do ano de 2014 e utilizou duas estratégias de pesquisa sendo o método bibliométrico e a análise de conteúdo. Em 2015 o multimétodo também foi utilizado em outro artigo, sendo este com quatro estratégias de pesquisa o estudo de caso, análise documental, análise estatística multivariada e a análise de confiabilidade, para 2016 no único artigo publicado com este método no ano foram utilizados como técnica de pesquisa o estudo de caso e a estatística descritiva.

4.8 FONTE DE DADOS

Em relação às referências utilizadas pelos artigos analisados a tabela 7 mostra quais os meios de informação utilizados para a construção dos artigos, chegando a um total de dois mil e sessenta e duas referências em gestão de pessoas e recursos humanos.

Tabela 7 - tipos de referências utilizadas

	Gestão de pessoas		Recursos humanos		Total	
	N	%	N	%	N	%
Anais						
Português	56	4,6	68	7,8	124	6,0
Inglês	2	0,1	-	-	2	0,1
Espanhol	2	0,1	-	-	2	0,1
Total	60	5,0	68	7,8	128	6,2
Dissertações						
Português	20	1,6	12	1,3	32	1,5
Total	20	1,6	12	1,3	32	1,5
Livros						
Português	401	33,5	239	27,5	640	31,0
Inglês	172	14,3	125	14,4	297	14,4
Espanhol	4	0,3	3	0,3	7	0,3
Outros	3	0,2	-	-	3	0,1
Total	580	48,4	367	42,3	947	46,0
Revista						
Português	208	17,3	116	13,3	324	15,7
Inglês	255	21,3	228	26,3	483	23,4
Total	463	38,7	344	39,7	807	39,1
Site						
Português	12	1,0	27	3,1	39	1,8
Total	12	1,0	27	3,1	39	1,8
Tese						
Português	20	1,6	13	1,5	33	1,6
Total	20	1,6	13	1,5	33	1,6
Outros*						
Português	41	3,4	35	4,0	76	3,6
Total	41	3,4	35	4,0	76	3,6
Total geral	1196	100,0	866	100,0	2062	100,0

*leis, decretos, e-mail etc.

Fonte: elaborada pela autora, 2017.

Observando a tabela 7, identifica-se que das duas mil e sessenta e duas referências encontradas em ambas as temáticas, cento e vinte e oito (6,2%) utilizaram anais como fonte de pesquisa, sendo que dois destes foram em inglês e outros dois em espanhol, o restante utilizou anais em português. Já trinta e dois artigos (1,5%) preferiram o uso de dissertações, os sites foram referenciados trinta e nove vezes, representando (1,8%) do total de referências usadas. Teses também foram utilizadas no desenvolvimento dos artigos analisados, sendo referenciadas trinta e três vezes (1,6%), as referências classificadas na categoria outros, onde se encaixam as leis, decretos, e-mails, tiveram um total de setenta e seis referências (3,6%), todas em português.

Os livros e revistas foram os mais utilizados como fonte de pesquisa, sendo que os livros em gestão de pessoas tiveram um total de quinhentos e oitenta referências, sendo que destes, quatrocentos e um em português, cento e setenta e dois em inglês e apenas quatro em espanhol. Quanto a temática recursos humanos,

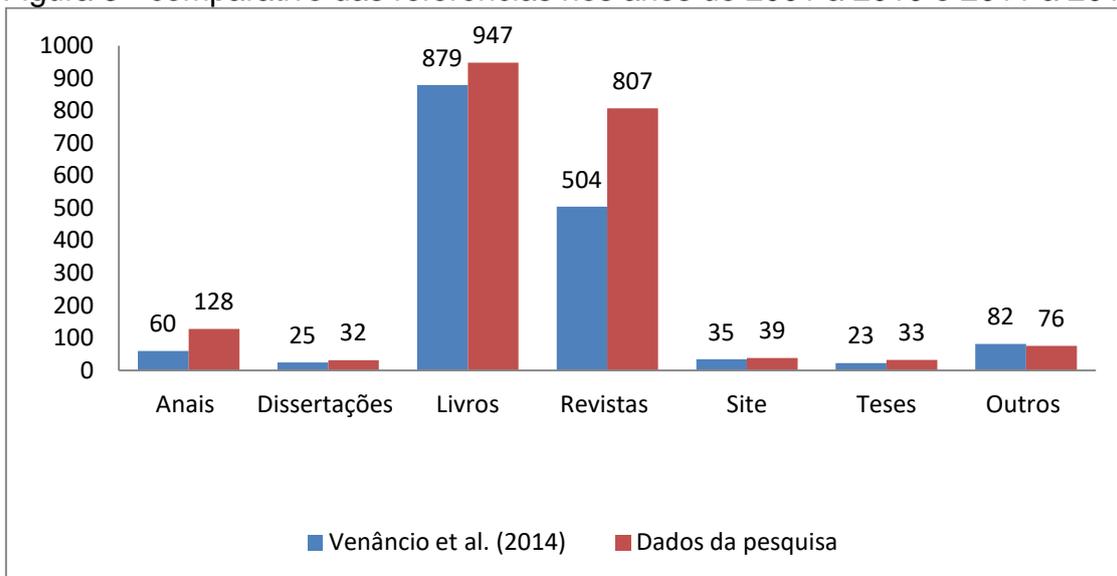
esta teve um total de trezentas e sessenta e sete livros referenciados, destas duzentas e trinta e nove usaram livros em português, já cento e vinte e cinco preferiram livros em inglês e apenas três em espanhol.

No que diz respeito ao uso de artigos extraídos de revistas, destaca-se o grande número utilizando a língua inglesa, em gestão de pessoas, das quatrocentas e sessenta e três referências deste tipo, duzentas e cinquenta e cinco (21,3%) eram oriundas do inglês e duzentas e oito (17,3%), vindas de revistas na língua portuguesa. Quanto a temática recursos humanos, das trezentas e quarenta e quatro referências, duzentas e vinte e oito (26,3%) usaram revistas de língua inglesa, e cento e dezesseis (13,3) optaram por artigos publicados em revistas brasileiras.

A título de comparação, Venâncio et al. (2014) em seu estudo utilizando artigos do EnANPAD (2001 a 2010), encontrou mil quinhentos e trinta e quatro referências. Neste estudo, no qual, são analisados os seis anos seguintes foram encontradas dois mil sessenta e duas referências, quinhentas e vinte e oito a mais. Percebendo-se assim, um aumento no uso de revistas sendo que no estudo anterior, tinham-se quinhentos e quatro, já na presente pesquisa ficou com oitocentos e sete, o uso de livros também teve aumento passando de oitocentos e setenta e nove para novecentos e quarenta e sete. A utilização de anais também pode ser destacada tendo um aumento significativo, passando de sessenta referenciados para cento e vinte oito.

Analisando graficamente os dois estudos um dos anos 2001 a 2010, sendo que deste os resultados foram extraídos do artigo de Venâncio et al. (2014), e o outro nos seis anos seguintes 2011 a 2016 foram utilizados os dados da pesquisa, obteve-se então o seguinte resultado.

Figura 3 - comparativo das referências nos anos de 2001 a 2010 e 2011 a 2016



Fonte: Venâncio et al. (2014) e dados da pesquisa.

Através da figura 3, é possível perceber que existe uma diferença maior nos resultados quanto à utilização de revistas, subindo de quinhentos e quatro para oitocentos e sete. Os livros também apresentaram um aumento em relação ao estudo anterior. No uso de anais foi também foi verificado um aumento, sendo que este subiu de sessenta referências no estudo anterior para cento e vinte e oito no atual. Quanto aos outros meios referenciados estes não apresentaram um crescimento significativo ao se comparar um estudo e outro.

4.9 RELAÇÃO ENTRE ARTIGOS PUBLICADOS E NÚMERO DE AUTORES POR ARTIGO

Analisou-se a evolução dos estudos com base na relação de autores por artigo e o período em que foram publicados, os resultados encontrados podem ser visualizados na tabela 8.

Tabela 8 - relação entre o número de autores e o ano de publicação

	Um		Dois		Três		Quatro		Cinco		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Gestão de pessoas												
2011	-	-	4	10,5	2	5,2	-	-	-	-	6	15,7
2012	1	2,6	2	5,2	6	15,7	-	-	2	5,2	11	28,9
2013	1	2,6	2	5,2	3	7,8	1	2,6	-	-	7	18,4
2014	1	2,6	2	5,2	1	2,6	2	5,2	1	2,6	7	18,4
2015	2	5,2	1	2,6	1	2,6	2	5,2	-	-	6	15,7
2016	-	-	-	-	-	-	1	2,6	-	-	1	2,6
Total	5	13,1	11	28,9	13	34,2	6	15,7	3	7,8	38	100,0
Recursos humanos												
2011	-	-	1	3,5	2	7,1	1	3,5	-	-	4	14,2
2012	-	-	-	-	1	3,5	-	-	-	-	1	3,5
2013	1	3,5	-	-	2	7,1	2	7,1	1	3,5	6	21,4
2014	-	-	3	10,7	2	7,1	-	-	-	-	5	17,8
2015	1	3,5	2	7,1	1	3,5	3	10,7	-	-	7	25,0
2016	-	-	3	10,7	-	-	-	-	2	7,1	5	17,8
Total	2	7,1	9	32,1	8	28,5	6	21,4	3	10,7	28	100,0
Total geral	7		20		21		12		6		66	

Fonte: Elaborada pela autora, 2017.

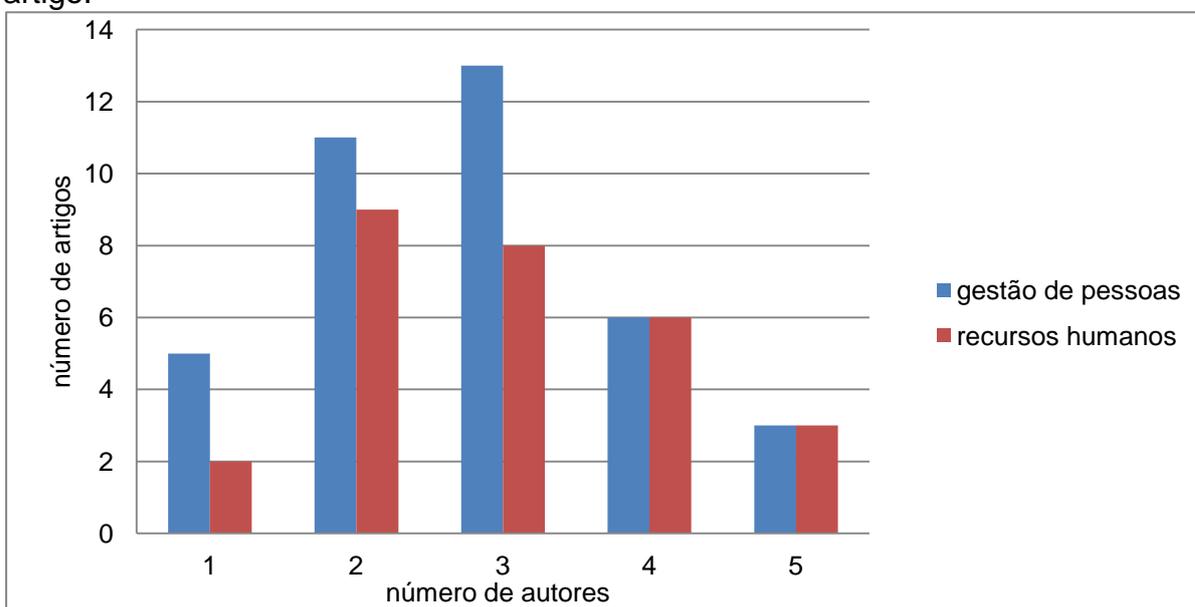
Dos trinta e oito artigos em gestão de pessoas, foram utilizados até cinco autores nas publicações, sendo com a presença de um autor, foram encontrados cinco artigos nos anos de 2012, 2013, 2014 um em cada ano e dois artigos em 2015. Já com a colaboração de dois autores, existiram onze publicações (28,9%), sendo destaque o ano de 2011, que obteve quatro artigos publicados. Já nos anos de 2012, 2013 e 2014, foram contabilizados dois artigos publicados ao ano. Quanto as publicações com três autores por artigo, tal configuração de autores, possuiu o maior número de publicações, contabilizando treze artigos (34,2%). Sendo que, no ano de 2012 houve seis publicados com a incidência de três autores, seguido pelos anos de 2013 com três artigos, 2011 com dois e 2014 e 2015 com apenas uma publicação cada um. Já seis (15,7%) destes estudos preferiram desenvolver seus trabalhos com quatro autores, um nos anos de 2013 e 2016 e dois artigos em 2014 e 2015. Por fim, apenas três publicações (7,8%), tiveram a colaboração de cinco autores, sendo dois em 2012 e um no ano de 2014.

Em recursos humanos dos vinte oito artigos, apenas dois destes foram escritos com um autor, já nove (32,1%) artigos tiveram a colaboração de dois autores em sua realização, sendo que 2014 e 2016 tiveram maior número de publicações neste estilo, com três artigos cada um, 2015 ficou com duas publicações usando esse número de autores e 2011 com um artigo. A respeito dos estudos com três autores, está teve oito publicações (28,5%) tendo o maior número em 2011,

2013, 2014 com dois artigos em cada ano. Dos estudos que tiveram em sua autoria quatro autores dos seis encontrados, três artigos foram publicados em 2015 e o restante nos anos de 2013 com duas publicações e 2011 com apenas uma. Com relação a trabalhos com a parceria de cinco autores, foram encontrados três artigos um em 2013 e dois em 2016.

Considerando a relação entre o número de autores e artigos publicados podem ser visualizados conforme a figura 4.

Figura 4 - relação entre número de artigos publicados e número de autores por artigo.



Fonte: Elaborada pela autora, 2017.

Pode-se perceber que, em gestão de pessoas existe a predominância de artigos com três autores, obtendo treze publicações, seguido por artigos com dois autores. Em recursos humanos, há predominância de estudos com dois autores, contabilizando nove publicações, seguido por artigos com três autores. Os artigos com o número de quatro e cinco autores, apresentam a mesma quantidade em ambas às temáticas seis com quatro e cinco autores e três artigos também com a colaboração de quatro e cinco autores.

A tabela 9 apresenta a relação de autores e estratégia metodológica utilizada pelos artigos analisados.

Tabela 9 - número de autores e estratégia utilizada por artigo

	Quantitativo		Qualitativo		Multimétodo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Gestão de pessoas								
1	3	7,8	2	5,2	-	-	5	13,1
2	2	5,2	8	21,0	1	2,6	11	28,9
3	4	10,5	9	23,6	-	-	13	34,2
4	2	5,2	4	10,5	-	-	6	15,7
5	1	2,6	2	5,2	-	-	3	7,8
Total	12	31,5	25	65,7	1	2,6	38	100,0
Recursos humanos								
1	-	-	2	7,1	-	-	2	7,1
2	3	10,7	5	17,8	1	3,5	9	32,1
3	2	7,1	5	17,8	1	3,5	8	28,5
4	3	10,7	3	10,7	-	-	6	21,4
5	-	-	2	7,1	1	3,5	3	10,7
Total	8	28,5	17	60,7	3	10,7	28	100,0
Total geral	20	30,3	42	63,3	4	6,0	66	

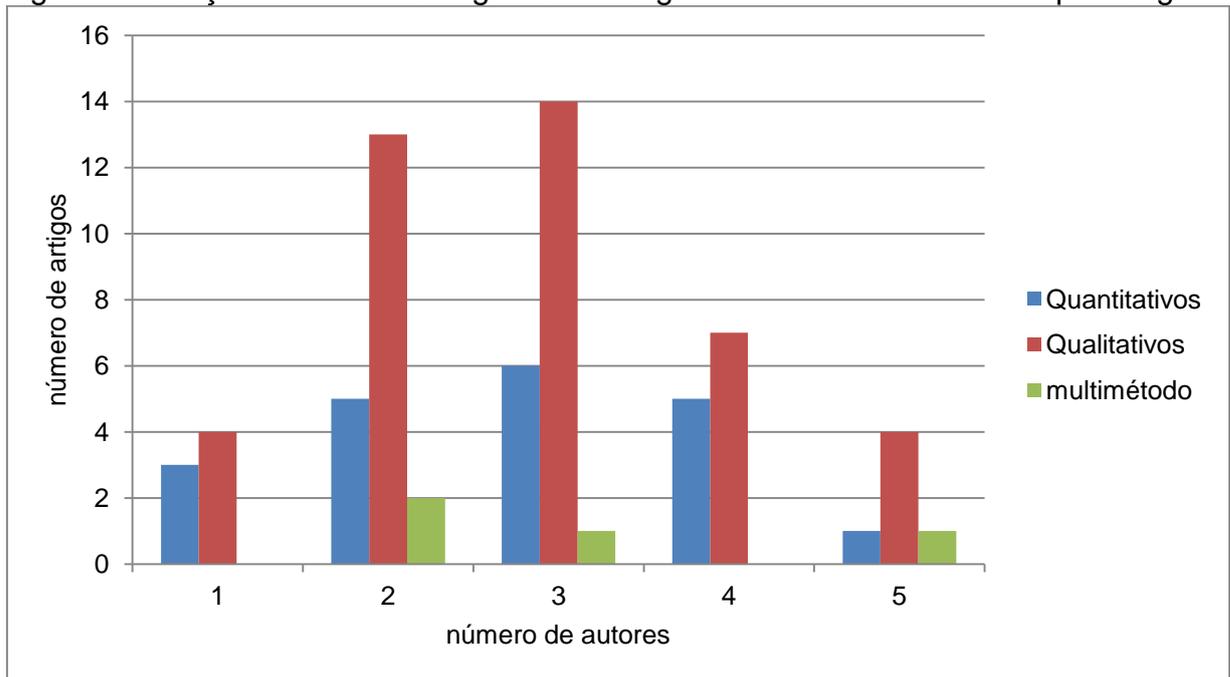
Fonte: Elaborada pela autora, 2017.

Conforme a tabela 9 percebe-se que, em gestão de pessoas dos doze artigos que utilizam a estratégia quantitativa, quatro artigos utilizaram três autores na sua realização, já três artigos (7,8%) foram escritos por apenas um autor, seguido pelos artigos com dois e quatro autores, sendo que cada um destes teve dois (7,1%) artigos publicados, e apenas um artigo quantitativo usou cinco autores quando escrito. Já a respeito das estratégias qualitativas, a maioria destes (23,6%) foi escrito por três autores, oito artigos (21,0%) tiveram a colaboração de dois autores em sua elaboração, com quatro artigos (10,5%) foram elaborados com quatro autores cada um, e com dois artigos (7,1%) aparecem os estudos realizados com um e cinco autores por artigo. No único estudo que utilizou as duas estratégias, este foi realizado em conjunto com dois autores (2,6%).

Quanto aos estudos em recursos humanos, a maioria dos artigos com a estratégia quantitativa (10,7%) foi escrito com dois e com quatro autores, também teve dois artigos que utilizaram três autores. No que se refere as estratégias qualitativas, dos dezessete estudos que usam este método a maior parte destes (35,6%) foram escritos em conjunto com dois e três autores cinco artigos cada, com quatro autores foram publicados três (10,7%) artigos e quatro artigos tiveram um e cinco autores dois estudos cada. Dos estudos com estratégia multimétodo dos três artigos foram escritos com a colaboração de dois, três e cinco autores.

A figura 5 apresenta a relação entre a estratégia metodológica adotada e o número de autores por artigo.

Figura 5 - relação entre a estratégia metodológica e o número de autores por artigo



Fonte: Elaborada pela autora, 2017.

Através da análise da figura 5, onde estão juntas as temáticas de gestão de pessoas e recursos humanos pode ser visualizado que nos estudos qualitativos houve predominância de artigos com dois e três autores, seguido por estudos que usam quatro, cinco e um autor a cada publicação. Já nos estudos quantitativos foram publicados artigos, em sua maioria com a colaboração de três autores, seguido por artigos com dois e quatro autores. Dos quatro estudos que tiveram a estratégia multimétodo apresentou-se dois artigos com a ocorrência de dois autores cada, um com três e um também com cinco autores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo geral fazer uma análise da produção científica de gestão de pessoas nos anais do Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração no período de 2011 a 2016, utilizando-se do método bibliométrico sendo uma pesquisa quantitativa. Foram analisados sessenta e seis artigos científicos destes trinta e oito tinham em seu título gestão de pessoas e vinte e oito recursos humanos. Também procurou fazer um comparativo com os resultados encontrados neste estudo (2011 a 2016) com os de Venâncio et al. (2014) (2001 a 2010).

No que se refere aos objetivos específicos do estudo o primeiro corresponde a identificar a quantidade de artigos publicados sobre o tema no EnANPAD, demonstrou-se que, nos seis anos analisados gestão de pessoas aparece com maior número de artigos publicados trinta e oito no total sendo que 2012 foi o ano em que mais houve publicações onze artigos (28,9%). Já em recursos humanos foram encontrados vinte e oito artigos e o ano de 2015 obteve o maior número de publicações com sete artigos (25,0%). Referente ao estudo realizado anteriormente por Venâncio et al. (2014) ao contrario deste, haviam sido encontrados em maior número artigos em recursos humanos, percebendo assim um crescimento da área de gestão de pessoas.

Ao comparar esses resultados com o estudo realizado por Venâncio et al. (2014), pode ser percebido que o número de artigos com a palavra chave gestão de pessoas teve um aumento, subindo de vinte nove no estudo anterior para trinta e oito para o atual. Quanto a recursos humanos houve diminuição passando de trinta e seis para vinte oito no estudo atual.

Conforme o segundo objetivo específico, verificar as estratégias metodológicas utilizadas percebe-se que a estratégia qualitativa foi a mais utilizada em ambas às temáticas, com quarenta e dois artigos publicados (63,6%) tendo o estudo de caso como a estratégia de pesquisa mais utilizada, o método quantitativo esteve presente em vinte artigos (30,3%) sendo a estatística descritiva a estratégia de pesquisa mais utilizada. O multimétodo foi utilizado apenas por quatro estudos.

Ao ser comparado com o estudo de Venâncio et al. (2014), pode se notar que houve diminuição no uso das estratégias qualitativas sendo que no estudo anterior 88,7% usavam esse método, já no estudo atual 63,6% fizeram uso desta estratégia.

Quanto ao uso da estratégia quantitativa, no estudo de Venâncio et al. (2014), apenas 11,3% dos artigos com tal estratégia, quanto a esta mesma estratégia no estudo atual 30,3% dos estudos fizeram uso desta. Neste estudo também houve artigos com os dois métodos de pesquisa totalizando 6,0%, sendo que no estudo anterior não haviam sido publicados artigos deste tipo.

Referente ao terceiro objetivo, este procurou analisar as referências utilizadas pelos artigos selecionados. Foram encontradas dois mil e sessentas e duas referências, havendo maior incidência de livros sendo referenciados novecentas e quarenta e sete vezes, seguida pelas revistas com oitocentos e sete referências e destas quatrocentas e oitenta e três se encontravam na língua inglesa e o restante em português. Ao ser comparado esses resultados com o estudo de Venâncio et al. (2014), percebe-se que houve aumento no número de livros, revistas e anais utilizadas pelos artigos analisados, os outros meios referenciados não obtiveram um aumento muito significativo.

Quanto ao quarto objetivo específico, este pretendeu analisar a relação entre artigos publicados e número de autores por artigo, dos trinta e oito em gestão de pessoas, treze destes tiveram a colaboração de três autores. Já em recursos humanos dos vinte e oito estudos, aqueles que contaram com dois autores para sua realização obtiveram o maior número de artigos publicados, nove ao todo.

Desta forma os objetivos traçados neste estudo foram alcançados, na medida em que os estudos selecionados serviram de auxílio teórico para a construção da análise, seguida da elaboração dos resultados.

Com isso espera-se que outras pesquisas sobre o tema sejam realizadas, utilizando outros eventos em que são publicados artigos sobre gestão de pessoas podendo também ser feita a comparação com os artigos analisados por este estudo com outros, observando se os resultados encontrados aqui se confirmam em outras publicações.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Carlos Alberto. **Bibliometria**: evolução histórica e questões atuais. Em *Questão*, v. 12, n. 1, p. 11-32, 2006.

BARRETO, Leilianne Michelle Trindade da Silva et al. Temas emergentes em gestão de pessoas: uma análise da produção acadêmica. **Revista de Administração**, Santa Maria, v. 1, n. 4, p.215-232, maio/ago. 2011.

BERTERO, Carlos Osmar; CALDAS, Miguel Pinto; WOOD JÚNIOR, Thomaz. Produção científica em administração de empresas: provocações, insinuações e contribuições para um Debate Local. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 22, 1998, Foz do Iguaçu. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 1998.

CALDAS, Miguel Pinto et al. **Espelho, Espelho Meu**: Meta-estudo da Produção Científica em Recursos Humanos nos ENANPADs da Década de 90. *Anais da ENANPAD*, Salvador, 25 a 29 set. 2002.

CARDOSO, André Luís Janzkovski; SILVA, Ivânia Freire da; NAGAI, Nathália Prochnow. **Passado, Presente e Possibilidades Futuras nas publicações do SEMEAD: Um panorama dos estudos sobre Gestão de Pessoas e suas particularidades entre 2000 e 2013**. 2014. Disponível em: <<http://sistema.semead.com.br/17semead/resultado/trabalhosPDF/604.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2016

CASSUNDÉ, Fernanda Roda; CASSUNDÉ JUNIOR, Nildo. O estado do conhecimento sobre educação a distância (ead) em administração: por onde caminham os artigos? **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 2, n. 13, p.366-380, maio/ago. 2012. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/1957/1712>>. Acesso em: 11 abr. 2016.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2011.

ESPARTEL, Lélis Balestrin et al. Co-Autoria em Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade no Brasil: Uma Década em Análise. **Revista de Administração Imed – Raimed**, [s. L.], v. 1, n. 1, p.1-28, 1 dez. 2011.

FADUL, Elvia; SILVA, Lindomar P. da; CERQUEIRA, Lucas S. Análise do campo da administração pública através da produção científica publicada nos anais dos ENAPGs. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, São Paulo, v. 16, n. 59, p. 151-166, jul./dez. 2011.

FERREIRA, Ana Paula Alf Lima et al. A prática de sustentabilidade: um estudo bibliométrico com relação à percepção dos pesquisadores da área de administração. **Revista Metropolitana de Sustentabilidade**, São Paulo, v. 5, n. 3, p.44-70, set./dez. 2005. Disponível em:

<<http://www.revistaseletronicas.fmu.br/index.php/rms/article/view/644/pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2016.

FIUZA, G. D.; NUNES, I.; MENDES, N. M. D.; FERREIRA, L. A.; MELO, B. B. Políticas de gestão de pessoas: cenários dos estudos publicados nos periódicos da área de administração. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DA PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO-ENANPAD, XXXIV, 2010, Rio de Janeiro-RJ. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

GALLON, Shalimar et al. Gestão de pessoas: o que andam falando por aí? Uma metanálise sobre os estudos de gestão de pessoas na área de produção. **Revista Sociais e Humanas**, Santa Maria, v. 3, n. 26, p.588-607, set./dez. 2013.

GALLON, Alessandra Vasconcelos et al. Um estudo longitudinal da produção científica em administração direcionada à temática ambiental. **Alcance - Univali**, Santa Catarina, p.81-101, jan./abr. 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2012.

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

GUEDES, Vania F.S.; BORSCHIVER, Suzana. Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica. In: ENCONTRO NACIONAL DE CIENCIAS DA INFORMAÇÃO (CINFORM), 6, 2005, Salvador, Anais do VI Encontro Nacional de Ciências da Informação, Salvador, UFBA, 2005.

HID, Dennys Salomão; NASCIMENTO, Cesar do; OLIVEIRA, Davidson Araújo de. Análise das publicações internacionais relacionadas ao desenvolvimento sustentável na área de administração: uma análise bibliométrica da produção científica. **Administração: Ensino e Pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 13, p.653-671, out./dez. 2012. Disponível em: <<https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/77/107>>. Acesso em: 10 abr. 2016.

LORDSLEEM, Narcísia Leopoldina Cavalcanti et al. Ensino e Pesquisa em Administração: Um Estudo Bibliométrico de Publicações do EnANPAD (2001-2008). **Revista Ciências Administrativas**, Fortaleza, v. 15, p.356-378, 01 jul. 2009.

LOURENÇO, Cléria Donizete da Silva et al. Produção Científica Brasileira sobre Ensino de Administração: 1997-2010. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, [s.l.], v. 6, n. 1, p.4-22, jan./mar. 2012. Departamento de Empreendedorismo e Gestão da UFF. <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v6i1.119>.

MASCARENHAS, André Ofenhejm; BARBOSA, Allan Claudius Queiroz. Produção científica brasileira em gestão de pessoas no período 2000-2010. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 1, n. 53, p.35-45, jan./fev. 2013.

MACÊDO, Dartagnan Ferreira de et al. Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho: Análise da Produção Científica Publicada nos anais dos EnGPR. In: XXIX Encontro da ANPAD, 2015, Belo Horizonte. **Anais...** ANPAD. 2015.

MACIAS-CHAPULA, C. A. O papel da informetria e da cienciometria e sua perspectiva nacional e internacional. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 27, n. 2, p. 134-140, maio/ago 1998. ISSN 1518-8353 Disponível em: <<http://revista.ibict.br/ciinf/index.php/ciinf/article/view/342>>.

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.

MANZINI, E.J. **Entrevista semi-estruturada: análise de objetivos e de roteiros**. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE PESQUISA E ESTUDOS QUALITATIVOS, 2, 2004, Bauru. A pesquisa qualitativa em debate. *Anais...* Bauru: USC, 2004. CD-ROOM. ISBN:85-98623-01-6. 10p. disponível em: <https://www.marilia.unesp.br/Home/Instituicao/Docentes/EduardoManzini/Manzini_2004_entrevista_semi-estruturada.pdf>. Acesso em: 20 out. 2017.

MARCELO, Júlia Fernandes; HAYASHI, Maria Cristina Piumbato Innocentini. Estudo bibliométrico sobre a produção científica da área da sociologia da ciência. **Informação & Informação**, [S.l.], v. 18, n. 3, p. 138-153, set. 2013. ISSN 1981-8920. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/8413>>. Acesso em: 23 abr. 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 297 p.
OLIVEIRA, Ronielton Rezende et al. Gerenciamento de Projetos: Comparativo Bibliométrico dos Anais de Congressos Brasileiros na Área de Administração e Engenharia de Produção. **Revista de Gestão e Projetos**, [s.l.], v. 07, n. 01, p.15-31, 1 abr. 2016. University Nove de Julho. <http://dx.doi.org/10.5585/gep.v7i1.377>.

MUGNAINI, Rogerio; GARCIA, Preyddi Efrain. Influências metodológicas na mensuração de impacto: o caso das memórias do instituto Oswaldo Cruz e sua "qualificação". **Perspectivas da Ciência da Informação**, p.179-189, 04 dez. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pci/v14n3/11.pdf>>. Acesso em: 11 abr. 2017.

MUGNAINI, Rogerio. **Caminhos para adequação da avaliação da produção científica brasileira: impacto nacional versus internacional**. 2006. Tese (Doutorado e Cultura e Informação) – Escola de Comunicações e Artes Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006. doi:10.11606/T.27.2006.tde-11052007-091052. Acesso em 17-04-17.

OLIVEIRA, Robson Ramos; SALES, Felipe da Silva. **Estudos bibliométricos na área da administração: um estudo sobre o perfil dos pesquisadores em ambiente de inovação**. 2014. Disponível em:

<http://www.inovarse.org/sites/default/files/T14_0198_8.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2016.

PEREIRA, V. S.; PASSOS, J. C.; CARVALHO, L. Cultura o quê? Um estudo bibliométrico da produção científica brasileira em administração sobre cultura organizacional da última década (1998-2009), 11., 2010, São Paulo. In: Simpósio De Administração Da Produção, Logística E OP - Erações Internacionais. **Anais...** São Paulo, 2010.

PARENTE, Tobias Coutinho; FISCHER, André Luiz. A relação entre recursos humanos e sustentabilidade como tema emergente: uma análise bibliométrica. **Revista Alcance**, [s.l.], v. 21, n. 3, p.398-421, 2 mar. 2015. Editora UNIVALI. <http://dx.doi.org/10.14210/alcance.v21n3.p398-421>.

RAVELLI, Ana Paula Xavier et al. A produção do conhecimento em enfermagem e envelhecimento:: estudo bibliométrico. **Texto Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 3, n. 18, p.506-512, jul./set. 2009.

RODRIGUES, Maria Cecílicia Prates. **Potencial de desenvolvimento nos municípios fluminenses**: uma metodologia alternativa ao IQM, com base em análise fatorial exploratória e análise de clusters. 2002. Disponível em: <<http://www.estrategiasocial.com.br/downloads/artigo-iqm-cad-usp.pdf>>. Acesso em: 29 out. 2017

SIEGLER, Janaina et al. Fragmentação do conhecimento científico em administração: uma análise crítica. **Revista de Administração de Empresas**, [s.l.], v. 54, n. 3, p.254-267, jun. 2014. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-759020140302>

SOUZA, Maria Tereza Saraiva de et al. Estudo bibliométrico de teses e dissertações em administração na dimensão ambiental da sustentabilidade. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 3, p.541-568, set/dez. 2015.

TEIXEIRA, Maria Luisa Mendes; IWAMOTO, Helga Midori; MEDEIROS, Ana Lúcia. Estudos bibliométricos em administração: discutindo a transposição de finalidade. **Administração: Ensino e Pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 14, p.423-452, jul/set. 2013.

TONELLI, M. J. et al. O Mapa da Partilha: Análise das áreas de Comportamento Organizacional e Gestão de Pessoas antes e depois da cisão da área de "Recursos Humanos" no ENANPAD, 1991-2003. **Anais da ENANPAD 2004**, Curitiba, 25 a 29 set. 2005.

TONELLI, Maria José et al. Produção acadêmica em recursos humanos no brasil: 1991-2000. **RAE**, [s. L.], v. 43, n. 1, p.105-122, jan./mar. 2003

VANTI, N. A. P. Da bibliometria à webometria: uma exploração conceitual dos mecanismos utilizados para medir o registro da informação e a difusão do conhecimento. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 31, n. 2, p. 152-162, maio/ago. 2002.

VIEIRA, António C., FISCHER, André Luiz. **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. 2005. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/Semead/8semead/resultado/trabalhosPDF/436.pdf>.

VISENTINI, Monize Sâmara; DILL, Rodrigo Prante; DALCIN, Dionéia. Processo decisório em sistemas de informação: um levantamento bibliográfico da produção científica nacional. **Revista Sociais e Humanas**, Santa Maria, v. 29, n. 1, p.37-57, 19 jan./abr. 2016. Universidade Federal de Santa Maria. <http://dx.doi.org/10.5902/2317175821836>. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/view/21836/pdf>>. Acesso em: 04 set. 2017.

ZANINI, Georgia Barreto; PINTO, Marli Dias Souza; FILIPPIM, Eliane Salete. Análise bibliométrica aplicada à gestão do conhecimento. **Conhecimento Interativo**, v. 6, n. 2, p. 124- 140, 2012.

WALTER, S. A. et al. Análise da produção científica de 1997 a 2009 na área de estratégia: produção e continuidade de atores e cooperação entre instituições brasileiras e estrangeiras. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 34., 2010, São Paulo. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

APENDICE A - artigos analisados

Quadro 3: artigos analisados

Ano	Título	Autores
Gestão de pessoas		
2011	Estratégias à produção e publicação científica em gestão de pessoas – uma década em perspectiva (2000-2009)	André Ofenhejm Mascarenhas, Allan Claudius Queiroz Barbosa, Felipe Zambaldi, Reinaldo Mora, Vanessa Cabral Soares.
2011	Estratégias de gestão de pessoas e as abordagens normativas: uma análise conceitual no contexto da gestão estratégica de pessoas	Victor Natanael Schwetter Silveira, David Ledson Assis de Miranda.
2011	Relações de trabalho e gestão de pessoas, dois lados de uma mesma moeda: vinculações sob a ótica do fenômeno da liderança	Antonio Moreira Carvalho Neto, Anderson de Souza Sant'anna.
2011	Qualidade de vida na organização: uma análise das práticas de gestão de pessoas à luz da <i>grounded theory</i>	Diego de Queiroz Machado, Marisia Monte Silva Aguiar.
2011	Os desafios em ser sujeito em âmbito da gestão de pessoas nas organizações contemporâneas.	Marcus Vinicius Soares Siqueira, Ana Magnólia Mendes.
2011	O papel das políticas e práticas de gestão de pessoas e das lideranças no processo de institucionalização da cultura de segurança: o caso da U-SEG.	Margareth Arpini Vieira, Annor da Silva Junior, Priscilla de Oliveira Martins da Silva.
2011	O sistema de gestão de pessoas por competências na universidade federal de goiás: “sonho de uma realidade” ou “realidade de um sonho”?	Márcio Medeiros Oliveira, Anielson Barbosa da Silva, Keliane de Oliveira Cavalcante.
2012	Gestão de pessoas em uma universidade pública brasileira: conflito na mudança do modelo de gestão.	Guilherme Busch Rocha, Gilberto Tadeu Shinyashiki, Cláudia Souza Passador.
2012	Práticas de espiritualidade na gestão de pessoas.	Sylvia Constant Vergara, Leandro Souza Moura.
2012	People capability maturity model (p-cmm): uma avaliação sobre o nível de maturidade em gestão de pessoas e os programas de treinamento, desenvolvimento e educação corporativa.	Rafael Magalhães Costa, Sandra Regina da Rocha-Pinto, Veranise Jacobowski Correia Dubeux.
2012	Seleção, treinamento e avaliação: as práticas de gestão de pessoas e o processo de submissão de gestores.	Arlete Galperin Zagonel, Deise Luiza da Silva Ferraz, Lis Andréa Pereira Soboll.
2012	Gestão de pessoas como fator crítico de sucesso em fusões e aquisições: O caso da incorporação do banco nossa caixa pelo Banco do Brasil.	Hugo Pena Brandão, Rafael Almeida Costa Dutra da Silva, Isa Aparecida de Freitas, Stella Cristina Moraes Pereira, Wagner Soares Fernandes dos Santos.
2012	Há produção de temas emergentes em gestão de pessoas?	Bárbara Beatriz Freitag, André Luiz Fischer, Kenneth Nunes Tavares de Almeida.
2012	Envelhecimento populacional e gestão de pessoas: pesquisas internacionais e notas para o Brasil.	Daniele dos Santos Fontoura, Valmiria Carolina Piccinini.
2012	A Gestão de talentos no campo da gestão de pessoas: tema emergente?	Bárbara Beatriz Freitag, Celi Hiromi Ohtsuki, Marcos Aurélio de Araújo Ferreira.
2012	Estratégias de gestão de pessoas e desempenho organizacional: O papel das capacidades	Leilianne Michelle Trindade da Silva Barreto, Lindolfo

	organizacionais	Galvão de Albuquerque, Carlos Alberto Freire Medeiros.
2012	Desenvolvimento de competências de gestão de pessoas em subsidiárias: Fatores de influência.	Germano Glufke Reis.
2013	A perspectiva organizacional da inovação a partir do dilema da estruturação do Sistema de inovação e sua articulação com a problemática da abordagem Contemporânea de gestão de pessoas: o caso de uma indústria automotiva.	Glauciene Silva Martins, Mariana Drumond de Lima
2013	Práticas de gestão de pessoas, alinhamento pessoa-ambiente de trabalho e índices de <i>Turnover</i> : um estudo nas “melhores empresas para você trabalhar” no Brasil.	Jucelia Appio, Bruno Henrique Rocha Fernandes.
2013	O relacionamento contratante-contratada: implicações nas práticas de gestão de pessoas de uma terceirizada.	Pedro Vinícius de Oliveira Carneiro Leão, Simone Costa Nunes, Antonio Carvalho Neto.
2013	Novas perspectivas na gestão de pessoas: a (in)viabilidade da condução por consultores internos de recursos humanos de processos de <i>coaching</i> nas organizações.	Débora Dutra Otoni Pereira, Kelly Cordeiro dos Santos, Lilian Tavora Morais, Amyra Moyzes Sarsur.
2013	“Aqui não tem RH”: representações sociais e sua relação com a gestão de pessoas em uma empresa de tecnologia de informação.	Carolina Dalla Chiesa, Elisa Dihl Zingano, Angela Beatriz Busato Scheffer.
2013	A gestão de pessoas e o sistema de reconhecimento e recompensa em Organizações não governamentais.	Lucimeiry Batista da Silva.
2013	Afinal, o nome da área é Recursos Humanos, Gestão de Pessoas ou o quê? Um estudo com empresas que atuam no segmento de saúde sobre os impactos da Mudança de papéis da área na identidade do grupo.	Camilla Zanon Bussular, Angela Beatriz Busato Scheffer, Roberta Cristina Sawitzki.
2014	Gestão de pessoas na administração pública: análise dos modelos adotados no período 1995 a 2010.	Evandro José Bilycz de Camargo, André da Silva Pereira, Denize Grzybovski, Ana Luisa Hentges Lorenzon, Betina Beltrame.
2014	Efetividade de modelos de gestão de pessoas em organizações de terceiro setor. O caso da implantação da gestão de desempenho no Imaflora.	Priscila Nardi Moreira, Mariana Barbosa Lima, José Antonio Monteiro Hipólito.
2014	Gestão de pessoas: estudo em prefeituras mineiras filiadas à associação dos municípios da microrregião do alto paranaíba (amapar).	Kelly Batista Braga Lucas, Luciano Zille Pereira.
2014	Posturas estratégicas, práticas de gestão de pessoas e resultados e contribuições da gestão de pessoas para o desempenho organizacional: uma análise de suas relações e configurações.	Victor Natanael Schwetter Silveira, Otto Herman Pedreira Goecking.
2014	Qualificação do servidor público: implicações na gestão de pessoas na Universidade federal de Goiás	Maria Tereza Tomé de Godoy.
2014	Afinal, ‘quem são os talentos da organização?’ uma análise do discurso sobre a ‘gestão de talentos’ na literatura acadêmica e na mídia de negócios de gestão de pessoas.	Pedro Henrique de Gois, Larissa Medianeira Bolzan, Estéfani Sandmann de Deus, Angela Beatriz Busato Scheffer.
2014	Comprometimento organizacional como uma variável estratégica da gestão de pessoas: um estudo em uma empresa gaúcha.	Marisa Fernandes de Oliveira Envall, Enise Barth Teixeira, Vilson Rogério Envall, Roberto Carlos Dalongaro
2015	Gestão de pessoas no setor público e o desafio da motivação: estudo de caso com	Carolina Riente de Andrade Paula, Ivan Beck

	empreendedores públicos do governo de minas gerais.	Ckagnazaroff.
2015	Gestão de pessoas em atividades primárias: uma pesquisa censitária no setor sucroalcooleiro sul Matogrossense.	Valéria Sun Hwa Mazucato, Edson Keyso de Miranda Kubo, Isabel Cristina dos Santos.
2015	De departamento pessoal à gestão de pessoas: a trajetória da função recursos humanos sob a perspectiva do processo de retenção de profissionais-chave.	Amyra Moyzes Sarsur, Simone Costa Nunes, Tânia Maria Paiva Carrara, Darly Fernando Andrade.
2015	Modelagem estrutural dos efeitos da postura estratégica da organização sobre as práticas de gestão de pessoas.	Victor Natanael Schwetter Silveira.
2015	Gestão de pessoas e relações de trabalho: análise da produção científica publicada nos anais dos ENGPR.	Dartagnan Ferreira de Macêdo, Railson Silva Oliveira, Julio Marcel dos Santos, Carolina Maria Ferreira Gomes.
2015	As práticas de gestão de pessoas como determinantes da aprendizagem organizacional: um estudo empírico nas cooperativas de crédito do espírito santo.	Leonardo de Miranda Siqueira.
2016	Gestão de pessoas no ambiente empresarial sob a perspectiva da diversidade.	Maurício Heme de Souza, Gisele Silveira Coelho Lopes, Silvio Parodi Oliveira Camilo, Melissa Watanabe.
Recursos humanos		
2011	Cultura de saúde: percepção dos profissionais de recursos humanos de uma instituição financeira brasileira.	Marcos José Campello Baptista, Natacha Bertoia da Silva.
2011	Gestão de recursos humanos: Análise das diferenças entre empresas nacionais e multinacionais localizadas no Brasil.	Betania Tanure, Paul Evans, Vera L. Caçado, Marina de Almeida Cruz.
2011	Assédio moral: reflexões sobre seus impactos nas organizações, no papel e na responsabilidade dos profissionais de recursos humanos.	Cacilda Nacur Lorentz, Luiz Cláudio de Lima, Antônio Del Maestro Filho.
2011	Diretrizes de recursos humanos coletivistas ou individualistas: o que demandam os trabalhadores brasileiros e norte-americanos?	Ana Heloísa da Costa Lemos, Denis Marçal dos Santos, Veranise Jacobowski Correia Dubeux.
2012	Hierarquizando as práticas para uma avaliação positiva da função gestão de recursos Humanos.	Cristiano de Oliveira Maciel, Camila Camargo, Paulo Otávio Mussi Augusto.
2013	Recursos humanos sob a luz do modelo de organização multidimensional-reflexivo: Analisando a área de recursos humanos de uma instituição pública federal.	Ana Lúcia Neves de Moura, Cecília de Melo Dias, Antonio de Souza Silva Júnior.
2013	Inovação e competências: repensando a função de recursos humanos no contexto da inovação.	Glauciene Silva Martins.
2013	Alinhamento estratégico da área de recursos humanos e desempenho financeiro: uma análise em organizações de capital aberto.	Vanusa Andrade Barankiewicz, Carlos Olavo Quandt, Bruno Henrique Rocha Fernandes, Luis Gabriel Abravanel dos Santos.
2013	Novas perspectivas na gestão de pessoas: a (in)viabilidade da condução por consultores internos de recursos humanos de processos de <i>coaching</i> nas organizações.	Débora Dutra Otoni Pereira, Kelly Cordeiro dos Santos, Lilian Tavora Morais, Amyra Moyzes Sarsur.
2013	Percepções sobre o caráter inclusivo das políticas de recursos humanos nas organizações: um estudo de	José Vitor Palhares dos Santos, Thiago Lima Bahia

	caso no sul de minas gerais.	Santos, Ana Augusta Almeida de Souza, Marina Estela Almeida Rosa, Késia Aparecida Teixeira Silva.
2013	Afinal, o nome da área é recursos humanos, gestão de pessoas ou o quê? um estudo com empresas que atuam no segmento de saúde sobre os impactos da Mudança de papéis da área na identidade do grupo	Camilla Zanon Bussular, Angela Beatriz Busato Scheffer, Roberta Cristina Sawitzki.
2014	Discurso e prática na gestão de recursos humanos: um estudo no setor público federal brasileiro.	Ana Lúcia Neves de Moura, Bruno Campello de Souza.
2014	Análise teórica e empírica da relação entre gestão de recursos humanos e desempenho organizacional.	Renata Peregrino de Brito, Lucia Barbosa de Oliveira.
2014	Desafios e ações para a gestão estratégica de recursos humanos em uma organização hospitalar.	Petrus da Silva Raulino, Lindolfo Galvão de Albuquerque, Tania Casado.
2014	Modelagem e implementação de um centro de serviços compartilhados de recursos humanos em uma empresa em contexto de fusão.	João Paulo Bittencourt, Givanildo Silva.
2014	O sentido do trabalho para a gestão de recursos humanos: como se estabelece essa relação dentro da academia?	Ivaneide Nunes Paulino Grizente, Marcia Pereira Santos, Diana Rebelo Neves.
2015	De departamento pessoal à gestão de pessoas: a trajetória da função recursos humanos sob a perspectiva do processo de retenção de profissionais-chave.	Amyra Moyzes Sarsur, Simone Costa Nunes, Tânia Maria Paiva Carrara, Darly Fernando Andrade.
2015	Práticas de recursos humanos e comprometimento organizacional: associando os construtos em uma empresa mineira de economia mista.	Heloiza Helena de Oliveira, Luiz Carlos Honório.
2015	Expatriação de executivos brasileiros: políticas e práticas de 'recursos humanos' para humanizar a globalização.	Patricia Asunción Loaiza Calderón, Ana Lucia Guedes, Rúbia Walquiria de Carvalho.
2015	O impacto das políticas e práticas de recursos humanos sobre os comportamentos de cidadania organizacional.	Joel Adame Tinti, Luciano Venelli Costa, Almir Martins Vieira, Alexandre Cappelozza.
2015	Recursos humanos verde: práticas para engajamento dos funcionários.	Cláudia Martins Pantuffi.
2015	Diversidade e pessoas com deficiência: a percepção de pcds sobre as práticas de recursos humanos adotadas em uma organização financeira.	Fernanda Cássia de Castro, Marilu Rodriguez e Rodrigues.
2015	Intenção de rotatividade: um enfoque a partir das políticas de recursos humanos e da percepção de oportunidades de aprendizagem nas organizações	Alessandra Demite Gonçalves de Freitas, Fabrício Martins Lacerda, Enise Aragão dos Santos, Marcelo Aparecido Alvarenga.
2016	Alocação e nivelamento de recursos humanos integrados em projetos de tecnologia da informação	Roberto Celkevicius, Rosária de F. S. Macri Russo.
2016	Gestão de recursos humanos no contexto internacional: um estudo comparativo entre duas empresas multinacionais.	Shalimar Gallon, Betina Magalhães Bitencourt.
2016	O mercado de trabalho na perspectiva dos gestores de recursos humanos no Brasil.	Wilson Aparecido Costa de Amorim, Marcus Vinicius Gonçalves da Cruz, Amyra Moyzes Sarsur, André Luiz Fischer, Michele Ruzon Kassem.
2016	Abordagem geracional de gestão de recursos humanos nas melhores empresas para começar a	Elton Parente de Oliveira, Karen Ciaccio Secco

	carreira no Brasil.	
2016	Gestão de recursos humanos e competências profissionais: estudo na polícia militar de Minas Gerais.	Sônia Rúbia de Matos Figueiredo, Reginaldo de Jesus Carvalho Lima, Francis Albert Cotta, Domingos Antonio Giroletti, Hélio Hiroshi Hamada.

Fonte: elaborado pela autora, 2017