



Revista de Administração da Unimep

E-ISSN: 1679-5350

gzograzian@unimep.br

Universidade Metodista de Piracicaba
Brasil

Macedo Venâncio, Daniella; Martins, Cristina; Dutra, Ademar; Steinbach, Adenir
ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE GESTÃO DE PESSOAS NOS ANAIS
DO ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO – (ENANPAD) DE 2001 A 2010
Revista de Administração da Unimep, vol. 12, núm. 2, mayo-agosto, 2014, pp. 159-181
Universidade Metodista de Piracicaba
São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273731798008>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal

Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE GESTÃO DE PESSOAS NOS ANAIS DO ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – (ENANPAD) DE 2001 A 2010

ANALYSIS OF THE SCIENTIFIC PRODUCTION ON PEOPLE MANAGEMENT IN THE ANNALS OF NATIONAL MEETING OF THE ASSOCIATION OF GRADUATE IN BUSINESS ADMINISTRATION - (ENANPAD) FROM 2001 TO 2010

Daniella Macedo Venâncio (Unisul) *dani@fuzz.com.br*

Cristina Martins (Unisul) *crismartins2611@gmail.com*

Ademar Dutra (Unisul) *ademar.unisul@gmail.com*

Adenir Steinbach (Unisul) *adenirsteinbach@hotmail.com*

Endereço Eletrônico deste artigo: <http://www.raunimep.com.br/ojs/index.php/regen/editor/submissionEditing/677#scheduling>

Resumo

As práticas de gestão de pessoas contribuem para a compreensão do comportamento humano, permitindo que as organizações alcancem seus objetivos. A presente pesquisa tem como objetivo analisar a produção científica sobre gestão de pessoas nos anais do Encontro Nacional da Associação de Pós-Graduação em Administração (ENANPAD) no período de 2001 a 2010. Trata-se de um estudo descritivo, na forma de estudo bibliométrico, envolvendo abordagem quali-quantitativa e coleta de dados secundária. Foram encontrados 65 artigos que atendiam a uma das três palavras-chave, definidas pelo escopo do estudo. Destacam-se seguintes resultados: (i) os artigos com a palavra-chave “recursos humanos” predominaram durante a primeira metade da década. Quanto à “gestão de pessoas” observa-se um número crescente de publicações, sugerindo a substituição do termo recursos humanos para gestão de pessoas; (ii) destacam-se as pesquisas bibliográficas, o que é coerente com a maior incidência da abordagem metodológica qualitativa; (iii) a dimensão organizacional possui maior prevalência; (iv) há supremacia na utilização de livros como fonte de pesquisa; e (v) Joel de Souza Dutra desponta com o autor mais referendado na produção científica do período estudado.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Recursos Humanos. Estudo Bibliométrico.

Abstract

People management contributes to understand the human behavior, thus helping organizations to achieve their goals. The present study aims to analyze the scientific production on people management in the annals of National Meeting of the Association of Graduate in Business Administration (ENANPAD) from 2001 to 2010. It is a descriptive study, in the form of bibliometric study, involving qualitative and quantitative approaches and secondary data collection. With the research we found 65 articles that met one of the three key words, defined by the scope of the study. The results are: (i) the articles with the keyword "human resources" prevailed during the first half of the decade, and those corresponding to "people management" has been growing in number of publications which possibly indicates the replacement of term within the area; (ii) there is a predominance of bibliographic research which is consistent with the higher incidence of qualitative methodological approach; (iii) the organizational dimension has higher prevalence in the area of people management; (iv) there is a predominance in the use of books as a research resource; and (v) the author who contributed more to the scientific literature of the period was Joel de Souza Dutra.

Keywords: People Management. Human Resources. Bibliometric study

Artigo recebido em:01/10/2013

Artigo aprovado em:01/05/2014

1. Introdução

Desde a década de 90, uma nova terminologia denominada gestão de pessoas vem sendo utilizada por aqueles que estudam e praticam a gestão de recursos humanos nas organizações. O objetivo desta alteração visou assegurar maior identidade ao processo de mudança que se desenvolveu nas políticas, nas práticas e nos processos de gestão (FISCHER, 2001).

A gestão de pessoas deve ser compreendida como o conjunto de políticas, práticas, padrões atitudinais, ações e instrumentos empregados por uma empresa para transferir ao comportamento humano e direcioná-lo no ambiente de trabalho. Na era da competitividade as

organizações precisam contar com fatores intangíveis como: o conhecimento, a criatividade, a emoção e a criatividade, fatores esses provenientes dos indivíduos (DUTRA, 2001).

Neste contexto, devido aos processos de mudança organizacional e a importância das pessoas nas organizações, emerge a seguinte pergunta de pesquisa: Quais as características das publicações científicas sobre gestão de pessoas realizadas nos anais da ENANPAD de 2001 a 2010?

Para responder a pergunta de pesquisa, o presente estudo tem como objetivo **analisar a produção científica sobre gestão de pessoas nos anais da ENANPAD no período de 2001 a 2010**. Para atingir a este objetivo, definiram-se os seguintes objetivos específicos: (i) identificar a quantidade de artigos publicados sobre o tema no ENANPAD; (ii) caracterizar a incidência de publicações por esfera de estratégia de pesquisa (GIL, 2002) e abordagem do problema de pesquisa (qualitativo e/ou quantitativo); (iii) identificar a quantidade de artigos por dimensão abordada: organizacional ou estratégica; e, (iv) classificar as referências bibliográficas citadas nos artigos pesquisados.

A pesquisa tem sua relevância fundamentada na importância que a gestão de pessoas passou a ter no ambiente de trabalho, principalmente em face as mudanças de mentalidade que verificamos nos últimos anos pelos seguintes aspectos: (i) o modo das empresas encararem o papel do funcionário; (ii) a responsabilidade da empresa perante as pessoas que nela trabalham; e (iii) a necessidade dos seres humanos desenvolverem suas potencialidades (DUTRA, 2001).

Considerando o exposto, esta pesquisa é útil para pesquisadores que buscam conhecimento sobre o tema gestão de pessoas com foco na área de serviços, oferecendo uma base de artigos analisados e devidamente classificados.

O presente artigo é estruturado da seguinte forma: seção 2 - Referencial Teórico - que aborda, sucintamente a produção científica, descrevendo estudos bibliométricos anteriormente publicados nos anais ENANPAD, 3 - Metodologia da Pesquisa - em que se apresenta o enquadramento metodológico e o método da pesquisa; a seção 4 - Apresentação e Análise dos Resultados - reúne os resultados alcançados na investigação da produção científica acerca do tema gestão de pessoas; e a seção 5 - Considerações finais - em que se apresenta a conclusão e recomendações para futuras pesquisas.

2 Referencial Teórico

Os eixos norteadores que formam o referencial teórico envolvem os temas gestão de pessoas e estudos bibliométricos anteriores publicados no ENANPAD.

2.1 Gestão De Pessoas

A era da informação foi um dos impulsos para a globalização, pois transformou o mundo em um espaço sem fronteiras, onde pessoas e organizações interagem com maior facilidade, dando um novo significado às relações sociais. Para Barros (2007), esse período caracteriza-se, principalmente, pelas mudanças que se tornaram rápidas, imprevistas, turbulentas e inesperadas. As pessoas passaram de atores coadjuvantes, que até então operavam máquinas ou despendiam sua atenção para funções burocráticas, para personagens centrais deste grande cenário que é o mundo organizacional. Logo, gerir pessoas passa a ser uma atividade importante e complexa, que se diferencia dos outros fatores de produção. Isto se explica, porque os seres humanos são distintos e imprecisos, impossibilitando-se de fazer generalizações simples e precisas como o gerenciamento de máquinas ou finanças. Assim a gestão de pessoas adquire um caráter cada vez menos operacional e mais estratégico levando as pessoas a serem tratadas não como “empregados”, mas como um novo capital organizacional ou intelectual, tornando-se parceiras das organizações que passam a estimulá-las à pró-atividade, ao intra-empresariamento e à inovação pela criatividade (PURCELL; WRIGHT, 2007).

Além de gestão de pessoas, diversos títulos se têm dado para este assunto, tais como: gestão de talentos, gestão do capital humano, administração do capital humano, administração de recursos humanos entre outros. Independente da nomenclatura, o importante é fazer da gestão uma lente que ajude a enxergar a realidade em sua totalidade e complexidade, descortinando o invisível, ou seja, as relações subjacentes da compreensão (DUTRA 2002).

Sobretudo, a gestão de pessoas busca a atração, o desenvolvimento, o atendimento de expectativa e necessidade presentes e futuras, a manutenção, o monitoramento e a conquista das pessoas (ARMSTRONG, 2009). Para tanto necessita compreendê-las, motivá-las e conquistá-las tanto individualmente como em grupos. Uma vez que, se compra a força de

trabalho de um empregado, mas a vontade de trabalhar precisa ser conquistada, mantida e motivada. Para isso, as organizações sentem a necessidade de criar espaços para estimular, dar suporte e condições de trabalho que gerem uma relação de crescimento mútuo, organizacional e pessoal.

Estudiosos da área de gestão de pessoas, como Guest (1987), Legge (2006), Boxall, Purcell e Wright (2007), Armstrong (2009) e Wilkinson, Bacon, Redman e Snell (2010) concordam que as pessoas assumiram papel estratégico e relevante nas organizações. No momento em que fontes tradicionais de vantagem competitiva, como tecnologia, não são mais consideradas isoladamente suficientes para garantir uma posição competitiva sustentável, as pessoas passaram a ser competências essenciais de diferenciação estratégica.

Por ser um elemento estratégico, as empresas passaram a depender cada vez mais do grau de envolvimento das pessoas, sendo este vital para a produtividade e qualidade dos produtos e serviços, velocidade na internalização de novas tecnologias, otimização da capacidade instalada, criação de oportunidades para a aplicação das competências organizacionais e velocidade de respostas para o ambiente/produto (DUTRA, 2002). Para Bianchi e Albuquerque (2012) garantir o comprometimento e desenvolvimento do ativo humano para a implementação de objetivos estratégicos é um processo complexo que deve ser arquitetado.

Weiss (2000) aponta que para desenvolver um processo estratégico de gestão de pessoas eficaz é necessário cultivar uma cultura flexível, implementar mudanças e gerenciar processos de transição, bem como otimizar investimentos no capital humano. Já Albuquerque e Fischer (2001) propõem como estratégia atrair, capacitar e reter talentos, gerir competências e conhecimento. Para Jamrog, Overholte (2004) a estratégia é alinhar valores e comportamentos, gerir líderes e talentos e buscar foco do cliente. Lawler III (2005a, 2005b) considera estratégias em gestão de pessoas gerir mudanças, gerir talentos e considerar “pessoas” no processo de definição das estratégias organizacionais. Para Lawler III e Boudreau (2006) a estratégia é gestão do capital intelectual. Já Bassie McMurrer (2007), a estratégia em gestão de pessoas é desenvolver liderança efetiva, engajar funcionários, acessar conhecimento e buscar o aprendizado, bem como otimizar a força de trabalho.

Efetivamente a gestão de pessoas se desenvolve através diversos processos: i) processo para manter as pessoas nas organizações, buscando-se conhecimento da satisfação

interna e do clima organizacional; ii) processo de conhecer as pessoas, desenvolvendo a avaliação de desempenho; iii) processo de recompensar as pessoas, desenhando os cargos e sistemas de remuneração; iv) processo de atração das pessoas, desenvolvendo o mecanismo de recrutamento e seleção; v) processo de desenvolver pessoas, desenvolvendo programas de capacitação e; vi) processo de monitoramento de pessoas, acompanhando e controlando as atividades e verificação dos resultados (FISCHER, 2002).

O desafio do gestor de pessoas é utilizar dos processos de forma a transformar as competências individuais em competências organizacionais. Isto significa dizer que, cada organização poderá gerar um modelo próprio de gestão visto que há fatores diferentes em cada instituição (FISCHER, 2002). Os fatores condicionantes do modelo de gestão são determinados por fatores internos do contexto organizacional, ou seja, o produto ou serviço oferecido, a tecnologia adotada, a estratégia de organização do trabalho, a cultura e a estrutura organizacional e externo do contexto organizacional, mais precisamente a cultura de trabalho de dada sociedade, sua legislação trabalhista e o papel conferido ao Estado e aos demais agentes que atuam nas relações de trabalho.

A percepção das organizações sobre a gestão de pessoas tem evoluído, ocupando cada vez mais espaço e significância pela necessidade de otimizar a produtividade, a competência e o entusiasmo. O empregado passa a assumir sua condição de protagonista das organizações buscando para si também a responsabilidade de conduzir e definir sua vida profissional. É uma nova era de uma sociedade com mais conhecimento, no qual a empresa deixa o papel de tutora e passa a ser uma parceira do trabalhador (RODRIGUEZ, 2002).

2.2 Estudos Bibliométricos Publicados na Enanpad entre 2001 E 2010

O estudo bibliométrico com a temática na área de Gestão de Pessoas, o qual a presente pesquisa se propõe já fora realizado anteriormente por outros autores. Identificou-se dentro do período adotado nesta pesquisa a publicação de dois artigos que abordaram a área de Gestão de Pessoas, inclusive a partir dos anais do ENANPAD. Com o corte temporal de 1991 a 2000 o primeiro artigo encontrado foi publicado no ano de 2002 e tem como título: “Espelho, Espelho Meu: Meta-estudo da Produção Científica em Recursos Humanos nos ENANPADs da Década de 90” (CALDAS et al., 2002).

Em “Espelho, Espelho Meu a investigação a cerca do tema cobriu a análise das seguintes variáveis: (i) base epistemológica; (ii) temática; (iii) perfil metodológico; (iv) padrão de referência bibliográfica; e (v) demografia de autoria. A coleta de dados foi feita através artigos digitalizados ou impressos. Cada artigo fora impresso e lido por três avaliadores que definiram a categorização das variáveis de pesquisa.

A variável (i) base epistemológica seguiu o paradigma proposto por Burrell e Morgan (1979), também já utilizados em outros dois meta-estudos de Machado da Silva, Cunha e Amboni (1994) e por Vieira (1999). Segundo os autores, apresentou predominância da base funcionalista nos artigos analisados.

Quanto a área temática (ii), segundo os autores, optou-se por construir uma classificação mais genérica, em que foram criadas quatro categorias temáticas arbitrárias que se inserem na grande diferenciação dentro das grandes tradições temáticas de pesquisa em Recursos Humanos e que melhor englobavam os temas que exaustivamente apareciam nos títulos do banco de dados. São elas: (a) Funções de Recursos Humanos, (b) Políticas de Gestão de Pessoas, (c) Comportamento Organizacional; e (d) Outros. A análise constatou o declínio de publicações relacionados a Funções de Recursos Humanos (a) e crescimento do tema (c) Comportamento Organizacional em publicações do período.

O estudo sobre (iii) perfil metodológico apurou que há predominância em artigos teóricos na primeira metade da década de 90, e na segunda metade a substituição por teóricos-empíricos ao longo da década. Dentre os teóricos-empíricos predominam as pesquisas qualitativa e qualitativas-quantitativas que apresentam em sua maioria casos ilustrativos e indutivos-exploratórios. Diante de tais resultados os autores concluíram que houve pouca pretensão indutiva na produção científica da década de 90.

A variável (iv) padrão de referência bibliográfica apresentou como resultados: a diminuição da utilização de livros e crescente aumento na de artigos. Paralelamente a variável (v) demografia de autoria apurou que Lúcio Moraes, Maria T. Fleury, Zelia Kilmnik e Valmira Piccinin foram os autores que mais publicaram no período analisado.

A correlação de todas variáveis definiu um perfil para a produção científica da década estudada. O perfil é uma “imagem preocupante”, segundo os autores, a pesquisa cresceu muito em volume e pouco em qualidade, apresentou temática “diluída”, funcionalista e

empirista, apresentou metodologia questionável, e com referências concentradas na origem por um conjunto extremamente limitado de autores e programas.

O segundo artigo bibliométrico encontrado sobre a temática, o qual também fez uso da base ENANPAD, fora publicado em 2004, o período de corte estabelecido para este artigo foi entre 1991 e 2003. Seu título é: “O Mapa da Partilha: Análise das áreas de Comportamento Organizacional e Gestão de Pessoas antes e depois da cisão da área de “Recursos Humanos” (TONELLI et al., 2005).

Em o Mapa da Partilha buscou-se analisar a problemática da 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.

Para tal fim foram utilizados os dados do artigo “Espelho, Espelho Meu: Meta-estudo da produção científica em Recursos Humanos nos ENANPADs da década de 90” (CALDAS et al, 2002) para levantamento da produção entre 1991 e 2000. Essa análise se apropriou do resultado de duas variáveis exploradas no artigo: a temática e a demografia de autores. A partir dessas variáveis foi criada uma terceira variável que correlaciona as duas anteriores: temas estudados pelos autores com maior número de publicações em RH no período 1991 a 2000.

A análise do período de 2001 a 2003 foi feita em pesquisa pelos próprios autores com base nas mesmas variáveis utilizadas no artigo de apoio e com outra nova que especifica a área temática em Comportamento Organizacional e Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, uma vez que a partir de 2001 houve cisão da área.

Para investigação das áreas temáticas da década de 90 o artigo analisou qualitativamente cada um dos artigos publicados pelos autores que compõe o *ranking* de 10 autores que mais publicaram em Recursos Humanos. A análise buscou investigar em primeiro lugar, o tema central da pesquisa do autor e, a seguir, os temas e as categorias presentes no conjunto dos trabalhos de cada um dos autores estudados. Onde se concluiu que, o tema da mudança permeou grande parte dos trabalhos e pode ser vinculada a necessidade de mudança das empresas para a busca da competitividade. Temas como a cultura organizacional, a inovação, a aprendizagem, a diversidade cultural também foram estudados. Outra

característica comum é o fato de nenhum dos 10 autores ter publicado algum artigo relacionado com uma área tradicional de Recursos Humanos como: recrutamento, seleção, avaliação e remuneração. O que sugere que os autores tratam o RH não como uma área específica na organização, mas sim como a de Gestão de Pessoas.

Quanto ao período de 2001 a 2003, a cisão da área em Comportamento Organizacional e Gestão de Pessoas e Relação de Trabalho não pareceu ter resolvido os problemas de fronteira temática, de acordo com o bibliométrico. O levantamento dos temas publicados em ambas as áreas revelou que ao longo dos três anos existiram temas publicados em ambas as áreas ao mesmo tempo. Os temas também se assemelharam com os apresentados na década de 90 a área de Recursos Humanos. Comportamento Organizacional apresentou como subtemas: Mudança, Aprendizagem, Qualidade de Vida no Trabalho, Comprometimento e Outros temas em Comportamento Organizacional. E Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho: Competências, Modelos e práticas de Gestão de Pessoas, Treinamento, Aprendizagem e Controle.

Em relação à conclusão do artigo foi de que a separação dos dois campos foi mais burocrática do que substantiva. Há muitas intersecções, inferências e inclusões mútuas, ainda conforme o estudo, embora a separação pareça fazer sentido temático, a sobreposição de autores e objetos é muito forte, o que torna a separação mais aparente do que real.

3 METODOLOGIA

A seção está dividida em três subseções: (i) enquadramento metodológico; (ii) bibliometria: aspectos teóricos; e, (iii) procedimentos da pesquisa.

3.1 Enquadramento Metodológico

Este estudo classifica-se como descritivo, pois seu objetivo é analisar a produção científica nos anais da ENANPAD referente ao tema gestão de pessoas, no período de 2001 a 2010. Gil (1999, 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”.

Quanto à natureza do artigo, ele se classifica como teórico conceitual, ou seja, são aqueles que definem estruturas, modelos ou teorias (ALAVI; CARLSON, 1992). No que tange a coleta de dados o artigo se classifica como secundária. Os dados secundários são aqueles obtidos, por exemplo, de obras bibliográficas ou de relatórios de pesquisas anteriores sobre o tema, conforme Richardson (1999).

Para alcançar seu objetivo, este trabalho utiliza o estudo bibliométrico para a análise dos dados. Para Macias-Chapula (1998, p.134), a bibliometria "é o estudo dos aspectos quantitativos da produção, disseminação e uso da informação registrada".

Em relação à abordagem do problema a pesquisa caracteriza-se como qualitativa-quantitativa, pois a análise realizada procura identificar características da produção científica e utiliza meios estatísticos para tabular os dados e informar os resultados. Segundo Richardson (1999), os estudos qualitativos caracterizam-se pelo não emprego de instrumental estatístico no processo de análise de um problema o mesmo autor destaca que os quantitativos empregam instrumentos estatísticos, tanto na coleta quanto no tratamento dos dados.

3.2 Bibliometria: Aspectos Teóricos

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. Para Pritchard (1969), a bibliometria pode ser definida como todos os estudos que tentam quantificar os processos de comunicação escrita. Enquanto Meis (1999) explica que os índices bibliométricos são utilizados para avaliar a produtividade e qualidade das pesquisas dos cientistas por intermédio de indicadores elaborados com base em números de publicações e citações dos diversos pesquisadores.

Vanti (2002) efetuou um estudo comparativo de quatro subdisciplinas, a saber: a bibliometria, a cienciometria, a informetria, e a webometria. Estas subdisciplinas foram definidas por ele próprio e segundo o autor permitem medir os fluxos da informação, a comunicação acadêmica e a difusão do conhecimento científico. O comparativo entre as aplicações desses distintos métodos quantitativos é apresentado no quadro 1.

Quadro 1- Comparativo entre bibliometria, cienciometria, informetria, webmetria

Tipologia Subcampo	Bibliometria	Cienciometria	Informetria	Webometria
Objeto de Estudo	Livros, documentos, revistas, artigos, autores, usuários	Disciplinas, assuntos áreas e campos científicos e tecnológicos, patentes, dissertações e teses	Palavras, documentos base de dados, comunicações informais (inclusive em âmbito não científico)	Sítios na www (URL, título, tipo, domínio, tamanho, e links), motores de busca
Variáveis	Número de empréstimo e de citações, frequência de extensão de frases.	Fatores que diferenciam as subdisciplinas. Como os cientistas se comunicam	Mede a recuperação, a relevância de livros e obras em bibliotecas.	Número de páginas por sítio, nº de links que remetem a um mesmo sítio
Métodos	Ranking, frequência, distribuição	Análise de conjunto e de correspondência, co-ocorrência de termos, expressões, palavras-chave, etc.	Modelo vetor espaço, Modelos probabilísticos	Fator de Impacto da web (FIW), densidade dos links, citações, estratégias de busca
Objetivos	Alocar recursos, pessoas, tempo, etc	Identificar domínios de interesse. Onde os assuntos estão concentrados Compreender como e quanto os cientistas se comunicam	Melhorar a eficiência da recuperação da informação, identificar estruturas e relações dentro dos diversos sistemas de informação	Avaliar o sucesso de determinados sítios, detectar a presença de instituições e pesquisadores na rede e melhorar a eficiência

Fonte: Oliveira et al. adaptado de Vanti (2002)

Desta forma, cabe ressaltar que a definição de pesquisa bibliométrica de Vanti, bem como de seus subcampos e metodologia serviram de embasamento para realização desta pesquisa.

3.3 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. Devido 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, 2001 a 2010.

A busca foi realizada através da base de dados *online* do ANPAD, utilizando-se da opção de filtro para o ENANPAD por meio das seguintes palavras-chave: “gestão de pessoas” e “recursos humanos”. Esta primeira etapa proporcionou o encontro de 6.823 artigos publicados. Iniciou-se então, uma primeira leitura dos títulos, já excluindo publicações não alinhadas com o tema, desta etapa restaram 99 publicações.

Visando uma melhor organização, cada artigo selecionado foi adicionado a uma planilha e disposto de acordo com o ano de publicação e palavra-chave. Na sequência, fez-se a leitura dos respectivos resumos onde se constatou que a produção encontrada ainda era muito abrangente e que para melhor manipulação dos dados seria necessário buscar maior alinhamento das publicações selecionadas com o objetivo da pesquisa.

Tendo em vista que o objetivo do presente estudo é o exame de produção científica que contribui para a área da Gestão de Pessoas no setor de serviços aplicada, retornou-se novamente a leitura dos títulos filtrados na primeira etapa, optando-se por realizar a exclusão dos artigos que apresentavam compostos de palavras que descaracterizavam tal foco. Conforme este procedimento foram excluídos artigos com ênfase nas áreas indústrias, políticas, petroquímicas dentre outras.

A partir desse processo de exclusão obtiveram-se como amostra final, 65 artigos considerados adequados à pesquisa sendo que destes, 29 artigos eram provenientes da palavra-chave “gestão de pessoas” e 36 de “recursos humanos”.

Classificou-se então, na dimensão organizacional os artigos que englobavam os seguintes assuntos: “relações interpessoais”, “participação/cooperação”, “interação empregados-empregadores”, “contrato psicológico”, “competências”, “*performance* da equipe” e “contrato psicológico”. Como dimensão estratégica foram classificados os artigos relacionados a: “eficiência”, “aplicação do capital humano”, “ênfase em lucros e otimização de competências”, “desenvolvimento pessoal do indivíduo”, “vantagens comparativas” e

“aperfeiçoamento operacional pessoal”. (Tonelli et al, 2002) e por último, tivemos como objetivo;

Quanto às referências, cada artigo analisado tinha suas referências inseridas a um banco de dados para a observação dos autores e tipos de fontes. A apuração dos dados dessa observação foi feita através de um modelo empírico estatístico criado tanto para a construção do *ranking* dos autores quanto para análise de frequência e distribuição dos tipos de fonte. As fontes foram classificadas através dos meios de publicação: livros, dissertações, teses, sites, revistas científicas, anais e outros (dicionários, leis, documentos oficiais, e-mails).

4 Discussão de Resultados

Por meio dos procedimentos de pesquisa, foram realizadas análises, geradora dos resultados apresentados, conforme a seguinte organização da seção: (i) evolução ano-a-ano das publicações de gestão de pessoas e recursos humanos; (ii) estratégias de pesquisa e abordagens metodológicas; (iii) dimensões estratégica e organizacional;

Evolução ano-a-ano das publicações de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas

Através do levantamento foram encontrados 65 artigos da área de Gestão de Pessoas e Recursos Humanos. O que indica uma média de 6,5 artigos publicados por ano. A análise de tal média deve se considerar o fato de os anos 2003, 2004 e 2005 não terem apresentado artigos com a palavra-chave “gestão de pessoas”, ilustrado na tabela 1, bem como no gráfico 1.

Tabela 1- Distribuição da produção científica em ENANPAD ano-a-ano (2001-2010).

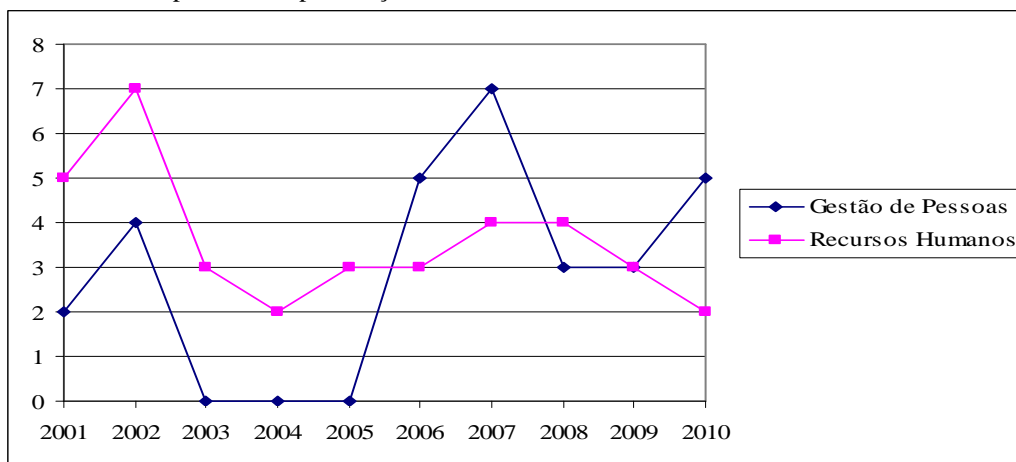
Ano	Gestão de Pessoas	Recursos Humanos
2001	2	5
2002	4	7
2003	0	3
2004	0	2
2005	0	3
2006	5	3

2007	7	4
2008	3	4
2009	3	3
2010	5	2
TOTAL	29	36

Fonte: elaborado pelos autores, 2011.

É possível identificar pela tabela 1 que os artigos com a palavra-chave “recursos humanos” prevaleceram durante a primeira metade da década, e que aqueles correspondentes a “gestão de pessoas” vem crescendo em número de publicações. Isso possivelmente indica a substituição do termo dentro da área, o que vai de encontro a definição de Tonelli et al. (2005) de que houve uma cisão na área de “recursos humanos” implicando no desuso do termo. Para melhor visualização deste fenômeno, faz-se no gráfico 1, um comparativo da evolução ano-a-ano dos termos.

Gráfico 1 - Comparativo de publicações ano-a-ano em Gestão de Pessoas e Recursos Humanos - 2001 a 2010.



Fonte: elaborado pelos autores, 2011.

Em observando graficamente a evolução de ambas as temáticas, é possível identificar dois períodos de crescimento nas publicações de “recursos humanos”, entre os anos de 2001 a 2002 e 2004 a 2007. No entanto, esse crescimento não se deu de forma tão significativa quanto ao das publicações sobre “gestão de pessoas”. Pois, como se pode verificar nos últimos anos, enquanto a evolução de “recursos humanos” apresentou queda em sua produção, os artigos de “gestão de pessoas” a partir da segunda metade da década, iniciaram uma ascensão. O que mais uma vez reforça a questão já mencionada de substituição de termos

da área. Cabe ressaltar que a queda significativa em “gestão de pessoas” dos anos de 2007 e 2008 possivelmente estão relacionados a quesitos contextuais.

Estratégias de Pesquisa e Abordagens metodológicas

A partir desse resultado de cisão e possível “substituição” citado anteriormente, optou-se por agrupar os artigos, uma vez que ambos os termos “recursos humanos” e “gestão de pessoas” representam a mesma área de estudo. Desta forma, a tabela 2 apresenta as estratégias de pesquisa utilizadas nos artigos a cerca dos temas.

Tabela 2- Estratégias de Pesquisa em artigos da ENANPAD de 2001 a 2011.

Pesquisa	Bibliográfica (%)	Estudo de Caso (%)	Levantamento (%)
	53,80	24,6	18,46

Fonte: elaborado pelos autores, 2011.

Em se comparando as estratégias de pesquisa utilizada nos artigos, é explícita através da leitura dos dados a dominância de pesquisas bibliográficas. Já em relação as abordagens metodológicas, destaca-se a qualitativa, como pode-se notar na tabela 3.

Tabela 3- Abordagens Metodológicas em artigos da ENANPAD de 2001 a 2010

Qualitativa (%)	Quantitativa (%)
88,7	11,3

Fonte: elaborado pelos autores, 2011.

Segundo Richardson (1999), os estudos qualitativos caracterizam-se pelo não emprego de instrumental estatístico no processo de análise de um problema. A pesquisa qualitativa assume diferentes significados no campo das ciências sociais. Compreende um conjunto de diferentes técnicas interpretativas, que visam descrever e decodificar os componentes de um sistema complexo de significados (Neves, 1996) que se encaixam perfeitamente no estudo do comportamento humano nas organizações, como na dimensão predominante abordada dos artigos analisados.

Desta forma o resultado abordado na tabela 2 sobre o uso da estratégia bibliográfica é coerente com o resultado da tabela 3 da abordagem metodológica qualitativa, o que indica

pouca pressão indutiva e análises feitas em resultados já obtidos por meio de outros artigos apresentados.

Dimensões Estratégicas e Organizacionais

Conforme explicado no capítulo de métodos, classificou-se a amostra final em duas dimensões, a estratégica e a organizacional. A tabela 4 expõe essa representatividade.

Tabela 4- Dimensões abordadas entre os artigos publicados em anais da ENANPAD de 2001 a 2010.

Organizacional (%)	Estratégica (%)
76,10	23,88

Fonte: elaborado pelos autores, 2011.

Nota-se nos resultados supracitados tendência da dimensão organizacional. Com uma diferença percentual expressiva em relação a variável estratégica.

Fontes dos dados

Durante o levantamento das publicações foram identificados sete veículos de referências utilizados pelos autores para construção dos artigos. De forma que na análise dos 65 artigos, chegou-se a um montante de 1534 referências distribuídas conforme classificação da tabela 5.

Tabela 5- Frequência das fontes de 2001 a 2010 em anais da ENANPAD

	Livros	Teses	Dissertações	Revistas	Anais	Sites	Outros	Total
No	879	23	25	504	60	35	82	1534
Porcentagem (%)	57,30	1,49	1,62	32,85	3,91	2,28	5,34	100

Fonte: elaborado pelos autores, 2011.

Destaca-se que a categoria “Outros” abrange as seguintes fontes: artigos não indexados (a revistas, anais, sites ou livros), dicionários, legislação, e-mails e documentos oficiais.

Fica evidente na tabela 5 a utilização de livros como fonte, indo de encontro ao apontado Caldas et al (2002), que verificaram uma tendência de maior utilização de artigos durante os anos de 1996 a 1999 e uma correspondente diminuição na utilização de livros. Porém, correlaciona-se a conclusão ao resultado do predomínio de pesquisas bibliográficas de abordagem qualitativa.

***Ranking* de autores referenciados**

Nesta seção se apresenta o *ranking* de autores mais referenciados nos artigos analisados. A apuração foi feita por contagem simples através de um modelo empírico. Esse modelo matemático é uma ferramenta utilizada na estatística, onde um quadro é montado com as variáveis e suas respectivas frequências.

Tabela 6- *Ranking* dos Autores referenciados em anais da ENANPAD de 2001 a 2010

Autores	Citações	<i>Ranking</i>
DUTRA JS	31	1 ^o
ULRICH, DAVE	23	2 ^o
FISCHER	22	3 ^o
FLEURY	19	4 ^o
RUAS R	14	5 ^o
KAPLAN	12	6 ^o
PORTER, M	10	7 ^o
VERGARA	10	8 ^o
YIN	8	9 ^o
HIPÓLITO J A M	7	10 ^o

Fonte: elaborado pelos autores, 2011.

Conforme o *ranking*, os autores que mais contribuíram para a produção científica do período foram Joel Dutra de Souza da Universidade de São Paulo - USP, a que foi citado 31 vezes nos artigos analisados. Em segundo lugar Dave Ulrich da Universidade de Michigan - USA com 23 citações. O terceiro autor é André Luiz Fischer também da Universidade de São Paulo- USP o qual, obteve resultado muito semelhante em relação ao segundo colocado.

Ranking de autores mais prolíficos

Também realizado através da contagem simples, se construiu um *ranking* dos quatro autores que mais publicaram artigos no período de 2001 a 2010. A tabela 7 expõe o resultado desse levantamento.

Tabela 7- *Ranking* dos autores que mais publicaram artigos em anais da ENANPAD de 2001 a 2010

Autor	Artigos	Ranking
Ana Maria Roux Cesar	3	1º
Amyra Moyzes Sarsur	2	2º
José Roberto Gomes da Silva	2	2º
Victor Natanael Schwetter Silveira	2	2º

Fonte: elaborado pelos autores, 2011.

A identificação de autores que mais publicam se faz importante para quem se dedica aos estudos bibliométricos, pois possibilita verificar novos pesquisadores do tema e aqueles que se destacam. Ressalta-se que como o número de publicações de cada autor ficou em uma máxima de três, optou-se por selecionar os primeiros quatro autores mais bem colocados.

A primeira colocação coube a autora Ana Maria Roux Cesar da Universidade Presbiteriana Mackenzie de São Paulo. Com três artigos vinculados diretamente a recursos humanos e ao papel estratégico da gestão de pessoas, estes atendem pelos seguintes títulos; “O discurso se aplica na prática?”- uma discussão sobre o papel estratégico da área de recursos humanos’ (2006); “avaliando a atuação estratégica da área de recursos humanos: um estudo comparativo entre as realidade brasileira e peruana” (2006) e; “a ‘evolução’ da área de recursos humanos, em termos de importância estratégica e capacidade instalada: cinco anos de levantamento em empresas que atuam no Brasil.” (2007).

Os outros autores citados no *ranking* obtiveram a mesma frequência de publicações, sendo de dois artigos. Estes autores pertencem em sua respectiva ordem as Universidades: USP - Universidade de São Paulo, PUC - Pontifícia Universidade Católica-RJ, UFMG- Universidade Federal de Minas Gerais.

Frente ao exposto, torna-se interessante confrontar os resultados deste estudo com os resultados de estudos anteriores. Em se fazendo isso, percebeu-se a substituição do termo

“recursos humanos” – dominante até metade da década- para o termo “gestão de pessoas”, fortemente utilizado nos anos de 2007 e 2008, havendo uma cisão destas áreas, o que corrobora com a pesquisa de Tonelli et al. (2005) que aponta o desuso do termo e o vincula a necessidade de mudança das empresas para a busca da competitividade. Indo assim, também ao encontro de Caldas et al., (2002) que enfatiza a utilização de estudos teórico até a primeira metade da década de 90, e teóricos-empíricos a partir da segunda metade. Caldas et al (2002) ainda assinala que dentre os teóricos-empíricos estudados predominaram as pesquisas qualitativas e qualitativas-quantitativas que apresentam em sua maioria casos ilustrativos e indutivos-exploratórios. O que diverge com esta pesquisa na medida em que, os artigos analisados apresentaram-se em sua maioria teóricos (bibliográficos), mas corrobora em sua predominância qualitativa e na indicação de pouca pressão indutiva dos estudos, o que agrega “imagem preocupante” citada por Caldas, já que, segundo os autores, a pesquisa cresceu muito em volume e pouco em qualidade.

Ao se comparar os resultados de autoria, percebe-se o seguinte quadro: em Caldas et al. (2002) - período pesquisado de 1991 a 2000 - os principais autores foram: Lúcio Moraes (12 publicações), Maria Tereza Fleury (9 publicações), Zélia Kilimni (9 publicações) e Valmiria Piccinini (9 publicações); em Tonelli et al. (2005) – período pesquisado- foram: Maria Tereza Leme Fleury (11 publicações), Valmiria Carolina Piccinini (11 publicações), Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo (8 publicações), Lindolfo Galvão de Albuquerque (7 publicações); neste estudo que compreendeu o período de 2001 a 2010 foram: Ana Maria Roux Cesar (3 publicações), Amyra Moyzes Sarsur (2 publicações), José Roberto Gomes da Silva (2 publicações), Victor Natanael Schwetter Silveira (2 publicações). Visto esse panorama entre os artigos, percebe-se que com os períodos estudados, o número de publicações se reduziu na área, além da inserção de novos autores, conforme demonstrou este estudo. O que corrobora que mesmo com a evolução temporal e com as mudanças de contexto acontecidas as publicações na área ainda são incipientes

E, por fim esta pesquisa demonstrou que embora significativa a utilização de periódicos como fonte de dados e até crescente como indica Caldas et al (2002), prevaleceu a utilização de livros, o que vai de encontro aos resultados apontados por este autor.

5 Conclusões

A presente pesquisa bibliométrica permitiu alcançar o objetivo a que se propôs que foi analisar a produção científica sobre gestão de pessoas nos anais da ENANPAD no período de 2001 a 2010.

Percebeu-se desta forma que a utilização das expressões “recursos humanos” e “gestão de pessoas” sugere substituição de um termo pelo outro, sendo que o vocábulo gestão de pessoas aparece com mais frequência a partir de 2006. Conforme analisado por Tonelli et al (2004) e corroborado por este artigo, no início da década de 90 a gestão de pessoas passou a ser percebida como uma ação estratégica e não mais como um departamento da organização. Entretanto, constata-se que essa mudança de paradigma não eliminou o termo recursos humanos, mas o agregou no uso da gestão de pessoas.

Pode-se ainda, destacar alguns resultados, tais quais: (i) o predomínio das pesquisas bibliográficas, o que é coerente com a maior incidência da abordagem metodológica qualitativa; (ii) a dimensão organizacional possui maior prevalência dentre as dimensões estudadas; (iii) são destaques os livros como fonte de pesquisa; e por fim, (iv) Joel de Souza Dutra desponta com o autor mais referendado na produção científica do período aqui pesquisado.

Dentre as limitações a serem apontadas citam-se a utilização de uma única base de dados, no caso a ENANPAD; o número de variáveis investigadas nos artigos e a não utilização de ferramentas estatísticas que contribuíssem para a análise dos dados levantados.

Para futuras pesquisas, sugere-se a investigação do tema gestão de pessoas em um número mais expressivo de bases e com a utilização de ferramentas estatísticas que possibilitem uma maior compreensão das variáveis analisadas.

Referências

ARMSTRONG, M. **Armstrong's handbook of human resource management practice**. 11. ed. London: Kogan Page, 2009.

BARROS, Ana Rita Oliveira de. **Comprometimento organizacional: Um estudo de suas relações com práticas de gestão de pessoas e intenção de permanência**. 2007. 146 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Bahia, Salvador, 2007.

BOXALL, P.; PURCELL, J.; WRIGHT, P. (Org.). **The Oxford handbook of human resource management**. New York: Oxford University Press, 2007.

BITENCOURT, C. **Gestão Contemporânea de Pessoas**. Porto Alegre: Bookman, 2010.

CALDAS, M.P. 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.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 1991.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman,

DUTRA, J. S. (Org.). **Gestão por competências**. 5. ed. São Paulo: Editora Gente, 2001.

_____. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002

FISCHER, A. **Um Resgate Conceitual e Histórico dos Modelos de Gestão de Pessoas no Brasil**, In: Felury, M., (org), **As pessoas na Organização**. São Paulo: Ed. Gente, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6.ed São Paulo: Atlas, 2002.

GUEST. **Human resource management and industrial relations**. Journal of Management Studies, 24(5), 503-521. 1987.

JAMROG, J. J.; OVERHOLT, M. H. **Building a Strategic HR Function**: continuing the evolution. HR. Human Resource Planning; 2004; 27, 1, pg. 51-62.

LAWLER III, E. E. **Making Strategic Partnership a Reality**. Strategic HR Review; Mar/Apr 2005; 4, 3, pg 3.

_____. **From Human Resource Management to Organizational Effectiveness.** Human Resource Management; summer 2005, 44, 2; p. 165-169.

LAWLER III, E. E.; BOUDREAU, J. W. **HR Support for Corporate Board.** HR. Human Resource Planning; 2006; 29, 1; pg. 15.

LEGGE. Human resource management. In S. Ackroyd, R. Batt, P. Thompson, & P. S. Tolbert (Eds.), **The Oxford handbook of work and organization** (pp. 220-241). New York: Oxford University Press.

MEIS, L. et al. **Uso de indicadores exige cautela.** Folha de São Paulo, São Paulo, Caderno Especial *Ranking* da Ciência, p.7, 12 set. 1999.

NEVES, J. L. **Pesquisa Qualitativa:** Características, uso e possibilidades. Caderno de Pesquisa em Administração, São Paulo, v. 1, n. 3, p.1-5, 1996. Semestral.

OLIVEIRA, R.R. et al. **A produção científica sobre Gestão Econômica e Financeira:** Um Estudo Bibliométrico no SeGeT. VII Simposio De Gestão E Tecnologia 2009, São Paulo, 19 maio 2002.

OLIVEIRA V. P.; RODRIGUES M. V. **Gestão de Pessoas:** uma abordagem das novas relações do emprego nas organizações [www.aedb.br/seget/.../218_Gestao_de_Pessoas - ARTIGO \(1\).doc](http://www.aedb.br/seget/.../218_Gestao_de_Pessoas_-_ARTIGO_(1).doc). Acesso em 03/01/2012.

PRITCHARD, A. **Statistical bibliography or bibliometrics?** Journal of Documentation, [s. [s.l.], v. 25, n.4, p. 348-349, Dec. 1969.

RODRIGUEZ, M. **Gestão Empresarial:** organizações que aprendem. Rio de Janeiro: Ed. Qualitymark: Petrobrás, 2002.

TONELLI, M. J.; LACOMBE, B. M. B.; CALDAS, M. P. Desenvolvimento histórico do RH no Brasil e no mundo. In: BOOG, Gustavo (org.). **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes**. São Paulo: Gente, 2002.

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.

ULRICH, Dave; Losey, Michael R.; LAKE, Gerry. Tomorrow’S HR Management: 48 thought leaders call for change. New York: John Wiley and Sons, 1998.

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 25, n.4, p. 348-349, Dec. 1969.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2010

WEISS, D. S. **High Performance HR**: leveraging human resources for competitive advantage. Canada: Wiley Canada, 2000.

WILKINSON, A.; BACON, N., REDMAN, T., & SNELL, S. *The sage handbook of human resource management*. London: Sage Publications. (2010).
