

Análise Bibliométrica Acerca da Produção Científica Sobre Gestão de Pessoas (2007 à 2016)

Bibliometric Analysis About Scientific Production on People Management (2007 à 2016)

Diego Araújo Silva
Faculdade ENAU
diego.silva@alu.faculdadeenau.com.br

Gislene Cristina Bizerra Cassanta da Silva
Faculdade ENAU
gislene.silva@alu.faculdadeenau.com.br

Luana Maciel Santos Malaquias
Faculdade ENAU
luana.malaquias@alu.faculdadeenau.com.br

Luiza Castro de Lima
Faculdade ENAU
luiza.lima@alu.faculdadeenau.com.br

Mariane Cristine Correia
Faculdade ENAU
mariane.correia@alu.faculdadeenau.com.br

Melissa Morais Gusmão
Faculdade ENAU
melissa.gusmao@alu.faculdadeenau.com.br

Esdras da Silva Costa
Faculdade ENAU
esdras.costa@pro.faculdadeenau.com.br

RESUMO

O presente estudo possui como objetivo realizar uma análise bibliográfica acerca da produção científica nacional sobre a temática Gestão de Pessoas. Enquanto procedimento metodológico a pesquisa possui abordagem qualitativa, sendo seu tipo de pesquisa classificada como descritiva, fazendo uso do instrumento denominado de bibliometria. Seus resultados apontam a influência e a importância da gestão de pessoas nas organizações, com destaques para as pesquisas norteadas pela abordagem qualitativa e o tipo de pesquisa predominante classificada como descritiva.

Palavras-Chaves: Gestão de Pessoas; Análise Bibliográfica; Estado da Arte.

ABSTRACT

The present study aims to carry out a bibliographical analysis about the national scientific production on the subject of People Management. As a methodological procedure, the research has a qualitative approach, and its type of research is classified as descriptive, making use of the instrument called bibliometrics. Its results point to the influence and importance of people management in organizations, with emphasis on research guided by a qualitative approach and the predominant type of research classified as descriptive.

Keywords: People Management; Bibliometric Analysis; State of Art.

1. INTRODUÇÃO

Por meio da gestão de pessoas é possível tornar o ambiente de trabalho em um ambiente equilibrado, obtendo um importante aumento de rendimento por ações de gestão. Nesse contexto, a gestão de pessoas possui três vertentes principais, nomeadamente: pessoas como pessoas, pessoas como ativadores inteligentes dos recursos organizacionais e ao mesmo tempo parceiros da organização (Chiavenato, 1999).

Diante desse cenário a gestão de pessoas representa o gerenciamento do processo de pessoal (Chiavenato, 2014) sendo representados por objetivos diversos, tais como: auxiliar a organização a atingir os seus objetivos e missão, permitir que a organização seja competitiva, dotar a organização de pessoas bem informadas e motivadas, aumentar a satisfação dos colaboradores e a satisfação no trabalho.

Como objetivo geral, o estudo visa compreender por meio de uma análise bibliométrica, como está de forma contemporânea as publicações relacionadas a gestão de pessoas, a fim de auxiliar e proporcionar uma melhor compreensão da temática.

Dentre os trabalhos pesquisados, nota-se as publicações relacionadas às experiências de desenvolvimento no campo da gestão de pessoas, os desafios e processo da área, a evolução e o impacto da gestão de pessoas nas organizações.

Chiavenato (2005) afirma que, gerir pessoas equivale a falar dos conceitos bibliográficos de pessoas, inteligência, força e competência. Observa-se que, as grandes mudanças empresariais, ao longo dos anos, estão relacionadas ao gerenciamento de pessoal, sendo fator determinante para o sucesso das organizações.

A presente pesquisa foi estruturada fazendo uso de métodos qualitativos, sendo o seu tipo de pesquisa classificada como descritiva, utilizando como instrumento para o processo de análise a bibliometria.

O artigo está estruturado de acordo com a introdução que segue, posteriormente é apresentada a fase de fundamentação teórica, seguida da metodologia de pesquisa. Em seqüência são apresentadas as análises e discussões do estudo, conduzidas por fim ao processo de considerações finais, acompanhadas das contribuições, limitações e sugestões para pesquisas futuras

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Cultura Organizacional

A cultura e o comportamento organizacional são de extrema importância para as organizações, pois busca mostrar as relações humanas e seu impacto dentro das organizações, porque tenta passar coisas como valores, personalidade, motivação, liderança, dentre outros tópicos tão importantes e atuais que influenciam o desempenho das organizações.

A atitude da empresa e de seus líderes influencia o comportamento dos subordinados, além disso, Chiavenato (2010) mostra que as empresas de sucesso estão percebendo que priorizar a importância das práticas de gestão e da cultura do engajamento aos colaboradores, incentivando a ter valores e objetivos que sejam bons para a organização.

Chiavenato (2004) apontou que a cultura é como um iceberg, do qual apenas 10% ou 20% está acima do nível da água, compõe a parte visível. A maioria ainda está escondida e as pessoas não podem verificar. Da mesma forma, a cultura organizacional mostra aspectos formais como políticas, métodos, procedimentos, objetivos, estrutura organizacional e tecnologia utilizada. No entanto, esconde alguns aspectos informais como percepção, sentimento, atitudes, valores e normas do grupo. É difícil se esconder na cultura organizacional, ser compreendido e explicado, e mudar ou sofrer uma transformação.

Segundo Luz (2012), a cultura organizacional deve ser comunicada ao clima organizacional porque são conceitos complementares. Indo um pouco além, o autor afirma que a cultura organizacional poderá afetar o comportamento dos colaboradores e de seus e grupos de trabalho, dentro das empresas, incluindo aspectos que conferem a cada organização um modo de ser. Por meio da gestão estratégica de pessoas, os gestores conseguem equilibrar o ambiente de trabalho, o que, além da satisfação mútua, também pode beneficiar a produtividade.

Wei et al. (2008) confirma-se que a cultura organizacional é a experiência da gestão estratégica de pessoas e desempenha um papel decisivo na organização. Por isso, atribui-se às pessoas a importância da gestão estratégica, valor constante da reflexão local sobre a cultura organizacional.

2.2 Gestão de Pessoas

Com conhecimento que define Gestão de Pessoas nota-se ter como ponto de partida a evolução construída dentro desse âmbito, de acordo com Albuquerque (1999) e Chiavenato (2002) a gestão de pessoas é um serviço essencial, na qual tem que existir o apoio dos colaboradores nas organizações para se alcançar as metas estabelecidas, tanto em equipe quanto individuais.

Segundo Gil (2006) a definição de gestão de pessoas é coordenar o comportamento humano no ambiente organizacional, ou seja, obter os indivíduos corretos, para o cargo certo, contendo as competências impostas para atingir os objetivos da empresa com paixão.

Observa-se como a temática gestão de pessoas evoluiu no contexto empresarial, obtendo assim resultados em seus colaboradores. Lacombe (2005) descreve que, o primeiro passo para uma boa gestão é a formação de uma equipe qualificada. É preciso um trabalho duro e que não seja fácil assim conseguir uma equipe de qualidade, para assim se conseguir lealdade e comprometimento dos mesmos para com a organização. Potencializando os conhecimentos de cada um.

Com a gestão de pessoas, existe a possibilidade de equilibrar o ambiente de trabalho, fornecendo, uma grande satisfação para todas as partes envolvidas, como também um grande rendimento na produção.

Chiavenato (2005) expressa que, gestão de pessoas é a mesma coisa que falar de gente, intelectualidade, força e eficácia. Onde se vê grandes mudanças aos longos anos, não só como algo palpável como em especial aspectos abstratos. Com a gestão de pessoas as empresas têm tido excelentes resultados se tornando organizações bem-sucedidas.

Cortella tem uma percepção sobre os gestores. “O gestor não é alguém que dirige, que leva adiante. É aquele que é capaz de conduzir a pluralidade de competências e habilidades e fazer com que isso eleve a missão que uma organização de qualquer natureza tenha”. (CORTELLA, 2021, p.14).

2.3 O Profissional de Gestão de Pessoas

Toda cadeia organizacional parte de uma fonte de liderança, sendo assim intitulada-se um líder com expertise, aptidões e práticas para fornecer aos seus liderados suporte para um fluxo organizacional contínuo. Com um olhar clínico e sistemático, conhecer pessoas e introduzi-las segundo as suas competências (GIL, 2006). Segundo Bakker (2007), funcionários que estão muito empenhados e motivados com seu trabalho, possuem altos graus de energia a iminência de não sentirem o tempo passar, ou seja, é de suma importância obter habilidades de gestão de pessoas que reconhecem o capital humano, assim exprimem suas capacidades e ultrapassam sua zona de conforto (SERRA, 2010).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo foi elaborado com base no pressuposto de uma abordagem qualitativa, trata-se de um estudo descritivo que utiliza as técnicas mais recentes para analisar todos os estudos que recolhem e descrevem os resultados das pesquisas realizadas. Assim, Creswell (1998) diz que a pesquisa qualitativa é um processo de pesquisa baseado em metodologias tradicionais de pesquisa diferentes que investigam um problema social ou humano.

O presente estudo adota um método qualitativo. A pesquisa qualitativa é uma pesquisa que não pode ser medida apenas por números e dados obtidos, por exemplo, por meio de questionários. Este estudo tem como foco compreender aspectos mais subjetivos como comportamentos, pensamentos, opiniões, etc. Marconi e Lakatos (2010) mostram que os métodos qualitativos se baseiam em pesquisas para análise e interpretação mais profundas, descrevem a complexidade do comportamento humano e fornecem uma análise mais detalhada de pesquisas, atitudes e tendências comportamentais.

O objetivo do estudo descritivo é analisar os dados coletados sem a intervenção do pesquisador. Geralmente usa pesquisas para coletar dados e descrever experiências, processos, situações e fenômenos em detalhes. Segundo Gil (2017), pesquisas descritivas visam mapear as opiniões, atitudes e crenças da população. Esses estudos geralmente quantitativos visam identificar e descrever características de grupos de pessoas ou fenômenos.

Como instrumento de análise, foram utilizadas técnicas de Análise Bibliométrica. O conceito de bibliometria, como estatística para publicações, é conhecido desde o uso do termo bibliografia estatística por Hulme em 1923, e mais tarde foi revivido em 1969 por Pritchard,

que definiu bibliometria como a aplicação de métodos matemáticos e estatísticos e outras mídias (HAYASHI, 2004, p.91-92). E além disso, Hayashi (2004, p.92), “o objetivo da bibliometria é oferecer uma ideia do estado da arte e da evolução da ciência, da tecnologia e do conhecimento.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

4.1 Dados Qualitativos

Os dados foram analisados observando as seguintes características: (i) Ano de publicação, título da pesquisa e evento publicado. (ii) Autores e obras referenciadas. (iii) Palavras-chave, e (iiii) Procedimentos metodológicos utilizados, de acordo com o Quadro 1 que segue:

Quadro 1 – Ano de publicação, título de pesquisa/ evento publicado

Ordem	Ano de Publicação	Título	Nome revista/Evento Científico/Plataforma
1	2007	GESTÃO POR COMPETÊNCIAS: impactos na gestão de pessoas	Estação Científica Online
2	2009	O Alinhamento Estratégico Entre Cultura Organizacional e Estratégias De Gestão De Pessoas	Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)
3	2012	A Influência da Gestão de Pessoas no Desempenho Empresarial através do Perfil do Líder	Google Acadêmico
4	2014	Influência Dos Resultados Da Pesquisa De Clima Nas Decisões Dos Gestores Do Centro Universitário Univates	Google Acadêmico
5	2015	Gestão de Pessoas	e-Tec/Colégio Politécnico UFSM
6	2015	A Importância Da Gestão de pessoas nas organizações	Revista Unitins
7	2016	A Importância Da Área De Gestão De Pessoas, Para o Sucesso Da Organização	Google Acadêmico

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Na análise do Quadro 1, sete artigos foram publicados entre 2007 e 2016. Essas publicações destacam o tema cultura organizacional, dada a sua importância, para os profissionais de gestão de pessoas.

De referir que 2015 é o ano em que mais lançamentos ocorreram. Percebe-se que no estudo da arte de muitos estudiosos, o comentário permite apresentar um tema, abrangendo diversos meios, contribuindo para o conhecimento.

Para Lakatos (2003, p. 83), método científico é como um conjunto de atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permitem alcançar o objetivo e conhecimentos válidos e verdadeiros.

Quadro 2 – Autores e Obras Referenciadas

Autores	Obras Referenciadas
CHIAVENATO, Idalberto	Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações
LUZ, Ricardo	Gestão do clima organizacional
WEI, L	The role of corporate culture in the process of strategic human resource management: evidence from Chinese enterprises. Human Resource Management
ALBUQUERQUE, L. G	Competitividade e recursos humanos. Revista de Administração
CHIAVENATO, Idalberto	Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações
GIL, Antônio Carlos	Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais
LACOMBE, Francisco José Masset	Recursos humanos: princípios e tendências. São Paulo
CHIAVENATO, Idalberto	Administração nos novos tempos. 2. ed., totalmente rev. e atual
GIL, Antônio Carlos	Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais
LACOMBE, Francisco José Masset	Recursos humanos: princípios e tendências. São Paulo
CHIAVENATO, Idalberto	Administração nos novos tempos. 2. ed., totalmente rev. e atual
SERRA, Floriano	Gestão de Pessoas: todos ou ninguém. Disponível

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

A partir do Quadro 2, pode-se perceber que o autor Chiavenato fez parte de 4 dos 12 artigos analisados, contribuindo significativamente para uma visão mais ampla da gestão de pessoas.

Nesse contexto, os autores realizaram diversas análises de como a liderança ou cultura organizacional influencia a gestão, e como essa influência é capaz de mudar toda a estrutura dentro de uma organização de uma forma boa e que auxilia no desenvolvimento.

Chiavenato (2003, p. 122) define liderança como sendo um “processo que influencia e induz o que uma pessoa exerce sobre outras conforme a necessidade e situação, que as levam a realizar um ou mais objetivos”.

Quadro 3 – Palavras-chave inseridas nos artigos

Ordem	Ano	Título	Palavras-chave
1	2007	GESTÃO POR COMPETÊNCIAS: impactos na gestão de pessoas	Gestão de pessoas; Gestão por competências. Modelos de gestão.
2	2009	O Alinhamento Estratégico Entre Cultura Organizacional E Estratégias De Gestão De Pessoas	Alinhamento Estratégico. Cultura Organizacional. Estratégias de Gestão de Pessoas. Gestão Estratégica de Pessoas.
3	2012	A Influência da Gestão de Pessoas no Desempenho Empresarial através do Perfil do Líder	Gestão de pessoas - Liderança - Organização - Desempenho Empresarial
4	2014	Influência Dos Resultados Da Pesquisa De Clima Nas Decisões Dos Gestores Do Centro Universitário Univates	Tomada de decisões. Resultados da pesquisa de clima.
5	2015	Gestão de Pessoas	A gestão de pessoas nas organizações
6	2015	A Importância Da Gestão De Pessoas Nas Organizações	gestão de pessoas, a importância da gestão de pessoas, organizações.
7	2016	A Importância Da Área De Gestão De Pessoas, Para O Sucesso Da Organização.	Motivação, Qualidade de Vida no trabalho, Treinamento, Desenvolvimento.

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

As palavras-chave são marcadas pela designação do autor, utilizando unidades lexicais livres, com o objetivo de expressar de forma abrangente o conteúdo temático do texto. Não se pode negar que o autor possui o campo informativo dotado de atividades criativas no texto. As palavras-chave são consideradas como termos de relevância, sendo consideradas como o principal elemento da pesquisa científica. O quadro 3 apresenta o título dos artigos e suas respectivas palavras-chave.

Quadro 4 – Procedimentos metodológicos utilizados

Ordem	Ano	Título	Procedimentos Metodológicos Utilizados
1	2007	GESTÃO POR COMPETÊNCIAS: impactos na gestão de pessoas	Descritivo
2	2009	O Alinhamento Estratégico Entre Cultura Organizacional E Estratégias De Gestão De Pessoas	Descritivo
3	2012	A Influência da Gestão de Pessoas no Desempenho Empresarial através do Perfil do Líder	Descritivo
4	2014	Influência Dos Resultados Da Pesquisa De Clima Nas Decisões Dos Gestores Do Centro Universitário Univates	Descritivo
5	2015	Gestão de Pessoas	Descritivo
6	2015	A Importância Da Gestão De Pessoas Nas Organizações	Descritivo
7	2016	A Importância Da Área De Gestão De Pessoas, Para O Sucesso Da Organização.	Exploratório

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

O Quadro 4 apresenta os procedimentos e métodos metodológicos utilizados nos artigos revisados e os tipos de estudos utilizados para a realização do trabalho científico. Para Gil (1999), o método científico é uma série de procedimentos intelectuais e técnicos utilizados para adquirir conhecimento.

Quadro 5 – Abordagem (Qualitativa/Quantitativa)

Ano de Publicação	Título do Artigo	Abordagem
2007	GESTÃO POR COMPETÊNCIAS: impactos na gestão de pessoas	Qualitativa
2009	O Alinhamento Estratégico Entre Cultura Organizacional E Estratégias De Gestão De Pessoas	Quantitativa
2012	A Influência da Gestão de Pessoas no Desempenho Empresarial através do Perfil do Líder	Quantitativa
2014	A Influência da Gestão de Pessoas no Desempenho Empresarial através do Perfil do Líder	Quantitativo

2015	Gestão de Pessoas	Qualitativa
2015	A Importância Da Gestão De Pessoas Nas Organizações	Qualitativa
2016	A Importância Da Área De Gestão De Pessoas, Para O Sucesso Da Organização	Qualitativa

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Por meio do Quadro 5 é característico que a abordagem dominante nos estudos analisados tenha sido a qualitativa. A pesquisa com abordagem qualitativa visa explicar ou identificar fenômenos ainda não conhecidos em um determinado contexto e/ou pouco estudados na academia científica.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista os aspectos observados podemos analisar que o campo da gestão de pessoas passou por um longo e árduo processo de mudança em seus anos de história, onde teve que provar sua capacidade e funcionalidade. A gestão estratégica de pessoas hoje não é mais vista como um cálculo empresarial, mas sim como uma ferramenta crítica para o desenvolvimento das organizações com foco em produtividade, empregos no mercado de trabalho e crescimento em toda a organização.

Durante a pesquisa, pode-se verificar que o assunto ainda existe muito esporadicamente dentro das organizações, principalmente quando essa prática só é adotada na maioria das vezes em empresas de grande porte.

A partir dos exemplos, discussões e temas apresentados neste artigo, fica claro que a gestão de pessoas hoje deve se tornar uma ferramenta implementada e que os resultados organizacionais positivos devem ocorrer por meio de um ambiente de trabalho confortável, pode concluir. Dessa forma, as organizações mostram como as pessoas são importantes e por que as organizações de sucesso são construídas inerentemente com base nas pessoas.

Os resultados deste estudo indicam que a contribuição efetiva da pesquisa reside na compreensão mais ampla da realidade dada. Em virtude do que foi apresentado se permite discutir e considerar muitos fenômenos, além de resolver problemas sociais relevantes. Em outras palavras, o objetivo do resultado é contribuir melhor com o processo, melhorar os relacionamentos e promover o desenvolvimento.

As demarcações que decorrem da gestão entre pessoas envolvem internamente com a Cultura Empresarial e a Cultura Individual que ambas vertentes tem que estar devidamente alinhadas para que sejam funcionais, com o objetivo de manter o respeito e a ordem dentro das organizações. Com isso referindo-se às qualidades e competências analíticas do Gestor em mapear o perfil nas habilidades técnicas e as habilidades socioemocionais do colaborador para dar o esperado na vaga que corresponder com as suas competências técnicas. Quando se refere às limitações nessa Gestão pode se contemplar a falta das novas informações e entendimentos das novas culturas interpessoais que surgem com passar dos séculos, e isso gera uma série de conflitos dentro das organizações que se considera um dos motivos das causas dos desligamentos.

Nesse espectro de gestão considerando as possibilidades de estudos futuros na nova abordagem de gestão para as pessoas, incluindo temas como empresas deve se comportar e gerir com as culturas internas dos seus colaboradores em um ambiente compartilhado, compreender e estudar com o foco nas habilidades socioemocionais dos colaboradores e como isso afeta a produtividade do trabalho. Compreender a complexidade da Gestão e como ela sempre está em mudança quando se envolve pessoas.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G. Competitividade e recursos humanos. *Revista de Administração*. v 27. São Paulo: out/dez. 1999.

BAKKER, Arnold B; DEMEROUTI, Evangelia; HAKANEN, Jari; e XANTHOPOULOU, Despoina. Job Resources Boost Work Engagement, particularly when job demands are high. *Washington: Journal of Educational Psychology*. 99, 274-284. 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução a teoria geral da administração*. 7 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. *Administração nos novos tempos*. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier: Campus, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. *Gestão de pessoas*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CRESWELL, John W. Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions. Thousand Oaks, CA: Sage. (1998).

GIL, Antônio Carlos. Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais. 1ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GIL, Antônio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

HAYASHI, C. R. M. Presença temática da educação na base de dados Francis®: uma abordagem bibliométrica. Dissertação (Mestrado em Educação): Universidade Federal de São Carlos 175F, 2004.

LACOMBE, Francisco José Masset. Recursos humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva 2005.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos da Metodologia Científica. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LUZ, Ricardo. Gestão do clima organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012.

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

SERRA, Floriano. Gestão de Pessoas: todos ou ninguém. Disponível em: <<https://www.portaldafamilia.org/artigos/artigo182.shtml> > Acesso em 10 de Nov 2015.

WEI, L. et al. The role of corporate culture in the process of strategic human resource management: evidence from Chinese enterprises. Human Resource Management, v 47, n 4, p 777-794: winter, 2008.

APÊNDICE

Ficha Catalográfica

Silva, Diego Araujo

Análise bibliométrica acerca da produção científica sobre gestão de Pessoas (2007 à 2016) / Diego Araujo Silva... [et.al]. – Ribeirão Pires: FacEnau, 2023.

30 f.

Orientador: Esdras da Silva Costa

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Faculdade Enau, Ribeirão Pires, 2023.

1. Gestão de pessoas. 2. Análise bibliográfica. I. Silva, Gislene Cristina Bizerra Cassanta da. II. Costa, Esdras da Silva. III. Título.

CDD 658.5

Bibliotecária Lucy Ap. Souza Silva CRB 8/9398