
**FORMAÇÃO DE REDES SOCIAIS DE COAUTORIA NA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS:
UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA EM PERIÓDICOS BRASILEIROS NO TRIÊNIO DE 2007 A
2009**

DOI: 10.5700/rege478

ARTIGO – GESTÃO DE PESSOAS EM ORGANIZAÇÕES

Danielle Regina Ullrich

Doutoranda em Administração na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Mestre em Desenvolvimento Regional pela Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB). Graduada em Administração e Turismo e Lazer pela FURB
E-mail: danielle_ullrich@yahoo.com.br

Recebido em: 28/9/2010

Aprovado em: 26/06/2012

Josiane Silva de Oliveira

Doutoranda em Administração na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Mestre e graduada em Administração pela Universidade Estadual de Maringá (UEM)
E-mail: oliveira.josianesilva@gmail.com

Angela Beatriz Busato Scheffer

Professora no Programa de Pós-Graduação da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGA/EA/UFRGS)
Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)
E-mail: abbscheffer@ea.ufrgs.br

RESUMO

Este artigo propôs-se a analisar a formação da estrutura das redes sociais de coautoria da área de gestão de pessoas no Brasil, no período de 2007 a 2009, a partir da produção bibliográfica presente nos periódicos nacionais da área de Administração. Aliando elementos referentes às abordagens de produção científica na área de Gestão de Pessoas e de análise de redes sociais, procurou-se mostrar um panorama da formação das redes de autoria, coautoria, e das instituições envolvidas. Para tanto, esta pesquisa, de caráter quantitativo, analisou a produção científica em 14 periódicos brasileiros com alto fator de impacto. A análise da rede de cooperação acadêmica foi feita por meio do *software* UCINET 6.0. Salienta-se que, para a definição da amostra dos artigos que foram analisados, utilizaram-se as expressões Gestão de Pessoas e Recursos Humanos como sinônimos. Os resultados apresentaram uma baixa densidade e heterogeneidade na formação da rede, o que indica que há pouca colaboração para publicação na área, tanto em relação aos pesquisadores quanto às instituições. Contudo, observou-se que há um número maior de parcerias entre as instituições do que entre os autores, o que pode sinalizar que, internamente, nos programas de Pós-Graduação no Brasil, não há uma estruturação de relações de coautoria da área.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas, Redes Sociais, Redes de Coautoria, Análise Bibliométrica

ABSTRACT

**FORMATION OF SOCIAL NETWORKS OF COAUTHORING IN THE AREA OF PERSONNEL
MANAGEMENT: A BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF BRAZILIAN PERIODICALS FROM THE
TRIENNium OF 2007 TO 2009**

This article proposes to analyze the formation of the structure of social networks of coauthoring in the area of personnel management in Brazil from 2007 to 2009 based on bibliographic production found in national periodicals in the area of Administration. By combining elements related to approaches of scientific production in the area of personnel management and analysis of social networks, we tried to show an overall picture of the formation of networks, authored and coauthored, as well as the institutions involved. Therefore, this research, of a quantitative nature, analyzed the scientific production in 14 Brazilian periodicals of high impact. Analysis of the network of academic cooperation was made by means of UCINET 6.0 software. It should be stressed that the terms Personnel Management and Human Resources were used as synonyms for the definition of the sample of the articles analyzed. Results showed a low density and heterogeneity in network formation, which indicates that there is little collaboration for publication in the area, both with regard to researchers and institutions. However, a greater number of partnerships between institutions than among authors was noticed, which may mean that, internally, in Post Graduation in Brazil there is no structure of relations of coauthoring in the area.

Key words: Personnel Management, Social Networks, Networks of Coauthoring, Bibliometric Analysis.

FORMACIÓN DE REDES SOCIALES DE COAUTORÍA EN EL ÁREA DE GESTIÓN DE PERSONAS: UN ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO EN PERIÓDICOS BRASILEÑOS EN EL TRIENIO DE 2007 A 2009

RESUMEN

Este artículo propone analizar la formación de la estructura de las redes sociales de co-autoría del área de gestión de personas en Brasil, en el periodo de 2007 a 2009, a partir de la producción bibliográfica presente en los periódicos nacionales del área de Administración. Aliando elementos referentes a los abordajes de producción científica en el área de Gestión de Personas y de análisis de redes sociales, se procuró demostrar un panorama de la formación de las redes de autoría, coautoría, y de las instituciones involucradas. Para tanto, esta investigación, de carácter cuantitativo, analizó la producción científica en 14 periódicos brasileños con alto factor de impacto. El análisis de la red de cooperación académica fue hecho mediante el software UCINET 6.0. Es evidente que, para la definición de la muestra de los artículos que fueron analizados, se utilizaron las expresiones Gestión de Personas y Recursos Humanos como sinónimos. Los resultados presentaron una baja densidad y heterogeneidad en la formación de la red, lo que indica que hay poca colaboración para publicación en el área, tanto en relación a los investigadores cuanto a las instituciones. Con todo, se observó que hay un número mayor de sociedades entre las instituciones que entre los autores, lo que puede señalar que, internamente, en los programas de Postgrado en Brasil, no hay una estructuración de relaciones de coautoría del área.

Palabras-clave: Gestión de Personas, Redes Sociales, Redes de Coautoría, Análisis Bibliométrico.

1. INTRODUÇÃO

Distintas abordagens teóricas permeiam o campo de discussão na área de Gestão de Pessoas. Dentre as abordagens apresentadas pelos autores, encontram-se quatro principais: comportamentalista, funcionalista, simbolista e reflexiva/crítica. Essas abordagens buscam compreender e discutir os temas inseridos na área de Gestão de Pessoas, buscando muitas vezes aliar a teoria com a prática. Tais abordagens perpassam discussões já consolidadas e rotineiras da área de recursos humanos, mas também buscam aprofundar temas que se tornaram objeto de estudos mais recentemente, como expatriação, gestão de competências, programas de voluntariado, dentre outros. O foco dos estudos é aliar questões que envolvem as pessoas e as organizações.

Assim, a produção científica na área de Gestão de Pessoas é pautada por diversas abordagens e por temáticas variadas. Estudos já realizados de meta-análise sobre a produção científica nesta área revelaram um cenário preocupante. O retrato traçado por Caldas, Tonelli e Lacombe (2002) evidenciou que as pesquisas na área cresceram mais em volume do que em qualidade, a temática está diluída e a fronteira está em disputa, o caráter é funcionalista e empiricista, metodologicamente questionável, com pesquisa qualitativa sem maior pretensão indutiva, de inspiração estrangeira e, por fim, concentrada na origem por um conjunto extremamente limitado de autores e programas. Vale ressaltar que tal pesquisa coletou dados referentes ao período de 1991 a 2000. Esse é o cenário em que as pesquisas na área de Gestão de Pessoas estão sendo pautadas.

Destarte, com base na hipótese de que a produção científica em Gestão de Pessoas possui um conjunto limitado de autores e programas, este estudo pretendeu focar essa situação, evidenciando a formação de redes sociais de coautoria. Enfoca-se predominantemente a formação de redes de autores e a formação de redes de instituições que desenvolvem trabalhos científicos na área de Gestão de Pessoas.

Sendo assim, o objetivo deste estudo foi analisar a formação da estrutura das redes sociais de coautoria da área de gestão de pessoas no Brasil, no período de 2007 a 2009, a partir da

produção bibliográfica presente nos periódicos nacionais da área de Administração. Salienta-se a relevância desta pesquisa, que procurou retratar o cenário brasileiro de produção científica na área de Gestão de Pessoas, em especial destacando a formação de redes de autores e de instituições. As informações coletadas servem de alerta aos pesquisadores e às instituições que devem se adequar às normas da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), a qual incentiva o intercâmbio dos pesquisadores com outras instituições.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para a apresentação das discussões da base teórico-empírica desta pesquisa, desenvolveram-se dois tópicos de discussões. Primeiramente, são apresentadas discussões sobre a produção acadêmica em gestão de pessoas, enfatizando-se diferentes abordagens de estudos que se destacam nessa área, bem como outras pesquisas que buscaram enfatizar a importância de discutir tanto a maneira pela qual a área de Gestão de Pessoas tem se consolidado na academia brasileira, quanto suas principais referências epistemológicas. Posteriormente, são apresentadas as definições conceituais de redes sociais que foram tomadas como base para o desenvolvimento deste estudo, a forma pela qual essa abordagem pode ser trabalhada na formação de rede de coautorias na área de Gestão de Pessoas e suas contribuições para o entendimento da estrutura dessas redes sociais.

2.1. Produção acadêmica em gestão de pessoas

Entende-se por gestão de pessoas a maneira pela qual uma empresa se organiza para gerenciar e orientar o comportamento humano no trabalho. Os modelos disponíveis atentam para a estruturação da empresa, mediante a definição de políticas, princípios, estratégias e práticas ou processos de gestão. Por meio desses mecanismos, a empresa implementa as diretrizes e orienta os estilos de atuação dos gestores em sua relação com aqueles que nela trabalham (FISCHER, 2002). Corroborando isso, Boxall e Purcell (2003) afirmam que a concepção de gestão de recursos humanos envolve as políticas e práticas utilizadas para organizar o trabalho e os empregados. Isso inclui uma estrutura fundamental que engloba desde pequenas funções

até trabalhos autônomos e as supervisões que esses trabalhos envolvem.

Ressalta-se que, historicamente, os termos que envolvem a definição das práticas de recursos humanos nas organizações vêm se alterando. Apesar de alguns autores ainda usarem o termo gestão de recursos humanos, outros preferem adotar a expressão gestão de pessoas, por considerarem que os seres humanos não podem ser tratados como recursos. Fischer (2002) salienta que a expressão gestão de pessoas procura ressaltar seu caráter de ação – a gestão e seu foco: as pessoas. Embora os conceitos de administração e gestão sejam utilizados, por vezes, como sinônimos, em geral considera-se a gestão uma ação na qual há menor grau de previsibilidade do resultado do processo a ser gerido.

Neste artigo utilizou-se a expressão gestão de pessoas e administração de recursos humanos como sinônimos, visto que a intenção é discutir a produção científica nesta área de atuação. Contudo, para compreender melhor o desenvolvimento dos trabalhos científicos na área de Gestão de Pessoas, discorreu-se sobre os principais temas de discussão ligados a essa área. De acordo com Boxall e Purcell (2003), a administração dos recursos humanos é composta de uma variedade de categorias, como ocupação, níveis hierárquicos, firmas, indústrias e sociedades. A administração de recursos humanos deve ir além das questões operacionais e ter um papel estratégico nas empresas, compartilhando metas e objetivos para o desenvolvimento dos negócios empresariais. Os autores descrevem as principais metas da administração de recursos humanos como sendo: metas econômicas (custo-efetividade, flexibilidade organizacional, responsabilidade de curto prazo, agilidade de longo prazo, vantagem competitiva) e metas sociopolíticas (legitimidade social, autonomia de gestão ou poder de ação).

Essas discussões são travadas no âmbito das diferentes abordagens que compõem a área de Gestão de Pessoas. Legge (2005) apresenta quatro abordagens: **modelo normativo**, no qual se aborda aquilo que a gestão de pessoas aspira fazer, o que ela significa em sua essência; **modelo descritivo-funcional**, quando se pensam e se discutem as funções da gestão de pessoas; **modelo evolutivo-crítico**, no qual se debatem questões

descritivas, mas com claros subtextos críticos, como os diferentes níveis de poder e a gestão exploratória; e, por fim, o **modelo descritivo-comportamental**, em que se identificam os comportamentos, como estereótipos negativos e falta de credibilidade.

Barbosa (2005) também reflete sobre as abordagens que permeiam os estudos de gestão de pessoas, e descreve as três principais: comportamental, funcional e reflexiva/crítica. Para o autor, a **abordagem comportamental** seria uma forma de enxergar a gestão de recursos humanos com forte ênfase no indivíduo, nos grupos e em suas relações interpessoais, visando o desempenho da organização. Essa abordagem atua basicamente em aspectos relacionados ao comportamento dos indivíduos. A **abordagem funcional** compreende as diferentes atividades que compõem a prática cotidiana de recursos humanos em uma organização, no que se refere às diretrizes previamente definidas para uma atuação tática ou estratégica, ou seja, atividades ligadas à prática de recursos humanos em sua gestão cotidiana. Por **abordagem reflexiva/crítica** entende-se aquela que proporciona uma leitura que incorpora elementos “novos” na análise sobre gestão de recursos humanos, notadamente aqueles relacionados aos atores sociais em suas interações, e os embates ou controvérsias de interesses dentro de uma perspectiva mais subjetiva.

Barbosa (2005) ainda subdivide essas abordagens em: tradicional, intermediária e moderna, que se referem à sua posição no tempo, sem nenhuma conotação negativa ou juízo de valor que eclipse sua aplicabilidade. Ou seja, o tradicional está mais afeito às práticas usuais em recursos humanos, a intermediária se refere à possibilidade de avançar os estudos até então tidos como “quase paradigmáticos”, e a moderna pressupõe uma análise da fronteira do conhecimento na gestão de recursos humanos.

Thévenet (2008) apresenta quatro grandes abordagens que permitem discutir os problemas dos recursos humanos: a **abordagem mecanicista**, na qual se considera que uma melhor interação entre pessoas e atividades requer, sobretudo, uma ação sobre os sistemas; a **abordagem personalista**, na qual a *performance* depende essencialmente da ação ou das pessoas; as **abordagens interacionistas**, em que se

considera que os corpos sociais interagem nos sistemas; e, por fim, *as abordagens simbolistas*, nas quais se supõe que um corpo social é constituído de sentidos coletivos e que esses sentidos são mais importantes que a realidade dos fatos.

Baseadas em estudos científicos, Lacombe e Chu (2008) defendem, na fundamentação teórica de seu artigo, a existência de quatro abordagens que o campo de estudos de Gestão de Pessoas tem seguido: estratégica, comportamental, de recursos da firma e sistêmica. Além dessas, defendem a adoção da abordagem institucional, que pode ser relevante para explicar o desenho e a implementação de políticas e práticas de Gestão de Pessoas.

Além das abordagens, estudos de meta-análise brasileiros proporcionaram uma visualização da produção científica na área de recursos humanos no país. O estudo conduzido por Caldas, Tonelli e Lacombe (2002) apresenta uma imagem preocupante da produção da área de recursos humanos no período: traços de um crescimento maior no volume do que na qualidade da pesquisa; um perfil epistemológico funcionalista, uma silhueta temática diluída; uma proposta científica mais empiricista do que construção teórica; uma feição metodológica qualitativa. Portanto, a pesquisa revela problemas na área da produção científica e retrata um panorama da produção no período de 1991 a 2000.

Desse modo, essas diferentes formas de classificação das abordagens que compõem os estudos de Gestão de Pessoas levam ao desenvolvimento de estudos que abarcam uma gama variada de assuntos e discussões, alguns com enfoques mais gerencialistas, outros com enfoques mais reflexivos. Todavia, os pesquisadores não estão isolados em seus campos de estudos, e é preciso compreender as lógicas que compõem a formação da estrutura das redes sociais.

2.2. Formação da estrutura das redes sociais

O estudo de redes sociais enquanto estruturas de formação e de padrões nas relações sociais formais e informais é baseado na Sociologia, bem como na teoria das organizações, e considera que o entendimento dessa dinâmica pode colaborar para o entendimento das relações sociais

circunscritas dentro das organizações ou entre elas. Nesse sentido, essa perspectiva de análise se estrutura como uma importante ferramenta analítica, já que pode fornecer elementos para a compreensão da forma pela qual são estabelecidos padrões de laços entre indivíduos em um contexto social, bem como são construídos relacionamentos pautados em ambientes de autoridade, poder e impessoalidade.

Sendo assim, a perspectiva de análise de redes sociais considera que os atores presentes em um contexto social não são unidades autônomas de atuação, uma vez que possuem conexões interdependentes. Desse modo, mesmo que os atores presentes em um ambiente não possuam relações diretas, é possível que sofram indiretamente influências de outras relações estabelecidas nesse contexto. Assim, a análise de redes sociais considera que as ligações estabelecidas entre os atores da rede são canais de transferência de recursos (materiais e imateriais) e possibilitam tanto oportunidades como restrições de atuação dos atores. Assim, ao se analisar a estrutura das redes sociais é possível reconhecer padrões de relações entre os membros da rede, os quais possibilitam a compreensão da dinâmica de interação no contexto analisado (WASSERMAN; FAUST, 1994).

De acordo com Burt (2004), uma rede social pode ser definida como um conjunto de atores interligados por um conjunto de relações específicas. Sob esse mesmo entendimento, Wasserman e Faust (1994) consideram que uma rede social consiste em um ou mais conjuntos finitos de atores que possuem relações definidas entre si. A rede social pode ser entendida como um grupo de contatos sociais ou laços entre indivíduos em que há interação entre eles. Esse conceito pode ser utilizado para o estudo dos vínculos entre as organizações e seus membros, bem como das relações dentro dos grupos. De acordo com a descrição de Powell e Smith-Doerr (1994:377):

[...] uma rede é composta por um conjunto de relações ou laços entre atores (indivíduos ou organizações). Um laço entre os atores tem conteúdo (o tipo de relação) e forma (a força da relação). O conteúdo dos laços pode incluir informação ou fluxo de recursos, conselho ou amizade, pessoal ou membros de um conselho de diretores; de fato

qualquer tipo de relação social pode ser definido como um laço. Portanto, organizações estão tipicamente inseridas em redes múltiplas e muitas vezes sobrepostas [...].

Estudos como os de Burt (2004), Granovetter (1985:2005) e Uzzi (1997) buscaram compreender como a estrutura das redes sociais influenciam o capital social e econômico tanto dos indivíduos quanto das organizações. Outra abordagem dos estudos de redes sociais relevante à dinâmica organizacional é a influência desta na geração e difusão da inovação e do conhecimento. Nessa perspectiva de análise, trabalhos como os de Reagans e McEvily (2003) e Ahuja (2000) apresentam contribuições para a compreensão dessa temática, porém foram os trabalhos de Mello, Crubellate e Rossoni (2010, 2008), Mello e Crubellate (2008) e Crubellate, Mello e Valenzuela (2007) que contribuíram para o entendimento da forma pela qual a formação de redes sociais de coautoria influencia e é influenciada pelas instituições de ensino e pesquisa no país.

Desse modo, segundo Scott (2001) e Wasserman e Faust (1994), os conceitos fundamentais no estudo de redes sociais são: ator (es), atributos, laço relacional e relação. Um **ator** consiste em uma unidade de análise discreta que pode representar tanto um indivíduo quanto uma unidade social coletiva, como uma organização, permitindo várias formas em sua composição. Os **atributos** consistem nas características específicas do ator da rede em estudo, podendo ser aspectos demográficos (idade ou sexo, por exemplo) ou mesmo aspectos profissionais – função exercida em uma organização, como a de pesquisadores na área de Gestão de Pessoas, que é a referência empírica para o desenvolvimento deste estudo.

Os **laços relacionais** consistem nas ligações estabelecidas entre os atores. Laços são formados na ligação entre os membros da rede, e a relação estabelecida consiste no conjunto de laços constituídos sob os mesmos critérios de relacionamento. Neste caso, as relações numa rede social possuem duas propriedades importantes, que baseiam o método de análise a ser desenvolvido. Ressalta-se ainda que uma propriedade a ser considerada nas análises de redes sociais é o direcionamento da relação entre os atores (WASSERMAN; FAUST, 1994). De

acordo com Scott (2001), nas redes não direcionais considera-se a existência de reciprocidade nas relações entre os atores sociais, visto que as ligações entre os nós independem de sua origem. Já nas redes direcionais os atores podem atuar como transmissores ou receptores de informações, por isso é necessário identificar a origem e o destino do fluxo de informação (SCOTT, 2001).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa é classificada como de natureza quantitativa. De acordo com Cone e Foster (2006), o método quantitativo caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento destas por meio de técnicas estatísticas. A coleta de dados foi realizada em 14 periódicos brasileiros que possuem alto fator de impacto, de acordo com pesquisa realizada por Machado-da-Silva *et al.* (2008). Os autores salientam que o uso do fator de impacto adota, como princípio avaliativo, o critério da quantidade de citações feitas de artigos veiculados em um determinado periódico. Tecnicamente, esse princípio é representado por indicadores formais utilizados na classificação de periódicos segundo a expressão de seu reconhecimento como fonte destacada de referência na elaboração de artigos científicos. Contudo, foram considerados no âmbito desta pesquisa apenas periódicos com inserção no Sistema Qualis-Capes, que possuem classificação ‘A’ ou ‘B’ nacional, cuja linha editorial contemple privilégios para conteúdo predominantemente ligado à área da Administração, e editado nacionalmente.

Para esta pesquisa, foram considerados os periódicos que receberam fator de impacto acima de 0, no período de 2005 a 2007, conforme apresentado no trabalho de Machado-da-Silva *et al.* (2008). No total, foram pesquisados 14 periódicos, conforme Quadro 1. O levantamento de dados considerou os trabalhos publicados no triênio 2007-2009. Foram considerados como base desta pesquisa todos os trabalhos que envolvem a temática de Gestão de Pessoas e de Recursos Humanos, cujas definições, neste trabalho, foram tomadas como sinônimos. Nos periódicos que possuíam classificação de áreas, consideraram-se as áreas que envolviam as temáticas deste trabalho, no caso: REGE (área de Recursos

Humanos); RAUSP (área de Recursos Humanos e Organizações). Em relação aos demais periódicos, foram analisados, um por um, os artigos publicados durante o período em estudo, anos de 2007 a 2009, e selecionados os que se inseriam na temática de discussão – gestão de pessoas. Não foi considerado nenhum artigo publicado na

revista RC&F (*Revista Contabilidade & Finanças*), pois nenhum deles tinha temática pertinente à área deste estudo. Também não foram consultados os artigos da GESTÃO.ORG (*Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*), pois durante o período desta pesquisa o site da revista estava indisponível para acesso.

Quadro 1: Periódicos Pesquisados

PERIÓDICOS	QUALIS	FI-07	FI-06	FI-05
RAE. <i>Revista de Administração de Empresas</i>	A	0,851	0,987	1,069
RAC. <i>Revista de Administração Contemporânea</i>	A	0,451	0,654	0,566
O&S. <i>Organizações & Sociedade</i>	A	0,419	0,062	0,379
RAE-E. <i>RAE eletrônica</i>	A	0,417	0,372	0,286
BAR. <i>Brazilian Administration Review</i>	A	0,267	0,233	0,200
RC&F. <i>Revista Contabilidade & Finanças</i>	A	0,167	0,125	0,049
REGE. <i>Revista de Gestão USP</i>	B	0,140	0,036	0,107
RAP. <i>Revista Brasileira de Administração Pública</i>	A	0,130	0,186	0,165
RAUSP. <i>Revista de Administração</i>	A	0,125	0,362	0,400
READ. <i>Revista Eletrônica de Administração</i>	A	0,108	0,083	0,037
GESTÃO.ORG. <i>Revista Eletrônica de Gestão Organizacional</i>	B	0,102	0,079	0,133
RAM. <i>Revista de Administração Mackenzie</i>	A NOVA	0,061	0,000	0,065
CAD. EBAPE. <i>Cadernos EBAPE.BR (FGV)</i>	A NOVA	0,046	0,042	0,100
BBR. <i>Brazilian Business Review</i>	A NOVA	0,038	0,143	0,100

Fonte: Adaptado de Machado-da-Silva *et al.* (2008).

Ressalta-se que a escolha dos artigos ocorreu pela afinidade dos temas com a área de Gestão de Pessoas ou Recursos Humanos. Dentre os escolhidos encontram-se artigos sobre: gestão estratégica de recursos humanos, expatriação, gestão de competências, gestão da diversidade, assédio moral, relações de trabalho, mudança organizacional, qualidade de vida no trabalho, liderança, aprendizagem organizacional e outros.

Após a realização da coleta dos artigos nos periódicos, procedeu-se ao estabelecimento dos parâmetros das informações a serem consideradas para as análises das estruturas das redes sociais na área de gestão de pessoas. Desse modo, foram

consideradas três informações que nortearam o estudo: autores e coautores dos artigos, instituições às quais os mesmos estavam vinculados quando da publicação dos trabalhos e temas que nortearam as pesquisas.

Para a construção das análises da rede social, consideraram-se as relações como não direcionais, pois, como os autores publicam em coautoria, considera-se a existência de reciprocidade nas respectivas publicações. Sendo assim, adotaram-se três medidas de análise das informações coletadas: a **densidade** da rede, que permite a visualização da configuração da intensidade da cooperação dentro da rede analisada; a

centralidade de grau (*degree centrality*), que indica o número de laços que um ator possui com outros atores; e a **centralidade de intermediação** (*betweenness centrality*) que identifica os atores intermediários mais relevantes, pois indica aqueles que possuem maior grau de interação na rede. Para a tabulação e o tratamento dos dados coletados foram utilizados os *softwares* Excell para a tabulação e o UCINET 6 versão 6.186 (BORGATTI; EVERETT; FREEMAN, 2002) para a configuração dos gráficos e das medidas de análise das redes.

Ressalta-se, como fatores limitantes desta pesquisa, o fato de os artigos terem sido selecionados pelas pesquisadoras, o que envolve certa subjetividade na escolha dos artigos que compõem esta amostra. A diversidade e a abrangência dos temas dos artigos foram dificuldades constantes na seleção da amostra. Outro fator limitante diz respeito à restrição do período de publicação considerado para este estudo, compreendendo o triênio 2007-2009. Por ser um período muito pequeno para análise, pode haver dispersão das redes e dos autores; além disso, os resultados referem-se apenas à produção científica desse período.

4. RESULTADOS DA PESQUISA – A FORMAÇÃO DAS REDES

Para a apresentação das discussões sobre os resultados obtidos com a pesquisa, optou-se pela divisão desta em três momentos. Primeiramente, discutiu-se a densidade da rede de coautoria durante o triênio 2005-2007 nos periódicos nacionais, no que se refere aos autores dos trabalhos, bem como a rede formada entre as instituições às quais os mesmos estavam vinculados. A seguir, apresentaram-se e discutiram-se os resultados referentes à medida *degree*, que corresponde à identificação da composição de laços, e, ao final, a medida *betweenness*, que corresponde ao grau de intermediação existente entre os atores. Salienta-se que todas as medidas foram sempre realizadas considerando-se os autores dos trabalhos e foram seguidas das análises das instituições às quais os mesmos estão vinculados.

4.1. Visualização da rede de coautoria em gestão de pessoas

Em relação aos dados gerais da pesquisa, o Quadro 2 apresenta uma síntese dos dados coletados, evidenciando o total de artigos publicados na área de Gestão de Pessoas (121) no triênio 2007-2009, o total de autores (241) e o de instituições (93).

Quadro 2: Dados descritivos da rede de coautoria em Gestão de Pessoas no triênio 2007-2009

Categoria	Quantidade
Total de artigos publicados	121
Total de autores	241
Total de instituições	93

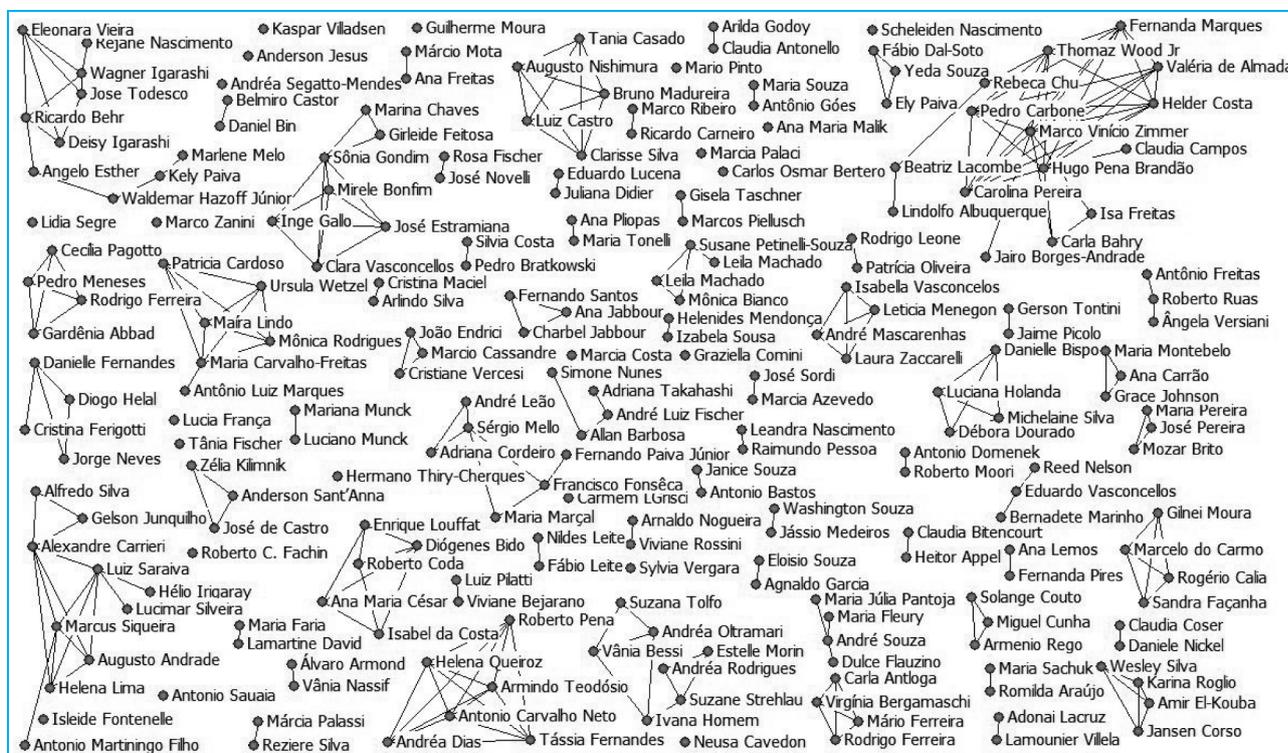
Fonte: Dados da pesquisa (2010).

O Gráfico 1 apresenta a formação de rede de coautoria em Gestão de Pessoas no triênio 2007-2009: os pontos em vermelho representam os autores dos trabalhos, as linhas demonstram a formação de laços entre os mesmos, e os pontos que não apresentam conexão representam os pesquisadores que não publicaram em cooperação no período. Salienta-se que foram consideradas como relações a cooperação na publicação científica dos autores.

A densidade da rede de autores está em

0,0074%, o que indica a existência de pouca cooperação entre os mesmos na publicação de artigos nos periódicos analisados. Pode-se observar que, dos 241 autores, 22 não cooperaram entre si em publicações científicas da área de Gestão de Pessoas, sendo representados na rede de análise pelos pontos que se encontram isolados. Percebe-se que a amplitude de autores que não produziram em cooperação interfere na densidade da rede. Destaca-se, também, a existência de grande número de relações entre 2 autores.

Gráfico 1: Visualização da rede de coautoria entre pesquisadores no triênio 2007-2009



Fonte: Dados da pesquisa (2010).

Com relação às instituições (Gráfico 2), a densidade está em 0,0222%, o que revela também uma baixa densidade e a existência de pouca cooperação entre as instituições. Das 93 instituições, 14 publicam isoladamente, não formando laços com outras instituições. Contudo, a rede de instituições possui densidade maior que a rede de autores, indicando que os pesquisadores estão publicando em coautoria mais com autores de outras instituições do que com autores de sua

própria instituição; nesse contexto, pode-se perceber uma maior formação de díades entre os pesquisadores.

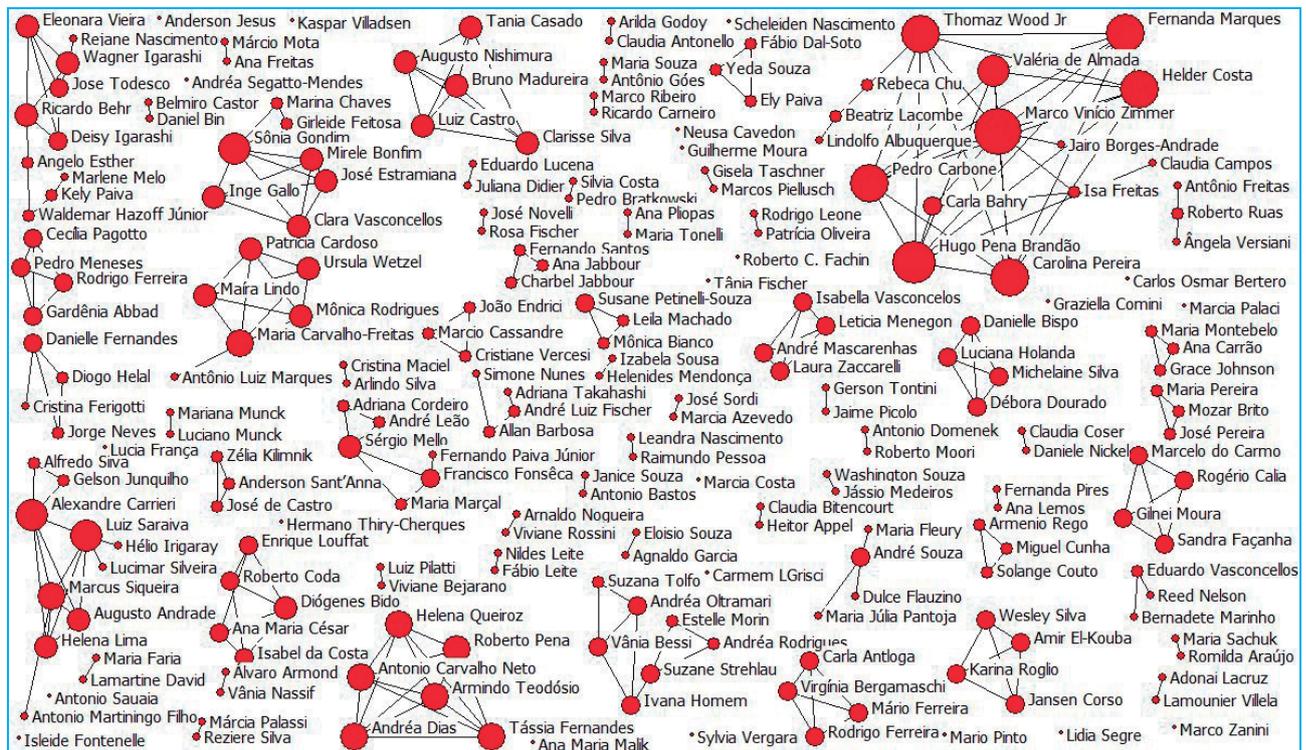
No Gráfico 2, os atores da rede correspondem às instituições às quais os autores dos artigos analisados neste estudo estavam vinculados no período de publicação dos trabalhos, no triênio 2007-2009. Dentre essas instituições, várias de ensino estrangeiras: Cass Business School, Escuela de Administración de Negocios para

exposto às interações ocorridas em tal ambiente. Dessa forma, percebe-se que a pessoa que conecta outras pode vir a limitá-las, visto que ela detém um número maior de informações e suas ideias têm uma maior repercussão na rede.

Segundo Scott (2001), os atores centrais da rede social são aqueles que possuem maior

degree, ações consideradas positivas pelos componentes do ambiente em que estão inseridos, já que mais laços constituídos pressupõem maiores interações com os membros da rede, acesso a mais informações e, conseqüentemente, maiores possibilidades de expandir seu “espaço” de influência.

Gráfico 3: Visualização da centralidade de grau da rede de coautoria entre pesquisadores no triênio 2007-2009



Fonte: Dados da pesquisa (2010).

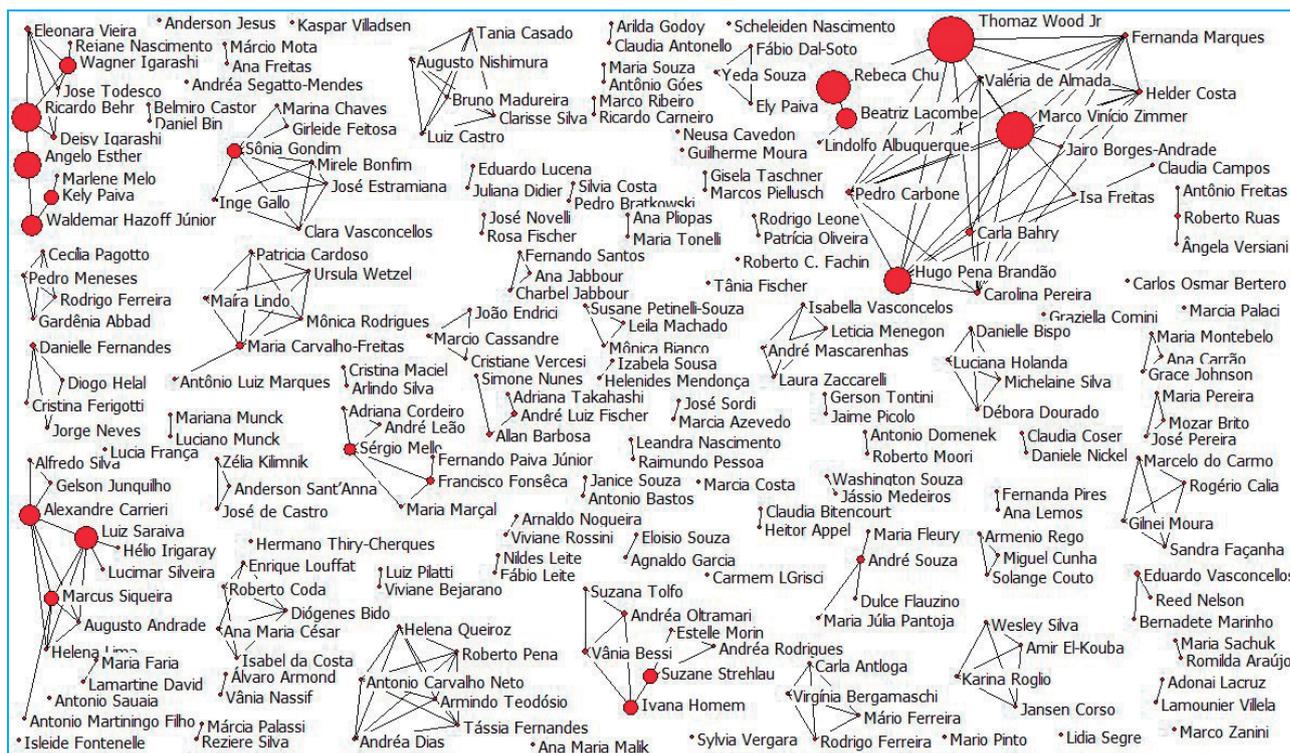
O índice de centralização da rede é de 2,95% e o grau de heterogeneidade é de 0,70%, o que indica a existência de baixa variabilidade na composição da rede como um todo, na qual a composição das relações entre os pares parece evidenciar a existência de poucos grupos homogêneos entre eles, o que se reflete visualmente no gráfico pela presença de várias

diádes. O autor que possui maior *degree* é Marco Vinício Zimmer, da UFRGS (Universidade Federal do Rio Grande do Sul), que se caracterizou como tal, no período analisado, por possuir maior quantidade de laços. Isso é devido ao fato de que o *degree* considera o número de laços entre os autores sem considerar o número de vezes em que houve colaboração.

porque o fluxo de informação e interação entre os atores depende de uma atuação do ator com maior grau de intermediação, para a transferência e manipulação da dinâmica relacional desse contexto. De acordo com Scott (2001), os atores

da rede que possuem maior medida de *betweenness* são aqueles que podem desempenhar o papel de *gatekeepers*, ou seja, podem atuar como mediadores nas informações que fluem na rede, possuindo vantagens e maior capital social.

Gráfico 5: Visualização da centralidade *betweenness* de coautoria entre pesquisadores no triênio 2007-2009



Fonte: Dados da pesquisa (2010).

O Gráfico 5 indica a centralidade de intermediação da rede entre os autores. Na pesquisa com os autores, o índice de centralização da rede na medida *betweenness* foi de 0,06%, indicando baixa variabilidade na composição dos atores que realizam a intermediação da rede. Considerando-se que a rede é composta de 241

atores, quem exerce o maior grau relativo de intermediação é Thomas Wood Jr., da EAESP/FGV, seguido por Marco Vinício Zimmer, da UFRGS. Esse dado é relevante, pois quem possui o melhor posicionamento na rede pode também apresentar maior capacidade de distribuição do conhecimento científico do campo.

significativa de autores da área de Gestão de Pessoas que publicam, ela consegue desenvolver parcerias com outras universidades, ampliando os laços de relacionamento.

Em relação aos atores que realizam a intermediação entre as publicações, é possível controlar as discussões realizadas até o momento, pois foram poucos os laços constituídos nesta medida de análise, o que indica pouca participação dos pesquisadores na formação e interligação dos grupos de pesquisa. Isso se confirma pelo fato de que, dos 241 pesquisadores, 22 atuam isoladamente. Evidencia-se, assim, que há pouca interação entre os autores, apesar de ser grande o número de pesquisadores. Em relação às instituições, das 93 pesquisadas, 14 publicam isoladamente – um baixo índice de publicação em coautoria, que pode indicar que esta rede é mais difusa e que isso, provavelmente, pode ser reflexo do aumento do número de colaboradores das instituições e da baixa interação entre eles nesse ambiente.

Esses dados transparecem a política da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) com relação aos critérios que avaliam os programas de pós-graduação no Brasil. A CAPES incentiva o intercâmbio dos pesquisadores com outras instituições, contudo essas parcerias não precisam, necessariamente, estar presentes na publicação. Portanto, a dinâmica dos programas reflete esses critérios estabelecidos pela CAPES, bem como a possibilidade de os pesquisadores ampliarem suas redes de parcerias, de pesquisas, de criação e fortalecimento de grupos entre pesquisadores da mesma área e do mesmo tema de estudo.

Contudo, aponta-se como uma limitação deste estudo o fato de não ter sido medido o grau de influência que um determinado autor tem sobre outro por meio da citação bibliográfica. Adverte-se, neste caso, que alguns pesquisadores podem ter poucas publicações ou então não formar rede de coautoria, mas possuir trabalhos expressivos e mencionados por outros autores. Para isso, sugere-se o encaminhamento de novos estudos que considerem essa realidade.

Outros estudos que ampliem esta discussão também são sugeridos. No que se refere à rede de publicação, podem-se considerar os temas publicados, no intuito de verificar se os

pesquisadores na área de Gestão de Pessoas são mais afetos à questão do tema do que à da área no desenvolvimento de suas pesquisas. Outra possibilidade são estudos com diferentes recortes temporais, para possibilitar o reconhecimento de como se dá o processo de construção e de estabelecimento das redes de coautoria. Nessa perspectiva, é possível perceber como os programas e pesquisadores estão respondendo, por meio de coautorias, às pressões estabelecidas pelas instituições que regulam a área de ensino e pesquisa no Brasil. Tais estudos podem focar aspectos relacionados à publicação, formação de grupos de pesquisas e interação com outros programas de pós-graduação no país e no exterior.

Destaca-se a relevância em desenvolver trabalhos que estudem a área de Gestão de Pessoas, no sentido de demonstrar os relacionamentos da área e de que forma está sendo feita a produção científica, visto que se trata de uma área com grande dispersão de temas e, conseqüentemente, de autores. Portanto, os resultados obtidos com este estudo possibilitam a abertura de uma agenda de pesquisas para auxiliar nos debates relacionados à consolidação da área.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AHUJA, G. Collaboration networks, structural holes and innovation. *Administrative Science Quarterly*, v. 45, n. 3, p. 425-455, 2000. <<http://dx.doi.org/10.2307/2667105>>.
- BARBOSA, A. C. Relações de trabalho e recursos humanos em busca de identidade. *Revista de Administração de Empresas*, v. 45, Edição Especial, p. 121-126, set./dez. 2005.
- BORGATTI, S. P.; EVERETT, M. G.; FREEMAN, L. C. *Ucinet for Windows: Software for Social Network Analysis*. Harvard, MA: Analytic Technologies, 2002.
- BOXALL, P.; PURCELL, J. *Strategy and Human Resource Management*. 2. ed. New York: Palgrave, 2003.
- BURT, R. Structural holes and good ideas. *American Journal of Sociology*, v. 110, n. 2, p. 349-399, 2004. <<http://dx.doi.org/10.1086/421787>>.

CALDAS, M.; TONELLI, M. J.; LACOMBE, B. Espelho, espelho meu: meta-estudo da produção científica em Recursos Humanos nos ENANPADs da década de 90. ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 26., 2002, Salvador. *Anais...* Salvador: ANPAD, 2002.

CONE, J. D.; FOSTER, S. L. *Dissertations e theses from start to finish*. 2. ed. Washington: American Psychological Association, 2006.

CRUBELLATE, J. M.; MELLO, C. M.; VALENZUELA, J. B. Respostas Estratégicas de Programas Paranaenses de Mestrado/Doutorado em Administração à Avaliação da CAPES: Configurando Proposições Institucionais a Partir de Redes de Cooperação Acadêmica. In: ENCONTRO DE ENSINO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, 1., Recife, 2007. *Anais* Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

FISCHER, A. L. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: FLEURY, Maria T. (Org.). *As pessoas na organização*. São Paulo: Ed. Gente, 2002.

GRANOVETTER, M. Economic action and social structure: the problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, v. 91, n. 3, p. 481-510, 1985. <<http://dx.doi.org/10.1086/228311>>.

GRANOVETTER, M. The impact of social structure on economic outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, v. 19, n. 1, p. 33-55, 2005. <<http://dx.doi.org/10.1257/0895330053147958>>.

HANNEMAN, R. A.; RIDDLE, M. *Introduction to Social Network Methods*. Riverside: University of Califórnia, 2005. Disponível em: <<http://faculty.ucr.edu/~hanneman/nettext/index.html>>. Acesso em: 10 jun. 2010.

LACOMBE, B.; CHU, R. A. Políticas e práticas de gestão de pessoas: as abordagens estratégica e institucional. *Revista de Administração de Empresas*, v. 48, n. 1, jan./mar. 2008.

LEGGÉ, K. *Human Resource Management*. New York: Palgrave, 2005.

MACHADO-DA-SILVA, C.; GUARIDO FILHO, E. R.; ROSSONI, L.; GRAEFF, J. F. Periódicos Brasileiros de Administração: Análise Bibliométrica de Impacto no Triênio 2005-2007. *RAC-Eletrônica*, v. 2, n. 3, p. 351-373, set./dez. 2008.

MELLO, C. M.; CRUBELLATE, J. Respostas Estratégicas de Programas Brasileiros de Pós-Graduação em Administração à Avaliação da CAPES: Proposições Institucionais a Partir da Análise de Redes de Co-Autorias. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. *Anais ...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. 1 CD-ROM.

MELLO, C. M.; CRUBELLATE, J. M.; ROSSONI, L. Dinâmica de relacionamento e prováveis respostas estratégicas de programas brasileiros de pós-graduação em Administração à avaliação da CAPES: proposições institucionais a partir da análise de redes de co-autorias. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 14, n. 3, p. 434-457, 2010. <<http://dx.doi.org/10.1590/S1415-6555201000300004>>.

MELLO, C. M.; CRUBELLATE, J. M.; ROSSONI, L. Rede de Co-Autorias entre Docentes de Programas Brasileiros de Pós-Graduação (*Stricto Sensu*) em Administração: Aspectos Estruturais e Dinâmica de Relacionamento. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 5., 2008, Belo Horizonte. *Anais* Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

POWELL, W.; SMITH-DOERR, L. Network and Economic Life. In: SMELSER, Neil J.; SWEDBERG, Richard (Orgs.). *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton, N. J.: Princeton University Press, 1994.

REAGANS, R.; McEVILY, B. Network structure and knowledge transfer. *Administrative Science Quarterly*, v. 48, n. 2, p. 240-267, 2003. <<http://dx.doi.org/10.2307/3556658>>.

SCOTT, R. *Social Network Analysis*. London: Sage, 2001.

THÉVENET, M. Principaux éclairages théoriques. In: THÉVENET, M.; DEJOUX, C.; MARBOT, E.; BENDER, A. *Fonctions RH: politiques, métiers et outils des ressources humaines*. France: Pearson Education, 2008.

UZZI, B. Social structure and competition in interfirm networks. *Administrative Science Quarterly*, v. 42, n. 1, p. 35-67, 1997. <<http://dx.doi.org/10.2307/2393808>>.

WASSERMAN, S.; FAUST, K. *Social network analysis*. New York: Cambridge University Press, 1994.

