

## LIDERANÇA E ORGANIZAÇÕES POSITIVAS: uma análise bibliométrica

**Bruna Manuela Adriano, MSc.<sup>1</sup>, Isabella Bertoncini, MSc.<sup>2</sup>, Aulina Judith Folle Esper, MSc.<sup>3</sup> e Cristiano José Castro de Almeida Cunha, Dr. rer. pol.<sup>4</sup>**

### ABSTRACT

*This research was elaborated with the objective of presenting the evolution of the literature on leadership and positive organizations, based on Positive Organizational Scholarship (POS) research. For this, a systematic search of the literature was elaborated in the bases EBSCO, SciElo, Scopus and Web of Science. Then, a bibliometric analysis of the results retrieved in the databases was elaborated. Twenty-six publications on the subject were identified, which were analyzed according to the criteria: publications per year, publications by area of knowledge, by country and university, as well as the analysis of publications by authorship standard and source of publication and quotation patterns. In the end, it is particularly noteworthy that: a) publications on POS and leadership still appear to be in their initial phase; b) the need for studies that investigate the historical evolution of the construct, as well as the way in which research on POS and leadership has been developed.*

**Keywords:** Leadership; Positive Organizational Scholarship (POS); Positive organizations; Positive leadership; Bibliometric analysis.

### RESUMO

Esta pesquisa foi elaborada com o objetivo de apresentar a evolução da literatura sobre liderança e organizações positivas, a partir das pesquisas da Positive Organizational Scholarship (POS). Para tanto, elaborou-se uma busca sistemática da literatura nas bases EBSCO, SciElo, Scopus e Web of Science. Na sequência, foi realizada uma análise bibliométrica dos resultados recuperados nas bases de dados. Foram identificadas 26 publicações sobre a temática investigada, analisadas de acordo com os critérios: publicações por ano, publicações por área do conhecimento, por países e universidades, além da análise das publicações por padrão de autoria, por fonte de pesquisa e por padrão de citação. Ao término destaca-se especialmente que: a) as publicações sobre POS e liderança ainda aparentam estar na sua fase inicial; b) a necessidade de estudos que investiguem a evolução histórica do constructo, bem como o modo como as pesquisas sobre POS e liderança têm sido desenvolvidas.

**Palavras-chave:** Liderança; Positive Organizational Scholarship (POS); Organizações positivas; Liderança positiva; Análise bibliométrica.

<sup>1</sup> Doutoranda em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC (PPGP/UFSC). E-mail: bruna.adriano@gmail.com. Brasil.

<sup>2</sup> Doutoranda em Engenharia e Gestão do Conhecimento pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento (PPGEGC/UFSC). E-mail: isabella.bertoncini@yahoo.com.br. Brasil.

<sup>3</sup> Doutoranda em Engenharia e Gestão do Conhecimento pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento (PPGEGC/UFSC). E-mail: aulia.esper@gmail.com. Brasil.

<sup>4</sup> Professor do Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento (PPGEGC/UFSC). E-mail: cunha@egc.ufsc.br. Brasil.

## INTRODUÇÃO

Por influência da emergência da psicologia positiva, as pesquisas recentes no campo do comportamento humano nas organizações trazem estudos direcionados a um novo viés que vem com a necessidade de evidenciar os comportamentos positivos dos líderes e dos liderados e seus resultados na promoção de organizações mais positivas.

A corrente da psicologia positiva ingressou nos estudos organizacionais especialmente a partir de duas diferentes vertentes, a POS (*Positive Organizational Scholarship*), proposta por Cameron e seus colegas (Cameron, Dutton & Quinn, 2003), com um enfoque voltado mais ao nível de análise do grupo e da organização, e o POB (*Positive Organizational Behavior*), proposto por Luthans (2002), que dirige sua ênfase mais ao nível individual e da diáde, tendo como um dos seus principais resultados o conceito de capital psicológico, que representa o valor que uma pessoa tem ao conhecer a si mesma e ao saber quem ela pode se tornar (Luthans & Avolio, 2003; Youssef & Luthans, 2012).

A partir dessa nova perspectiva dos estudos organizacionais, as pesquisas sobre a liderança também têm procurado internalizar as novidades e os resultados apresentados pela psicologia positiva. Esta conexão vem sendo elaborada tanto pela integração desses estudos com abordagens já consolidadas, como a liderança carismática e a transformacional (Rajah, Song, & Arvey, 2011), quanto pela proposição de novas abordagens, como é o caso da liderança autêntica (Avolio & Gardner, 2005), cujas origens remontam ao conceito e às pesquisas sobre POB (Esper & Cunha, 2015), e também ao conceito de liderança positiva (Cameron, 2012), que se encontra vinculado às pesquisas sobre o POS.

Apesar da pesquisa sobre liderança pautada em uma perspectiva positiva das organizações apresentar essas duas frentes, verifica-se que a literatura em língua portuguesa ainda não discutiu mais profundamente o constructo do POS e suas relações com a liderança (liderança positiva), tendo, por outro lado, dirigido seu foco ao POB e à liderança autêntica. Enquanto foram identificados estudos tanto bibliométricos (Cunha, Günther, Vicentini e Esper, 2015), quanto revisões integrativas sobre o tema (Esper & Cunha, 2015; Campos & Rueda, 2018), não foram identificados tais tipos de investigações a respeito do POS e sua relação com a liderança.

Diante desse quadro, este artigo tem como propósito apresentar a evolução da literatura sobre liderança e organizações positivas, a partir da POS, com o objetivo de compreender quais são as principais características desse tipo de estudo (quem são seus autores? Quais revistas têm publicado artigos sobre POS e liderança? Quais são os países que têm maiores pesquisadores

dedicados ao tema?), o que permitirá não somente ter uma visão geral sobre o estado das pesquisas no campo, mas também poderá indicar aspectos que poderão nortear novas pesquisas sobre o tema.

Além desta introdução, o presente artigo está dividido em quatro seções, sendo que na primeira elabora-se uma fundamentação teórica sobre a POS e suas relações com a liderança. Na segunda seção será apresentada a metodologia desta bibliometria. A terceira seção apresenta, por sua vez, os resultados da pesquisa. Ao término do artigo são apresentadas, ainda, as referências utilizadas no estudo.

## 1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A POS tem suas origens na pesquisa sobre psicologia positiva, a qual, como destacam Esper e Cunha (2017), se trata de um novo enfoque nos estudos psicológicos, em um movimento de oposição às teorias pregressas, que enfatizaram mais os aspectos negativos, do que os positivos, tanto do comportamento humano, quanto da sua psique. Essa virada procura investigar psicologicamente os aspectos positivos que permitem que uma pessoa tenha uma boa vida.<sup>5</sup>

A emergência dos estudos da psicologia positiva foram fontes de inspiração para o movimento POS, que tem proposto estudos de nível macro, visando estruturar conceitos e pesquisas sobre o que são organizações positivas (Cameron *et al.*, 2003). Assim, as pesquisas em POS não negam os estudos organizacionais voltados à promoção da competitividade, da rentabilidade ou mesmo que abordem resultados negativos, como por exemplo o estresse no trabalho, perdas financeiras, demissões, etc, mas defende a relevância e a necessidade de um enfoque positivo nos estudos organizacionais. Reconhecendo que pesquisas sobre a competitividade e rentabilidade são relevantes, dada sua contribuição para se compreender a sobrevivência e o sucesso das organizações, a POS enfatiza as ideias de bem e do potencial humano positivo, relacionando aspectos à ação humana nas organizações que geram resultados positivos, em termos de um direcionamento às condições humanas que são geradoras de vida, regenerativas e enobrecedoras (Cameron, McNaughtan, 2014).

---

<sup>5</sup> Não se pode esquecer, no entanto, que antes mesmo da psicologia positiva a psicologia humanista já apontava para uma reflexão sobre a vida voltada à plenitude e à felicidade ao invés do foco excessivo na dimensão patológica (Esper & Cunha, 2017). O que talvez marque a distinção dessas propostas é que enquanto o enfoque dos humanistas foi clínico, a psicologia positiva tem marcadamente uma vocação empírica. Essas distinções, no entanto, poderiam motivar pesquisas futuras sobre o tema.

Ao tentar entender os fenômenos positivos nas organizações, a POS apresenta três direcionamentos que a distinguem das pesquisas tradicionais sobre o comportamento organizacional. Esses três vieses são relacionados a cada um dos termos que compõem o nome dessa linha de pensamento: *Positive Organizational Scholarship* (Cameron *et al.*, 2003; Cameron & Caza, 2004).

O domínio do positivo (*Positive*) é enfatizado, pois a abordagem enfoca estados positivos como a resiliência, gratidão, bondade, significado, conexões positivas. As dinâmicas e resultados associados a esses estados enfatizam o exame de fatores que permitem consequências positivas para indivíduos, grupos e organizações. Por exemplo, toma questões clássicas como as da liderança organizacional e descobre novas compreensões ao analisar os processos positivos, enfatizando a realização de padrões potenciais de excelência (Cameron *et al.*, 2003; Cameron & Caza, 2004).

O aspecto organizacional enfatiza o foco do estudo, que se dirige aos fenômenos positivos que ocorrem dentro das organizações, e extrai do conjunto de teorias organizacionais o entendimento, explicações, causas e consequências da positividade. Esse foco, acaba expandindo os limites dessas teorias para que se evidencie os processos positivos e as relações positivas que tendem a ser ignorados dentro dos estudos organizacionais. Esse “viés” expõe mecanismos diferentes por meio dos quais a dinâmica organizacional positiva produz resultados positivos e inesperados (Cameron *et al.*, 2003; Cameron & Caza, 2004).

Disciplina (*Scholarship*) é o viés que direciona os estudos de POS tendo como objetivo desenvolver fundamentos rigorosos, sistemáticos e teóricos para fenômenos positivos. Para isso, requer definições cuidadosas de termos, uma lógica para prescrições e recomendações, consistência com procedimentos científicos em tirar conclusões e fundamentação em trabalhos anteriores relacionados. Este conjunto de elementos de POS tem como preceito, desenvolver a teoria e a pesquisa a serviço do ensino e da prática (Cameron *et al.*, 2003; Cameron & Caza, 2004).

Na medida que os estudos de POS avançam, estudos sobre a liderança em organizações positivas indicam que a adoção de práticas positivas pelos líderes, ajuda a motivar mudanças positivas e resultados desejáveis em vários níveis da organização. Nesse sentido, Cameron (2012) destaca que a liderança positiva envolve os mecanismos pelos quais os líderes podem promover um desvio positivo, ou seja, os modos pelos quais eles podem dirigir suas organizações à valorização das virtudes e do melhor da condição humana. A liderança positiva, assim, envolve a aplicação dos princípios da POS nas organizações, através da ação dos líderes.

Cameron (2008) aponta quatro mecanismos pelos quais os líderes promovem o chamado desvio positivo em suas organizações, eles: a) criam um clima positivo; b) desenvolvem relações positivas; c) encorajam e fazem uso da comunicação positiva; d) provêm significado positivo às atividades. Mishra e Mishra (2011) destacam também a importância da confiança dos liderados no seu líder como um elemento para a promoção de organizações positivas. Esse ciclo de confiança, por sua vez, depende da presença de três aspectos nas relações líder-liderados: a presença da coragem, da humildade e da autenticidade.

Na próxima seção serão apresentados os procedimentos metodológicos adotados nessa investigação.

## 2 METODOLOGIA

Adotou-se como método a bibliometria, que consiste em um conjunto de técnicas que permitem estudar a organização de um campo específico do conhecimento, tendo por base as fontes bibliográficas, identificando os atores, suas relações e suas tendências (Spinak, 1996). Estudos bibliométricos podem trazer diversas vantagens, pois a análise retrospectiva da literatura auxilia na: a) compreensão do tema ou do campo específico investigado; b) permite a organização do conhecimento ou do conteúdo já produzido; e c) permite encontrar lacunas científicas (Cunha *et al.*, 2015).

A partir de Santos, Uriona-Maldonado, Macedo-dos-Santos e Steil (2012), foram adotados três passos nesta investigação: a) identificação das bases de dados; b) realização da busca sistemática; c) análise dos dados.

No primeiro passo foram selecionadas as bases de dados internacionais EBSCO, SciELO, Scopus e Web of Science, pela abrangência que elas apresentam. A base SciELO foi incluída com o objetivo de identificar publicações brasileiras ou latino-americanas sobre o tema. Não foram especificados, nem a área do conhecimento, nem o espaço de tempo, com o objetivo de obter o maior número de estudos possível para esta análise. As buscas foram realizadas no mês de abril de 2018.

Na segunda fase, foram efetuadas as buscas nas bases de dados, a partir do descritor *lead\** AND “*positive organi?ational scholarship*”. Adotou-se o descritor *lead\** para obter tanto trabalhos que façam referência ao líder, quanto à liderança (*leadership*). Já o descritor “*positive organi?ational scholarship*” foi utilizado para abarcar trabalhos que façam o uso do constructo em inglês estadunidense (*organizational*) e do inglês britânico (*organisational*). Esses termos

foram procurados no título, no resumo e nas palavras-chave das publicações. Buscou-se, ainda, publicações lançadas em inglês, português ou espanhol.

Foram encontrados um total de 161 referências que atenderam aos critérios de busca, sendo que 97 referências foram obtidas na base EBSCO, 23 na Scopus e 41 na Web of Science. Não foram obtidos resultados na busca na base SciElo. As referências foram exportadas para o *software* EndNote®, que foi utilizado como suporte para a elaboração deste estudo.

Em seguida, procedeu-se à leitura dos títulos, resumos e palavras-chave, para verificar o atendimento das publicações obtidas aos critérios de busca. Foram eliminados 85 resultados por serem repetições de outras referências obtidas, enquanto 50 trabalhos foram eliminados, por não abordarem a liderança e a POS no seu título, resumo ou palavras-chave, ou por não se tratarem de artigos científicos. Dessa maneira, um total de 26 publicações integraram a presente bibliometria, conforme demonstrado na Tabela 1.

Após, foi realizada a análise dos dados a partir da elaboração de quadros e gráficos para representações bibliográficas, com vistas a identificar os principais autores, países, palavras-chave e distribuição cronológica das publicações estudadas sobre liderança com enfoque na POS. Os resultados da análise bibliométrica estão apresentados na próxima seção.

### 3 RESULTADOS

Os resultados da base de dados representam as pesquisas desenvolvidas por 48 autores diferentes, vinculados a 38 universidades de 11 nações. Esses 26 artigos selecionados contêm 289 palavras-chave, assim como 2.240 trabalhos referenciados.

Tabela 1 – Sumário dos resultados

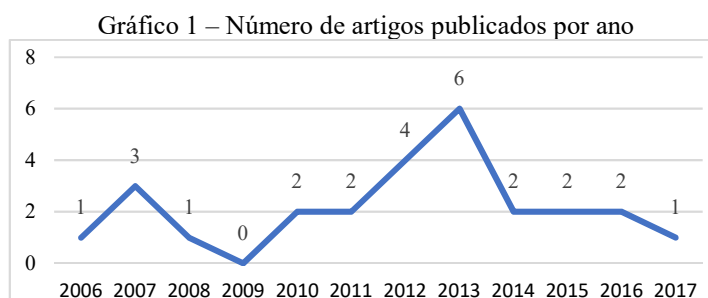
<b>Critérios</b>	<b>N.</b>
Publicações	26
Autores	48
Revistas	18
Universidades	38
Países	11
Palavras-chave	289
Referências	2.240

Fonte: Os autores (2018).

Nas próximas seções serão apresentados os dados obtidos na análise das referências selecionadas para esta bibliometria.

### 3.1 PUBLICAÇÕES POR ANO, ÁREA DO CONHECIMENTO, PAÍSES, UNIVERSIDADES E AUTORIA

Analizando-se o histórico de publicações que atenderam aos critérios de busca, verifica-se que as publicações sobre POS e liderança ao longo da década representam um formato de sino, sendo a primeira publicação identificada em 2006 e a última no ano de 2017. A média de publicações por ano foi de aproximadamente duas. O Gráfico 1 representa a trajetória das publicações sobre POS e liderança ao longo da década selecionada neste estudo.

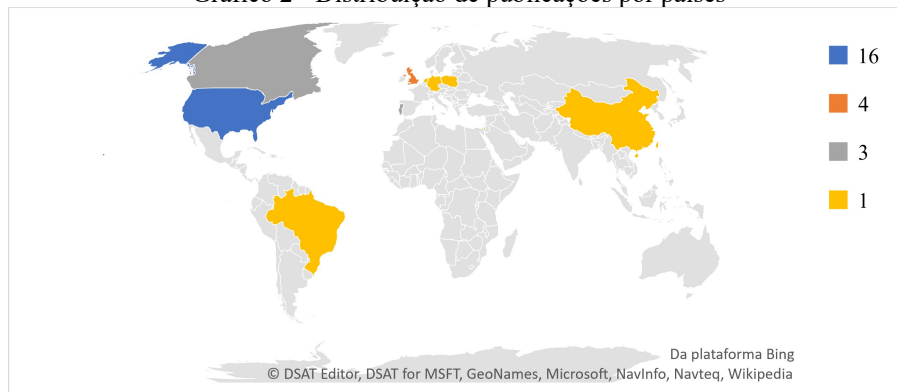


Fonte: Os autores (2018).

Como se verifica no Gráfico 1, a série histórica possui o maior volume de publicações no período 2012-2013, sendo que no primeiro ano houveram quatro artigos publicados e no segundo foram publicados seis artigos sobre o tema. Verifica-se que a tendência mais recente é de estagnação no número de dois artigos publicados por ano sobre o tema, não tendo sido identificado nenhuma publicação a respeito neste ano de 2018.

Na sequência foram investigadas as principais nações que possuem pesquisadores dedicados à relação entre POS e liderança. Aproximadamente 48,5% dos artigos publicados (N=16) são de autores vinculados a instituições dos Estados Unidos da América. Destacam-se, também, publicações de autores vinculados a instituições do Reino Unido (N=4 ou 12,12%) e do Canadá e Portugal (N=3 ou 9,09%). Além desses países, foram identificadas publicações oriundas de instituições brasileiras, europeias e asiáticas. O Gráfico 2 representa a distribuição das publicações por países:

Gráfico 2 - Distribuição de publicações por países



Fonte: Os autores, 2018.

Embora os Estados Unidos sejam a nação que abrigou o maior número de publicações sobre o tema investigado, constatou-se que tais publicações foram realizadas por pesquisadores de diferentes instituições de ensino. Desse modo, ao se analisar o número de publicações por instituição de ensino o que se constata é que apenas duas instituições norte-americanas se encontram no topo da lista, ao lado de duas instituições portuguesas, sendo que todas elas publicaram três artigos.

O Gráfico 3 representa as instituições que apresentam maior número de publicações. Dentre essas universidades, destacam-se a University of Michigan, que abriga Cameron, o autor que propôs o conceito de POS. Dessa universidade e autor foram identificadas três publicações (Cameron, 2006; Cameron & McNaughtan, 2014; Cameron, Quinn & Caldwell, 2017). As outras três publicações estadunidenses decorrem da University of Nebraska-Lincoln (Luthans & Youssef, 2007, Searle & Barbuto, 2011, 2013).

Com relação às instituições portuguesas, destacam-se o Instituto Universitário de Lisboa, a Universidade de Aveiro e a Universidade Nova de Lisboa. Pesquisadores dessas instituições publicaram em conjunto os artigos de Pinho, Rego e Cunha (2012), Rego, Vitória, Magalhães, Ribeiro e Cunha (2013) e Rego, Reis e Cunha (2015).

Gráfico 3 – Classificação das publicações por universidades



Fonte: Os autores (2018).



Verifica-se que as instituições norte-americanas e portuguesas possuem o maior volume de publicações sobre POS e liderança. Em linha com esses resultados, Cameron (University of Michigan), Rego (Instituto Universitário de Lisboa e Universidade de Aveiro)<sup>6</sup> e Cunha (Universidade Lisboa e Universidade Positivo)<sup>7</sup> são os autores com o maior número de publicações sobre o tema, de acordo com a Tabela 2.

Tabela 2 – Autores que publicaram artigos sobre POS e suas respectivas instituições e países

N.	Autor	Instituição	País	Artigos	%
1	Cameron, K.	University of Michigan	EUA	3	5,17
	Rego, A.	Instituto Universitário de Lisboa / Universidade de Aveiro	Portugal	3	5,17
	Cunha, M. P.	Universidade Nova Lisboa / Universidade Positivo	Portugal Brasil	3	5,17
2	Karakas, F.	Open University Business School / University of East Anglia	Reino Unido	2	3,45
	Sarigollu, E.	McGill University	Canadá	2	3,45
	Searle, T. P.	University of Nebraska-Lincoln	EUA	2	3,45
	Barbuto, J. E.	California State University / University of Nebraska- Lincoln	EUA	2	3,45
3	Outros			41	70,69%
<b>Total</b>	<b>48</b>			<b>58</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Os autores (2018)

Outro critério utilizado na presente análise envolveu as revistas que publicaram artigos a respeito da temática investigada e as citações dos artigos selecionados. Os resultados dessa parte serão apresentados na próxima seção.

### 3.2 ANÁLISE DAS PUBLICAÇÕES POR FONTE E CITAÇÕES

Os 26 artigos selecionados neste estudo foram publicados em 18 diferentes periódicos. Os principais destinos de publicações sobre POS e liderança foram as revistas Journal of Business Ethics (N=4 ou 15,38%), Journal of Applied Behavioral Science e Journal of Positive Psychology (em ambos N=3 ou 11,54%). Nota-se que os principais destinos de publicações são

<sup>6</sup> Instituto Universitário de Lisboa em Pinho *et al.*, 2012 e Universidade de Aveiro em Rego *et al.*, 2013, 2015.

<sup>7</sup> Universidade de Lisboa em Pinho *et al.*, 2012 e Rego *et al.*, 2013 e Universidade Positivo em Rego *et al.*, 2015.

revistas que têm por escopo discutir a relação entre a ética e o mundo dos negócios, aos estudos comportamentais aplicados, ou ainda, ao estudo da psicologia positiva.

Destaca-se, que foram identificadas publicações em periódicos com escopo mais abrangente e que são reconhecidos na área da Administração, como é o caso do Journal of Management e do Academy of Management Review ou ainda são referência na área de liderança, como é o caso da Leadership Quarterly. Tais periódicos, no entanto, receberam apenas um artigo sobre o tema cada um.

Tabela 3 – Principais periódicos que publicaram artigos sobre POS e liderança

N.	Periódico	JCR	Artigos	%
1	Journal of Business Ethics	2.354	4	15,38
2	Journal of Applied Behavioral Science	1.436	3	11,54
	Journal of Positive Psychology	2.327	3	11,54
3	Journal of Leadership & Organizational Studies	1.242	2	7,69
4	Outros periódicos		14	53,85
<b>Total</b>			<b>26</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Os autores (2018).

Além de investigar as fontes que publicaram os artigos selecionados, outra análise empreendida envolveu os artigos mais citados. Nessa análise foram utilizadas as bases que permitem esse tipo de contagem, tratando-se da Scopus e da Web of Science (WoS). A base EBSCO não foi incluída, tendo em vista que ela não divulga o número de citação dos artigos.

Dentre as publicações mais citadas, aquela que recebeu o maior número tanto na WoS, quanto na Scopus foi o trabalho de Luthans e Youssef (2007) (N=357 e 348, respectivamente), artigo que foi publicado no Journal of Management. Em seguida, destacam-se os trabalhos de Verbos, Gerard, Forshey, Harding & Miller (2007), que foi o segundo mais citado em ambas bases (N=61 na WoS e 67 na Scopus) e o trabalho de Donaldson e Ko (2010), que foi citado 41 vezes na WoS e 47 na Scopus. A Tabela 4 apresenta os dez trabalhos mais citados em ambas as bases e seus respectivos índices de citação.

Tabela 4 – As 10 publicações mais citadas sobre POS e liderança

N.	Artigos	Título	Periódico	WoS	Scopus
1	Luthans e Youssef (2007)	Emerging positive organizational behavior	Journal of Management	357	348

N.	Artigos	Título	Periódico	WoS	Scopus
2	Verbos <i>et al.</i> (2007)	The positive ethical organization: enacting a living code of ethics and ethical organizational identity	Journal of Business Ethics	61	67
3	Donaldson e Ko (2010)	Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base	Journal of Positive Psychology	41	47
4	Rego <i>et al.</i> (2013)	Are authentic leaders associated with more virtuous, committed and potent teams?	Leadership Quarterly	33	31
5	Cameron (2006)	Good or not bad: Standards and ethics in managing change	Academy of Management Learning and Education	24	29
6	Mills, Fleck & Kozikowski (2013)	Positive psychology at work: a conceptual review, state-of-practice assessment, and a look ahead	Journal of Positive Psychology	23	33
7	Pinho <i>et al.</i> (2012)	Improving knowledge management processes: a hybrid positive approach	Journal of Knowledge Management	23	32
8	Karakas e Sarigollu (2012)	Benevolent leadership: conceptualization and construct development	Journal of Business Ethics	16	17
9	Knoll e Dick (2013)	Authenticity, employee silence, prohibitive voice, and the moderating effect of organizational identification	Journal of Positive Psychology	13	13
10	Wagstaff, Fletcher e Hanton (2012)	Positive organizational psychology in sport: an ethnography of organizational functioning in a national sport organization	International Review of Sport and Exercise Psychology	11	47

Fonte: Os autores (2018)

Ao se analisar as publicações mais citadas verifica-se que elas foram publicadas nos periódicos que mais divulgaram trabalhos sobre POS e liderança, destacando-se especialmente o Journal of Business Ethics e o Journal of Positive Psychology. Além deles, os trabalhos mais citados foram publicados também em periódicos relevantes na pesquisa em administração e liderança, como é caso de Luthans e Youssef (2007), cujo trabalho saiu em uma das edições do Journal of Management, assim como de Rego *et al.* (2013), publicado na Leadership Quarterly.

## CONCLUSÕES

Este trabalho foi desenvolvido com o objetivo de analisar as publicações sobre liderança e POS, a partir de uma busca sistemática e análise bibliométrica desenvolvida junto às bases de dados Web of Science, Scopus, EBSCO e SciELO.

Após a seleção e análise dos resultados foi possível constatar diversos aspectos importantes acerca do estado das pesquisas sobre o tema, destacando-se o número relativamente modesto de pesquisas que têm focado no assunto. Uma possível explicação para esta reduzida participação das pesquisas sobre liderança e POS pode ser o fato de que esta correlação se tornou um aspecto de preocupação recente de seus pesquisadores, ao contrário do que ocorreu com o *Positive Organizational Behavior* (POB) proposto por Luthans (2002), que prontamente deu origem às pesquisas sobre liderança autêntica (Esper & Cunha, 2014, 2017).

Verifica-se que o livro seminal de Cameron, Dutton e Quinn (2003) apenas o capítulo de Luthans e Avolio (2003) abordou a relação entre liderança e positividade, baseada na POB.<sup>8</sup> Mais recentemente, nota-se que Cameron (2012, 2013) passou a trabalhar conjuntamente a POS com a liderança, propondo uma liderança positiva. Assim, um aspecto a ser analisado em pesquisas futuras é a trajetória das pesquisas sobre POS e liderança no futuro, esperando-se que o volume aumente, tendo em vista que um dos principais autores do campo da POS tem se dedicado diretamente a pesquisar a relação entre ambos constructos.

Outro aspecto destacado é a relevância das pesquisas portuguesas sobre POS e liderança, tendo em vista que os autores e instituições da referida nação encontram-se entre os que mais publicaram e cujas publicações tiveram maior destaque, inclusive em termos de citação. Ainda assim, em termos absolutos os Estados Unidos foram o país com o maior número de artigos publicados, aspecto que também já foi identificado em outros estudos bibliométricos sobre a liderança (Cunha *et al.*, 2015; Zoucas, Bertoncini e Cunha, 2016).

A partir deste estudo verifica-se que as pesquisas sobre liderança e POS se encontram em uma fase inicial, embora um número considerável de artigos já tenha sido publicado em periódicos indexados às principais bases de dados internacionais. Recomenda-se que pesquisas futuras desenvolvam uma revisão da literatura, com o objetivo de analisar quais métodos têm sido empregados nesse tipo de pesquisa e quais foram os principais resultados obtidos.

---

<sup>8</sup> Aliás, conforme Esper e Cunha (2014), este capítulo é uma das primeiras publicações ao propor o constructo liderança autêntica.

## AGRADECIMENTOS

Este trabalho recebeu o apoio financeiro parcial da CAPES – Brasil.

## REFERÊNCIA

- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338. doi 10.1016/j.leaqua.2005.03.001
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). Foundations of positive organizational scholarship. In: K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn. (Eds.). *Positive organizational scholarship: foundations of a new discipline*. Oakland: Berrett-Koehler.
- Cameron, K. S., & Caza, A. (2004). Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 731-739. doi 10.1177/0002764203260207
- Cameron, K. (2006). Good or not bad: Standards and ethics in managing change. *Academy of Management Learning and Education*, 5(3), 317-323. doi:10.5465/AMLE.2006.22697020
- Cameron, K.S. (2008). *Positive leadership: strategies for extraordinary performance*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cameron, K. S., & McNaughtan, J. Positive organizational change. *The journal of applied behavioral science*. 50(4), 445-462, 2014. doi 10.1177/0021886314549922
- Cameron, K., Quinn, R. E., & Caldwell, C. (2017). Positive leadership and adding value – a lifelong journey. *International Journal of Public Leadership*, 13(2), 59-63. doi:10.1108/IJPL-12-2016-0055
- Campos, M. I., & Rueda, F. J. M. (2018). Evolução do construto liderança autêntica: uma revisão de literatura. *Revista Psicologia: organizações e trabalho*. 18(1), 297-298, 2018. doi: 10.17652/rpot/2018.1.13473.
- Cunha, C. J. C. A., Günther, H. F., Vicentini, L. C., & Esper, A. (2015). Liderança autêntica: um estudo bibliométrico. *Espacios*, 36(1), 7. Recuperado em 28 abril, 2018, de <http://www.revistaespacios.com/a15v36n01/15360107.html>.
- Cunha, C. J. C. A., & Esper, A. (2017). Liderança autêntica: impacto nos resultados individuais. *Psicologia positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. São Paulo: Vetor.
- Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: a review of the emerging literature and evidence base. *Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191. doi:10.1080/17439761003790930
- Esper, A. J. F., & Cunha, C. J. C. A. (2015). Liderança autêntica: uma revisão integrativa. *Navus*, 5(2), 60-72. Recuperado em 22 agosto, 2016, de <http://navus.sc.senac.br/index.php/navus/article/view/254/219>.
- Karakas, F., & Sarigollu, E. (2012). Benevolent leadership: conceptualization and construct development. *Journal of Business Ethics*, 108(4), 537-553. doi:10.1007/s10551-011-1109-1
- Knoll, M. v., & Dick, R. (2013). Authenticity, employee silence, prohibitive voice, and the moderating effect of organizational identification. *Journal of Positive Psychology*, 8(4), 346-360. doi:10.1080/17439760.2013.804113

- Luthans, F. (2002). The need and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706. doi 10.1002/job.165
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership: a positive developmental approach. In: K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn. (Eds.). *Positive organizational scholarship: foundations of a new discipline*. Oakland: Berrett-Koehler.
- Luthans, F., & Youssef, C. A. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349. doi:10.1177/0149206307300814
- Mills, M. J., Fleck, C. R., & Kozikowski, A. (2013). Positive psychology at work: a conceptual review, state-of-practice assessment, and a look ahead. *Journal of Positive Psychology*, 8(2), 153-164. doi:10.1080/17439760.2013.776622
- Mishra, K. E., & Mishra, A. K. (2012). Positive organizational scholarship and trust in leaders. In: G. M. Spreitzer, & K. S. Cameron. *The oxford handbook of positive organizational scholarship*. Oxford: Oxford.
- Pinho, I., Rego, A., & Cunha, M. P. E. (2012). Improving knowledge management processes: a hybrid positive approach. *Journal of Knowledge Management*, 16(2), 215-242. doi:10.1108/13673271211218834
- Rajah, R., Song, Z., & Arvey, R. D. (2011). Emotionality and leadership: taking stock of the past decade of research. *Leadership Quarterly*, 22(6), 1107-1119. doi 10.1016/j.leaqua.2011.09.006
- Rego, A., Reis, D., Cunha, M. P. E. (2015). Authentic Leaders Promoting Store Performance: the mediating roles of virtuousness and potency. *Journal of Business Ethics*, 128(3), 617-634. doi:10.1007/s10551-014-2125-8
- Rego, A., Vitória, A., Magalhães, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2013). Are authentic leaders associated with more virtuous, committed and potent teams? *Leadership Quarterly*, 24(1), 61-79. doi:10.1016/j.leaqua.2012.08.002
- Santos, J. L. S., Uriona-Maldonado, M., Santos, R. N. M., & Steil, A. V. (2012). Perfil das pesquisas acadêmico-científicas sobre memória organizacional. *Espacios*, 33(12), 12. Recuperado em 29 abril, 2018, de <http://www.revistaespacios.com/a12v33n12/12331213.html>.
- Searle, T. P., & Barbutto J. E. (2011). Servant leadership, hope, and organizational virtuousness: a framework exploring positive micro and macro behaviors and performance impact. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 18(1), 107-117. doi:10.1177/1548051810383863
- Searle, T. P., & Barbutto, J. E. (2013). A multilevel framework: expanding and bridging micro and macro levels of positive behavior with leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3), 274-286. doi:10.1177/1548051813485133
- Spinak, E. (1996). *Diccionario enciclopedico de bibliometría, cienciometría y infometría*. Caracas: UNESCO.
- Verbos, A. K., Gerard, J. A., Forshey, P. R., Harding, C. S., & Miller, J. S. (2007). The positive ethical organization: enacting a living code of ethics and ethical organizational identity. *Journal of Business Ethics*, 76(1), 17-33. doi:10.1007/s10551-006-9275-2
- Wagstaff, C. R. D., Fletcher, D., & Hanton, S. (2012). Positive organizational psychology in sport. *International Review of Sport & Exercise Psychology*, 5(2), 87-103 doi:10.1080/1750984x.2011.634920
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2012). Positive global leadership. *Journal of World Business*, 47(4), 539-547. doi 10.1016/j.jwb.2012.01.007
- Zoucas, A. C., Bertoncini, I., & Cunha, C. J. C. A. (2016). Leadership as practice: a bibliometric study. *Business Management Review (BMR)*, 5(11), 1-12.