

A PRODUÇÃO ACADÊMICA SOBRE O VÍNCULO ENTRE LIDERANÇA E INOVAÇÃO: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO ENTRE 2004 E 2014

LUIZ DA COSTA ALVES FILHO

Universidade Federal da Paraíba - UFPB

luizfilhu@hotmail.com

ELTON OLIVEIRA DE MOURA

UFPB

eltonom@gmail.com

Agradecemos a oportunidade que o evento nos proporciona para poder disseminar o conhecimento tanto no âmbito acadêmico como no social e mercadológico. Esperamos poder contribuir para o desenvolvimento de todas essas esferas acima citadas e impulsionar novos estudos no campo da administração.

ÁREA TEMÁTICA: ESTUDOS ORGANIZACIONAIS – COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

A PRODUÇÃO ACADÊMICA SOBRE O VÍNCULO ENTRE LIDERANÇA E INOVAÇÃO: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO ENTRE 2004 E 2014

RESUMO

A liderança e a inovação são temáticas que estão sendo cada vez mais difundidas, seja no contexto de mercado ou acadêmico. No entanto, o caráter multifacetado que cada um dos termos tem em sua essência faz com que ainda haja uma dificuldade em apresentar um cientificamente um consenso universal sobre suas definições. Nesse sentido, surge o seguinte questionamento: se estudá-los individualmente já é um desafio, o que dizer de um trabalho que visa identificar seus vínculos? Esta reflexão foi o que impulsionou tal investigação. Diante disso, este estudo teve como objetivo analisar como está configurada a produção acadêmica sobre liderança e inovação no período entre 2004 e 2014. Para tanto, foi realizada um estudo bibliométrico por meio da busca de artigos disponíveis no portal de periódicos da CAPES, com o intuito de delinear um panorama global (artigos, autores, ano, publicação anual, periódicos, entre outros) que pode contribuir para um maior conhecimento dos vínculos existentes entre Liderança e Inovação. Ademais, percebeu-se que realmente há uma ascensão no interesse por essa área de estudo e que a liderança está sendo um fator de fundamental importância para o desenvolvimento da inovação nas organizações.

Palavras-chave: Liderança; Inovação; Bibliometria.

ABSTRACT

Leadership and innovation are topics that are increasingly being disseminated, both in the market or academic context. However, the multifaceted character that each word has in essence means that there is still a difficulty in presenting scientifically a universal consensus on their definitions. In this sense, this paper aims to identify the links between leadership and innovation. This reflection was what drove such an investigation. Thus, this study aimed to analyze how is configured the scholarship on leadership and innovation in the period between 2004 and 2014. Thus, a bibliometric study by seeking items available in the CAPES periodical portal was carried out with the order to outline a comprehensive landscape (articles, authors, year, annual publication, periodicals, etc.) that can contribute to a better understanding of the links between Leadership and Innovation. Moreover, it was realized that there really is a rise in the interest in this subject area and that leadership is being a factor of the utmost importance for the development of innovation in organizations.

Keywords: Leadership; Innovation; Bibliometrics.

1. INTRODUÇÃO

Diante de um contexto global onde às exigências por melhores performances organizacionais têm sido cada vez maiores, evidencia-se a importância da figura de um líder nesse cenário turbulento. Com isso, as discussões acerca daqueles que estão à frente desses ambientes vêm crescendo exponencialmente. Para Pettigrew (2012) nada mais natural que em uma era de rápido desenvolvimento social, econômico e organizacional, o interesse por pesquisas relacionadas à liderança esteja em ascensão, pois em tempos de incerteza torna-se fundamental acreditar que indivíduos em posição de líder podem fazer a diferença.

Outro ponto a ser abordado nessa relação entre liderança e desempenho organizacional, refere-se à necessidade de adaptação do líder e da organização às mudanças inerentes à flexibilidade de inovação que vão surgindo. Segundo Seters et al. (1990) nessa perspectiva, os líderes devem ser visionários, dispostos a assumir riscos e altamente adaptáveis a mudanças, além disso, precisam ser capazes de delegar autoridade e dar enfoque à criatividade e inovação.

A liderança é um dos fenômenos mais complexos e multifacetados aos quais os pesquisadores sobre a temática tratam, seja nos estudos organizacionais ou de psicologia (SETERS et al, 1990). De acordo com Santa'na (2012) o momento em que vivemos, ou seja, no século XXI, nos mostra que os estudos de liderança têm sido percebidos como uma ampla diversidade de variáveis associadas à figura do líder.

Portanto, não há um consenso de “conceito universal” de liderança entre os estudiosos, porém, selecionamos um conceito que pode tornar mais fácil o entendimento sobre o que é liderar. Para Rowe (2002, p.) é a capacidade de influenciar os outros, fazendo com que sejam capazes de tomar, de forma voluntária e rotineira, decisões que aumentem a possibilidade de atingir as metas e conseqüentemente a viabilidade da organização.

Quanto à inovação, é evidente que as organizações que operam no ambiente de mercado citado no início do tópico necessitam de ser mais criativas para manterem sua sobrevivência e ou vantagem competitiva nesse século, pois, pode-se dizer que a sociedade moderna baseia-se em inovações que ocorrem diariamente e fazem com que possamos gozar da vida que temos hoje (SERRÃO, 2009). A inovação envolve a introdução e aplicação ideias, processos, produtos ou procedimentos que constituem uma novidade na esfera convencional, associado à função e que visam respostas de desenvolvimento e mudanças em face às ideias ou situações (VAN DER VEN, 1986; WEST et al., 2001; CURRAL, 2005 *apud* SILVA 2009).

No sentido de encontrar possíveis vínculos entre liderança e inovação, este artigo teve como objetivo analisar como está configurada a produção acadêmica sobre liderança e inovação entre os anos de 2004 e 2014, por meio de uma análise bibliométrica. O artigo está estruturado em quatro seções, além desta introdução. O referencial teórico traz algumas considerações sobre liderança e inovação e os vínculos existentes. Com relação aos procedimentos metodológicos descrevem-se os métodos adotados e procedimentos realizados durante a pesquisa. Os resultados apresentam os principais achados do estudo e algumas reflexões acerca destes. Por fim, na última seção são apresentadas algumas considerações finais sobre o presente estudo.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Nesse tópico serão apresentadas algumas bases teóricas que contribuirão para o embasamento e desenvolvimento da temática sobre Liderança e inovação. Iniciando-se pela

conceituação e reflexão sobre liderança e inovação (individualmente) e, em seguida, será discutida a relação entre ambas.

2.1 LIDERANÇA E A EVOLUÇÃO DO CONCEITO

Ao tratar da liderança, o próprio cenário histórico evidencia sua ligação àqueles que estão à frente de pessoas ou organizações. De fato, há fortemente a relação entre os que estão dirigindo e os que estão sendo dirigidos, por vezes, o termo ainda conduz à discussão de um “dom” o qual algumas pessoas nascem e aplicam em suas vidas pessoais e profissionais (BERGAMINI, 1994).

No entanto, não se pode dizer exatamente quando surgiu a preocupação/prática em liderança, pois certamente desde os primórdios de nossa espécie ela existe. De acordo com Bergamini (1994) o que se pode afirmar é quanto ao termo em si, no qual vem sendo utilizado há aproximadamente duzentos anos. Stoner e Freeman (1999) reforçam que o processo de evolução do conceito de liderança envolve uma graduação de um estilo de liderança autoritário, característico da Teoria X, para uma orientação de caráter democrático, onde a motivação e flexibilidade foram ganhando espaço.

Diante disso, entendeu-se que para uma melhor compreensão do termo, se faz necessário definir liderança a partir da perspectiva de diferentes autores. Segundo Arruda *et al* (2010, p.3) a liderança é a arte de mobilizar os outros para que queiram lutar por aspirações compartilhadas; o que constitui um conceito no qual se destaca a palavra “querer”, pois o que leva as pessoas a fazerem alguma coisa não é uma tarefa relativamente simples. Para Bergamini (1994) a liderança diz respeito à atribuição de significados às ações que são desenvolvidas pelos subordinados, neste sentido, o líder trata-se de um agente de mudança cultural. Já de acordo com Kotler (1997) a principal função da liderança é promover mudança e com ações balizadas por três perspectivas fundamentais: estabelecer a direção estratégica na organização, comunicar as metas aos recursos humanos e motivá-los da maneira mais interessante para ambas às partes para que elas sejam alcançadas.

Apesar de alguns pontos em comum, outros divergentes e outros neutros em suas conceituações, todos convergem para uma visão de que a liderança está intimamente ligada à capacidade de mudar as coisas, motivar as pessoas, melhorar processos e obter resultados satisfatórios. Além disso, há, de modo geral, um consenso por parte dos teóricos de que a liderança é marcada por um complexo conjunto de inter-relações entre líder e liderados, onde ambos influenciam o processo e podem determinar o sucesso ou fracasso dessa relação (NORTHOUSE, 2004).

As várias mudanças que o mundo vem sofrendo ao longo do tempo influenciam diretamente o modo como as pessoas e as organizações têm de se comportar. Pois, caso queiram “sobreviver”, tornou-se quase indispensável acompanhar às exigências advindas desses novos contextos. Diante disso, a necessidade de se ter alguém capaz de mobilizar esforços para o melhor andamento e desempenho dos recursos de uma organização (por exemplo) é cada vez maior.

Em meio a tantas variáveis, a liderança é a tensão criada pelo elo que liga uma situação presente a um sonho, como toda tensão procura uma solução, ela é fonte de energia que condiciona à criação de algo que não existe e é isso que os líderes fazem onde estão (SENGE, 1998). Porém, com a evolução das configurações culturais e dos estilos de gestão, a liderança conseqüentemente tem de alinhar suas estratégias para acompanhar tais transformações, caso contrário, pode se tornar ultrapassada e não atender mais às necessidades em sua volta. Segundo Bennis (1996) algumas das principais características que

os líderes devem possuir nos dias atuais estão relacionadas à: visão sistêmica, integridade, autoconhecimento, paixão, maturidade, audácia e curiosidade.

Além das características pessoais, é importante ressaltar que para o novo líder desempenhar seu papel num determinado ambiente, o ambiente deve dar condições para que isso ocorra, isto é, se for num contexto organizacional deve haver consciência por parte dos principais responsáveis pela organização da necessidade de um facilitador no ambiente em que estão inseridos, uma vez que, nem sempre ou não necessariamente os líderes fazem parte da cúpula organizacional. No entanto, na prática muitas vezes e muitas coisas podem acontecer diferentemente do que se é esperado da teoria. Segundo Galbraith e Lawler (1995) um número considerável das estruturas organizacionais e práticas gerenciais preferem atuar em um ambiente com a maior estabilidade possível, isto é, onde predomine a previsibilidade, favorecendo assim a uma visão conservadora da realidade (*status quo*) em que padrões e normas rígidas como trabalho, obediência ao chefe e obedecer as regras são as principais exigências impostas liderados. Diante disso, surge a necessidade de novas práticas organizacionais, que, possivelmente podem partir daqueles que tem autonomia para tal, ou seja, os líderes.

2.2 TIPOS DE LIDERANÇA

Os estudos sobre liderança demonstram ser este um assunto de grande relevância para os estudos organizacionais ou comportamentais dos indivíduos e suas inter-relações, pois é um processo que determina os resultados de um grupo ou de uma organização.

Há varias abordagens sobre o estudo da liderança, o que pode causar confusão ou falta de aprofundamento no assunto, mas não. Cada uma das abordagens descritas tem seu papel no estudo da liderança e entende-se que elas não são excludentes entre si, mas refletem o contexto das organizações e conseqüentemente as inquietações próprias da época em que foram criadas (DELFINO; SILVA; ROHDE, 2010, p.6) Nesse artigo, é apresentado a perspectiva baseada na teoria dos traços, a comportamental e a situacional; em seguida, serão tratadas as seguintes abordagens: (2) a liderança autoritária, liberal e democrática; (3) liderança estratégica, liderança gerencial e liderança visionária.

A teoria dos traços surgiu a partir de pesquisas sobre liderança realizadas entre os anos de 1904 e 1948, após uma revisão da literatura chegou-se a aproximadamente 34 traços de personalidade identificados e considerados típicos aos bons líderes. Após essa etapa foram realizados inúmeros esforços para buscar saber e entender como um bom líder deveria agir, então, em seguida, foram elaborados inúmeros instrumentos de análise de comportamento em liderança (BERGAMINI, 1994).

Numa etapa subsequente surgem as teorias situacionais que possuem como principal foco de interesse o estudo do comportamento contingente em liderança. A ênfase já não é mais colocada unicamente sobre uma variável isolada circunscrita à ação do líder sobre um tipo de atitude passiva do subordinado. De maneira um pouco mais complexa, a principal preocupação desse novo grupo de estudo será dirigida também às características comportamentais dos liderados (Bergamini, 1994, p.3).

Para Weber (1992) existem três tipologias relacionadas à figura do líder, são elas: liderança autoritária, liberal e democrática. Segundo o autor, a liderança autoritária possui sua

ênfase no líder, ou seja, ele quem determina as diretrizes e técnicas a serem utilizadas por qualquer um do grupo; a segunda, tem seu foco nos liderados, onde há total liberdade para tomada de decisões por parte deles; por fim, a liderança democrática tem sua ênfase em ambos, tanto no líder como no liderado, onde as diretrizes são discutidas e as técnicas dos processos são escolhidos pelo grupo em contato com o líder.

Outro autor que aborda alguns tipos de liderança é o Rowe, o qual propõe uma visão sobre os líderes a partir das perspectivas: estratégica, gerencial e visionária. Primeiramente ele dá um conceito considerado diferente para liderança estratégica, em que, a vê como a capacidade de influenciar outras pessoas a tomar, de forma voluntária e rotineira, decisões que aumentem a viabilidade em longo prazo da organização, ao mesmo tempo em que mantêm a estabilidade financeira em curto prazo (ROWE, 2002, p.8). Esta definição pressupõe a habilidade inerente aos líderes de influenciar subordinados, líderes estratégicos são capazes de entender esse processo e utilizam-se dele para viabilizar os objetivos das organizações em que atuam. Liderança estratégica pressupõe uma visão comum do que uma organização deve ser, para que a tomada de decisões rotineiras ou o processo de estratégia emergente sejam coerentes com essa visão (ROWE, 2002, p. 10). Ao contrário dos líderes visionários e gerenciais que serão apresentados a seguir, os líderes estratégicos usam controles estratégicos para aumentar as chances de conseguir tornar seus sonhos em realidade.

A partir disso, serão apresentados os outros dois tipos de liderança citados anteriormente e segundo o autor, boa parte da discussão foi baseada no clássico de Zaleznik de 1977. No caso da liderança gerencial, naturalmente pode ser percebida como a mais comum no âmbito organizacional, muitas vezes podem ser desenvolvidas a partir de treinamentos que as organizações oferecerem aos seus funcionários. Líderes gerenciais adotam atitudes impessoais e passivas em relação às metas. Metas surgem das necessidades, e não de desejos e sonhos, baseiam-se na origem das organizações e estão intimamente ligadas à história e à cultura da organização (ROWE, 2002, p.11). Os líderes gerenciais costumam ser conservadores, promovendo um ambiente voltado ao alcance de metas que foram estabelecidas a partir das metas passadas, além disso, tem conhecimento funcional em sua área elevado e preferem tomar decisões em que valores são variáveis influenciadoras.

Com relação à liderança visionária, está diretamente relacionada à capacidade de se antecipar a possíveis eventualidades que podem surgir e causar problemas às organizações. O líder visionário é inovador, busca estar sempre reciclando seus conhecimentos e está mais propenso a assumir riscos.

Líderes visionários são relativamente mais proativos, moldando ideias em vez de se oporem a elas. Exercem influência de uma maneira que determina a direção que a organização deve tomar. Eles criam imagens e suscitam expectativas, alterando humores e definindo desejos específicos e objetivos. Influenciam o que as pessoas acreditam ser possível, desejável e necessário. Líderes visionários esforçam-se para aprimorar escolhas e abordagens novas para problemas antigos. Provocam agitação no ambiente. Trabalham em posições de alto risco e buscam negócios arriscados, especialmente quando as recompensas são altas (ROWE, 2002, p.11-12).

Com o que foi exposto, é possível traçar características pessoais e organizacionais e refletir sobre que estilo de liderança poderia se encaixar melhor. No entanto, não é uma tarefa fácil determinar precisamente. Num mundo em que o “prazo para obsolescência” é cada vez

mais curto, a adaptação torna-se questão fundamental para discussões empresariais. Se há tipo de liderança melhor ou não que outro? É uma pergunta que promove discussões possivelmente incessantes, porém, cabe aos indivíduos procurarem meios de se desenvolver, adquirindo novos conhecimentos e o mais importante, aplicando-os, para que independente de seu perfil e da organização em que vai atuar, ser capaz de promover seu papel como líder/facilitador.

2.3 A LIDERANÇA NO CONTEXTO DA INOVAÇÃO

Tema crescente nos assuntos que tangem as organizações, sejam elas públicas ou privadas, a inovação está estreitamente relacionada como sinônimo de desenvolvimento econômico, assumindo um caráter estratégico no tocante a participação das empresas nos seus respectivos mercados (HAMILTON, 2009).

As primeiras definições sobre inovação eram limitadas a novos produtos e processos aplicados principalmente no setor comercial (SCHUMPETER, 1934). Algumas definições posteriores ampliaram este conceito ao considerar um enquadramento maior, que ia desde a inovação social (organizacional, institucional e política) à inovação de serviços, incluindo também o setor público (KOCH, 2005; ROSTE 2005).

A partir do fim da década de 1960 percebe-se um empenho, por meio de estudos empíricos, para a busca de se compreender melhor o que de fato significa a inovação (CASSIOLATO; LASTRES, 2005). A partir disto o tema inovação passa a fazer parte da agenda de muitos estudiosos, passando a ser estudado sob a luz de várias perspectivas, fato este, que apresenta o tema sob diversas conceituações.

Gopalakrishnan e Damanpour (1994) argumentam que a palavra inovação é derivada do latim *novus* que novo, e que pode ser alternadamente definida como uma nova ideia, método ou dispositivo, bem como o processo de introdução de algo novo. Para Tidd, Bessant e Pavitt (2008) a inovação move-se por meio de três pontos: a) detecção e aproveitamento de oportunidades; b) estabelecimento de novas relações, e por fim; c) formas de servir mercados já existentes. O’Sullivan e Dooley (2009) concebem a definição de inovação como o processo de fazer mudanças, sejam elas grandes ou pequenas, radical ou incremental a produtos, processos e serviços que resultem na introdução de algo para a organização, agregando valor aos clientes e contribuindo no armazenamento de conhecimento na organização. De acordo com Ram, Cui e Wu (2010) a inovação é um processo que proporciona a criação, reinvenção, desenvolvimento, aprovação e utilização e uma ideia, prática, tecnologia ou processo, por meio de criação interna ou aquisição externa. É novo ou significativamente melhorado com o potencial de criação ou agregação de valor para a unidade de adoção.

Conforme argumenta Morais (2010) “existem alguns requisitos para que a inovação vigore nas organizações”, como exemplo a cultura da empresa, oportunidades de mercado, competências estratégicas, capacidade e vontade de correr riscos. Contudo, Morais (2010) afirma que o componente mais importante para uma mudança organizacional efetiva é a liderança. Segundo o autor, os líderes são responsáveis pelas decisões mais importantes de uma organização, bem como são responsáveis por saber fazer, como fazer, quando fazer e onde fazer as mudanças, e por conduzirem o processo de inovação (OCDE, 1997). Diante destes debates, o papel do líder surge como elemento condutor para o sucesso do processo de mudança provocado pela inovação.

3. METODOLOGIA

Este estudo teve como objetivo analisar como se encontra a produção acadêmica sobre liderança e inovação entre os anos de 2004 e 2014. A metodologia adotada para a pesquisa foi à análise bibliométrica, que consiste em uma técnica quantitativa e estatística de medição de índices de produção e disseminação do conhecimento (ARAÚJO, 2006). As técnicas bibliométricas permitiram um planejamento que possibilitou a busca, coleta e análise das publicações sobre confiança, no âmbito nacional e internacional, por meio de levantamento de artigos publicados em periódicos nacionais e internacionais. Trata-se de um estudo de natureza quantitativa com abordagem exploratória.

A seleção da amostra se deu através da busca de artigos por meio de pesquisas em bases eletrônicas e busca manual de palavras chaves correlacionadas ao tema de interesse. A base utilizada para pesquisa foi o portal de periódicos da CAPES. Para busca de artigos foram utilizadas as palavras chaves em inglês e português: *leadership and innovation* (liderança e inovação) e optou-se pela busca de artigos publicado nos últimos onze anos, ou seja compreendido entre os anos de 2004 e 2014. A seleção foi realizada de maneira independente pelos dois pesquisadores, onde foram identificados 412 artigos relevantes ao tema e o objetivo do estudo e, que, em seguida serão separados de forma conjunta para análise.

Para selecionar os artigos a serem analisados, foram estabelecidos critérios: a) saber se o conteúdo dos artigos abordava a liderança como elemento do processo de inovação, e; b) estar disponível o texto completo do artigo para acesso.

Foram lidos os resumos dos 412 artigos identificados na etapa de buscas, e após a leitura aplicados os critérios estabelecidos. Foram descartados 373 artigos por não atenderem os critérios estabelecidos, ou foram eliminados por aparecerem mais de uma vez nas bases de busca, ou ainda não se tratavam de artigos científicos, resultando em um conjunto com 39 trabalhos para a análise.

O gerenciamento das informações relevantes às publicações foi feito no software MS Excel, que possibilitou a organização e a sistematização dos trabalhos identificados, bem como análise dos mesmos, como será apresentado na seção a seguir.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção, são apresentados os principais achados da pesquisa, proporcionando uma melhor compreensão sobre a temática abordada. Os resultados são discutidos a partir da seguinte estrutura: (1) Quadro da lista dos trabalhos selecionados, organizados por: autor, título e ano; (2) Quadro da quantidade de publicação anual sobre liderança e inovação; (3) Quadro com os autores dos achados na pesquisa; (4) Quadro dos periódicos pesquisados; (5) Aspectos metodológicos utilizados nos trabalhos selecionados.

A pesquisa foi realizada nos últimos onze anos, ou seja, entre 2004 e 2014. As pesquisas resultaram em 39 trabalhos que, de fato, se encaixam aos critérios definidos na seleção. Vale ressaltar que não necessariamente foram excluídos os artigos que não continham em seu título a notação “*Leadership e Innovation*”, pois a produção acadêmica em uma determinada área vai além de tal estética escrita.

A seguir, o Quadro 1 apresenta uma síntese de todos os trabalhos selecionados na pesquisa, com seus respectivos títulos, autores e ano de publicação.

Quadro 1: Lista dos trabalhos selecionados nas bases de dados.

Autor	Título	Ano
Beliz Ozorhon; Carl Abbott; and Ghassan Aouad	Integration and Leadership as Enablers of Innovation in Construction: Case Study	2014
J. Alberto Arago'n-Correa, Víctor J. Garcí'a-Morales, Eulogio Cordo'n-Pozo	Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: Lessons from Spain	2005
James C. Sarros and Brian K. Cooper	Leadership vision, organizational culture, and support for innovation in not-for-profit and for-profit organizations	2010
Stephen Denning	Reinventing management: the practices that enable continuous innovation	2011
Charles McMillan	Five competitive forces of effective leadership and innovation	2010
Alberto Carneiro	When leadership means more innovation and development	2008
Víctor J. Garcí'a-Morales, Fernando Matí'as-Reche and Nuria Hurtado-Torres	Influence of transformational leadership on organizational innovation and performance depending on the level of organizational learning in the pharmaceutical sector	2008
Karen Borgelt and Ian Falk	The leadership/management conundrum: innovation or risk management?	2007
Jean-Philippe Deschamps	Different leadership skills for different innovation strategies	2005
Roland Bel	Leadership and Innovation: Learning from the Best	2010
Ann Gilley, Pamela Dixon, Jerry W. Gilley	Characteristics of Leadership Effectiveness: Implementing Change and Driving Innovation in Organizations	2008
Helmut Kasper and Jürgen Mühlbacher	Managers on flexibility and innovation: are Porter's assumptions on leadership right? An empirical exploration	2006
D. Randy Garrison, Norman D. Vaughan	Institutional change and leadership associated with blended learning innovation: Two case studies	2013
Detelin S. Elenkov, Ivan M. Manev	Senior expatriate leadership's effects on innovation and the role of cultural intelligence	2009
Richard N. Osborn, Russ Marion	Contextual leadership, transformational leadership and the performance of international innovation seeking alliances	2009
Michael D. Mumford, Brian Licuanan	Leading for innovation: Conclusions, issues, and directions	2004
Diana E. Krause	Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors An empirical investigation	2004
Kathy Cowan-Sahadath	Business transformation: Leadership, integration and innovation – A case study	2009
Stephen Denning	Rethinking the organization: leadership for game-changing innovation	2010
Fco. Javier Llore'ns Montes, Antonia Ruiz Moreno, Víctor Garcí'a Morales	Influence of support leadership and teamwork cohesion on organizational learning, innovation and performance: an empirical examination	2005
Mario J. Donate, Jesús D. Sánchez de Pablo	The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation	2014
Diah Tuhfat Yoshida, Sen Sendjaya, Giles Hirst, Brian Cooper	Does servant leadership foster creativity and innovation? A multi-level mediation study of identification and prototypicality	2013
Víctor Jesús Garcí'a-Morales, María Magdalena Jiménez-	Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation	2011

Barrionuevo, Leopoldo Gutiérrez-Gutiérrez		
Adegoke Oke, Natasha Munshi, Fred O. Walumbwa	The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities	2009
Aneika L. Simmons and Victor E. Sower	Leadership sagacity and its relationship with individual creative performance and innovation	2012
Gokul Bhandari*, Barbara Tiessen and Anne Snowdon	Meeting community needs through leadership and innovation: a case of virtual psychiatric emergency department (ED)	2011
Larisa V. Shavinina	Discovering a Unique Talent: On the Nature of Individual Innovation Leadership	2011
Johannes Rank, Nicole E. Nelson, TammyD. Allen and Xian Xu	Leadership predictors of innovation and task performance: Subordinates' self-esteem and self-presentation as moderators	2009
Julia E. Hoch	Shared Leadership and Innovation: The Role of Vertical Leadership and Employee Integrity	2013
J. of Cardiovasc. Trans. Res	Intangible Factors Leading to Success in Research: Strategy, Innovation and Leadership	2008
Ignacio G. Vaccaro, Justin J. P. Jansen, Frans A. J. Van Den Bosch and Henk W. Volberda	Management Innovation and Leadership: The Moderating Role of Organizational Size	2012
Víctor J. García-Morales, Francisco Javier Llorens- Montes and Antonio J. Verdu- -Jover	The Effects of Transformational Leadership on Organizational Performance through Knowledge and Innovation	2008
Mark Reuvers, Marloes L. van Engen, Claartje J. Vinkenburg and Elisabeth Wilson-Evered	Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour: Exploring the Relevance of Gender Differences	2008
Silke A. Eisenbeiß and Sabine Boerner	Transformational Leadership and R&D Innovation: Taking a Curvilinear Approach	2010
James C. Sarros, Brian K. Cooper and Joseph C. Santora	Building a Climate for Innovation Through Transformational Leadership and Organizational Culture	2008
Detelin S. Elenkov and Ivan M. Manev	Top Management Leadership and Influence on Innovation: The Role of Sociocultural Context	2005
Anit Somech	The Effects of Leadership Style and Team Process on Performance and Innovation in Functionally Heterogeneous Teams	2006
Matej Cerne, Marko Jaklic and Miha Skerlavaj	Authentic leadership, creativity, and innovation: A multilevel perspective	2013
Leif Denti, Sven Hemlin	Leadership and innovation in organizations: a systematic review of factors that mediate or moderate the relationship	2012

Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados coletados, 2015.

Percebe-se a predominância de artigos em periódicos internacionais, o que mostra que estudos que estabelecem vínculos entre liderança e inovação ainda estão em desenvolvimento. No campo nacional, é evidente que é um campo ainda pouco explorado, pelo fato de não ter sido encontrado trabalhos que discutam esta temática. Há muitas abordagens relacionadas ao

propósito desse trabalho, como por exemplo: liderando para inovar, a influência da liderança nas práticas administrativas em inovação, repensando a organização para mudar o jogo através da liderança inovadora, o papel da liderança voltada para o conhecimento das práticas de gestão em inovação, entre outros.

Para representar a produção acadêmica em relação O quadro 2 apresenta a quantidade de publicações por ano, considerando o período compreendido entre 2004 e 2014.

Quadro 2: Frequência de publicações por ano

Ano	Quantidade	Frequência (%)
2004	02	5,1
2005	04	10,3
2006	02	5,1
2007	01	2,6
2008	07	17,9
2009	05	12,8
2010	05	12,8
2011	04	10,3
2012	03	7,7
2013	04	10,3
2014	02	5,1
Total	39	100,0

Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados coletados, 2014.

Pode-se observar que o entre os anos de 2008 e 2011 foi o período que mais se obteve publicações sobre o tema, com destaque para o ano de 2008 com 7 publicações, o que representa 17,9 % , seguido pelo ano de 2009 e 2010, representando 12,8 % das publicações cada. No total de 39 publicações, 76 autores contribuíram para o desenvolvimento dos trabalhos científicos investigados, como apresenta o quadro 3. Para elaboração deste quadro não foi considerado a ordem dos autores, para contagem foram considerados tanto autores principais como coautores.

Quadro 3: Principais autores

Autor	Quantidade
Brian K. Cooper	03
Detelin S. Elenkov	02
Ivan M. Manev	02
Stephen Denning	02
James C. Sarros	02
Victor J. Garcia-Morales	04
Outros (70)	70
Total	76

Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados coletados, 2014.

O autor com mais publicações é Victor J. Garcia-Morales, pesquisador da Universidad de Granada na Espanha, com 4 publicações, seguido do autor Brian K. Cooper, pesquisador da Monash University, da Austrália, com 3 publicações. Outro fato interessante observável é a

presença de outros 70 autores com uma única publicação cada, o que indica que a produção científica sobre o tema ocorre de maneira distribuída.

Após a análise dos autores com mais publicações, o quadro 4 nos apresenta uma síntese dos periódicos com mais publicações científicas sobre o tema.

Quadro 4: Periódicos com mais publicações

Periódico	Quantidade
Journal of Business Research	03
Journal of Management	02
Leadership & Organization Development Journal	02
Strategic Change	02
STRATEGY & LEADERSHIP	03
The Leadership Quarterly	03
Outros (16)	16
Total	31

Fonte: Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados coletados, 2015

Os 39 trabalhos analisados estão distribuídos em 31 periódicos diferentes, com destaque para o *Journal of Business Research*, *Journal of Management* e *The Leadership Quarterly*, com 3 publicações cada. Outros 16 periódicos diferentes estão listados com uma única publicação neste período. Estes dados confirmam a distribuição clara de publicações também presente quanto aos periódicos. Os dados apresentam que não existe uma concentração muito forte em determinado periódico.

Quanto aos aspectos metodológicos, são apresentados a seguir (quadro 5) um resumo sobre a natureza da pesquisa, o tipo de pesquisa e os principais métodos de pesquisa utilizados nos artigos encontrados.

Quadro 5 - Aspectos metodológicos utilizados nos trabalhos selecionados.

Natureza da pesquisa	Quantidade	Frequência (%)
Qualitativa	14	35,9
Quantitativa	24	61,5
Quali-quantitativa	1	2,6
Total	39	100
Tipo de Pesquisa	Quantidade	Frequência (%)
Empírico	29	74,4
Teórico	10	25,6
Total	39	100
Método de Pesquisa	Quantidade	Frequência (%)
Estudo de caso	4	10,3
Survey	22	56,4
Pesquisa-ação	1	2,6
RSL (Revisão Sistemática da Literatura)	1	2,6
Total	39	100

Fonte: Elaboração dos autores a partir dos dados coletados, 2015.

Pode-se observar uma predominância dos trabalhos de natureza quantitativa em relação aos de natureza qualitativa. No que se refere à combinação de métodos, por exemplo, foi encontrado apenas um trabalho que utiliza tanto a abordagem qualitativa quanto quantitativa no mesmo estudo. Quanto aos tipos de pesquisa escolhidos para conduzir os artigos, percebe-se que os estudos empíricos são substancialmente mais utilizados pelos pesquisadores que trabalham com Liderança e Inovação, sendo quase três vezes mais frequentes que os estudos teóricos. Por fim, apresentamos um panorama dos métodos de pesquisas desenvolvidos e, seguindo a natureza da pesquisa quantitativa o método *survey* dominou o “ranking” dos métodos empregados, representando 22 (56%) dos 39 artigos selecionados.

Outros achados que não foram ilustrados, mas que é importante ressaltar diz respeito às palavras-chave dos trabalhos selecionados; verificou-se que os artigos buscaram evidenciar a liderança, a inovação, a gestão e sua interação com os dois fenômenos, a influência da liderança nas mudanças organizacionais e o poder da inovação para o desenvolvimento de uma cultura de inteligência. Pode-se perceber também que houve alguns trabalhos em que as palavras-chave não foram evidenciadas, porém, através dos títulos e resumos (por exemplo) foi verificada compatibilidade destes com o objetivo do estudo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o intuito de contribuir para um maior esclarecimento sobre Liderança e Inovação, este estudo contemplou um mapeamento acerca da produção de conhecimento sobre a temática de 39 artigos científicos, discutindo como estão sendo abordados nos últimos anos.

Diante do que foi exposto ao longo deste estudo bibliométrico, percebeu-se que, de modo geral, o interesse acadêmico nesse campo está em ascensão. Nesse sentido, este trabalho apresenta-se como uma importante fonte de conhecimento estruturado capaz de dar aos leitores e/ou pesquisadores, um panorama de alguns aspectos relevantes ao se fazer pesquisa (principalmente nesta temática) tais como: os principais procedimentos metodológicos, os autores que mais têm produzido na área e em quais periódicos estão sendo publicados.

Vale ressaltar que os artigos trabalham a ideia de liderança como fator de extrema importância para o desenvolvimento da inovação nas organizações. Além disso, os artigos abordam em sua grande maioria como o estilo de liderança e suas características são fatores influenciadores no contexto de inovação e transformações organizacionais. Com relação às limitações e dificuldades no desenvolvimento desse estudo, foi entendido que esse ainda é um esforço inicial acerca das produções existentes sobre a temática abordada, no qual, tratou-se da primeira bibliometria realizada pelos autores, o que não ofusca a credibilidade, porém, lacunas eventualmente podem existir.

Por fim, espera-se que este trabalho possa ser utilizado como direcionador para esforços futuros de pesquisadores nesse campo, pois, o produto final que foi adquirido é capaz de incitar discussões e reflexões acerca dos estudos na área, o que contribui para a continuidade e o desenvolvimento da produção científica nesse campo de estudo.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, C. A. **Bibliometria**: evolução, história e questões atuais. Em *Questão*, Porto Alegre, v. 12, n. 1, p. 11-32, 2006

ARRUDA, A. M. F.; CHRISÓSTOMO, E; SÁRVIA, S. R. . **A importância da liderança nas organizações**. *Revista Razão Contábil & Finanças*, v. 01, p. 1-15, 2010.

BENNIS, Warren. **A formação do líder**. Tradução de Marcelo Levy. São Paulo: Atlas, 1996.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Liderança: a administração do sentido**. *Rev. adm. empres.* [online]. 1994, vol.34, n.3, pp. 102-114. ISSN 0034-7590.

CASSIOLATO, J. E.; LASTRES, H. M. M. **Sistemas de Inovação e Desenvolvimento**: as implicações de política. *São Paulo em Perspectiva*, v. 19, n. 1, p. 34-45, jan./mar. 2005

DELFINO, Islania Andrade de Lira; SILVA, Anielson Barbosa da; ROHDE, Leonardo Rosa. A Produção Acadêmica sobre Liderança no Brasil: Análise Bibliométrica dos Artigos Publicados em Eventos e Periódicos entre 1995 e 2009 (2010). XXXIV EnANPAD. Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

GOPALAKRISHNAN, S.; DAMANPOUR, F. **Patterns of generation and adoption of innovation in organizations**: Contingency models of innovation attributes. *Journal of Engineering and Technology Management*, v. 11, p. 95-116, 1994.

HAMILTON, L.H. **Inovação no Brasil**: políticas públicas e estratégias empresariais. Disponível em: <<http://wilsoncenter.org/topics/pubs/Innovation%20Public%20Private%20Strategies%20Portuguese.pdf>> Acesso em em 19/07/2014.

KOCH, P.; HAUSKNES, J. **On innovation in the public sector**. Brussels: European commission, 2005.

MORAIS, L.M.D.F. **Liderança e estratégia em contexto de inovação nas organizações de saúde**: estudos de caso. 2010. 358 p. Tese. Doutorado em Saúde Pública – Universidade Nova de Lisboa. Escola Nacional de Saúde, Lisboa.

NORTHOUSE, PG. **Leadership**: theory and practice. 3 ed. Thousand Oaks: Sage Publications; 2004.

OCDE – Manual de Oslo: proposta de directrizes para colheita e interpretação de dados sobre inovação tecnológica. Paris: OCDE. EC. Eurostat, 1997.

O’SULLIVAM, D., DOOLEY, L. **Applying Innovation**. Sage Publications Inc., 2009.

RAM, Jiwat; CUI, Binyue; WU, Ming-Lu. **The Conceptual Dimensions of Innovation**: A Literature Review. International Conference on Business and Information, Sapporo, Japan, 3rd-5th July, 2010.

ROWE, GR. **Liderança estratégica e criação de valor**. *Revista de Administração de Empresas*, v. 42, p. 7-19, 2002, São Paulo.

SENGE, Peter. **A Quinta Disciplina: arte e prática da organização que aprende.** Tradução de Regina Amarante. São Paulo: Best Seller, 1998.

SCHUMPETER, J. **The theory of economic development:** na inquiry into profits, capital, interest and business cycle. Cambridge: Havard University Press, 1934

STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração.** Tradução de Alves Calado. 5ª ed., Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1999.

TIDD, J.; BESSANT, J.; PAVITT, K. **Gestão para inovação.**3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2008.

VAN DE VEN, A. H. Central problems in the management of innovation. **Management Science**, v. 32, n. 5, mai. 1986. Disponível em: <http://www.d.umn.edu/~rdtaylor/p1.pdf>> Acesso: abril 2014.