



Dr<sup>a</sup>. Sheila Trícia Guedes Pastana

Dr. César Ricardo de Maia Vasconcelos

## RESUMO

Este artigo teve como objetivo analisar a evolução da produção científica acerca do poder e liderança na literatura organizacional em periódicos científicos nos últimos 10 anos. O presente estudo desenvolveu uma pesquisa bibliométrica na coleção principal da *Web of Science* e tratou os dados com o auxílio do *software* HistCite. Foram identificados 28 artigos que integraram o arcabouço de produções científicas e posteriormente analisados aspectos como: os 10 artigos mais citados, os autores mais citados, quantidade de artigos publicados, instituições e seus países de origem, evolução anual das publicações, periódicos utilizados para as referidas publicações. Como resultado observou-se que tem crescido o interesse acadêmico pelos temas poder e liderança nas organizações em função do aumento das publicações e citações.

**PALAVRAS-CHAVE:** Poder; Liderança; Gestão.

## 1 INTRODUÇÃO

A discussão acerca do “poder e liderança” na literatura organizacional advém de um século de pesquisas e dispõe de reconhecida relevância acadêmica e organizacional (MAYORGA; SANABRIA; SMIDA, 2013). Neste cenário, percebe-se não ser apropriado dissociar “poder de liderança”, visto que na *práxis* ambos se complementam.

Neste ínterim, “poder e liderança” são processos de influência social que estão inerentemente interligados (SUBAŠIĆ et al, 2011). Possuem caráter relacional, pois para que ocorram há necessidade de interação com outros atores sociais e em contexto específico (VOYER, MCINTOSH, 2013; PFEFFER, 2013).

Assim, com o objetivo de analisar a evolução da produção científica acerca do poder e liderança na literatura organizacional em periódicos científicos nos últimos 10 anos, o presente estudo desenvolveu uma pesquisa bibliométrica, cuja relevância é alicerçada por autores como (DIEM; WOLTER, 2013; MIGUEL; DIMITRI, 2013). Tal pesquisa foi desenvolvida na coleção principal da *Web of Science* e tratou os dados com o auxílio do *software* HistCite.

## 2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Pastana, S.T.G., Vasconcelos, C.R.M; Poder e Liderança na Literatura Organizacional. Revista de Empreendedorismo e Gestão de Micro e Pequenas Empresas V.7, Nº1, p.205-217, Jan/Abr. 2022. Artigo recebido em 20/03/2022. Última versão recebida em 10/04/2022. Aprovado em 20/04/2022.

Quanto aos procedimentos metodológicos de análise bibliométrica, recomenda-se escolher a base de dados que servirá de referência, os critérios para a coleta dos dados, a representação e à análise dos dados propriamente dita (SANTOS; KALSING; HANSEN, 2014). Neste caso, por sua abrangência e relevância em termos de base de dados foi selecionada a *Web of Science* (MESQUITA, 2016). Quanto aos critérios de busca, optou-se pelas palavras: *Power and Leadership*.

Em um segundo momento, optou-se por um refinamento por categoria do *Web of Science* pela área *Management*, selecionando o tipo de documento buscado *Article*, com tempo estipulado de 10 anos, abrangendo o período de 2007-2017, com índices: SCI-EXPANDED, SSCI, A&HCI, CPCI-S, CPCI-SSH, ESCI.

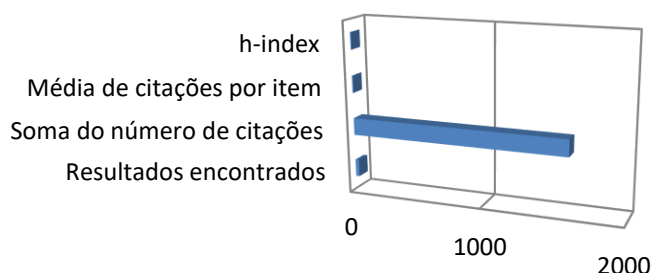
Assim, foram identificados 28 artigos que integraram o arcabouço de produções científicas analisadas bibliometricamente nessa pesquisa. A partir dessa estrutura, os dados foram exportados para e pelo *software* de análise bibliométrica HistCite. Na oportunidade foram considerados aspectos como: os 10 artigos mais citados, os autores com maior número de aparições, quantidade de artigos publicados, instituições e seus países de origem, evolução anual das publicações, e os periódicos utilizados para as referidas publicações.

### 3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Após a realização do levantamento bibliométrico na principal coleção do *Web of Science*, com um recorte temporal de 10 anos, foram identificados 28 artigos acerca da simbiose do “poder e liderança” na literatura organizacional. Tais artigos estão publicados em 17 *journals* indexados ao metabuscador supracitado.

Essas produções foram citadas como referências 1599 vezes, produzidas por 69 autores que estão vinculados a 52 instituições sediadas em 16 países, todos os artigos escritos na língua inglesa. No gráfico1, são apresentados alguns desses resultados.

Gráfico 1 – Resultados gerais encontrados



	Resultados encontrados	Soma do número de citações	Média de citações por item	h-index
■	28	1599	8,29	7

Fonte: Elaboração própria, adaptado da *Web of Science*.

A base de dados *Web of Science* disponibiliza as informações concernentes a média de citações por item, *h-index*, como observado no gráfico 1. Não obstante, é possível que em outras bases de dados se obtenha resultados diferentes dos apresentados aqui.

Nesse ínterim, objetivando a relevância na análise, fez-se um recorte com os 10 artigos mais citados globalmente, conforme se observa na tabela 1.

Tabela 1 – Os 10 Artigos mais citados *Web of Science* / HistCite

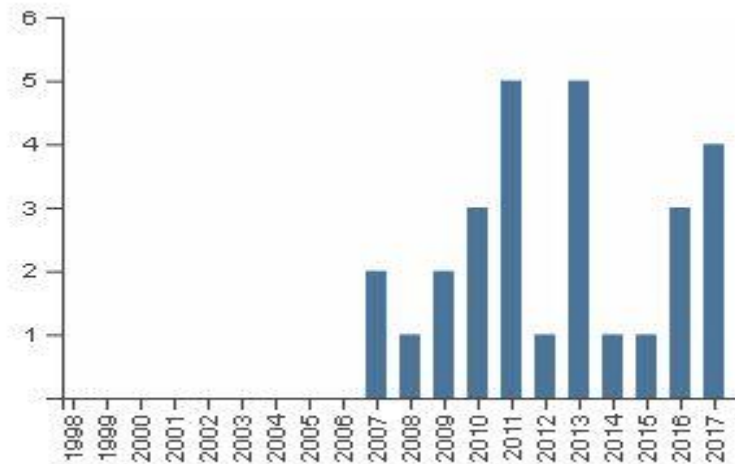
Artigos mais citados HistCite		Citações globais
Date / Author / Journal		GCS
1	2 Sosik JJ, Dinger SL Relationships between leadership style and vision content: The moderating role of need for social approval, self-monitoring, and need for social power  LEADERSHIP QUARTERLY. 2007 APR; 18 (2): 134-153	51
2	8 Raub S, Robert C Differential effects of empowering leadership on in-role and extra-role employee behaviors: Exploring the role of psychological empowerment and power values  HUMAN RELATIONS. 2010 NOV; 63 (11): 1743-1770	34
3	1 Bligh MC, Hess GD The power of leading subtly: Alan Greenspan, rhetorical leadership, and monetary policy  LEADERSHIP QUARTERLY. 2007 APR; 18 (2): 87-104	32
4	19 Nicholson H, Carroll B Identity undoing and power relations in leadership development  HUMAN RELATIONS. 2013 SEP; 66 (9): 1225-1248	24
5	10 Subasic E, Reynolds KJ, Turner JC, Veenstra KE, Haslam SA	20

	Leadership, power and the use of surveillance: Implications of shared social identity for leaders' capacity to influence	
	LEADERSHIP QUARTERLY. 2011 FEB; 22 (1): 170-181	
6	12 Sveiby KE	12
	Collective leadership with power symmetry: Lessons from Aboriginal prehistory	
	LEADERSHIP. 2011 NOV; 7 (4): 385-414	
7	18 Driver M	11
	The Lack of Power or the Power of Lack in Leadership as a Discursively Constructed Identity	
	ORGANIZATION STUDIES. 2013 MAR; 34 (3): 407-422	
8	20 Winkler E, Busch C, Clasen J, Vowinkel J	6
	Leadership behavior as a health-promoting resource for workers in low-skilled jobs and the moderating role of power distance orientation	
	ZEITSCHRIFT FUR PERSONALFORSCHUNG. 2014; 28 (1-2): 96-116	
9	15 Voyer BG, McIntosh B	5
	The psychological consequences of power on self-perception: implications for leadership	
	LEADERSHIP & ORGANIZATION DEVELOPMENT JOURNAL. 2013; 34 (7): 639-660	
10	4 Strubler DC, Evangelista R	4
	Maestro Neeme Jarvi on Leadership The Power of Innovation, Stakeholder Relations, Teamwork, and Nonverbal Communication	
	JOURNAL OF MANAGEMENT INQUIRY. 2009 JUN; 18 (2): 119-121	

**Fonte:** Elaboração própria, adaptado da *Web of Science* / HistCite.

Na tabela 1, pode se observa os 10 artigos mais citados, os referidos autores, títulos e os *journals* onde foram publicados. Os temas mais abordados nos estudos selecionados são: estilos de liderança, poder de liderar, relações de poder no desenvolvimento das lideranças, influência dos líderes na identidade social, a falta de poder ou o poder da falta de liderança, comportamento de liderança como um recurso de promoção da saúde para trabalhadores, as consequências psicológicas do poder na autopercepção, construções de liderança na intersecção do discurso, poder e cultura, o poder da inovação, as relações com as partes interessadas. No gráfico, percebe-se 2 a evolução dos itens publicados por ano.

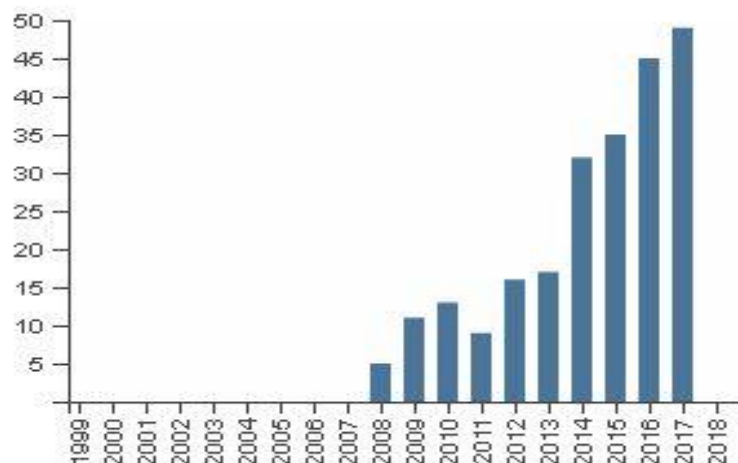
Gráfico 2 – Artigos sobre poder e liderança publicados por ano



Fonte: Web of Science.

Por sua vez, constata-se no gráfico 2 as publicações especificamente da *Web of Science* entre os anos de 2007 e 2017, sendo que os anos de 2011, 2013 e 2017 apresentam maior quantitativo de publicações. Cabe ressaltar que outras publicações poderão ser recebidas. O gráfico seguinte traz outros dados interessantes.

Gráfico 3 - Citações em cada ano - *Web of Science*



**Fonte:** *Web of Science.*

Ao analisar o gráfico 3, é perceptível que nos últimos anos houve um aumento contínuo no número de citações. Assim, é possível inferir que tem crescido o interesse acadêmico pelos temas “poder e liderança” nas organizações. Na sequência apresenta-se tabela 3 com as publicações anuais pelo HistCite.

Tabela 3 - Total de publicações anuais - HistCite

	<b>Publication Year</b>	<b>TGCS</b>
1	2007	83
2	2013	45
3	2010	41
4	2011	41
5	2009	7
6	2014	6
7	2008	2
8	2012	2
9	2015	2
10	2016	0
11	2017	0

Fonte: Elaboração própria, adaptado do HistCite.

Na tabela 3, constata-se que no *score* global via HistCite houve um número maior de publicações no ano de 2007 com expressivos 83 artigos, seguido 2013 com 45, depois 2010 e 2011 com 41 artigos em cada ano. Nos outros anos houve uma diminuição e em 2016 e até o final de 2017 não houve registro especificamente na base de dados gerada pelo HistCite. A tabela 4 apresenta a relação de *journals*.

Tabela 4 – *Journals* publicados

	<b>Journal</b>	<b>TGCS</b>
1	LEADERSHIP QUARTERLY	103
2	HUMAN RELATIONS	58
3	LEADERSHIP	14
4	ORGANIZATION STUDIES	11

5	LEADERSHIP & ORGANIZATION DEVELOPMENT JOURNAL	10
6	MANAGEMENT COMMUNICATION QUARTERLY	7
7	ZEITSCHRIFT FUR PERSONALFORSCHUNG	6
8	EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY	4
9	JOURNAL OF MANAGEMENT INQUIRY	4
10	NONPROFIT MANAGEMENT & LEADERSHIP	4
11	SYSTEMIC PRACTICE AND ACTION RESEARCH	3
12	HARVARD BUSINESS REVIEW	2
13	SOUTH AFRICAN JOURNAL OF ECONOMIC AND MANAGEMENT SCIENCES	2
14	AFRICAN JOURNAL OF BUSINESS MANAGEMENT	1
15	INTERNATIONAL JOURNAL OF MANPOWER	0
16	JOURNAL OF LEADERSHIP STUDIES	0
17	JOURNAL OF MANAGEMENT DEVELOPMENT	0

Fonte: Elaboração própria, adaptado do HistCite.

Como mencionado anteriormente, e observado na tabela 4, os 28 artigos analisados foram publicados em 17 *journals* de relevância acadêmica, a maioria na área da gestão e negócios, relações humanas, e em psicologia. A seguir os países de origem das publicações.

Tabela 5 – Países de origem das publicações

	Country	Recs	TGCS
1	USA	15	152
2	Switzerland	1	34
3	UK	3	27
4	New Zealand	1	24
5	Sweden	1	24
6	Australia	3	23
7	Unknown	3	14
8	Germany	1	6
9	Fiji	1	4
10	Netherlands	1	4
11	Singapore	1	4
12	Taiwan	2	2
13	Malaysia	1	1
14	Norway	1	0
15	Peoples R China	1	0
16	Turkey	1	0

Fonte: Elaboração própria, adaptado do HistCite.

Dentre os países que mais publicaram artigos científicos, nessa amostra no *score* global, tem-se: EUA liderando com 152, seguido da Suíça com 34, Reino Unido com 27, Nova

Zelândia e Suécia com 24 artigos cada, Austrália com 23. Os demais com menor participação são: Alemanha, Fiji, Países Baixos, Cingapura, Taiwan, Malásia, Noruega, Povos R China e Peru. Na tabela 6 seguem as instituições vinculadas.

Tabela 6 – Instituições vinculadas

	<b>Institution</b>	<b>TGCS</b>
1	Eastern Univ	51
2	Penn State Univ	51
3	EHL	34
4	Univ Missouri	34
5	CESIFO	32
6	Claremont Grad Univ	32
7	Claremont Mckenna Coll	32
8	Lund Univ	24
9	Univ Auckland	24
10	Australian Natl Univ	20
11	Univ Exeter	20
12	Hanken Sch Econ	12
13	Western State Colorado Univ	11
14	Univ Hamburg	6
15	ESCP Europe	5

Fonte: Elaboração própria, adaptado do HistCite.

Visando uma melhor compreensão do conteúdo abordado nos artigos, os títulos e resumos são apresentados na tabela seguinte.

Tabela 7 – Título e Resumo dos artigos mais citados

	<b>Título</b>	<b>Resumo</b>
1	Relationships between leadership style and vision content: The moderating role of need for social approval, self-monitoring, and need for social Power	Este estudo examina a relação entre os atributos pessoais dos líderes, o estilo de liderança e o conteúdo da visão. Cento e oitenta e três gerentes corporativos de seis indústrias, que completaram um curso de desenvolvimento de liderança de 14 semanas, forneceram auto-relatos de sua necessidade de aprovação social, auto-monitoramento e necessidade de poder social na segunda semana do curso. Oitenta e nove subordinados forneceram avaliações do estilo de liderança de seu gerente na terceira semana do curso. Após a conclusão do curso, os gerentes escreveram declarações de visão que foram codificadas usando Berson, Shamir, Avolio e Popper [Berson, Y., Shamir, B., Avolio, BJ e Popper, M. (2001). A relação entre força de visão, estilo de liderança e conteúdo. <i>The Leadership Quarterly</i> , 12, 53-73] categorias de temas de visão. A liderança carismática foi mais positivamente associada a temas inspiradores de visão, enquanto que a liderança de recompensas contingentes foi associada mais positivamente a temas de visão instrumentais. A necessidade de
	Relacionamentos entre o estilo de liderança e o conteúdo da visão: o papel moderador da necessidade de aprovação social, auto-monitoramento e necessidade de poder social	



- 
- aprovação social dos líderes, a auto-monitorização e a necessidade de poder social moderaram esses relacionamentos.
- 2 Differential effects of empowering leadership on in-role and extra-role employee behaviors: Exploring the role of psychological empowerment and power values

Efeitos diferenciais da capacitação de liderança nos comportamentos de funcionários desempenhados e de papel extra: Explorando o papel do empoderamento psicológico e dos valores de poder

Nesta pesquisa, examinamos o impacto de capacitar comportamentos de liderança (ELBs), empoderamento psicológico e valores de poder de nível individual em uma ampla gama de comportamentos de funcionários. Com base na teoria da autodeterminação (Gagné e Deci, 2005), postulamos que os ELBs teriam efeitos diretos nos comportamentos extra-rolamentos e afiliativos, mas que o impacto dos ELBs em comportamentos de papel extra desafiadores seria mediado por psicologia fortalecimento. Além disso, nós hipotetizamos que os valores de poder de nível individual (Schwartz, 1992) moderariam o efeito mediado de ELBs em comportamentos desafiadores. As respostas aos questionários de 541 funcionários e seus supervisores foram obtidas de 16 propriedades hoteleiras localizadas em 11 países do Oriente Médio e da Ásia. Os resultados apoiaram nossas hipóteses de efeitos diretos e mediados dos ELBs nos comportamentos dos empregados.
  - 3 The power of leading subtly: Alan Greenspan, rhetorical leadership, and monetary policy

O poder de liderar sutilmente: Alan Greenspan, liderança retórica e política monetária

O mandato de Alan Greenspan como Presidente do Conselho da Reserva Federal foi destacado por sua liderança altamente divulgada. Uma manifestação importante e prontamente visível de sua liderança foi seu estilo de comunicação. Embora a pesquisa sobre o componente de comunicação da liderança tenha analisado principalmente o CEO e as comunicações presidenciais, este trabalho utiliza análise de conteúdo para fornecer uma análise descritiva das comunicações do Presidente Greenspan e sua capacidade de resposta às mudanças no ambiente econômico. Descobrimos que, durante os períodos baixos da economia, o Presidente comunica que a situação é menos certa com uma quantidade reduzida de atividade e uma ênfase no idioma presente que indica que as preocupações atuais são primordiais. Em contrapartida, durante períodos dinâmicos de atividade econômica, a linguagem de S indica uma maior sensação de certeza. Tais padrões de linguagem ajudam o público a colocar suas circunstâncias econômicas em contexto e podem contribuir para a percepção da eficácia de Greenspan como líder.
  - 4 Identity undoing and power relations in leadership development

Identidade destruição e relações de poder no desenvolvimento da liderança

A teoria e a prática do desenvolvimento da liderança estão cada vez mais voltando a olhar para a identidade como um foco primário para os esforços de desenvolvimento. A maior parte desta literatura enfoca a forma como as identidades dos participantes são fortalecidas, reparadas e evoluídas. Este artigo centra-se nas práticas de trabalho de identidade que estão subdesenvolvidas na literatura: a desconstrução, desvendando e deixando ir que pode ser experimentado quando se trabalha sozinho. Agrupamos essas experiências, entre outras, sob o termo conceitual de "destruição de identidade" e, com base em resultados de um estudo etnográfico de 18 meses de um programa de desenvolvimento de liderança, oferecemos cinco manifestações de como pode ser experimentado. Através do primeiro plano da destruição da identidade, podemos analisar de perto a forma como as relações de poder moldam a experiência de desenvolvimento de liderança.
  - 5 Leadership, power and the use of surveillance: Implications of shared social identity for leaders' capacity to influence

Para assegurar a conformidade dos subordinados com as políticas e os procedimentos organizacionais, aqueles em cargos de liderança organizacional e autoridade possuem uma série de recursos à sua disposição (por exemplo, recompensas e punições,

- Liderança, poder e uso da vigilância: Implicações da identidade social compartilhada para a capacidade de influência dos líderes
- 6 Collective leadership with power symmetry: Lessons from Aboriginal prehistory
- Liderança coletiva com simetria de poder: lições da pré-história aborígene
- 7 The Lack of Power or the Power of Lack in Leadership as a Discursively Constructed Identity
- A Falta de Poder ou o Poder da Falta de Liderança como Identidade Construída Discursivamente
- 8 Leadership behavior as a health-promoting resource for workers in low-skilled jobs and the moderating role of power distance orientation
- Comportamento de liderança como um recurso de promoção da saúde para trabalhadores em empregos pouco qualificados e o papel moderador da orientação de distância de potência
- vigilância, persuasão). Ao escolher estratégias que maximizem sua capacidade de influenciar, no entanto, os líderes não podem dar ao luxo de ignorar o papel dos processos de identidade social. Evidências de dois estudos mostram que o sucesso ou não de estratégias como recompensas / punições e vigilância depende de se o líder é considerado um membro do grupo ou do grupo fora do grupo. De acordo com as hipóteses, os resultados indicam que, embora a vigilância possa ser uma ferramenta necessária no repertório de líderes de grupos externos ( Experimento 2), nas mãos dos líderes do grupo, é provável atenuar em vez de aumentar sua capacidade de influenciar ( Experimentos 1 e 2 ).
- Este artigo baseia-se no conhecimento aborígene australiano em histórias de leis tradicionais e estudos antropológicos de bandas africanas contemporâneas. Aplica a ontologia do DAC (Drath et al., 2008) para analisar dois modelos de liderança coletiva desenvolvidos por povos forrageiros: uma hierarquia "de cabeça para baixo" igualitária e um modelo poder-simétrico. Sua existência tem várias implicações para a pesquisa de liderança. Em primeiro lugar, encoraja os estudiosos de liderança compartilhados / distribuídos a mudar sua atual fase de reação para construir a teoria da liderança coletiva em seus próprios termos. Isso pode exigir a exploração de alternativas fora do mainstream tanto em termos de ontologia e casos, e este artigo tenta mostrar o valor ao fazê-lo. Em segundo lugar, destaca a importância do poder; o conceito precisa ser considerado de forma mais explícita na teoria da liderança coletiva. Finalmente, mostra que a liderança coletiva não é um fenômeno recente confinado a organizações modernas - mas sim uma forma de alcançar ação conjunta em grupos humanos, desenvolvida pelos primeiros povos na Terra e ainda praticada.
- O estudo utiliza um quadro psicanalítico para explorar como as identidades de liderança são construídas. Avança a ideia de que as identidades de liderança são construções imaginárias que invariavelmente falham, reiterando a falta de ser. O material empírico consistente em entrevistas com 15 líderes é usado para explorar o papel produtivo que essa falta desempenha. O estudo sugere que as identidades de liderança sempre são subvertidas pelo desejo inconsciente e, portanto, menos poderosas do que poderíamos pensar em relação às estruturas imponentes sobre os outros, mas também muito mais poderosas do que poderíamos pensar como lutas liberadoras com o eu imaginário dos líderes.
- Neste estudo, os autores analisam os comportamentos de liderança como potenciais recursos de promoção da saúde para trabalhadores pouco qualificados em um ambiente de trabalho altamente culturalmente diversificado. Os autores levantam a hipótese de que as orientações individuais da distância de poder dos subordinados e supervisores irão moderar o efeito das percepções dos subordinados sobre o comportamento de liderança e os efeitos subsequentes sobre o seu bem-estar. A modelagem multinível é utilizada para analisar uma amostra de dados de 474 funcionários com baixa qualificação (50% de imigrantes) e 35 supervisores diretos de três empresas alemãs. Apoiar as hipóteses, apoio social, comunicação relacionada a tarefas e feedback positivo, como expressões de estima, afetam positivamente o bem-estar dos subordinados, mas a consideração individual não mostra efeitos significativos. Além disso, os resultados confirmam que a orientação de distância de poder dos supervisores modera as percepções dos funcionários sobre o feedback positivo dos

superiores e os efeitos de bem-estar subsequentes. O efeito moderador não é válido para a orientação da distância de energia dos funcionários. Os resultados indicam que os superiores podem promover de forma mais eficaz a saúde de trabalhadores pouco qualificados, mostrando estima através de feedback positivo, mas se o supervisor tiver uma orientação de distância de poder individual elevada, o efeito é atenuado.

- 9 The psychological consequences of power on self-perception: implications for leadership
- As consequências psicológicas do poder na auto percepção: implicações para a liderança
- Objetivo - O objetivo deste trabalho é explorar conexões teóricas entre as consequências cognitivas do poder sobre a auto percepção e os comportamentos dos líderes.
- Design / metodologia / abordagem - Realizou-se uma revisão sistemática da literatura para investigar as consequências psicológicas do poder em termos de auto percepção, habilidades de tomada de perspectiva, emoções e comportamentos. A literatura revisada está mais integrada em um modelo teórico, e uma série de proposições sugerindo uma relação entre poder, tomada de perspectiva, auto-compreensão e liderança são introduzidas.
- Conclusões - Este artigo argumenta que o poder cria mudanças cognitivas temporárias e duradouras que transformam a forma como os indivíduos se assimilam e se diferenciam dos outros. Isso transforma a forma como os indivíduos no poder se comportam como líderes, bem como seguidores. A autoconstrução e a tomada de perspectiva dos indivíduos parecem desempenhar um papel mediador na determinação dos comportamentos de indivíduos poderosos e impotentes. Essa relação é moderada pela cultura e estrutura organizacional, bem como por traços de personalidade.
- Limitações / implicações da pesquisa - É necessária mais pesquisas para testar essas proposições, incluindo a existência de diferenças interculturais no poder - relação de auto-compreensão e as consequências de manter diferentes tipos de poder na auto- interpretação de um indivíduo. Para funcionários e consultores que trabalham no desenvolvimento organizacional e na mudança organizacional, a compreensão das potenciais consequências do poder em termos de auto percepção melhorará a compreensão de promover os indivíduos em posições mais altas. A presente pesquisa também traz implicações para estudiosos interessados em compreender as diferenças interculturais e de gênero na liderança.
- Originalidade / valor - Essa conceptualização da autoconfiguração como interface entre poder e liderança concilia a dinâmica individual das teorias de traços da liderança e as posições ambientais das teorias situacionais da liderança. O artigo discute elementos considerados críticos para o design de programas de liderança no local de trabalho, desenvolvimento profissional e programas para moldar o design da liderança.
- 10 Maestro Neeme Jarvi on Leadership The Power of Innovation, Stakeholder Relations, Teamwork, and Non verbal Communication
- Maestro Neeme Jarvi em Liderança
- O poder da inovação, as relações com as partes interessadas, o trabalho em
- Neeme Jarvi é um dos condutores vivos mais prolíficos do mundo com mais de 350 gravações. Durante seus 15 anos como Diretor de Música da Orquestra Sinfônica de Detroit (DSO), ganhou reputação internacional como construtor de orquestra. Quando Jarvi assumiu o DSO, a orquestra desmoralizada e endividada estava flutuando. Sob a liderança inspiradora e criativa voltada para o time de Jarvi, o DSO estava fazendo turnês, registrando e fora da dívida dentro de 2 anos. Jarvi imigrou com sua família para os Estados Unidos em 1980 a partir da então estatal controlada por comunistas. Ele aceitou um contrato com a Columbia Artists e agora deu mais de 1.200 concertos em 125 cidades, conduzindo 72 orquestras. Graduado do Conservatório de Leningrado, ele ocupou ou atualmente ocupa cargos com grandes orquestras na Estônia, Japão, Suécia, Escócia e agora em Nova Jersey. As estreias dele

equipe e a comunicação não verbal foram com a Filarmônica de Nova York, a Orquestra de Filadélfia, a Sinfônica de São Francisco e a Orquestra Sinfônica de Cincinnati. Ele realizou quase todas as principais orquestras dos Estados Unidos e da Europa.

---

Fonte: Elaboração própria, adaptado a partir dos originais fornecidos pelos autores - *Web of Science* / HistCite.

No que tange aos títulos e resumos, esses foram disponibilizados na íntegra pelos autores, editores e posteriormente traduzidos. Depreende-se que os conteúdos estão alinhados com o objeto de pesquisa, pois os artigos estão consolidados na área da gestão, tratam especificamente do “poder e da liderança” no contexto organizacional e suas implicações nas relações humanas.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como se pôde perceber, a pesquisa bibliométrica auxiliou no mapeamento e tratamento das produções mais relevantes acerca do “poder e liderança” na literatura organizacional em periódicos científicos, disponibilizada em uma das mais importantes bases de dados mundiais, e segundo os critérios aqui adotados.

Como resultado observou-se que tem crescido anualmente o interesse acadêmico pelos temas “poder e liderança” nas organizações, em função do aumento das publicações e citações encontradas na *Web of Science*. Os países que mais publicaram artigos científicos, nessa amostra, foram os EUA liderando, Suíça e Reino Unido.

Desse modo, mesmo com um século de pesquisas, os temas “poder e liderança” ainda despertam interesse de estudiosos na área, pois quando se trata de organizações, gestão, cultura, relações sociais, não há como ignorá-los.

Concernente aos limites da pesquisa, os dados aqui analisados são oriundos de um único metabuscador que é a *Web of Science*, embora congregue relevantes bases científicas. Assim, como perspectiva de outros estudos, é pertinente desenvolver tal investigação em outras bases científicas, pois é possível que se obtenha resultados diferentes dos apresentados aqui.

### REFERÊNCIAS

DIEM, A. **The use of bibliometrics to measure research performance in education sciences.** Diem, A.; Wolter, S. C. **Research in Higher Education**, 54, n. 86, p. 86-114. 2013.

MIGUEL, S. **La investigación en bibliometría en la Argentina: quiénes son y qué producen los autores argentinos que realizan estudios bibliométricos.** Miguel, S.; Dimitri, P. **Informacion, Cultura Y Sociedad**, 29, p. 117-138. 2013.

MESQUITA, Rafael. **Do Espaço para o Ciberespaço: Sobre Etnografia e Netnografia.** Mesquita, Rafael; MATOS, Fátima; Machado, Diego; Sena, Augusto; Batista, Maria. In XL Encontro da ANPAD, 2016.

MAYORGA, Juan Javier Saavedra. **Da Influência ao Poder: Elementos para uma visão Foucauldiana da Liderança.** MAYORGA, Juan Javier Saavedra; SANABRIA, Mauricio; SMIDA, Ali. **SciELO**, 2013.

PFEFFER, Jeffrey. **You're still the same: why theories of power hold over time and across contexts.** **The Academy of Management Perspectives**, 2013.

SANTOS, J. L. S. **Redes de cooperação interorganizacional: uma análise sistemática da produção científica na Web of Science de 1981-2013.** Santos, J. L. S.; Kalsing, M.; Hansen, P. B. **Anais. XVII Semead, Seminários em Administração**, São Paulo, 2014.

SUBAŠIĆ, Emina. **Leadership, power and the use of surveillance: Implications of shared social identity for leaders' capacity to influence.** Emina Subašić; Katherine J. Reynolds; John C. Turner; Kristine E. Veenstra; S. Alexander Haslam. **The Leadership Quarterly** 22, 170–181. 2011.

VOYER, Benjamin G. **As consequências psicológicas do poder na autopercepção: implicações para a liderança.** Voyer, Benjamin G., McIntosh, Bryan. **Jornal de Desenvolvimento de Liderança e Organização**, 7, vol. 34. 2013.

## **ABSTRACT**

This paper aimed to analyze the evolution of scientific production about power and leadership in organizational literature in scientific journals in the last 10 years. The present study developed a bibliometric research in the main collection of the Web of Science and processed the data with the aid the HistCite software. A total of 28 articles were included in the framework of scientific production, and the following aspects were analyzed: the 10 most cited articles, the most cited authors, the number of articles published, the institutions and their countries of origin, the annual evolution of publications, publications. As a result it has been observed that the academic interest for the themes of power and leadership in organizations has grown, due to the increase of publications and citations.

**KEYWORDS:** Power; Leadership; Management.