

LIDERANÇA E COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO NOS ÚLTIMOS 10 ANOS DA PRODUÇÃO, NAS BASES SPELL (SCIENTIFIC PERIODICALS ELETRONIC) E SCIELLO (SCIENTIFIC ELETRONIC LIBRARY ONLINE)¹

Eduarda Agostinha Caixeta²
Ana Paula Lara Vasconcelos Ramos³

RESUMO: Liderança tem como definição por muitos autores renomados, como a habilidade de exercer influência sobre as pessoas, habilidades que podem ser desenvolvidas por aqueles que praticam as ações que sejam positivas para um bom desenvolvimento. Foi sob essa ótica que o presente estudo tem como objetivo geral analisar a liderança e a influência no comportamento organizacional. Os objetivos desta obra foram direcionados na identificação dos impactos causados pela liderança no comportamento das pessoas, a fim de mostrar que a liderança é um fator primordial e com um dos maiores impactos dentro das empresas, portanto nesta pesquisa foram abordadas as teorias de lideranças e a atual liderança praticada e os impactos das mesmas. A metodologia utilizada nesta obra foi bibliométrica, no qual as bases científicas de estudos foram Scielo e Spell. Primeiramente realizou-se pesquisas em busca do termo “liderança e comportamento organizacional” na qual totalizou 192 obras publicadas no decorrer de um período de 10 anos (2010 a 2020), foram realizados estudos específicos destas obras com o intuito de revelar os impactos da liderança. Após as análises é perceptível que o líder possui uma visão mais crítica da empresa no qual exerce um estilo de liderança que seja compatível com valores e princípios da organização e atendendo assim a empresa e a equipe de liderados. Ao final desta pesquisa foi possível perceber que o líder possui uma grande influência no comportamento das pessoas, podendo ser positiva ou negativamente, esta influência tem um grande impacto na motivação dos liderados fazendo com que eles alcancem os objetivos da empresa, assim como os objetivos pessoais.

PALAVRAS-CHAVE: Liderança; comportamento organizacional.

ABSTRACT: Leadership was defined by many authors as the ability to exert influence over people; these are skills that can be developed by those who practice actions that are positive for good development. The objective of this research was to analyze the theme leadership and organizational behavior a bibliometric study in the last ten years of scientific production, seeking to analyze as a general purpose the impacts caused by leadership on people's behavior, in order to show that leadership is a primary factor and with one of the biggest impacts within companies, therefore, in this research the theories of leadership and the current leadership currently practiced and their impacts were addressed. The methodology used in this work was

¹ Trabalho apresentado na área temática 1 - Novas tecnologias e ferramentas para gestão empreendedora do Fórum Gerencial, realizado de 17 a 19 nov. 2020.

² Estudante de Graduação 8º período do Curso de Administração do UNIPAM. E-mail: eduardacaixeta@unipam.edu.br.

³ Mestre em Administração na área de estratégica e competitividade, docente do UNIPAM. E-mail: anapaula@unipam.edu.br.

bibliometrics, in which the scientific bases of studies were Scielo and Spell first conducted research in search of the term “leadership and organizational behavior” in which it totaled 192 works published over a period of 10 years (2010 to 2020), however, specific studies of these works were carried out in order to reveal the impacts of leadership. After the analysis it is noticeable that the leader has a more critical view of the company in which he exercises a leadership style that is compatible with the values and principles of the organization and thus serving the company and the team of followers. At the end of this research it was possible to perceive that the leader has a great influence on people's behavior, which can be positive or negative. This influence has a great impact on the motivation of the followers, making them reach the company's goals, as well as personal goals.

KEYWORDS: Leadership; organizational behavior.

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa analisa os impactos que os estilos de liderança causam no comportamento das pessoas.

A era da globalização e a concorrência do mercado juntamente com tecnologia da informação, exige um líder eficaz que saiba trabalhar com diversos tipos de comportamentos para que assim, possam orientar seus liderados de forma eficaz, obtendo equilíbrio entre o otimismo e o realismo a intuição e planejamento, para a realização dos objetivos.

O líder é responsável pelo planejamento de forma clara e prática, para que possa guiar seus seguidores transmitindo confiança e segurança. Para isso é necessário que o líder tenha flexibilidade para liderar várias personalidades em um único lugar prezando pelos valores organizacionais.

A liderança tem como característica inata a capacidade de influenciar, planejar, e desenvolver equipe, de relacionar-se com as pessoas, de adaptar as mudanças, de inspirar e motivar, de ter visão de cenários e de adquirir respeito e confiança.

De suma importância o líder da atualidade obter de habilidades para conhecer seus liderados, para que possa utilizar da liderança correta em momentos certos, delegando funções, sabendo impor decisões e ao mesmo tempo apoiando os seus liderados na execução das atividades. Contudo, para que consiga exercer essas tarefas é importante que seus liderados o vejam como aquele líder inspirador e motivador que te auxilia nas tarefas, e faz com que busquem sempre a satisfação pessoal e social.

A metodologia desta pesquisa foi por meio bibliométrico que segundo Cunha Filho *et. al.* (2018), as pesquisas bibliométricas têm como função a conferência científica, especializadas em artigos que se relacionam uns com os outros, tendo como diferença as suas descrições de literatura, uma vez que empregam uma abordagem quantitativa, fazendo a análise e o acompanhamento das pesquisas já publicadas.

O estudo desta pesquisa tem como intuito informar a importância da liderança dentro das empresas, mostrando o impacto causado nos liderados através da influência dos líderes, revelando também as variadas formas de lideranças a serem trabalhadas para que a organização possa vir ter resultados significativos, além de contribuir com informações principais de liderança com foco no comportamento organizacional, contribuindo como fonte de estudos para pesquisas futuras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 LIDERANÇA

A liderança já tem sido estudada por vários teóricos e obtidas várias definições e até o presente momento é um campo de estudo muito explorado devido ao elevado grau de importância dentro da organização, uma vez que as novas empresas do mercado vêm buscando líderes para um direcionamento bem-sucedido.

Em um mercado cada vez competitivo, no qual os objetivos organizacionais necessitam serem concluídos com menos gasto de tempo e com qualidade, a liderança vem assumir um papel de suma importância dentro da organização, e os liderados necessitam ter o seu desempenho monitorado, de modo que os objetivos organizacionais não sejam comprometidos (OLIVEIRA; RABELO, 2018, p. 01).

Segundo Chiavenato (2010), a liderança é vista como um processo de conduzir ou dirigir os liderados para o alcance dos objetivos, o autor explica que dirigir nada mais é que levar as pessoas a ter atitudes corretas.

O líder é aquela pessoa que influencia outras pessoas, através de suas atitudes, dentro da organização pode ser pela oratória, assim como pela forma do líder resolver determinada situação, sua autoimagem. Os teóricos Sobral e Peci (2011) definem a liderança como a capacidade de influenciar um conjunto de pessoas para alcançar objetivos.

2.2 ESTILOS DE LIDERANÇA AUTOCRÁTICO, DEMOCRÁTICO E LIBERAL

Robbins (2005) revela que as falhas nos estudos dos traços de liderança fizeram com que os teóricos continuassem suas pesquisas em busca da liderança.

Segundo Chiavenato (2005), os estilos de liderança determinam um estilo próprio do líder conduzir seus liderados para que provoque satisfação nas pessoas e resultados finais. Há três estilos: autocrático, democrático e liberal.

Chiavenato (2005) revela que o líder autocrático é aquela pessoa dominadora, que somente emite as ordens e aguarda pelo cumprimento das mesmas, o autor visa que os grupos de liderados que possuem coordenadores autocráticos têm de apresentar maior volume de trabalho produzido, entretanto evidenciam maiores tensões, frustrações e agressividade, geralmente as pessoas conduzidas por estes líderes possuem receio dele, e só trabalham na presença do mesmo.

Portanto, na liderança democrática é o estilo no qual se prevalece na maioria das organizações, tem como líder, uma pessoa comunicativa, que encoraja as pessoas a participarem e se preocupa com as mesmas. Os Subordinados desse tipo de estilo apresentam boa quantidade de trabalho, qualidade sempre melhor, com um clima organizacional bastante satisfeito e com o compromisso das pessoas (CHIAVENATO 2005).

Já o estilo liberal (*laissez-faire*) é menos usual nas empresas, pois possui um líder que permite a total tomada de decisões pelos subordinados, intervindo somente quando convocado, o comportamento do líder é vazio e não possui firmeza, os liderados deste líder apresentam quantidades de produção e qualidades inferiores, e com fortes sinais de individualismo, desagregação e insatisfação, e agressividade e pouco respeito pelo líder (CHIAVENATO, 2005).

A liderança democrática é um estilo que resulta como um todo um resultado mais positivo dentro das organizações, devido a sua personalidade de parceria com seus subordinados, fazendo-os mais motivados, e tornando todo o processo mais participativo, como descrito pelo autor (CHIAVENATO, 2005).

2.3 ESTILOS DE LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL E TRANSACIONAL

Um dos primeiros teóricos a definir liderança transacional foi Burns (1978), para ele é uma liderança burocrática e autoritária, os líderes transacionais dão ênfase em padrões de trabalho, e orientam tarefas para o alcance de objetivos, tendem a observar a conclusão das tarefas e observam o comportamento dos liderados que acreditam em recompensas organizacionais e também em punições para que possam ajudar no desempenho.

Segundo Maximiano (2012), o líder transacional é aquele que visa pelos interesses dos subordinados, em especial as necessidades fisiológicas das pessoas. Esse líder garante recompensas ou ameaças para conseguir que os seus seguidores se esforcem para realizar as tarefas.

2.4 LIDERANÇA RESSONANTE E DISSONANTE

De acordo com Corrêa (2013), a liderança ressonante surge quando o líder está sincronizado com os liderados e caminha pelo emocional positivo, enquanto o líder dissonante não apresenta sintonia com seus liderados, e os conduz ao longo de uma espiral descendente, passando da frustração ao ressentimento, ao rancor e a fúria.

Goleman, Boyatzis e Mckee (2000, p. 40) afirmam que “o líder que exerce a dissonância é aquele gestor distante das pessoas, eles veem seus liderados como recursos, trabalha com punições como uma forma de recurso, causando nos subordinados desmotivação, e um mal desempenho por parte dos mesmos”.

Por meio das teorias de Goleman, Boyatzis e Mckee (2002), os líderes mais eficientes são aqueles que aplicam a liderança ressonante. Esses líderes alcançam os melhores resultados, sabem lidar com qualquer tipo de situação, pois são flexíveis, e fazem com o que os liderados se sintam donos dos seus próprios trabalhos, desenvolvendo energias positivas nos subordinados e acarretando bons resultados.

Goleman, Boyatzis e Mckee (2002 p. 75) apresentam cinco estilos de liderança: visionário, conselheiro, democrático, pressionador e o dirigista. Dentre as definições dos teóricos, eles afirmam que os líderes que trabalham com a liderança visionária, conselheiro, relacional e o democrático, visam uma liderança ressonante, a fim de alcançar melhorias e desempenhos. Já os pressionadores e dirigistas são aplicados por aqueles líderes quando a uma situação específica.

2.5 LIDERANÇA COACHING

A origem do *coaching* surgiu em uma cidade da Hungria, conhecida como kocs, entre os séculos XV e XVI. Para Cox, Bachkirova e Clutterbuck (2014), o termo tem relação com transporte ou carruagem como conhecido em Hungria, sendo depois de alguns estudos associados a esporte, tanto o transporte como o treinador de esportes, guiam pessoas para algum lugar com algum propósito, por isso a relação (MILARE; YASHIDA, 2007).

Segundo Cox; Bachkirova e Clutterbuck (2014, p. 01):

O *coaching* é um processo de desenvolvimento humano que envolve o uso de interações estruturadas e focadas e de estratégias, ferramentas e técnicas apropriadas para promover mudanças desejáveis e sustentáveis, visando o benefício do indivíduo e, potencialmente, de outros stakeholders.

Para Chiavenato (2002), o *coach* trabalha simplesmente para proporcionar uma direção objetiva para ampliar o desenvolvimento das pessoas, ou seja, ajudar a melhorar as habilidades que a pessoa já possui e adquirir as que ela necessita, então é desta forma que os gerentes das empresas são chamados de *coach*, ao invés de líderes, porque os liderados esperam que eles (*coach*) passam instruções, orientações, direcionamento, para auxiliá-los a melhor seus desempenhos no trabalho.

Para que o *coach* seja bem-sucedido dentro de uma organização ele deve conhecer a empresa como um todo, conhecer as pessoas e a natureza humana, assim também como os clientes internos e suas necessidades, conhecer também os negócios da empresa e ter a noção dos meios de compatibilizar informações (CHIAVENATO, 2002).

3 METODOLOGIA

O estudo escolheu utilizar pesquisa bibliográfica que segundo Cervo; Bervian e Silva (2007) a pesquisa bibliográfica tem como meio de explicação as referências teóricas publicadas em artigos, em livros, dissertações e teses, sua realização pode ser através de uma pesquisa descritiva, experimental ou até mesmo independentemente.

As pesquisas bibliométricas têm como função a conferência cientificamente, especializadas em artigos que se relacionam uns com os outros, tendo como diferença as suas descrições de literatura, uma vez que empregam uma abordagem quantitativa, fazendo a análise e o acompanhamento das pesquisas já publicadas (CUNHA FILHO *et. al.*, 2018).

A escolha de desenvolver uma pesquisa bibliométrica teve como objetivo utilizar meio de buscas análise e exploração de estudos relacionados com o tema de liderança e comportamento organizacional que já foram realizadas pesquisas até o momento.

4 RESULTADOS

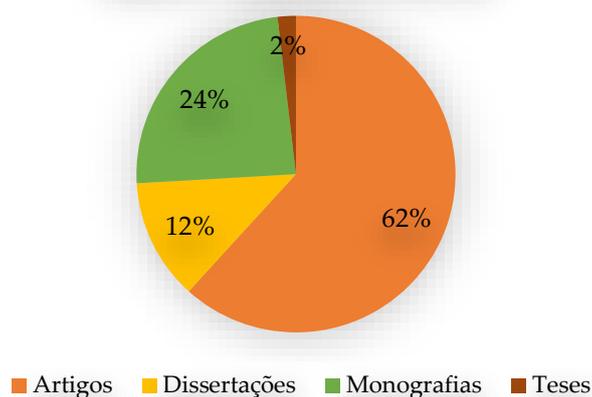
Foram encontradas 192 artigos, dissertações, teses e monografias do respectivo assunto dentro das revistas Scielo e Spell, publicadas no período de 2010 a 2020, portanto após a mensuração destas obras foram aproveitados somente 162 trabalhos para o desenvolvimento desta pesquisa.

4.1 QUANTIDADE TOTAL DE RESULTADOS OBTIDOS

Após a mensuração dos trabalhos foram obtidas 162 amostras nas quais foram divididas em 100 artigos, 20 dissertações, 39 monografias e 3 teses publicados no respectivo período. Pode-se perceber que ao longo dos anos a liderança e comportamento organizacional tem se tornado um assunto com um grau bastante elevado dentro do contexto organizacional, fazendo com que os números de pesquisas na área tivessem um grau significativo.

Gráfico 1: Número de obras aproveitadas

OBRAS APROVEITADAS

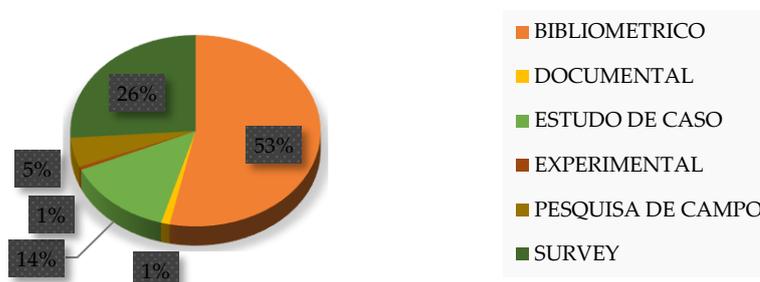


Fonte: Dados da pesquisa (2020).

4.2 MEIOS DE PESQUISAS UTILIZADAS

As informações a seguir são dos métodos utilizados pelos autores das obras, os meios de utilização se encontrarão entre survey, bibliométrico, documental, pesquisa de campo, experimental e estudo de caso. Segundo Fonseca (2002) metodologia nada mais é que os melhores meios de utilização praticadas para a realização do conhecimento em uma área específica.

Gráfico 2: Meio de pesquisas utilizadas
METODOLOGIAS UTILIZADAS



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Como revela o Gráfico, percebe-se que as distribuições dos meios usados pelos escritores foram bastante heterogêneas sendo 1% a metodologia documental e experimental sendo elas a minoria dos 162 trabalhos analisados, com o maior número de utilização vem o estudo bibliométrico com um total de 53% ou 96 obras desenvolvidas por esse meio, 5% resultou em estudo de caso o que se refere um total de 9 trabalhos dos 162 ao decorrer do período, 26% ou 47 trabalhos desenvolvidos por meio do survey e por fim 5% de pesquisa de campo desenvolvidas através do tema trabalhado nesta pesquisa.

4.3 TIPOS DE LIDERANÇA MAIS ABORDADOS E QUE MOSTROU IMPACTO NO COMPORTAMENTO DAS PESSOAS

As 162 obras trabalhadas nesta pesquisa retrataram todos os tipos de lideranças estudadas ao longo dos anos pelos diversos autores. O trabalho de cada líder e os comportamentos dos liderados foram abordados nestas obras, portanto foi possível perceber que os estudos com o tema líder *coaching* apresentou um forte interesse pela liderança, esta metodologia está sendo utilizada por várias empresas da atualidade, pois segundos estudos, este trabalho traz benefícios satisfatórios tanto para a organização como para os colaboradores. O gráfico a seguir tem como intuito revelar a quantidade de temas abordando a metodologia *coaching* ao longo deste período de dez anos.

Gráfico 3: Quantidade de obras com o tema líder *coaching* no período de 10 anos

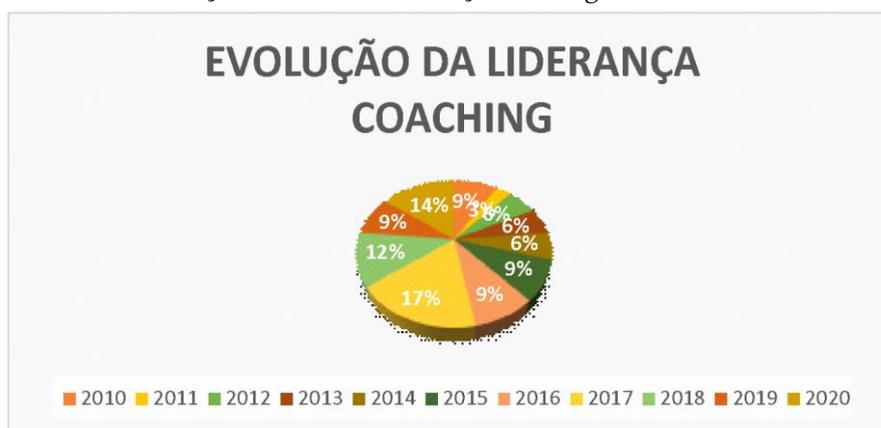


Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Como revelado pelo Gráfico 3 pode-se observar que a liderança *coaching* teve 46% ou 75 trabalhos relacionados com esse tema ao longo dos 10 anos, tendo um diferencial apenas de 13 obras para as demais lideranças que apresentaram 54% ou 88 pesquisas, portanto pode-se considerar que este 46% tem um alto nível de relevância uma vez que estas obras de líder *coach* começaram a ser produzidas com maior frequência a partir do ano de 2015, tendo uma diferença de 5 anos com as demais lideranças que já eram publicadas.

O Gráfico 4 mostra a velocidade da evolução da liderança *coaching* nos trabalhos utilizados nesta pesquisa no decorrer do período de dez anos.

Gráfico 4: Evolução do tema liderança *coaching* nos anos de 2010 a 2020



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Como demonstrado pelo Gráfico 4 fica de fácil percepção que em 2015 teve o início da realização de trabalhos com o tema de líder *coach* com um percentual de 9% mantendo assim nós também nos anos de 2015 e 2019, tendo um maior grau de publicações nos anos de 2017 com 17%, 2018 com 12% e em 2020 com 14% lembrando que estas publicações de 2020 são somente até o mês de julho. Nota-se que em 2010 o tema foi bastante trabalhado com um percentual de 9% em relação aos outros temas de lideranças, portanto no decorrer dos anos até em 2014 houve uma queda das publicações nas quais variaram entre 3% a 6%.

4.4 FORMA DE TRABALHO DO LÍDER *COACHING* E O IMPACTO NO COMPORTAMENTO

O aumento da globalização e o crescimento da competitividade no meio organizacional fez com que fosse necessário desenvolver novas competências e, com isso, as empresas se adaptaram para acompanhar essa evolução. Sabe-se que hoje os maiores bens de uma organização são o capital humano e, portanto, as pessoas do século XXI não querem mais ser tratadas simplesmente como uma peça de engrenagem de uma máquina. Os liderados querem reconhecimento pelo seu trabalho, participar dos processos decisórios e dos resultados da organização, além de sentirem que participam, de algum modo, no processo para o alcance de um objetivo maior.

Foi por meio de todos esses acontecimentos organizacionais que se percebe que muitas empresas trabalham com a metodologia *coaching*, pois esta traz resultados satisfatórios para ambas partes. Segundo Underhill (2010), várias empresas estão trabalhando com o *coaching* como prioridades de estratégias e para os desenvolvimentos.

O *coaching* é um processo que envolve o *coach*, que é o especialista, e o *coachee*, que é a pessoa que passa pelo processo. Então, o *coach* é o profissional que trabalha como orientador, aconselhamento, sugere soluções que podem ser tomadas (ELLERTON, 2007). O processo de *coaching* auxilia as pessoas, dando-lhes direcionamento, para que visualizem recursos e possam se desenvolver um ambiente seguro, por meio de perguntas precisas e por meio do *feedback*. Ressalta-se que, na presente pesquisa bibliométrica, houve um crescimento significativo no meio científico com publicações voltadas para a liderança pautadas na metodologia *coaching*.

Os resultados apresentados demonstram que o comportamento dos liderados desenvolvido pelo líder *coach* é muito positivo. Greif, Schmith e Thamm (2010) afirmam que, em relação aos colaboradores, é desenvolvido um emocional, de autoestima, confiança na execução das atividades, motivação e conhecimento, que impactam em resultados e metas alcançadas.

Para frisar, Araújo (2006) diz que os resultados desta metodologia direcionam os liderados e a empresa a um nível de sucesso, aprendizado e conhecimentos. Já para Cardoso; Ramos e D’Innocenzo (2010), em uma pesquisa realizada com enfermeiros-líder de um hospital, verificaram que o líder que trabalha com a metodologia *coaching* - líder *coach*, proporciona uma realidade de alto impacto, em prol da produtividade, compromisso com os resultados e com a realidade das pessoas e, inclusive, incentivando a cooperação.

Assim, a liderança é a capacidade que uma pessoa tem de exercer influência sobre a outra, direcionando-a, juntamente com seus esforços, para o alcance de um objetivo em comum. Ao longo da história diversas abordagens foram utilizadas, sendo compatível com o ambiente e o comportamento de cada líder. Essa questão reforça a importância da liderança nas organizações e mostra como cada tipo de líder exerce sua influência. Ser líder não é um processo estático; é dinâmico, que muda conforme as pessoas, empresas e época e, por isso, influencia no comportamento organizacional.

5 CONCLUSÃO

A pesquisa deste trabalho teve base empírica, com o objetivo principal de analisar os impactos comportamentais causados pelos estilos de liderança, através de um estudo bibliométrico. Para que a pesquisa tivesse êxito foram utilizadas pesquisas dentro das bases de dados da Scielo e Spell, na qual buscaram-se obras referente ao tema desta pesquisa, em um período de 2010 a 2020.

Portanto, pode-se concluir que os líderes competentes sabem conduzir e motivar seus liderados para a realização dos propósitos, sendo compartilhada entre todos, age de forma proativa, desenha o caminho para que os liderados possam trilhar com responsabilidades pelo que estão fazendo. São exemplos de honestidade, maturidade e respeito pelos liderados, sendo sempre ético e profissional.

Sabe-se que em alguns casos a necessidade de uma liderança mais autocrática, em outro uma mais democrática, em situações delega poderes, em outro impõe o que deve ser feito, portanto todas as atitudes que os líderes têm, está sob a influência do ambiente externo e interno na qual a organização está inserida, e são esses momentos que definirá como o líder deve agir.

Outro resultado apresentado é o interesse do meio científico por metodologias novas de liderança, como o *coaching*. Sendo apresentado como uma metodologia que ainda tem que ser mais explorada, porém com resultados já apresentados em alguns estudos científicos positivos no comportamento organizacional das pessoas envolvidas.

Por fim, os estudos apresentaram que as empresas têm cada vez mais a consciência da necessidade da liderança e a diferença que um líder eficaz proporciona nos resultados almejados, lembrando que o verdadeiro líder tem como função manter os liderados motivados, em sintonia, buscando incentivá-los para o alcance das metas, lembrando que o líder exerce forte influência sobre o comportamento dos liderados, e principalmente na motivação do mesmo, além de incentivá-los a alçarem as metas e os objetivos organizacionais.

Após a análise dos resultados evidenciados, levanta-se outras perspectivas para que estudos surjam no sentido de clarificar a aplicabilidade de modelos modernos de liderança, a fim de que possam ser analisados possibilitando entender melhor o impacto dos tipos de lideranças e metodologia no comportamento organizacional e, ainda surgindo possibilidades de metodologias que possam direcionar a cultura organizacional, voltada ao engajamento e sentimento de pertencimento das pessoas envolvidas.

O estudo limitou-se a dez anos de publicações e sugere-se que em próximos estudos o foco central seja em metodologias modernas adotadas em qualquer segmento de atuação empresarial, podendo fazer um comparativo para entender se o estilo de liderança praticado também está direcionado ao segmento organizacional e os impactos micro e macro ambiental.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, A. **Coaching**: um parceiro para o seu sucesso. 9. ed. São Paulo: Gente, 2006.

BURNS, J. M. **Leadership**. New York: Harper and Row, 1978.

CARDOSO, M. L. A. P.; RAMOS, L. H.; D'INNOCENZO, M. Liderança coaching: um modelo de referência para o exercício do enfermeiro-líder no contexto hospitalar. **Revista da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo**. São Paulo, v. 45, n. 03, 730-737, 2011.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, I. **Administração de novos tempos**, 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

- CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CHIAVENATO, I. **Construção de talentos**: coaching e mentoring. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002.
- CORRÊA, J. F. D. 2013; **Liderança ressonante e dissonante no desempenho dos liderados**. 2013. 143F. Dissertação (Mestrado em Ciência da Comunicação). Universidade Católica Portuguesa. Porto, Portugal, 2013.
- COX, E.; BACHKIROVA, T.; CLUTTERBUCK, D. **The complete handbook of coaching**. London: Sage. 2014.
- CUNHA FILHO, M. A. L.; HERRERO, E.; MELLO, C. C. M.; VIDAL, D. Ascensão e declínio de empresas de sucesso: estudo bibliométrico sobre o paradoxo de Ícaro. **Revista Ibero-Americana de Estratégia**. São Paulo, v. 18, n. 1, p. 139-154, 2018.
- ELLERTON, R. **What is coaching?**. 2007. Disponível em: <http://www.renewal.ca/nlp49.html>. Acesso em: 19 set. 2020.
- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.
- GOLEMAN, D. Leadership that gets results. **Harvard Business Review**. Boston: HBS Publishing Corporation, 2000, p. 78-90.
- GOLEMAN, D.; BOYATZIS, R.; MCKEE, A. **Os novos líderes**: a inteligência emocional nas organizações. Lisboa: Gradiva, 2002.
- GREIF, S.; SCHMITH, F.; THAMM, A. **The rating of eight coaching success factors**. 2010. Disponível em: https://www.home.uni-osnabrueck.de/sgreif/downloads/Rating_of_Coaching_Success_Factors_Version4-May_2010.pdf. Acesso em: 16 set. 2020.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- MILARÉ, S. A.; YOSHIDA, E. M. P. Coaching de executivos: adaptação e estágio de mudanças. **Psicologia: Teoria e Prática**, v. 09, n. 01, p. 86-99, 2007.
- OLIVEIRA, A. C.; RABELO, M. H. S. **Como a liderança influencia no desempenho dos colaboradores**. 2018. Disponível em: <http://revista.fasf.edu.br/index.php/conecta/article/view/87/pdf>. Acesso em: 20 set. 2020.

LIDERANÇA E COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO NOS ÚLTIMOS
10 ANOS DA PRODUÇÃO, NAS BASES SPELL (SCIENTIFIC PERIODICALS ELETRONIC) E
SCIELLO (SCIENTIFIC ELETRONIC LIBRARY ONLINE)

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Person Prentice Hall, 2005.

SOBRAL, F.; PECI, A. **Administração**: teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo: Prentice Hall, 2008.

UNDERHILL, B. **Coaching executivo para resultados**: o guia definitivo para o desenvolvimento dos líderes organizacionais. São Paulo: Novo século, 2010.