

# ADMINISTRAÇÃO: CIÊNCIA E TECNOLOGIA, ESTRATÉGIA, ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E ESTUDOS ORGANIZACIONAIS 2

Clayton Robson Moreira da Silva  
(Organizador)



 **Atena**  
Editora

Ano 2021

# ADMINISTRAÇÃO:

## CIÊNCIA E TECNOLOGIA, ESTRATÉGIA, ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E ESTUDOS ORGANIZACIONAIS 2

Clayton Robson Moreira da Silva  
(Organizador)



 **Atena**  
Editora

Ano 2021

**Editora Chefe**

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

**Assistentes Editoriais**

Natalia Oliveira

Bruno Oliveira

Flávia Roberta Barão

**Bibliotecária**

Janaina Ramos

**Projeto Gráfico e Diagramação**

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

**Imagens da Capa**

Shutterstock

**Edição de Arte**

Luiza Alves Batista

**Revisão**

Os Autores

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2021 Os autores

Copyright da Edição © 2021 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

**Conselho Editorial**

**Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais  
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense  
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia  
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo  
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá  
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará  
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima  
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros  
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Instituto Internazionele delle Figlie di Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas  
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

#### **Ciências Agrárias e Multidisciplinar**

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano  
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria  
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados  
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná  
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia  
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa  
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará  
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Prof. Dr. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido  
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará  
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa  
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará  
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido

Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

### **Ciências Biológicas e da Saúde**

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília

Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás

Profª Drª Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão

Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Profª Drª Elizabeth Cordeiro Fernandes – Faculdade Integrada Medicina

Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília

Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina

Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira

Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

Prof. Dr. Fernando Mendes – Instituto Politécnico de Coimbra – Escola Superior de Saúde de Coimbra

Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras

Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria

Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia

Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco

Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará

Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí

Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas

Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

Profª Drª Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará

Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá

Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados

Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino

Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora

Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

### **Ciências Exatas e da Terra e Engenharias**

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto

Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás

Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná

Prof. Dr. Cleiseano Emanuel da Silva Paniagua – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás

Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará  
Profª Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho  
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá  
Prof. Dr. Marco Aurélio Kistemann Junior – Universidade Federal de Juiz de Fora  
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

### **Linguística, Letras e Artes**

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins  
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro  
Profª Drª Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará  
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões  
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná  
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná  
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará  
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobbon – Universidade Estadual do Centro-Oeste  
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

### **Conselho Técnico Científico**

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo  
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza  
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba  
Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí  
Prof. Dr. Alex Luis dos Santos – Universidade Federal de Minas Gerais  
Prof. Me. Alessandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional  
Profª Ma. Aline Ferreira Antunes – Universidade Federal de Goiás  
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão  
Profª Ma. Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa  
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico  
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Faculdade da Amazônia  
Profª Ma. Anelisa Mota Gregoleti – Universidade Estadual de Maringá  
Profª Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais  
Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco  
Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar

Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos  
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Me. Christopher Smith Bignardi Neves – Universidade Federal do Paraná  
Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo  
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas  
Prof. Me. Clécio Danilo Dias da Silva – Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará  
Profª Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília  
Profª Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa  
Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco  
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás  
Prof. Me. Edevaldo de Castro Monteiro – Embrapa Agrobiologia  
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases  
Prof. Me. Eduardo Henrique Ferreira – Faculdade Pitágoras de Londrina  
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil  
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita  
Prof. Me. Ernane Rosa Martins – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás  
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí  
Prof. Dr. Everaldo dos Santos Mendes – Instituto Edith Theresa Hedwing Stein  
Prof. Me. Ezequiel Martins Ferreira – Universidade Federal de Goiás  
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora  
Prof. Me. Fabiano Eloy Atílio Batista – Universidade Federal de Viçosa  
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas  
Prof. Me. Francisco Odécio Sales – Instituto Federal do Ceará  
Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo  
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária  
Prof. Me. Givanildo de Oliveira Santos – Secretaria da Educação de Goiás  
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná  
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina  
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro  
Profª Ma. Isabelle Cerqueira Sousa – Universidade de Fortaleza  
Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia  
Prof. Me. Javier Antonio Alborno – University of Miami and Miami Dade College  
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará  
Prof. Dr. José Carlos da Silva Mendes – Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Humano e Social  
Prof. Me. Jose Elyton Batista dos Santos – Universidade Federal de Sergipe  
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay  
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco  
Profª Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás  
Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFGA  
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia  
Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis

Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR  
Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará  
Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ  
Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás  
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe  
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná  
Profª Ma. Luana Ferreira dos Santos – Universidade Estadual de Santa Cruz  
Profª Ma. Luana Vieira Toledo – Universidade Federal de Viçosa  
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados  
Profª Ma. Luma Sarai de Oliveira – Universidade Estadual de Campinas  
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos  
Prof. Me. Marcelo da Fonseca Ferreira da Silva – Governo do Estado do Espírito Santo  
Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior  
Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo  
Profª Ma. Maria Elanny Damasceno Silva – Universidade Federal do Ceará  
Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri  
Prof. Me. Pedro Panhoca da Silva – Universidade Presbiteriana Mackenzie  
Profª Drª Poliana Arruda Fajardo – Universidade Federal de São Carlos  
Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco  
Prof. Me. Renato Faria da Gama – Instituto Gama – Medicina Personalizada e Integrativa  
Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal  
Prof. Me. Robson Lucas Soares da Silva – Universidade Federal da Paraíba  
Prof. Me. Sebastião André Barbosa Junior – Universidade Federal Rural de Pernambuco  
Profª Ma. Silene Ribeiro Miranda Barbosa – Consultoria Brasileira de Ensino, Pesquisa e Extensão  
Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo  
Profª Ma. Taiane Aparecida Ribeiro Nepomoceno – Universidade Estadual do Oeste do Paraná  
Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana  
Profª Ma. Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo  
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista



**Administração: ciência e tecnologia, estratégia, administração pública e estudos organizacionais 2**

**Editora Chefe:** Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira  
**Bibliotecária:** Janaina Ramos  
**Diagramação:** Maria Alice Pinheiro  
**Correção:** Mariane Aparecida Freitas  
**Edição de Arte:** Luiza Alves Batista  
**Revisão:** Os Autores  
**Organizador:** Clayton Robson Moreira da Silva

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

A238 Administração: ciência e tecnologia, estratégia, administração pública e estudos organizacionais 2 / Organizador Clayton Robson Moreira da Silva. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2021.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5706-881-6

DOI 10.22533/at.ed.816210903

1. Administração. 2. Estratégia. I. Silva, Clayton Robson Moreira da (Organizador). II. Título.

CDD 658

**Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166**

**Atena Editora**

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)

contato@atenaeditora.com.br

## DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa.

## APRESENTAÇÃO

O livro “Administração: Ciência e Tecnologia, Estratégia, Administração Pública e Estudos Organizacionais” é uma obra publicada pela Atena Editora e divide-se em dois volumes. Este segundo volume reúne um conjunto de vinte e sete capítulos, em que são abordados diferentes temas que permeiam o campo da administração. Compreender os fenômenos organizacionais é o caminho para o avanço e a consolidação da ciência da administração, possibilitando a construção de um arcabouço teórico robusto e útil para que gestores possam delinear estratégias e tomar decisões eficazes do ponto de vista gerencial, contribuindo para a geração de valor nas organizações.

Nesse contexto, compreendendo a pertinência e avanço dos temas aqui abordados, este livro emerge como uma fonte de pesquisa rica e diversificada, que explora a administração em suas diferentes faces, uma vez que concentra estudos desenvolvidos em diferentes contextos organizacionais. Assim, sugiro esta leitura àqueles que desejam expandir seus conhecimentos por meio de um material especializado, que contempla um amplo panorama sobre as tendências de pesquisa e aplicação da ciência administrativa.

Além disso, ressalta-se que este livro visa ampliar o debate acadêmico, conduzindo docentes, pesquisadores, estudantes, gestores e demais profissionais à reflexão sobre os diferentes temas que se desenvolvem no âmbito da administração. Finalmente, agradecemos aos autores pelo empenho e dedicação, que possibilitaram a construção dessa obra de excelência, e esperamos que este livro possa ser útil àqueles que desejam ampliar seus conhecimentos sobre os temas abordados pelos autores em seus estudos.

Boa leitura!

Clayton Robson Moreira da Silva

## SUMÁRIO

### **CAPÍTULO 1..... 1**

A EVOLUÇÃO DO CAMPO DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA

Nairana Radtke Caneppele

Enise Barth

Luiz Cláudio Dib Binato

**DOI 10.22533/at.ed.8162109031**

### **CAPÍTULO 2..... 22**

ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE COMPORTAMENTOS ÉTICOS ORGANIZACIONAIS NA EMPRESA BRISANET TELECOMUNICAÇÕES LTDA

Josefa Marina Candido de Lima

Karidja Kiria Nascimento Rocha

**DOI 10.22533/at.ed.8162109032**

### **CAPÍTULO 3..... 36**

A INFLUÊNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO NO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Larissa Dantas Guimarães

**DOI 10.22533/at.ed.8162109033**

### **CAPÍTULO 4..... 58**

LIDERANÇA E COMUNICAÇÃO: A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL DO LÍDER COMO DIFERENCIAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Viviane Lemes da Rosa

**DOI 10.22533/at.ed.8162109034**

### **CAPÍTULO 5..... 73**

CULTURA DE APRENDIZAGEM E ESTILO DE LIDERANÇA: UMA ANÁLISE DE FATORES QUE INFLUENCIAM A APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

Katia Cyrlene de Araujo Vasconcelos

Leonardo Quintas Rocha

Ariana Marchezi de Souza

**DOI 10.22533/at.ed.8162109035**

### **CAPÍTULO 6..... 95**

RISCOS DE ADOECIMENTO MENTAL: ESTUDO COM PRESBÍTEROS A LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Jaqueline dos Santos Teles

Luciano Zille Pereira

**DOI 10.22533/at.ed.8162109036**

### **CAPÍTULO 7..... 106**

MENSURAÇÃO DA CULTURA DE SEGURANÇA EM AEROPORTOS

Wilson Rocha Gomes

**DOI 10.22533/at.ed.8162109037**

<b>CAPÍTULO 8</b> .....	<b>122</b>
<b>DESEMPENHO OPERACIONAL DOS PORTOS ORGANIZADOS BRASILEIROS</b>	
Andreia Coutinho e Silva	
Arilda Magna Campagnaro Teixeira	
Flavia Nico Vasconcelos	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8162109038</b>	
<b>CAPÍTULO 9</b> .....	<b>133</b>
<b>GESTÃO DA CADEIA DE SUPRIMENTOS: ANÁLISE DE UMA EMPRESA BRASILEIRA DE SANEAMENTO BÁSICO E ABASTECIMENTO DE ÁGUA</b>	
Bruno Bittencourt Braz Antunes	
Raquel Ramos Moreira	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8162109039</b>	
<b>CAPÍTULO 10</b> .....	<b>150</b>
<b>SUPPLY CHAIN (SC) EM STARTUPS: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA INTERNACIONAL</b>	
Zílio Sartori Junior	
Eduardo Kunzel Teixeira	
<b>DOI 10.22533/at.ed.81621090310</b>	
<b>CAPÍTULO 11</b> .....	<b>165</b>
<b>FULFILLMENT – VANTAGEM COMPETITIVA NA LOGÍSTICA INTEGRADA</b>	
Suelen Sobral Santos	
Indira Coelho de Souza	
Leonardo do Espirito Santo	
<b>DOI 10.22533/at.ed.81621090311</b>	
<b>CAPÍTULO 12</b> .....	<b>176</b>
<b>O USO DA MATRIZ DE EISENHOWER PARA A ORGANIZAÇÃO DE ATIVIDADES E TAREFAS NA EMPRESA</b>	
Ivan Lima Bandeira	
Almir Gabriel da Silva Fonseca	
Joiciane Rodrigues de Sousa	
Luzia Rodrigues de Macedo	
Itamara Lima Matos	
Francisco Antônio Gonçalves de Carvalho	
<b>DOI 10.22533/at.ed.81621090312</b>	
<b>CAPÍTULO 13</b> .....	<b>183</b>
<b>EVIDENCIAÇÃO DE INFORMAÇÕES DE ENFRENTAMENTO ÀS MUDANÇAS CLIMÁTICAS E DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO: UM ESTUDO COM AS EMPRESAS LISTADAS NO ISE DA B3</b>	
Thayse Santos da Cruz	
Sônia Maria da Silva Gomes	
Jose Maria Dias Filho	
Neylane dos Santos Oliveira	
Nverson da Cruz Oliveira	

José Venâncio Ferreira Neto  
Erisson Souza Barreto da Cruz  
**DOI 10.22533/at.ed.81621090313**

**CAPÍTULO 14.....201**

**GESTÃO FINANCEIRA HOSPITALAR: OPORTUNIZANDO MELHORIAS**

Pamela Nery do Lago  
Camila Ferreira Corrêa  
Flávia Cristina Duarte Silva  
Ira Caroline de Carvalho Sipoli  
Luciana Moreira Batista  
Marlene Simões e Silva  
Diego Leite Cutrim  
Diélig Teixeira  
Glauber Marcelo Dantas Seixas  
Odaléa Larissa dos Santos Neves  
Samuel Oliveira da Vera  
Susi dos Santos Barreto de Souza  
**DOI 10.22533/at.ed.81621090314**

**CAPÍTULO 15.....208**

**ESTUDO SOBRE O PERFIL DE INVESTIMENTOS DOS MUNICÍPIES DE MARMELEIRO – PR**

Andressa Bender  
Gustavo Henrique Rudnick  
Robson de Faria Silva  
**DOI 10.22533/at.ed.81621090315**

**CAPÍTULO 16.....223**

**EFEITO DA CORRUPÇÃO SOBRE O INVESTIMENTO ESTRANGEIRO DIRETO**

Elias Pereira Lopes Júnior  
Karoline Teixeira de Sousa  
Hércules Pio da Silva  
**DOI 10.22533/at.ed.81621090316**

**CAPÍTULO 17.....239**

**CUSTOS DA PRODUÇÃO DE OVINOS EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA**

Roni Simão  
Gilmar Batista Mazurek  
Dierone César Foltran Júnior  
Marcos Vinicius Ribas Milléo  
**DOI 10.22533/at.ed.81621090317**

**CAPÍTULO 18.....254**

**TRABALHO FORMAL DA AGROINDÚSTRIA DE AÇÚCAR E ÁLCOOL: REGIÃO CENTRO SUL, SÃO PAULO E BRASIL**

Bruna Costa de Paula  
Amanda Rezzieri Marchezini

Adriana Estela Sanjuan Montebello  
Jerônimo Alves dos Santos  
Marta Cristina Marjotta-Maistro  
**DOI 10.22533/at.ed.81621090318**

**CAPÍTULO 19.....270**

**MARCAS REGIONAIS DE LATICÍNIOS: UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DE VALOR DO CONSUMIDOR DE PARNAÍBA – PI**

Fernanda Umbelina do Nascimento  
Mara Águida Porfírio Moura  
Kelsen Arcângelo Ferreira e Silva

**DOI 10.22533/at.ed.81621090319**

**CAPÍTULO 20.....287**

**O AMBIENTE NAS EXPERIÊNCIAS DE CONSUMO DE LUXO: O IMPORTANTE É TER CHARME!**

Diego Ribeiro Feitosa  
Maria de Lourdes de Azevedo Barbosa

**DOI 10.22533/at.ed.81621090320**

**CAPÍTULO 21.....302**

**O MODELO SLOW FASHION DE PRODUÇÃO DE VESTUÁRIO: ANÁLISE DA PRODUÇÃO ACADÊMICA NO PERÍODO DE 2008 A 2016**

Marcia Meira Berti Fiorin  
Alyne Sehnem

**DOI 10.22533/at.ed.81621090321**

**CAPÍTULO 22.....315**

**CRIAÇÃO DE VALOR COMPARTILHADO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

Keully Cristynne Aquino Diógenes  
Sérgio Henrique Arruda Cavalcante Forte

**DOI 10.22533/at.ed.81621090322**

**CAPÍTULO 23.....329**

**DINÂMICA DO MERCADO IMOBILIÁRIO NO EIXO DA RODOVIA EMANUEL PINHEIRO EM CUIABÁ-MT**

Aléxia Gabrielle Pinheiro Oliveira  
Sônia Regina Romancini

**DOI 10.22533/at.ed.81621090323**

**CAPÍTULO 24.....341**

**II SEMINÁRIO DE DESENVOLVIMENTO ECONOMICO E GOVERNANÇA DE TERRAS REGISTRO**

José de Arimatéia Barbosa

**DOI 10.22533/at.ed.81621090324**

<b>CAPÍTULO 25</b> .....	<b>357</b>
A IMPORTÂNCIA DAS NOVAS TECNOLOGIAS PARA AS ORGANIZAÇÕES: UMA ANÁLISE BIBLIOGRÁFICA	
Fernanda Gomes de Lima	
Priscilla de Lima Alves	
Sheise Anne Cruz	
Wanilce do Socorro Pimentel do Carmo	
<b>DOI 10.22533/at.ed.81621090325</b>	
<b>CAPÍTULO 26</b> .....	<b>369</b>
TOWARDS A SERVICE INNOVATION CAPABILITIES MODEL	
Rafael Toassi Crispim	
Paulo Antônio Zawislak	
<b>DOI 10.22533/at.ed.81621090326</b>	
<b>CAPÍTULO 27</b> .....	<b>389</b>
PROJETOS PÚBLICOS PARA INCLUSÃO DIGITAL DE MICRO E PEQUENAS EMPRESAS NO BRASIL	
Aline Cristina Helfenstein	
Débora Fernandes de Souza Mendes	
Douglas Fernando Batista Neis	
Elielza Camargo Souza	
Flávio de São Pedro Filho	
Rafael Vicente Martins dos Reis	
Ronaldo Helfenstein	
<b>DOI 10.22533/at.ed.81621090327</b>	
<b>SOBRE O ORGANIZADOR</b> .....	<b>409</b>
<b>ÍNDICE REMISSIVO</b> .....	<b>410</b>



# CAPÍTULO 1

## A EVOLUÇÃO DO CAMPO DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA

Data de aceite: 01/03/2021

Data de submissão: 04/12/2020

### **Nairana Radtke Caneppele**

Programa de Pós-graduação em Administração  
(PPGA)  
Universidade Nove de Julho (UNINOVE)  
São Paulo – SP  
<http://lattes.cnpq.br/2219629318094558>,  
<https://orcid.org/0000-0002-4928-7300>

### **Enise Barth**

Programa de Pós-Graduação em  
Desenvolvimento e Políticas Públicas (PPDPP)  
Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS)  
Programa de Pós-Graduação em  
Administração (PPGA)  
Universidade Federal de Santa Catarina  
(UFSC)  
Chapecó – SC  
<http://lattes.cnpq.br/8595254594395571>,  
<https://orcid.org/0000-0002-2542-3283>

### **Luiz Cláudio Dib Binato**

Doctorado en Administración  
Universidad Nacional de Misiones - Facultad de  
Ciencias Económicas  
São Paulo - SP  
<http://lattes.cnpq.br/3715213244818515>

**RESUMO:** O objetivo deste estudo foi definir quais foram as mudanças paradigmáticas e escolas de pensamento que se desenvolveram no período de 2000 até 2019 no campo do comportamento organizacional. Para tanto, realizou-se um estudo bibliométrico utilizando a técnica de cocitação. A seleção da amostra foi

realizada por meio de palavras-chave descritas na base *Web of Science*, sendo elas “*organizational behavior*”, “*individual level*” e “*performance*”, as quais retornaram uma amostra de 868 artigos. A busca foi refinada por aqueles artigos que se enquadravam nas categorias *management or business*, sendo somente artigos publicados em inglês. O ponto de corte foi 2000, pois verificou-se um número crescente de publicações neste ano. Considerando os dados da Análise Fatorial Bibliométrica (AFE), dos parâmetros de rede, bem como o levantamento bibliográfico desenvolvido, os resultados permitem inferir que a base de conhecimento mais influente do campo que reflete nas pesquisas classificou-se em três fatores. Esses fatores foram denominados de Noção Interacionista do Comportamento Organizacional, Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO) e Comprometimento Organizacional sob a Ótica da Troca Social. As pesquisas sobre o comportamento organizacional devem, portanto, ser aplicadas e analisadas com um foco multinível para que os modelos de construções possam ser medidos com confiabilidade e concordância.

**PALAVRAS - CHAVE:** Comportamento Organizacional – Indivíduo - Grupo - Sistema - Desempenho.

### THE EVOLUTION OF THE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR FIELD: A BIBLIOMETRIC ANALYSIS

**ABSTRACT:** The objective of this study was to define what were the paradigmatic changes and schools of thought that developed between 2000

and 2019 in the field of organizational behavior. For this, a bibliometric study was carried out using the cocitation technique. The sample was selected using keywords described in the Web of Science database, which are “organizational behavior”, “individual level” and “performance”, which returned a sample of 868 articles. The search was refined by those articles that fell into the management or business categories, with only articles published in English. The cutoff point was 2000, as there was an increasing number of publications this year. Considering the data from the Bibliometric Factor Analysis (AFE), the network parameters, as well as the bibliographic survey developed, the results allow to infer that the most influential knowledge base of the field that reflects in the research was classified in three factors. These factors were called the Interactionist Notion of Organizational Behavior, Organizational Citizenship Behaviors (CCO) and Organizational Commitment from the perspective of Social Exchange. Research on organizational behavior must therefore be applied and analyzed with a multilevel focus so that building models can be measured with reliability and agreement.

**KEYWORDS:** Organizational Behavior - Individual - Group - System - Performance.

## 1 | INTRODUÇÃO

As organizações são sistemas multiníveis, que integram processos que podem ocorrer nos níveis individual, grupal e organizacional (KLEIN; KOZLOWSKI, 2000). O comportamento organizacional é o campo de conhecimento que avalia o estudo sistemático do comportamento dos indivíduos e dos grupos nas organizações, os quais fazem parte de estruturas que resulta da confluência de saberes de diferentes áreas disciplinares que influenciaram a consolidação do campo tais como a psicologia, a sociologia, a antropologia, a ciência política e a economia (DE AZEVEDO SOBRAL; MANSUR, 2013).

As primeiras tentativas para delimitar o campo de comportamento organizacional surgiram no final da década de 60. Pugh (1966) definiu como o estudo da estrutura e do funcionamento de organizações e do comportamento de grupos e indivíduos dentro delas. Na década de 70, Pheysey, Payne e Pugh (1971) apresentam um dos primeiros esquemas conceituais com quatro níveis de análise: indivíduos, equipes ou grupos de trabalho, departamentos ou outros pequenos setores organizacionais e a organização como um todo. Em 1979 esse campo ganhou espaço quando a *Annual Review of Psychology* começou a publicar periodicamente revisões sobre a evolução do tema. Estudiosos como Staw (1984), Mowday e Sutton (1993), O’Reilly (1991) e Rousseau (1997) se destacaram buscando a consolidação e independência do campo.

As rápidas e irreversíveis mudanças ocorridas no mundo do trabalho têm influenciado as pesquisas neste campo. Essas mudanças refletem, sobretudo, a maneira como os construtos de interesse são definidos e mensurados os quais são importantes para a avaliação das ações que têm se voltado para a implementação e institucionalização de novas tecnologias, cultura e práticas organizacionais (Rousseau, 1997).

Fruto da multidisciplinaridade das suas influências, o campo possui uma temática bastante abrangente, porém ainda representa uma pequena parcela das publicações

em estudos organizacionais (DE AZEVEDO SOBRAL; MANSUR, 2013). O desafio é não pensar micro nem macro, mas pensar micro e macro, propondo princípios que possibilitem uma compreensão mais integrada dos fenômenos revelados entre níveis nas organizações (KLEIN; KOZLOWSKI, 2000). Sendo assim, a pergunta que este estudo procura responder é: qual é a base de conhecimento mais influente do campo do comportamento organizacional que reflete nas pesquisas de hoje?

A teoria organizacional contemporânea assume uma perspectiva bem mais ampla das organizações, que são vistas como sistemas abertos, diferente da administração clássica que considera as organizações como um sistema fechado, essa mudança é resultado das significativas transformações em seu comportamento. As mudanças sugerem novas formas de organizar e conduzir as organizações, seja em termos de estratégia ou gestão, seja na administração com maior propensão ao risco e tolerância à ambiguidade, buscando sempre o aumento do desempenho (GUPTA; GOVINDARAJAN, 1982).

Para que os estudos futuros neste campo possam trazer resultados com novas lentes sobre os fenômenos que envolvem o campo do comportamento organizacional, contribuindo com esse importante debate, o objetivo deste artigo foi definir quais foram as mudanças paradigmáticas e escolas de pensamento que se desenvolveram no período de 2000 até 2019. Para tanto, foi desenvolvido um estudo bibliométrico utilizando a técnica de cocitação.

O presente artigo está estruturado em cinco seções. Iniciando com a introdução, a qual apresenta a contextualização da temática sobre o comportamento organizacional e a sua trajetória para consolidação como um campo de pesquisa. Em seguida, é apresentado o referencial teórico sobre métodos bibliométricos e concepções de comportamento organizacional. Na seção seguinte são descritos os procedimentos metodológicos utilizados. Em função da limitação de páginas, os resultados bibliométricos, a AFE, a rede e as métricas da rede, bem como as referências estão apresentados no Apêndice 1 através do link disponível na seção de resultados. Por fim, são sumarizadas as contribuições do estudo e os desafios para estudos futuros.

## **2 | ANÁLISE DAS PUBLICAÇÕES SOBRE O COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL UTILIZANDO O MÉTODOS BIBLIOMÉTRICOS**

O campo do comportamento organizacional tem sua base epistemológica funcionalista e é considerado com base metodológica frágil, com predominância de estudos de caso ilustrativos de teorias já bem estabelecidas (CALDAS; TINOCO, 2004). Esse campo busca o entendimento de como as pessoas compartilham ideias que podem contribuir para o conhecimento da dinâmica de grupo. Nesse compartilhamento um fator importante são as emoções, observadas no nível individual, que através do contágio emocional, são absorvidas pelos grupos (BARSADE, 2002; BRIEF; WEISS, 2002).

Esse campo é definido como uma área de investigação sobre a influência dos

indivíduos, grupos e estrutura organizacional exercem sobre o comportamento dentro das organizações (ROBBINS, 1999). O qual busca prever, explicar, compreender e modificar o comportamento humano no ambiente empresarial (WAGNER; HOLLENBECK, 1999).

A proposta de Robbins (1999) para os estudos do comportamento organizacional define que a análise no nível individual deve averiguar as variáveis biográficas, de personalidade, valores, atitudes e habilidades, pois elas influenciam os processos psicológicos de percepção, motivação e aprendizagem individuais que, por sua vez, afetam o processo de tomada de decisão individual. A análise sobre grupos de trabalho é representada no modelo por interações bidirecionais entre os processos de tomada de decisão grupal, comunicação, liderança, conflito, poder, política, estrutura de grupo e equipes de trabalho. Para analisar organização como um todo, o autor relaciona temas como cultura, políticas e práticas de recursos humanos, estrutura e dimensionamento da organização, bem como tecnologia e dimensionamento do trabalho.

Neste artigo foi possível identificar outras definições e propostas para a análise do comportamento organizacional, as quais podem ser consideradas a base teórica do tema. Os métodos bibliométricos revelam a estrutura de um campo de maneira diferente da classificação das revisões tradicionais da literatura (ZUPIC; ČATER, 2015). São considerados como uma medida da ciência com o propósito de catalogar, classificar e quantificar o conhecimento em uma determinada disciplina (BROADUS, 1987; FERREIRA; STOROPOLI; SERRA, 2014).

A importância deste método está relacionada ao auxílio que este tipo de pesquisa proporciona aos alunos que buscam referências sobre o tema (SERRA; FERREIRA; GUERRAZZI; SCACIOTTA, 2018). Contando com o auxílio de ferramentas de análise matemática e estatística já existentes, permitindo minimizar a subjetividade inerente ao conhecimento em determinada área, assunto ou tema sendo possível mensurar os índices de produção e disseminação do conhecimento científico (GUEDES; BORSCHIVER, 2005; DIODATO, 1994; ARAÚJO, 2006).

Esse método de pesquisa permite aos pesquisadores identificar as tendências e o crescimento do conhecimento em uma área, prever a produtividade de autores individuais, organizações e países, identificar as revistas do núcleo de uma disciplina, estudar a dispersão e a obsolescência da literatura científica, medir o grau e padrões de colaboração entre autores e analisar os processos de citação e cocitação (VANTI, 2002). Também proporciona medir o crescimento de determinadas áreas e o surgimento de novos temas, avaliar os aspectos estatísticos da linguagem, das palavras e das frases, prever as tendências de publicação, mensurar a cobertura das revistas secundárias, identificar os usuários de uma disciplina. Os estudos bibliométricos podem usar várias técnicas tais como coocorrência, cocitação e acoplamento bibliográfico e que avaliam a relevância e influência científica.

### 3 I PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste estudo foi adotado o método bibliométrico que se constitui numa técnica quantitativa e estatística que tem como finalidade medir os índices de produção e disseminação do conhecimento científico. Esse método possui como técnica a análise de cocitação, a qual foi utilizada neste estudo, o pareamento e a coocorrência para analisar os dados.

A técnica de cocitação foi adotada nesta investigação, pois a mesma permite medir com que frequência um par de artigos é citado em conjunto, é uma medida que muda ao longo do tempo conforme o campo evolui, por isso é útil para detectar mudanças paradigmáticas e escolas de pensamento (ZUPIC; ČATER, 2015; MCCAIN, 1990). Esse método reflete a influência passada do campo de pesquisa relacionado ao impacto das publicações, representando a base de conhecimento do campo. A análise de citação é geralmente usada junto com a análise de cocitação, pois ambas usam as referências de um trabalho. Os trabalhos mais influentes são mais citados e realizam mais contribuições para o tema (MCCAIN, 1990).

Os dados coletados são de fonte secundária por se tratar de uma pesquisa bibliométrica. A base de dados escolhida foi a Web of Science, uma plataforma referencial de citações científicas, com mais de 20.000 revistas acadêmicas de alta qualidade revisadas por pares e publicadas em todo o mundo, e mais de 190.000 processos de conferências. Esse estudo é baseado em periódicos internacionais.

A seleção da amostra realizou-se por meio de palavras-chave descritas na base *Web of Science*, sendo elas “*organizational behavior*”, “*individual level*” e “*performance*”, as quais retornaram uma amostra de 868 artigos do período compreendido entre 2000 a 2019. A busca foi refinada por aqueles artigos que se enquadravam nas categorias *management or business*, sendo somente artigos publicados em inglês. O ponto de corte foi 2000, pois verificamos um número crescente de publicações neste ano.

Com o software Bibexcel (PERSSON; DANELL; SCHNEIDER, 2009), foi preparada uma matriz de correlação de Pearson, usada como entrada para a Análise Fatorial Exploratória (AFE) conduzida com SPSS (versão 23). O princípio subjacente da AFE é que os artigos com aspectos conceituais comuns comporão o mesmo fator significando que os subcampos de pesquisa podem ser reconhecidos (WHITE, 2011; SHAFIQUE, 2013).

Foi utilizado o método de componentes principais, com rotação Varimax para extrair os fatores com normalização de Kaiser. Mantivemos apenas os artigos que tiveram carga fatorial  $\geq 0,50$  (LIN; CHENG, 2010; SHAFIQUE, 2013). O índice KMO avalia a adequabilidade da análise fatorial. São valores aceitáveis entre 0,5 a 1,0, no caso desta amostra o KMO foi de ,877 demonstrando que a AFE é aceitável. O teste de esfericidade de Bartlett é significativo, com  $p < 0,05$  ( $p = 0,000$ ), e a variância explicada de 64,1%. A solução ajustada reteve 49 artigos.

Para testar a robustez da análise, foi construído um diagrama de rede usando Ucinet (BORGATTI; EVERETT; JOHNSON, 2013) com a mesma matriz usada na AFE. Os fatores foram plotados pela análise de fatores na rede para permitir a visualização da relação entre os artigos dentro da rede. Os nomes dos fatores foram definidos a partir de uma análise detalhada do conteúdo de cada obra.

## **4 I APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Considerando os dados da AFE disponível na Tabela 1 do Apêndice 1, dos parâmetros de rede, bem como o levantamento bibliográfico realizado, esse tema possui grupos de pesquisa que tendem a compartilhar visões teóricas e metodológicas comuns, os quais refletem a influência passada e o impacto das publicações até hoje. Esses grupos foram denominados de a Noção Interacionista do Comportamento Organizacional, o Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO) e o Comportamento Organizacional sob a Ótica da Troca Social, os quais foram descritos e discutidos nesta seção.

Em função da limitação de páginas, os resultados bibliométricos, a AFE, a rede e as métricas da rede, bem como as referências estão apresentados no Apêndice 1 através do link: <<https://drive.google.com/file/d/1bZG3d9v45hLamkQz63UcKjLM5c6sFH/SN/view?usp=sharing>>. As referências utilizadas a partir destes resultados também estão apresentadas no mesmo Apêndice.

### **4.1 A noção interacionista do comportamento organizacional**

Os autores apresentados na AFE (Tabela 1 do Apêndice 1) que pertencem a esse fator concentraram-se em atributos individuais e de equipes para explicar o comportamento e atitudes no trabalho. Baseiam-se na noção interacionista de que o comportamento das pessoas no trabalho é o resultado combinado de efeitos de características pessoais e de contexto, incluindo neste último as suas características objetivas como o tamanho da equipe e da organização, e interpretativas sendo a natureza da liderança exercida na equipe e cultura organizacional.

Devido à natureza hierárquica inerente das organizações, os dados coletados nas organizações consistem em entidades que realizam interações. Neste caso os, indivíduos são inseridos em grupos de trabalho, grupos de trabalho são inseridos em departamentos, departamentos estão inseridos em organizações e organizações estão inseridas em ambientes (HOFMANN, 1997).

Essa noção interacionista também pode ser denominada de teoria organizacional multinível, considerada uma promessa para melhorar a compreensão comportamento organizacional, a qual apresenta crescente número de publicações com diferentes maneiras de conceituar e medir construções multiníveis. Existe um histórico de negligência dos efeitos do contexto da organização em que o comportamento individual ocorre. Compreendendo

que as organizações são hierarquicamente sistemas alinhados, negligenciar a estrutura desses sistemas é desenvolver modelos incompletos e mal especificados (KLEIN & KOZLOWSKI, 2000B).

Nestes sistemas alinhados, equipes são unidades multitarefa que executam vários processos simultaneamente e sequencialmente para orquestrar tarefas direcionadas a objetivos. Os processos interpessoais ocorrem ao longo dos episódios com regularidade e são os tipos de fatores que podem reunir ou atrapalhar as equipes a qualquer momento. Falhas nas relações interpessoais podem arruinar as estratégias organizacionais, ou podem levar a uma falha no monitorar de colegas de equipe ou outros tipos de falhas de coordenação. Assim, os processos interpessoais podem funcionar como um atributo ou responsabilidade durante os episódios de realização de objetivos organizacionais (MARKS, MATHIEU & ZACCARO, 2001).

Ao avaliar estudos que buscam compreender as equipes no ambiente de trabalho, Mathieu, Maynard, Rapp e Gilson (2008) realizam uma crítica afirmando que muitos estudos de composição de equipes podem ser aqueles de conveniência, onde os pesquisadores tinham medidas de diferenças individuais disponíveis e procuravam utilizar para algo interessante. Para os autores, o correto é compreender o desenvolvimento da construção de equipes com um viés que vai além de uma simples agregação de atributos de indivíduos, os quais estão inseridos em um ambiente que não é estático. Sendo assim, é necessário compreender a composição dinâmica de equipes como uma combinação complexa de atributos de membros, os quais possuem desejo desse desenvolver. Embora alguns pesquisadores tenham reconhecido que os indivíduos geralmente pertencem a múltiplos equipes simultaneamente há pouca pesquisa dedicada a como isso influencia equipes ou indivíduos.

Pesquisas demonstram que o desempenho de um indivíduo é previsto por sua auto eficácia, responsabilidades não relacionadas ao trabalho e percepções de que seu desempenho é percebido pelo seu líder que é carismático. Embora essa relação em nível individual entre percepções de carisma e desempenho possa se manter dentro das equipes, é possível que a relação de liderança e desempenho carismáticos em nível de equipe seja neutra e não significativa. Esse é um exemplo de desafios que uma análise multinível proporciona aos pesquisadores, pois em um caso desses torna-se necessário verificar se os dados devem ser coletados em nível individual ou agregar os dados ao nível da equipe (KLEIN; KOZLOWSKI, 2000a). Weick (1998) ilustra essa possibilidade utilizando o exemplo da orquestra. Para o autor, os membros da orquestra podem ser todos músicos habilidosos, mas, mesmo assim, podem parecer ruins quando tocam juntos.

As construções coletivas, as quais também fazem parte da teoria organizacional multinível podem ser descritas em termos de sua estrutura e função. Estrutura emerge da interação e pode, com o tempo, influenciar os sistemas de interação. Funções representam as saídas causais de construções e fornecem um mecanismo para integrar construções entre

níveis. Não são formas mutuamente exclusivas, estrutura não exclui uma consideração de função, mas ambas estão relacionadas a questões associadas com construções coletivas que fazem parte de multiníveis e fenômenos organizacionais. Ao analisar multiníveis é preciso considerar que existe uma variedade de habilidades diferentes presente nos grupos no trabalho, logo, todos os membros devem ser qualificados, mas em áreas diferentes (MORGESON; HOFMANN, 1999). Com relação a aplicação em investigações, torna-se necessário um entendimento dos problemas teóricos e estatísticos que surgem nessas análises, os quais são essenciais para uma interpretação válida dos resultados (KLEIN; KOZLOWSKI, 2000a).

Se metade dos membros de uma equipe descrever seu líder de equipe com alto carisma, enquanto os demais membros da equipe descreverem o líder de equipe com baixo carisma, a média das classificações dos membros da equipe não descreverá nenhum dos membros da equipe. Além disso, a média das classificações de desempenho individuais dos membros da equipe pode não constituir uma medida eficaz do desempenho da equipe, os membros da equipe podem ter um bom desempenho como indivíduos, mas, no entanto, funcionam mal como uma equipe unida (JAMES; DEMAREE; WOLF, 1984). No entanto, se um pesquisador iniciar com o indivíduo como a unidade de análise e deseja avaliar o acordo perceptivo entre os indivíduos, então o apropriado o nível de análise indivíduo. Demonstra-se então que as estimativas de concordância com base nas pontuações médias dos grupos é incorretamente interpretado como aplicável à concordância perceptiva entre indivíduos (JAMES, 1982).

A especificação de modelos de composição adequados é um componente crítico da boa pesquisa multinível. Uma tipologia de modelos de composição é proposta para fornecer uma estrutura para organizar, avaliar e desenvolver construções e teorias em vários níveis pesquisa. Modelos de composição especificam as relações funcionais entre fenômenos ou construções em diferentes níveis de análise (por exemplo, nível individual, nível de equipe, nível organizacional) que referencia essencialmente o mesmo conteúdo, mas que são qualitativamente diferentes em diferentes níveis. Sem modelos de composição adequados, os pesquisadores não tem declarações claras e ligações entre conceitos definições de construções e operacionalizações. Além disso, não é possível definir uma base conceitual para o uso de dados coletados em um nível, por exemplo, individual, para operacionalizar uma construção em outro nível, por exemplo, grupo (CHAN, 1998).

Fatores estruturais e interpessoais foram utilizados para explicar alternativas para a eficácia da equipe (EDMONDSON, 1999) e design de trabalho, interdependência, composição, contexto e processo (CAMPION; MEDSKER; HIGGS, 1993). Edmondson (1999) adotou uma perspectiva integrativa, na qual as características estruturais e interpessoais influenciam aprendizado e desempenho em equipe. Para o referido autor, a segurança psicológica é um mecanismo que ajuda a explicar como os fatores estruturais, apoio ao contexto e treinamento de líderes de equipe, influenciam resultados comportamentais



e de desempenho. Mas, é provável que a necessidade de aprendizado nas equipes de trabalho tornar-se cada vez mais exigida em função das mudanças organizacionais e a complexidade que se intensifica.

Os ambientes de trabalho exigem comportamento de aprendizagem para entender o que está acontecendo e como agir. Em função das incertezas, existem mais mudanças e menos segurança no emprego, equipes estão em posição de fornecer uma fonte importante de segurança psicológica para o trabalho individual (CHEN; KIRKMAN; KANFER; ALLEN; ROSEN, 2007). Para os autores, existem evidências empíricas para a viabilidade de um modelo multinível integrativo de liderança, empoderamento e desempenho em equipes. Isso demonstra a utilização de mecanismos multiníveis pelos quais os comportamentos dos líderes afetam o desempenho individual e da equipe.

Outra perspectiva possibilitou a análise das ações líderes externos, as responsabilidades de produção/serviço atribuídas às equipes, baseadas em políticas de recursos humanos e a estrutura social das equipes trabalharam para melhorar experiências de capacitação da equipe de funcionários. Equipes mais capacitadas também foram mais produtivas e proativas que as equipes menos capacitadas e com níveis mais altos de clientes serviço, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional e de equipe. Esse resultado demonstram que os efeitos da implementação da equipe de trabalho na eficácia organizacional estão isolados salvo se os gerentes desenvolverem experiências de empoderamento para suas equipes de trabalho (KIRKMAN; ROSEN, 1999).

Para Schneider (1987), as organizações são as funções dos tipos de pessoas e essas pessoas existem em funções de um ciclo atração-seleção-atrito. Esse ciclo proporciona o entendimento das organizações e das causas das estruturas, processos e tecnologia das organizações. Para o autor, as organizações são as pessoas e as pessoas fazem o lugar.

Por não entender as organizações como as pessoas, alguns estudiosos tentaram:

- Mudar as organizações mudando suas estruturas e processos quando eram as pessoas que precisavam mudar. Com mudanças nas pessoas, as mudanças necessárias na estrutura e no processo ocorrerão.
- Ajudaram as organizações a declinar implementando sistemas de seleção que possam restringir ainda mais a variedade de sua capacidade adaptativa.
- Aceitaram interpretações situacionistas de atitudes claramente psicológicas, fenômenos como atitudes no trabalho, clima organizacional e liderança, também a ideia de que formas organizacionais e funções são determinadas por fenômenos fora dos atributos dos indivíduos, pelo determinismo ambiental.
- Erroneamente, aceitaram a ideia de que personalidade e interesse não são medidas úteis. Essas ações fizeram pensar que os processos organizacionais e estruturas são as causas das atitudes, sentimentos, experiências, significados e comportamentos que são observados. Isso atribuí a causa não as pessoas, mas aos sinais de sua existência na organização: estruturas, processas, e tecnologia (SCHNEIDER, 1987).

A partir da estrutura de atração-seleção-atrito (SCHNEIDER, 1987) e a socialização,

George (1990) verificou que o afeto individual era consistente dentro dos grupos, sugerindo que o tom afetivo de um grupo é uma construção significativa. Níveis característicos da personalidade características afetividade positiva e afetividade negativa dentro dos grupos foram positivamente associadas à tons afetivos positivos e negativos dos grupos, respectivamente. Além disso, o tom afetivo de um grupo estava relacionado a comportamentos de grupo. Mais especificamente, o tom afetivo negativo de um grupo estava negativamente relacionado à extensão em que o grupo se envolveu em comportamento pró-social. Bliese (2000) também identificou implicações para agregação e análise de dados utilizando os contratos dentro do grupo, a não independência e a confiabilidade.

Outro constructo que foi testado por Drexler (1977) forneceu ao autor a conclusão de que uma considerável proporção da variação nas percepções do clima é explicada por associação organizacional, ou seja, indivíduos no mesmo ambiente tendem a concordar com as percepções do clima. Assim, a associação organizacional pode ser avaliada levando em consideração a perspectiva do processamento de informações sociais que enfatiza os efeitos do contexto e as consequências de escolhas passadas, em vez de predisposições individuais e processos racionais de tomada de decisão (SALANCIK; PFEFFER, 1978).

A perspectiva do processamento de informações sociais leva em consideração que quando um indivíduo desenvolve declarações sobre atitudes ou necessidades, ele utiliza informações sociais, referentes ao comportamento passado e sobre o que os outros pensam. Assim, o processo de atribuição de atitudes ou necessidades do comportamento é afetado pelos processos de comprometimento, pela saliência e relevância da informação e pela necessidade de desenvolver racionalizações socialmente aceitáveis e legítimas para ações. Atitudes e declarações de necessidade, bem como caracterizações de empregos, são afetados por influência de informações sociais (SALANCIK; PFEFFER, 1978).

O contágio emocional também é uma forma de processar informações sociais, pois ele ocorre em equipes na medida em que muda o humor das pessoas e serve como informação afetiva, as pessoas são indutores de humor andando, influenciando continuamente a humores e, em seguida, os julgamentos e comportamentos dos outros. Sendo assim, o contágio emocional não influencia apenas o humor das pessoas em grupo, mas, é importante para a vida em grupo, pois influencia a dinâmica tanto para aspectos positivos, quanto negativos (BARSADE, 2002).

Avaliando os constructos apresentados até o momento, observa-se que o impacto do contexto no comportamento organizacional não é suficientemente reconhecido ou apreciado em algumas pesquisas. O contexto deve ser compreendido como oportunidades situacionais e restrições que afetam a ocorrência e o significado do comportamento organizacional bem como relações funcionais entre variáveis, podendo ser ela uma análise da prática e outra psicológica (JOHNS, 2006).

No campo do comportamento organizacional existe uma divisão com relação aos tipos de pesquisas, pois pesquisadores qualitativos buscam o contexto e pesquisadores

quantitativos supostamente estudam fenômenos genéricos. No entanto, alguns pesquisadores qualitativos focam no contexto que não conseguem reconhecer fenômenos universais, com a consequência dos conceitos em normas sociais. Inversamente, alguns pesquisadores quantitativos parecem buscar resultados que possam ser generalizáveis (JOHNS, 2006). O comportamento organizacional necessita ser avaliado utilizando o contexto para que possam melhorar a compreensão da vida no trabalho.

## 4.2 Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO)

A cidadania organizacional é um comportamento que não faz parte das exigências funcionais de um cargo, são ações informais que auxiliam a criação do funcionamento eficaz da organização. A expressão Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO) foi empregada pela primeira vez por Bateman e Organ (1983) e Smith, Organ e Near (1983) e foi conceituada por Organ (1988) como o comportamento individual discricionário, não direto ou explicitamente reconhecido pelo sistema formal de recompensas e que no seu conjunto promove o eficaz funcionamento da organização. Logo, o comportamento não é um requisito obrigatório da função ou da descrição do cargo, é uma questão de escolha pessoal, de modo que sua omissão não seja punida.

Esses comportamentos beneficiam imediatamente e indiretamente indivíduos específicos contribuindo para o bem-estar de todos e das organizações (WILLIAMS & ANDERSON, 1991). Pesquisas que abordam os CCOs tem expandido do campo do comportamento organizacional para uma variedade de domínios e disciplinas.

Por fazer parte de um campo do comportamento organizacional para uma variedade de domínios e disciplinas, os CCOs são considerados uma categoria de desempenho importante nas organizações, porém não é facilmente explicado. Esses comportamentos compreendem uma dimensão do funcionamento individual e de grupo que revela que a cooperação se refere a algo diferente de produtividade, a qual é considerada uma função da ordem formal ou econômica da organização. Já a cooperação serve para fins de manutenção, para manter o equilíbrio interno, é produto da organização informal, a qual pode ser influenciada tanto pela qualidade da experiência de trabalho e por convênios sociais anteriores (SMITH; ORGAN; NEAR, 1983).

Os CCOs são indiretos e incertos em comparação com contribuições mais formais, tais como alta produtividade, excelência técnica ou soluções inovadoras, mesmo assim são consideradas influenciadoras de avaliações de desempenho. Se estivessem vinculados ao sistema formal de recompensa, os CCOs teriam maior probabilidade de acontecer (ORGAN, 1997).

Organ e Ryan (1995) realizaram uma revisão meta-analítica de preditores atitudinais e disposicionais do CCO. Para os autores, a relação entre satisfação no trabalho e o CCO é mais forte do que entre satisfação e desempenho em funções, pelo menos entre grupos não gerenciais e não profissionais. Outras medidas de atitude como justiça percebida,

comprometimento organizacional e apoio ao líder se correlacionam com o CCO no mesmo nível da satisfação. As medidas disposicionais não se correlacionam tão bem com o CCO.

A definição de CCO evoluiu para ser mais consistente com o desempenho contextual, com uma construção agregada, mas pode haver razões práticas para considerar separadamente as dimensões comportamentais, assim como a quantidade e qualidade do desempenho do grupo de trabalho (PODSAKOFF; AHEARNE; MACKENZIE, 1997; LEPINE; EREZ; JOHNSON, 2002). São diversos os comportamentos identificados, os quais se sobrepõem e podem ser divididos em sete categorias: desportivismo (ORGAN, 1990), lealdade (ORGAN; PODSAKOFF; MACKENZIE, 2005), consciência (ORGAN; PODSAKOFF; MACKENZIE, 2005), altruísmo (ORGAN; PODSAKOFF; MACKENZIE, 2005), autodesenvolvimento (VAN DYNE; GRAHAM, 1994), obediência (PODSAKOFF et al., 2000) e virtude cívica (PODSAKOFF et al., 2000).

Os CCOs estão relacionados a vários resultados em nível individual, incluindo classificações gerenciais de desempenho dos funcionários, decisões de alocação de recompensa e vários outros critérios. Além disso, os CCOs foram considerados relacionados a vários resultados em nível organizacional também, por exemplo, produtividade, eficiência, redução de custos, satisfação do cliente e rotatividade no nível da organização. De um modo geral, no nível individual, os CCOs foram positivamente relacionados às classificações de desempenho dos funcionários e a decisões de alocação de recompensa e negativamente relacionadas ao funcionário intenções de rotatividade dos funcionários, rotatividade real e absenteísmo, enquanto que no nível da unidade, estavam positivamente relacionados a uma variedade medidas de eficácia organizacional, por exemplo, produtividade, eficiência e lucratividade, também satisfação do cliente e negativamente relacionados custos e rotatividade em nível da organização (PODSAKOFF; WHITING; PODSAKOFF; BLUME, 2009).

Consequentemente, a relação com o nível individual e organizacional, faz com que os CCOs se relacionem a uma variedade de medidas de desempenho organizacional, pois fornece suporte para medidas de eficácia organizacional. É necessário levar em consideração que lucratividade é influenciada não apenas pelos comportamentos dos funcionários, mas também por fatores econômicos e de mercado fora do controle do funcionário (ORGAN, 1988; PODSAKOFF; WHITING; PODSAKOFF; BLUME, 2009).

Assim, se faz necessária a análise das diferentes partes dentro da organização. O apoio do líder pode funcionar como modelo para certas formas de CCOs ou pode provocar esse comportamento como reciprocidade no intercâmbio social (SMITH; ORGAN; NEAR, 1983). Outro exemplo são os resultados da área de Recursos Humanos, os quais influenciam a eficácia organizacional e não o contrário. Os CCOs influenciam a lucratividade, pois a satisfação dos funcionários influencia a satisfação dos clientes (KOYS, 2001).

Os efeitos dos comportamentos transformadores dos líderes nos CCOs também é um exemplo válido, os quais são indiretos, na medida em que são mediados pela confiança dos

seguidores em seus líderes. A liderança transformacional é de natureza multidimensional e possui pelo menos seis comportamentos-chaves, sendo eles a identificação e articulação de uma visão, o fornecimento de um modelo apropriado, a promoção de aceitação das metas do grupo, as expectativas de alto desempenho, o fornecimento do suporte individualizado e o estímulo intelectual (PODSAKOFF; MACKENZIE; MOORMAN; FETTER, 1990).

Embora não seja possível afirmar que os desafios dos CCOs podem e, às vezes, contribuem para a sobrevivência da eficácia organizacional a longo prazo, correm riscos severos a curto prazo para o contexto social e psicológico que suporta o desempenho das tarefas se não observados (VAN DYNE; LEPINE, 1998). Os autores realizaram um estudo e analisaram dois tipos de respostas ativas, saída e voz. Para eles, a saída pode ser destrutiva para uma organização, enquanto a voz é construtiva. Afirmando isso levando em consideração que os funcionários podem optar por usar a criatividade como expressão de voz apenas quando perceberem que o desempenho criativo tem potencial para ser eficaz, pois ideias novas e úteis podem ser produzidas e essas ideias serão apoiadas por outros membros da organização (VAN DYNE; LEPINE, 1998).

Em troca do apoio da organização, os funcionários tornam-se afetivamente comprometidos e menos propensos a sair, gerando um relacionamento de alta qualidade com seus superiores, resultando em um bom desempenho. Logo, o suporte organizacional percebido será positivamente relacionado a classificações de desempenho e de CCOs (WAYNE; SHORE; LIDEN, 1997). Portanto, conforme descrito neste fator, são vários e por vezes invisíveis os fatores que influenciam no comportamento das organizações.

### **4.3 Comprometimento organizacional sob a ótica da troca social**

Existe um progresso substancial identificado no sentido de compreender a natureza do desempenho do trabalho com o desenvolvimento de uma ampla gama de novas construções em resposta à crescente interdependência e incerteza que existem no ambiente interno e externo das organizações (GRIFFIN; NEAL; PARKER, 2007). Essas organizações são formadas por indivíduos que podem ser proativos e engajados ou passivos e alienados, em grande parte, em função das condições sociais em que se desenvolvem e atuam (RYAN; DECI, 2000). Os resultados identificados neste fator favorecem a extensão e a integração de fatores individuais e teorias calculativas do comprometimento organizacional em uma abordagem de troca social (EISENBERGER; FASOLO; DAVIS-LAMASTRO, 1990).

Em uma equipe com diferentes pessoas, alguns indivíduos têm uma inclinação para atividade e integração, mas também tem uma vulnerabilidade a passividade. As condições sociais podem aumentar ou diminuir uma característica muito positiva da natureza humana, a atividade natural e a curiosidade são motivações intrínsecas. Nesse sentido, desenvolver um ambiente com condições de apoio à autonomia e competências facilitada de maneira confiável, podem desenvolver os indivíduos, considerando que condições que controlam o comportamento e a eficácia prejudicam a expressão das equipes. A presença ou privação

relativa de apoios para necessidades psicológicas básicas, são capazes de diagnosticar fontes de alienação versus engajamento, e facilitam as realizações humanas aprimoradas e bem-estar (RYAN; DECI, 2000).

Para analisar a causa e efeito dos comportamentos dentro das organizações é necessário que os pesquisadores não façam o uso pesquisas transversais ou dados de fonte única. O viés do método pode ser descartado como uma explicação para muitos dos relacionamentos analisados dada a evidência de efeitos interativos que surgiram em muitos dos estudos realizados até o momento (EVANS, 1985). Uma pesquisa conduzida por Evans (1985) e denominada de Estudo de Monte Carlo demonstrou que a variação do método pode gerar interações artificiais, logo, as interações de artefatos não podem ser criadas, elas podem ser atenuadas. Os efeitos moderadores são tão difíceis de detectar que mesmo aqueles que explicam apenas 1 % da variância total devem ser considerados.

Uma crítica a utilização de determinados métodos também é realizada por Podsakoff e Organ (1986). Para os autores, os pesquisadores utilizam dados coletados de um instrumento de pesquisa, os quais são usados para coletar dados ao mesmo tempo dos mesmos participantes e isso pode ser um problema. Por exemplo, um método de pesquisa eletrônica pode influenciar os resultados para aqueles que podem não estar familiarizados com uma interface de pesquisa eletrônica de forma diferente do que para aqueles que possam estar familiarizados.

Ao aplicar uma pesquisa, é necessário compreender que parte da amostra poderá manter a consistência entre suas cognições e atitudes respondendo às perguntas dos pesquisadores de forma consistente e racional procurando similaridades nas perguntas feitas para produzir relacionamentos que, de outra forma, não existiriam no mesmo nível em contextos da vida real. Esse efeito de consistência poderá ser problemático nas situações em que os respondentes são solicitados a fornecer relatos de suas atitudes, percepções ou comportamentos (PODSAKOFF; ORGAN, 1986).

Com relação ao desenvolvimento do modelo conceitual, Baron e Kenny (1986) afirmam que os pesquisadores não devem usar os termos moderador e mediador de forma intercambiável, elaborando cuidadosamente, ambos conceitualmente e estrategicamente, as muitas maneiras pelas quais os moderadores e mediadores diferem. Também discutem as implicações conceituais e estratégicas de tornar uso de distinções em relação a uma ampla gama de fenômenos. Os autores instruem a utilização de procedimentos analíticos apropriados para fazer o uso mais eficaz da distinção entre moderador e mediador, ambos separadamente e em termos de um sistema causal mais amplo que inclua moderadores e mediadores. Ferramentas computacionais para interações de sondagem em regressão linear múltipla, modelagem multinível e análise de curvas latentes são apresentadas por Preacher, Curran e Bauer (2006) e as estratégias assintóticas e de reamostragem para avaliar e comparar efeitos indiretos em vários modelos de mediadores são definidos por Preacher e Hayes (2008).

Partindo para uma abordagem mais prática, Zhang e Bartol (2010) testaram mecanismos psicológicos que explicam os efeitos das tarefas e dos contextos sociais e suas interações com as diferenças individuais na criatividade dos indivíduos. Os autores demonstraram uma relação invertida em forma de U entre o engajamento do processo criativo e o desempenho geral do trabalho, um nível moderado de engajamento criativo facilitou o desempenho geral do trabalho. Os resultados demonstraram que capacitar os estilos de liderança participativa têm sido associados a motivação e criatividade intrínsecas. O engajamento do processo criativo examina mais detalhadamente como as ideias são desenvolvidas. Essa dinâmica única tem o potencial de envolver os dois participantes em um processo criativo que gera novas abordagens para identificação de problemas, esforços de pesquisa coleta e análise de dados, geração de soluções e implementação, pois o modelo teórico vincula o empoderamento da liderança à criatividade via várias variáveis intervenientes (ZHANG; BARTOL, 2010)

Scott e Bruce (1994) desenvolveram e testaram um modelo teórico em que a liderança e as relações de grupo de trabalho poderiam afetar o comportamento inovador individual em função dos atributos individuais de forma direta e indireta, através das percepções do clima. Dados de 172 engenheiros, cientistas e técnicos empregados na unidade de P&D de uma grande organização foram usados para testar um modelo de comportamento individual da inovação. Liderança, apoio à inovação, expectativa de papéis gerenciais, estágio de carreira e estilo sistemático de solução de problemas estavam relacionados ao comportamento individual da inovação. Consistente com a pesquisa sobre comportamento proativo em outros domínios, um tema emergente desses achados foi a importância dos custos e benefícios sociais associados ao comportamento proativo. O comportamento inovador foi parcialmente determinado pelas percepções da qualidade do relacionamento supervisor-subordinado. A extensão em que o clima organizacional é visto como favorável também previa um comportamento inovador. Por fim, foi encontrado um efeito para a amostra de técnicos, de modo que as expectativas da função gerencial previam inovação.

Os contextos organizacionais podem facilitar o desempenho criativo direcionando a atenção e a energia cognitiva dos funcionários para a geração de ideias novas e úteis. As equipes podem compartilhar seu conhecimento e experiência quando os funcionários se deparam com uma tarefa difícil e nova na qual soluções não estão prontamente disponíveis, logo, as expectativas de papel de um supervisor influenciavam positivamente o comportamento inovador dos subordinados (SCOTT; BRUCE, 1994). A interdependência em um contexto de trabalho determina em que medida as funções estão embutidos em um sistema social mais amplo, o que também pode determinar se os papéis de trabalho podem ser formalizados ou se emergem através comportamento adaptativo e proativo (GRIFFIN; NEAL; PARKER, 2007).

O engajamento e o empoderamento psicológico são definidos por Spreitzer (1995) como um estado psicológico que inclui quatro cognições inter-relacionadas: significado,

competência, autodeterminação e impacto. O significado refere-se ao ajuste percebido entre os valores e crenças do indivíduo e os requisitos de uma função de trabalho. Competência é auto eficácia relacionada ao trabalho de alguém. Autodeterminação é a autonomia sentida ao iniciar ações no trabalho. O impacto refere-se à capacidade de um indivíduo influenciar os resultados estratégicos, administrativos ou operacionais no trabalho.

Nesse sentido, analisando um processo de liderança e possível observar que existe um empoderamento influenciando os resultados do trabalho. Ou seja, o carisma pode fornecer um senso de significado que, por sua vez, poderia aumentar o compromisso organizacional. A estimulação intelectual deve influenciar a competência sentida dos subordinados e levar a um desempenho superior no papel. A consideração individualizada pode promover a autodeterminação e o impacto e resultar indiretamente em uma satisfação no trabalho mais intrínseca. As quatro cognições implicam em uma maneira ativa de querer moldar o papel e o contexto de trabalho de alguém, estando alinhada às conceituações populares de engajamento (SPREITZER, 1995).

A ideia de moldar o papel e o contexto de trabalho remetem a teoria do suporte organizacional a qual supõe que os funcionários personifiquem a organização quando observam até que ponto a organização valoriza suas contribuições e se preocupa com seu bem-estar, retribuindo esse apoio percebido com maior comprometimento, lealdade e desempenho. Com base nessas premissas, a teoria do suporte organizacional fornece uma abordagem geral para o papel da norma de reciprocidade nas relações empregado-empregador as quais incluem procedimentos organizacionais justos, apoio do supervisor, recompensas favoráveis, condições de trabalho que, conseqüentemente incluem maior comprometimento afetivo com o organização e desempenho aprimorado (RHOADES; EISENBERGER, 2002).

A teoria das trocas sociais, um dos paradigmas conceituais mais influentes nos estudos relacionados ao comportamento organizacional, é similar em sua abordagem a teoria do suporte organizacional. Compreendendo que o conceito de comportamento social é com base na troca, nesta teoria, as trocas não se limitam a bens materiais, mas também incluem valor simbólico, por exemplo, reconhecimento. Apesar de teóricos possuírem opiniões divergentes sobre essa teoria, eles convergem para a “essência” central desta teoria onde o intercâmbio social compreende ações contingentes às reações gratificantes de outros, que ao longo do tempo fornecer transações e relacionamentos mutuamente recompensadores (CROPANZANO; MITCHELL, 2005).

Em suma, a reciprocidade possui a função de contribuir para a estabilidade dos sistemas sociais e também induz tensões e mudanças quando leva indivíduos a estabelecer relações apenas ou principalmente com aqueles que podem retribuir, induzindo assim negligência das necessidades daqueles que não conseguem fazê-lo. Em uma organização, o conceito de reciprocidade deve ser analisado sob a ótica da sobrevivência e da exploração sendo ela um padrão de troca de gratificações mutuamente contingentes, uma crença



existencial ou popular, ou uma norma moral generalizada (GOULDNER, 1960).

## 5 | INTER-RELAÇÕES OBSERVADAS ENTRE OS TRÊS FATORES

Por ser um campo com influências multidisciplinares, o comportamento organizacional foi primeiramente observado com um viés que dava importância às influências do ambiente sobre a ação gerencial (DILL, 1958). Em seguida, alguns autores determinaram que o comportamento organizacional deveria ser determinado pelas ações do meio em que atuam (CHANDLER, 1962; EMERY; TRIST, 1965; DUNCAN, 1972; KATZ; KAHN, 1987).

Hannan e Freeman (1977) afirmaram que as organizações são selecionadas por serem mais aptas, Child (1972) e Salancik e Pfeffer (1978) preconizaram que os administradores adotam comportamentos e buscam entender seu ambiente e tomar decisões estratégicas que visam obter os recursos de que necessitam. Mas, outros autores sustentam que as pressões fazem com que, com o tempo, o comportamento das organizações, em um determinado ambiente, pareça igual, o que foi denominado de isomorfismo (ZUCKER, 1987; DIMAGGIO; POWELL, 2000).

Mesmo levando em consideração o isomorfismo que o ambiente proporciona, outros estudos evidenciaram que as organizações devem buscar modelos de comportamento que as permitam garantir a congruência entre a estrutura, a forma de condução e os fatores contingenciais internos e externos (MILES; SNOW, 1978; MILLIKEN, 1987; MILLER; DESS, 1993; MINTZBERG, 1995). Assim, a sua dinâmica precisa ser analisada sob a ótica das transações contínuas com o meio que o ampara, porque é a partir das interpretações dos fenômenos ambientais que a organização deverá adotar posturas de adaptação estratégica (KATZ; KAHN, 1987).

Os resultados deste estudo permitem inferir que a base de conhecimento mais influente do campo que reflete nas pesquisas foi classificada em três fatores que resultaram da AFE (Tabela 1 do Apêndice 1). Esses fatores foram denominados de A noção interacionista do comportamento organizacional, o Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO) e o Comprometimento organizacional sob a ótica da troca social e estão sintetizados e relacionados na Tabela 2.

	O que é?	O que observar?	Como avaliar?
<b>A Noção Intencionista do Comportamento Organizacional</b>	O comportamento das pessoas no trabalho é o resultado combinado de efeitos de características pessoais e de contexto, incluindo neste último as suas características objetivas como o tamanho da equipe e da organização, e interpretativas sendo a natureza da liderança exercida na equipe e cultura organizacional.	Os atributos individuais e de equipes para poder explicar o comportamento e atitudes no trabalho.	Utilizar o contexto para que possam melhorar a compreensão da vida no trabalho.
<b>Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO)</b>	É um comportamento individual discricionário, não direto ou explicitamente reconhecido pelo sistema formal de recompensas e que no seu conjunto promove o eficaz funcionamento da organização.	Não é um requisito obrigatório da função ou da descrição do cargo, é uma questão de escolha pessoal, de modo que sua omissão não seja punida.	Se o contexto social e psicológico que suporta o desempenho das tarefas. Os CCOs são considerados uma categoria de desempenho importante nas organizações.
<b>Comprometimento Organizacional sob a Ótica da Troca Social</b>	Refere-se ao comprometimento organizacional sob o foco de uma abordagem de troca social, pois as condições sociais podem aumentar ou diminuir uma característica muito positiva da natureza humana, a atividade natural e a curiosidade são motivações intrínsecas.	Os contextos organizacionais podem facilitar o desempenho dos indivíduos direcionando a atenção e a energia cognitiva para a geração de ideias novas e úteis.	Observado o intercâmbio social, o qual inclui as ações contingentes às reações gratificantes de outros, que ao longo do tempo fornecer transações e relacionamentos mutuamente recompensadores

Tabela 2. Síntese das relações observadas entre os três fatores

Fonte: Elaborado pelos autores.

A análise dos resultados possibilita concluir que as pesquisas sobre o comportamento organizacional devem ser aplicadas e analisadas com um foco multinível para que os modelos de construções possam ser medidos com confiabilidade e concordância. Foi possível identificar também, que as mudanças paradigmáticas aconteceram ao nível de análise do impacto de líderes na satisfação, comprometimento e eficácia dos indivíduos para o desempenho organizacional. Essas análises devem levar em consideração o empoderamento do contágio emocional, do contexto, da estrutura e da confiança do indivíduo para com o seu grupo e a organização, bem como a forma justa que resulta no reconhecimento dos seus saberes, habilidades e atitudes.

O processo de agregação de análise do comportamento organizacional pode gerar alta confiança no construto, validade e significância. Quando as pesquisas neste campo são realizadas sem essa terminar agregação de dados, o resultado são construções mal especificadas, análises defeituosas e generalizações defeituosas (CHAN, 1998;

## 6 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desempenho das organizações é gerado a partir das decisões tomadas, as quais são difíceis de reverter, pois envolvem o comprometimento de capital e de pessoal (CUSUMANO; MARKIDES, 2002). Logo, para que a tomada de decisão seja efetiva, o estudo do comportamento das organizações é importante, como também é preferível concentrar-se no ambiente e ter uma leitura, mesmo que aproximada, dos fatos a ter que se submeter às suas incertezas (MINTZBERG; AHLSTRAND; LAMPEL, 2000). As decisões que implicam em comportamentos a serem adotados pelas organizações são ainda mais importantes quando estão em um mercado altamente competitivo, fragmentado e com profundas mudanças (CAVES; PORTER, 1977).

Neste artigo o objetivo foi definir quais foram as mudanças paradigmáticas e escolas de pensamento que se desenvolveram no período de 2000 até 2019. Os resultados descritos permitem inferir que a base de conhecimento mais influente do campo que reflete nas pesquisas foi classificada em três fatores. Esses fatores foram denominados de a Noção Interacionista do Comportamento Organizacional, o Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO) e o Comprometimento Organizacional sob a Ótica da Troca Social.

A limitação desse estudo está relacionada a utilização de apenas uma base de dados para busca da amostra, a *Web of Science*. Considerando que os estudos muitas vezes não testam os seus constructos, nem os mecanismos não observáveis, sugere-se para trabalhos futuros a utilização de experimentos como um novo método para análise do comportamento organizacional no contexto das organizações. Existe uma série de fatores emocionais e implícitos que moldam o comportamento nas organizações, porém esses fatores não podem ser observados em apenas um nível, mas sim com foco multinível.

## AGRADECIMENTO

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Carlos AA. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em questão**, v. 12, n. 1, p. 11-32, 2006.

BARSADE, Sigal G. The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. **Administrative science quarterly**, v. 47, n. 4, p. 644-675, 2002.

BORGATTI, Stephen P.; EVERETT, Martin G.; JOHNSON, Jeffrey C. **Analyzing social networks**. Sage, 2018.

BRIEF, Arthur P.; WEISS, Howard M. Organizational behavior: Affect in the workplace. **Annual review of psychology**, v. 53, n. 1, p. 279-307, 2002.

BROADUS, Robert N. Toward a definition of "bibliometrics". **Scientometrics**, v. 12, n. 5-6, p. 373-379, 1987.

CALDAS, Miguel P.; TINOCO, Tatiana. Pesquisa em gestão de recursos humanos nos anos 1990: um estudo bibliométrico. **RAE- revista de administração de empresas**, v. 44, n. 3, p. 100-114, 2004.

SOBRAL, Filipe João Bera de Azevedo; MANSUR, Juliana Arcoverde. Produção científica brasileira em comportamento organizacional no período 2000-2010. **Revista de Administração de Empresas**, v. 53, n. 1, p. 21-34, 2013.

DIODATO, Virgil P.; GELLATLY, Peter. **Dictionary of bibliometrics**. Routledge, 2013.

FERREIRA, Manuel Portugal; STOROPOLI, José Eduardo; SERRA, Fernando Ribeiro. Two decades of research on strategic alliances: analysis of citations, co-citations and themes researched. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. SPE, p. 109-133, 2014.

GUEDES, Vânia LS; BORSCHIVER, Suzana. Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica. **Encontro Nacional de Ciência da Informação**, v. 6, n. 1, p. 18, 2005.

GUPTA, Anil K.; GOVINDARAJAN, V. An Empirical Examination of Linkages Between Strategy, Managerial Characteristics, and Performance. In: **Academy of Management Proceedings**. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management, 1982. p. 31-35.

KLEIN, Katherine J.; KOZLOWSKI, Steve WJ. **Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions**. Jossey-Bass, 2000.

KLEIN, Katherine J.; KOZLOWSKI, Steve WJ. From micro to meso: Critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research. **Organizational research methods**, v. 3, n. 3, p. 211-236, 2000.

MCCAIN, Katherine W. Mapping authors in intellectual space: A technical overview. **Journal of the American Society for Information Science (1986-1998)**, v. 41, n. 6, p. 433, 1990.

MOWDAY, Richard T.; SUTTON, Robert I. Organizational behavior: Linking individuals and groups to organizational contexts. **Annual review of psychology**, v. 44, n. 1, p. 195-229, 1993.

O'REILLY, Charles A.; CHATMAN, Jennifer. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. **Journal of applied psychology**, v. 71, n. 3, p. 492, 1986.

PERSSON, Olle; DANELL, Rickard; SCHNEIDER, J. Wiborg. How to use Bibexcel for various types of bibliometric analysis. **Celebrating scholarly communication studies: A Festschrift for Olle Persson at his 60th Birthday**, v. 5, p. 9-24, 2009.

PHEYSEY, Diana C.; PAYNE, Roy L.; PUGH, Derek S. Influence of structure at organizational and group levels. **Administrative Science Quarterly**, p. 61-73, 1971.

PUGH, Derek S. Modern organization theory: A psychological and sociological study. **Psychological bulletin**, v. 66, n. 4, p. 235, 1966.

ROBBINS, Stephen. P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Atlas. 1999.

ROUSSEAU, Denise M. Organizational behavior in the new organizational era. **Annual review of psychology**, v. 48, n. 1, p. 515-546, 1997.

SERRA, Fernando Antonio Ribeiro et al. Doing bibliometric reviews for the Iberoamerican Journal of Strategic Management. **Iberoamerican Journal Of Strategic Management**, v. 17, n. 03, p. 01-16, 2018.

SHAFIQUE, Muhammad. Thinking inside the box? Intellectual structure of the knowledge base of innovation research (1988–2008). **Strategic Management Journal**, v. 34, n. 1, p. 62-93, 2013.

VANTI, Nadia Aurora Peres. Da bibliometria à webometria: uma exploração conceitual dos mecanismos utilizados para medir o registro da informação e a difusão do conhecimento. **Ciência da informação**, v. 31, n. 2, p. 369-379, 2002.

ZUPIC, Ivan; ČATER, Tomaž. Bibliometric methods in management and organization. **Organizational Research Methods**, v. 18, n. 3, p. 429-472, 2015.

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Adoecimento 6, 95, 97, 98, 99, 103

Aeropostos 6, 106, 107, 108, 117, 118, 119, 121

Agroindústria açúcar e álcool 255

Ambiente Físico 287, 289, 293, 295

Ambiente Organizacional 6, 37, 58, 60, 64, 66, 364

Análise de custos 239

Aprendizagem Organizacional 6, 73, 74, 75, 79, 80, 81, 82, 85, 86, 87, 89, 90, 91, 93, 94

### B

Bibliometria 19, 20, 21, 150, 154

### C

Comportamento Organizacional 6, 1, 2, 3, 4, 6, 10, 11, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 35, 57, 80

Compra 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 145, 146, 147, 170, 203, 213, 214, 234, 270, 271, 272, 274, 275, 278, 282, 284, 290, 291, 299, 302, 303, 307, 308, 312, 313, 333, 339, 352, 353, 354, 355, 400, 405

Comunicação 6, 4, 20, 34, 58, 59, 60, 64, 65, 66, 67, 69, 70, 71, 72, 90, 104, 138, 139, 181, 204, 206, 241, 284, 285, 291, 347, 357, 359, 361, 364, 367, 391, 392, 407

Contêiner 122, 126

Corrupção 8, 27, 144, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238

Cultura 6, 2, 4, 6, 18, 22, 25, 26, 34, 42, 61, 65, 66, 73, 74, 75, 76, 79, 80, 81, 82, 83, 85, 86, 87, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 97, 104, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 116, 117, 118, 121, 138, 181, 286, 292, 299, 310, 357, 360, 364, 408

### D

Desempenho 7, 1, 3, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 19, 28, 37, 39, 40, 41, 49, 50, 55, 62, 63, 64, 72, 76, 78, 80, 81, 83, 84, 85, 91, 98, 107, 108, 109, 111, 117, 119, 122, 123, 124, 125, 126, 128, 129, 130, 131, 132, 135, 137, 146, 150, 151, 152, 153, 156, 160, 161, 176, 177, 180, 181, 183, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 197, 198, 204, 212, 234, 268, 269, 273, 275, 315, 323, 325, 326, 360, 361, 364, 366, 393, 402, 404, 407

### E

E-Commerce 165, 167, 168, 175

Eficiência Operacional 122, 124, 126, 127, 128, 129, 188

E-Fulfillment 174, 175

EPGEO 22, 23, 24, 29, 30, 31, 33, 34

Escolaridade 29, 31, 45, 106, 114, 115, 118, 255, 257, 264, 266, 267

Estilo 6, 15, 73, 74, 77, 78, 79, 82, 86, 89, 90, 91, 289, 306, 307, 308

Estratégia 2, 5, 94, 133, 143, 146, 174, 315, 327, 357

Ética 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 34, 35, 105, 292, 304

Experiência de Consumo 287, 289, 291, 301

## **F**

Ferramenta 20, 30, 40, 43, 44, 146, 148, 176, 177, 178, 179, 181, 205, 224, 276, 291, 326, 358, 362, 366, 395, 402, 405

Ferramentas Financeiras 201, 202, 203, 204, 205, 206

Financeiro 7, 30, 125, 134, 143, 183, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 197, 198, 199, 202, 205, 208, 209, 210, 211, 212, 214, 217, 219, 220, 221, 222, 228, 315, 323, 325, 329, 331, 333, 335, 338, 402

## **G**

Gerenciamento de Custos 202, 203, 206

Gestão Financeira 8, 201, 202, 203, 204, 205, 206

Grupo 1, 3, 4, 8, 10, 11, 12, 13, 15, 18, 25, 29, 75, 77, 78, 79, 84, 95, 96, 101, 107, 108, 111, 128, 129, 130, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 208, 211, 252, 267, 276, 277, 278, 284, 286, 288, 291, 312, 405

## **I**

Indivíduo 1, 7, 8, 10, 16, 18, 25, 26, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 48, 49, 50, 51, 52, 57, 96, 98, 104, 106, 112, 118, 204, 276, 289, 291, 292, 298, 311, 394

Inteligência Emocional 6, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 66, 67, 71, 72

Investimento 8, 27, 151, 191, 203, 205, 206, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 307, 316, 357

## **L**

Liderança 6, 4, 6, 7, 9, 13, 15, 16, 18, 28, 45, 51, 55, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 77, 78, 79, 81, 82, 84, 85, 86, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 109, 121, 186, 255, 363, 364, 367

Logística Integrada 7, 165, 166, 168, 169, 170

## **M**

Marcas Regionais 9, 270, 271, 272, 274, 275, 278, 281, 284, 286

Motivação 4, 15, 26, 37, 38, 41, 56, 58, 61, 62, 66, 74, 78, 101, 103, 108, 139, 310, 364

## **N**

Novo Luxo 287, 288, 289, 292, 294, 295, 296, 297, 298, 299

## **O**

Oportunidades de Melhoria 202, 203

Ovinocultura 239, 241, 242, 245

## **P**

Países 4, 123, 129, 184, 223, 224, 225, 227, 228, 229, 230, 232, 233, 234, 235, 237, 269, 311, 343, 344, 345

Percepção 6, 9, 4, 22, 23, 24, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 40, 42, 82, 86, 95, 97, 99, 103, 111, 112, 114, 115, 187, 224, 228, 235, 270, 271, 272, 274, 275, 277, 278, 281, 286, 287, 306, 307, 311

Perfil 8, 29, 30, 31, 45, 63, 65, 128, 147, 148, 165, 204, 208, 209, 210, 211, 212, 214, 215, 217, 218, 219, 220, 221, 222

Prazer 41, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 103, 104, 105, 275, 291, 292, 293, 295, 297

Presbíteros 6, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 105

Processos 2, 4, 5, 7, 9, 10, 71, 76, 78, 80, 81, 82, 93, 96, 118, 125, 133, 134, 136, 143, 144, 145, 146, 152, 162, 165, 166, 168, 170, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 203, 206, 239, 271, 274, 333, 339, 344, 349, 354, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 366, 367, 391, 392, 398, 399, 401, 404

Psicodinâmica do Trabalho 6, 95, 96, 98, 103, 104, 105

## **R**

Regulação 40, 41, 47, 48, 54, 95, 98, 99, 102, 103

Remuneração 49, 212, 213, 227, 254, 255, 256, 257, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 267, 303, 304, 310, 364, 366

Risco 3, 79, 106, 107, 111, 114, 117, 118, 119, 137, 139, 156, 168, 185, 186, 188, 190, 192, 208, 209, 210, 211, 212, 214, 217, 218, 220, 221, 225, 323, 335, 344

Rotina 126, 176, 177, 178

## **S**

Sistema 1, 3, 11, 14, 15, 18, 29, 31, 32, 34, 62, 106, 107, 108, 109, 111, 112, 116, 118, 119, 130, 135, 140, 141, 142, 143, 145, 146, 168, 170, 204, 228, 229, 232, 241, 242, 246, 269, 306, 307, 310, 312, 313, 329, 340, 341, 342, 343, 345, 346, 355

Sofrimento 95, 96, 97, 98, 99, 101, 102, 103, 104, 105

Startups 7, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 161, 162, 407



## T

Teoria dos stakeholders 185, 186, 188, 197, 198

Trabalho 6, 8, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 62, 64, 67, 68, 69, 71, 76, 79, 83, 84, 85, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 107, 108, 110, 111, 112, 114, 116, 117, 118, 119, 141, 142, 143, 146, 150, 152, 153, 156, 160, 161, 162, 165, 166, 173, 176, 178, 179, 180, 181, 190, 201, 204, 208, 209, 210, 220, 221, 223, 224, 228, 230, 231, 234, 239, 242, 251, 252, 254, 255, 256, 257, 259, 260, 263, 264, 267, 268, 269, 272, 278, 285, 293, 298, 299, 303, 304, 306, 307, 309, 310, 311, 318, 335, 343, 350, 351, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 364, 365, 366, 389, 390, 405

# ADMINISTRAÇÃO:

## CIÊNCIA E TECNOLOGIA, ESTRATÉGIA, ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E ESTUDOS ORGANIZACIONAIS 2

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br) 

[contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br) 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

[www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br) 

 **Atena**  
Editora

Ano 2021

# ADMINISTRAÇÃO:

## CIÊNCIA E TECNOLOGIA, ESTRATÉGIA, ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E ESTUDOS ORGANIZACIONAIS 2

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br) 

[contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br) 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

[www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br) 