

**TIPOLOGIAS DE COMPORTAMENTO DO INDIVÍDUO:
UMA ANÁLISE SISTEMÁTICA DA LITERATURA**INDIVIDUAL'S BEHAVIOR TYPOLOGIES:
A SYSTEMATIC ANALYSIS OF THE LITERATURE**ITZHAK DAVID SIMÃO KAVESKI**

Professor da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS
Doutorando do PPG em Contabilidade da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC
Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-8691-9904> / E-mail: itzhak.konoha@gmail.com
R. Eng. Agrônomo Andrei Cristian Ferreira, 570 – Bairro Trindade
CEP: 88.040-535 - Florianópolis - SC - Brasil

ILSE MARIA BEUREN

Professora do PPG em Contabilidade da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC
Doutora em Controladoria e Contabilidade - FEA/USP
Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-4007-6408> / E-mail: ilse.beuren@gmail.com
R. Eng. Agrônomo Andrei Cristian Ferreira, 570 – Bairro Trindade
CEP: 88.040-535 - Florianópolis - SC – Brasil

RESUMO

O objetivo deste estudo é conhecer as publicações sobre as tipologias de comportamento do indivíduo, visando sintetizar a inserção e evolução do tema. Para conduzir a análise sistematizada da literatura adotou-se um processo estruturado, que resultou na investigação de 38 artigos de natureza teórica. Identificaram-se seis tipologias de comportamento do indivíduo, sendo que os estudos sobre comprometimento organizacional iniciaram em 1938, comportamento altruísta e comportamento pró-social em 1960, comportamento de cidadania organizacional em 1983, espontaneidade organizacional em 1992 e comportamento desviante em 1995. Como bases teóricas sobressaíram-se a Teoria do Comportamento Planejado, Teoria Social Cognitiva, Teoria do *Stewardship* e Teoria da Autodeterminação. Bandura, Ajzen e Podsakoff se destacaram na trajetória de publicações e no reconhecimento pela comunidade científica. Esses resultados contribuem para a geração de conhecimento, mas instigam outros parâmetros de mapeamento.

Palavras-chave: Comportamento do indivíduo. Tipologias de comportamento. Análise sistemática.

ABSTRACT

The objective of this study is to know the publications about the individual's behavior typologies, aiming to synthesize the insertion and evolution of the theme. To conduct the systematized analysis of the literature, a structured process was adopted, which resulted in the investigation of 38 articles of a theoretical nature. Six types of behavior were identified, being that the studies about organizational commitment began in 1938, altruistic behavior and pro-social behavior in 1960, behavior of organizational citizenship in 1983, organizational spontaneity in 1992, and deviant behavior in 1995. As basis Theory of Planned Behavior,

Data de submissão: 30/07/2019. Revisão: 04/02/2020. Data de aceite: 26/02/2020. Data de publicação: 30/03/2020.

Cognitive Social Theory, Stewardship Theory, and Self-Determination Theory. Bandura, Ajzen and Podsakoff stood out in the path of publications and recognition by the scientific community. These results contribute to the generation of knowledge, but instigate other mapping parameters.

Keywords: Individual's behavior. Behavior typologies. Systematic analysis.

1 INTRODUÇÃO

O comportamento do indivíduo tem sido investigado em diversas áreas do conhecimento, como na Psicologia, Sociologia, Medicina, Administração, Economia, Comportamento Político, uma vez que suas ações promovem impactos diretos no contexto organizacional (DIETRICH; FEELEY, 2016). Essas ações são decorrentes do tipo de comportamento do indivíduo. Segundo Dietrich e Feeley (2016), o comportamento é um conceito amplo que pode ser abordado sob três perspectivas: (i) resultado, busca entender os motivos de um indivíduo ter um tipo de comportamento; (ii) indicador, busca medir uma ação de um comportamento; e (iii) determinante, de um fenômeno.

Diversas pesquisas teóricas são encontradas na literatura, que focalizaram suas discussões em aspectos conceituais, antecedentes, consequentes e recomendações para estudos futuros sobre determinado tipo de comportamento (DOZIER; MICELI, 1985; BRIEF; MOTOWIDLO, 1986; PILIAVIN; CHARNG, 1990; BASTOS, 1993; SIMON, 1993; BASTOS, 1994; BORMAN; MOTOWIDLO, 1997; BOLINO, 1999; PODSAKOFF et al. 2000; PENNER et al., 2005; APPELBAUM; IACONI; MATOUSEK, 2007; MCCULLOUGH; KIMELDORF; COHEN, 2008; KURZBAN; BURTON-CHELLEW; WEST, 2015; SIMPSON; WILLER, 2015; BOLINO; GRANT, 2016).

Na literatura relativa ao campo de investigação também são encontrados estudos que propuseram teorias comportamentais ou as fundamentaram (AJZEN, 1991; BANDURA, 1991; DAVIS; SCHOORMAN; DONALDSON, 1997; GAGNÉ; DECI, 2005). As teorias comportamentais têm o propósito de ajudar a entender e prever o comportamento do indivíduo, os motivos que o levam a adquirir e manter certos tipos de comportamento e os componentes da sua motivação intrínseca e extrínseca (AJZEN, 1991; BANDURA, 1991; DAVIS; SCHOORMAN; DONALDSON, 1997; GAGNÉ; DECI, 2005).

Outros estudos buscaram entender o comportamento de determinado indivíduo, como do líder e/ou do subordinado, além dos motivos que levam o indivíduo a ter determinado comportamento, suas motivações e mudanças (KERR et al., 1974; SCOTT, 1975; BANDURA, 1977; GREEN; MITCHELL, 1979; BERGAMINI, 1990; PODSAKOFF, 1990; GEORGE, 1992; HOSMER, 1995; PODSAKOFF et al., 1995; BERGAMINI, 1998; KIM; MAUBORGNE, 1998; MEGLINO; RAVLIN, 1998; HERNANDEZ; CALDAS, 2001; BRANDÃO; ANDRADE, 2007; HAYES, CALDWELL; LICONA; MEYER, 2015; HU; KAPLAN, 2015; HOFF; STIGLITZ, 2016; KANFER; CHEN, 2016).

No entanto, estes estudos encontram-se dispersos na literatura. Analisar, sintetizar e reportar os temas que têm sido investigados sobre o comportamento do indivíduo no campo organizacional pode revelar para a comunidade científica quais são as tipologias abordadas, os principais autores, periódicos e teorias de destaque referente à temática. Apesar da relevância da análise sistemática para a consolidação do conhecimento, na literatura consultada não foram encontradas pesquisas que se propusessem a reunir os fragmentos com incursão no comportamento do indivíduo de uma forma geral.

As diferentes abordagens observadas na revisão da literatura sobre o comportamento do indivíduo e a ausência de sua sistematização levam à seguinte questão de pesquisa: Como

se caracterizam as publicações sobre as tipologias de comportamento do indivíduo, quanto a evolução do tema, a afiliação teórica, autores com destaque e reconhecimento na comunidade científica? Assim, o objetivo deste estudo é conhecer as publicações sobre as tipologias de comportamento do indivíduo, visando sintetizar a inserção e evolução do tema. Para a seleção, reflexão e análise da literatura adotou-se um processo estruturado e sistematizado.

Justifica-se uma análise sistematizada das reflexões na literatura sobre o comportamento do indivíduo, por permitir um aprofundamento do conhecimento referente as características dessas publicações. Com esta pesquisa busca-se gerar conhecimento relativo as características delimitadas do conjunto de artigos que compõem o banco de dados sobre o tema comportamento do indivíduo. Presume-se que a partir dos achados e das reflexões, pesquisadores e estudiosos tenham um ponto de partida para suas investigações e possam avançar na construção do conhecimento sobre o tema, em diversas áreas do conhecimento, como administração, contabilidade, economia, psicologia, sociologia.

A motivação para a realização deste estudo decorre de inquietações teórico-empíricas que implicam na identificação de quais são (i) as teorias existentes que ajudam a explicar o tipo de comportamento dos indivíduos, (ii) os tipos de comportamento que podem ser identificados nos indivíduos dentro das organizações e (iii) os fatores que influenciam os indivíduos a adotarem determinado comportamento e as consequências para a organização. A pesquisa com essa lente pode contribuir via análise sistemática para interessados no assunto.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Comportamento é um termo frequentemente estudado, entendido como o movimento dos seres, moldado por debates históricos, religiosos, filosóficos e científicos, muitas vezes em busca de compreender a relação entre o comportamento dos seres e os estados mentais de atitude, pensamento, cognição e consciência (DIETRICH; FEELEY, 2016). O estudo com foco no comportamento do indivíduo busca entender o que o motiva a assumir determinado tipo de comportamento e quais as consequências para o meio em que ele se encontra (BRIEF; MOTOWIDLO, 1986; GEORGE; BRIEF, 1992; PODSAKOFF et al., 2000).

Em uma busca sistemática na literatura sobre comportamento do indivíduo, cujo processo é explanado detalhadamente nos procedimentos metodológicos deste estudo, foram identificadas seis tipologias básicas, todas com dimensões abordadas individualmente ou em conjunto. É possível que existam outras tipologias de comportamento abordadas na literatura, mas que não foram aqui identificadas em função da forma de busca, ou seja, a evolução das etapas ocorreu pelas escolhas e delimitações da pesquisa realizada. No Quadro 1, apresentam-se as tipologias identificadas, suas dimensões e autores que as abordaram.

O comportamento altruísta pode ser definido como ações ou atos com o objetivo de promover o bem-estar de uma pessoa, grupo ou organização, sem se preocupar com o risco ou o custo para si mesmo (DOZIER; MICELI, 1985; BRIEF; MOTOWIDLO, 1986; PILIAVIN; CHARNG, 1990; GEORGE; BRIEF, 1992; SIMON, 1993; BOLINO, 1999; PODSAKOFF et al., 2000; PENNER et al., 2005; KURZBAN et al. 2015; BOLINO; GRANT, 2016). Para Piliavin e Charng (1990), o aumento do altruísmo no indivíduo deve-se ao crescimento de empatia, perspectiva social, responsabilidade social, conhecimento das normas culturais e competência ou capacidades de raciocínio moral aprimoradas.

Quadro 1 – Tipologias de comportamento do indivíduo abordados na literatura internacional

Tipologias	Dimensões	Autores
Comportamento altruísta	Seleção de parentesco	Hamilton (1964)
	Seleção de grupo	Wilson (1975)
	Seleção de reciprocidade	Trivers (1971)
Comportamento pró-social	Meso (Ajuda)	Penner et al. (2005)
	Micro (Altruísmo)	Penner et al. (2005)
	Macro (Cooperação)	Penner et al. (2005)
Comportamento de comprometimento	Afetivo	Porter et al. (1974)
	Instrumental	Becker (1960)
	Normativo	Wiener (1982)
	Sociológico	Halaby (1986)
Comportamento de cidadania organizacional	Ajuda	Podsakoff et al. (2000)
	Desportivo	Podsakoff et al. (2000)
	Fidelidade organizacional	Van Dyne et al. (1994)
	Conformidade organizacional	Smith et al. (1983)
	Iniciativa individual	Moorman e Blakely (1995)
	Autodesenvolvimento	Podsakoff et al. (2000)
	Virtude cívica	Podsakoff et al. (2000)
Comportamento de espontaneidade organizacional	Ajudar os colegas de trabalho	George e Brief (1992)
	Proteger a organização	George e Brief (1992)
	Fazer sugestões construtivas	George e Brief (1992)
	Desenvolver-se	George e Brief (1992)
	Espalhar boa vontade	George e Brief (1992)
Comportamento desviante	Positivo	Spreitzer e Sonenshein (2004)
	Negativo	Robinson e Bennett (1995)

Fonte: Elaboração própria.

De acordo com Piliavin e Charng (1990), Penner et al. (2005) e Kurzban et al. (2015), o altruísmo pode ser analisado sob três dimensões: seleção de parentesco (HAMILTON, 1964), seleção de grupo (WILSON, 1975) e seleção de reciprocidade (TRIVERS, 1971). Piliavin e Charng (1990), Penner et al. (2005) e Kurzban et al. (2015) definem as três dimensões, a saber: (i) seleção de parentesco, os indivíduos buscam ajudar mais os parentes do que os indivíduos não relacionados, não se preocupam com normas sociais e regras no momento de ajudar a família; (ii) seleção de grupo, os indivíduos buscam ajudar todos os membros do grupo, mesmo aqueles que não têm qualquer relação de parentesco entre si; e (iii) seleção de reciprocidade, os indivíduos são mais propensos a ajudar aqueles que oferecem ajuda, e isso aumenta o *status* e a reputação entre os indivíduos não relacionados.

O comportamento pró-social pode ser definido como ações ou atos com o objetivo de promover o bem-estar de uma pessoa, um grupo ou de uma organização, com a intenção de ganhar alguma recompensa em troca (DOZIER; MICELI, 1985; BRIEF; MOTOWIDLO, 1986; GEORGE; BRIEF, 1992; BORMAN; MOTOWIDLO, 1997; PENNER et al., 2005; SIMPSON; WILLER, 2015; BOLINO; GRANT, 2016). Para Brief e Motowidlo (1986), o aumento do comportamento pró-social possui antecedências individuais e contextuais. Nas individuais, o aumento se deve

ao raciocínio moral, nível educacional, humor, satisfação, empatia e responsabilidade social. Nas contextuais, o aumento decorre das normas de reciprocidade, coesão do grupo, contingências de reforço, estilo de liderança, clima organizacional, ou qualquer outra situação que possa afetar o humor e a satisfação.

Para Penner et al. (2005), o comportamento pró-social compreende três dimensões: (i) meso (ajuda), o indivíduo, antes de ajudar outra pessoa, verifica o custo-benefício, ou seja, qual é o custo de ajudar alguém e qual será a recompensa por tal ajuda; (ii) micro (altruísmo) refere-se ao altruísmo já relatado anteriormente; e (iii) macro (cooperação), o indivíduo possui um aspecto de voluntariado, que geralmente começa com uma decisão ponderada de se unir e contribuir com o bem-estar de outro e de si mesmo.

O comportamento de comprometimento implica ações ou atos de um indivíduo que se sente na obrigação de realiza-los em prol de pessoas, um grupo ou de uma organização, em função de crenças, autorresponsabilidade e objetivos, em busca do bem-estar (BRIEF; MOTOWIDLO, 1986; BASTOS, 1993, 1994; DAVIS; SCHOORMAN; DONALDSON, 1997; KIM; MAUBORGNE, 1998). Para Bastos (1993), o comportamento de comprometimento decorre de características pessoais (idade, sexo, educação, percepção e competência pessoal, ética no trabalho, nível ocupacional e salário); características do trabalho (variedade de habilidades, autonomia, inovação e escopo); relação líder-grupo (coesão do grupo, interdependência de tarefas, capacidade de liderança – estruturação, consideração e comunicação – e liderança participativa); características organizacionais (tamanho e centralização da empresa); e características decorrentes das atividades e funções do cargo do indivíduo na organização (ambiguidade, conflito e sobrecarga de papéis).

Bastos (1993) aduz que o comportamento de comprometimento compõe-se de quatro dimensões: afetivo (PORTER, 1974), instrumental (BECKER, 1960), normativo (WIENER, 1982) e sociológico (HALABY, 1986). Essas dimensões são definidas por Bastos (1993), conforme segue: (i) afetivo, o comprometimento refere-se ao processo de identificação, sentimentos de lealdade, desejo de permanecer e esforços do indivíduo com os objetivos e valores da organização; (ii) instrumental, o comprometimento deriva dos múltiplos investimentos feitos pelo indivíduo em prol da organização, trazendo custos caso a abandone; (iii) normativo, o indivíduo é comprometido com o bem-estar da organização, guiado por padrões internalizados, não busca benefício pessoal, mas acredita que é certo e moral fazê-lo; e (iv) sociológico, o comprometimento do indivíduo em permanecer na organização ou a sua expectativa de utilidade na organização não está na dependência do amor, nem da remuneração, e sim na percepção de legitimidade do regime de governo da empresa.

O comportamento de cidadania organizacional pode ser definido como ações ou atos voluntários de um indivíduo, os quais não são direta ou explicitamente reconhecidos, mas promovem a eficácia organizacional (BRIEF; MOTOWIDLO, 1986; GEORGE; BRIEF, 1992; BORMAN; MOTOWIDLO, 1997; BOLINO, 1999; PODSAKOFF et al., 2000; GAGNÉ; DECI, 2005; PENNER et al., 2005; APPELBAUM; IACONI; MATOUSEK, 2007). De acordo com Podsakoff et al. (2000), o aumento do comportamento de cidadania organizacional no indivíduo decorre de características individuais, da tarefa e organizacionais e de comportamentos de liderança. De acordo com Podsakoff et al. (2000), o comportamento de cidadania organizacional figura com sete dimensões: comportamento de ajuda (PODSAKOFF et al., 2000), desportivo (PODSAKOFF et al., 2000), fidelidade organizacional (VAN DYNE et al., 1994), conformidade organizacional (SMITH et al., 1983), iniciativa individual (MOORMAN; BLAKELY, 1995), autodesenvolvimento (PODSAKOFF et al., 2000) e virtude cívica (PODSAKOFF et al., 2000).

Podsakoff et al. (2000) definem cada uma destas dimensões, como segue:

- (i) comportamento de ajuda, o indivíduo passa a ter um comportamento altruísta, ou de cortesia, ou de pacificação e ajuda interpessoal, em prol da organização;
- (ii) comportamento desportivo, o indivíduo tende a uma atitude positiva em prol da organização, sem se queixar quando é incomodado por outros, ou quando as coisas não ocorrem da forma desejada, ou quando os outros não seguem as suas sugestões;
- (iii) comportamento de fidelidade organizacional, o indivíduo protege a imagem da organização, transcendendo seus próprios interesses, além de cooperar com outros membros para servir ao interesse do todo;
- (iv) comportamento de conformidade organizacional, o indivíduo segue as regras e regulamentos em prol da organização, mesmo quando ninguém o está observando;
- (v) comportamento de iniciativa individual, o indivíduo passa a exercer um comportamento extra-papel, muito além dos níveis mínimos exigidos ou esperados pela organização;
- (vi) comportamento de autodesenvolvimento, o indivíduo passa a ter uma forma discricionária de comportamento, que é conceitualmente distinto das outras dimensões comportamentais de cidadania; e
- (vii) comportamento de virtude cívica, o indivíduo passa a participar da vida política da organização, isso pode proporcionar um aprimoramento de sua imagem perante a empresa.

O comportamento de espontaneidade organizacional pode ser definido como ações ou atos voluntários de um indivíduo, os quais são direta ou explicitamente reconhecidos, que promovem a eficácia organizacional (GEORGE; BRIEF, 1992). Esses autores explicam que o aumento da espontaneidade organizacional no indivíduo deve-se às características individuais do grupo de trabalho e às características contextuais, que afetam o humor no trabalho, causando a espontaneidade. Para George e Brief (1992), o comportamento de espontaneidade organizacional pode ser analisado à luz de cinco dimensões: ajudar os colegas de trabalho, proteger a organização, fazer sugestões construtivas, desenvolver-se e espalhar boa vontade.

George e Brief (1992) explicam estas cinco dimensões, como segue: (i) o indivíduo passa voluntariamente a ajudar os colegas de trabalho e executar tarefas a ele atribuídas, a fim de beneficiar a empresa; (ii) o indivíduo protege a organização de incêndios, roubos, vandalismos e outros problemas que podem ameaçar o bem-estar da organização; (iii) fazer sugestões construtivas é um comportamento não típico de um indivíduo, pois nem todos os membros da organização fazem sugestões construtivas ou apresentam ideias aos gestores para melhorar o bem-estar da organização; (iv) quanto a desenvolver-se, o indivíduo busca se profissionalizar às suas próprias custas e em seu próprio tempo, a fim de beneficiar a organização; e (v) espalhar boa vontade implica o indivíduo avaliar a organização de forma favorável, passar a elogiá-la de modo espontâneo para beneficiar a organização de várias maneiras, inclusive facilitar o recrutamento de funcionários e a comercialização de produtos.

O comportamento desviante pode ser definido como ações ou atos de um indivíduo, violando os costumes, as políticas e as normas, causando um impacto negativo sobre o bem-estar de uma pessoa, grupo ou organização. Para Appelbaum, Iaconi e Matousek (2007), as causas de um indivíduo assumir um comportamento desviante estão relacionadas ao seu mau desempenho, tomada de decisões ruins, insatisfação, estresse e situação em que se encontra. O comportamento desviante pode ser focalizado em duas dimensões: negativa (ROBINSON; BENNETT, 1995) e positiva (SPREITZER; SONENSHEIN, 2004). Para Appelbaum, Iaconi e Matousek (2007), o comportamento desviante negativo inclui a inadimplência do empregado, não segue as instruções do gerente, retarda intencionalmente o ciclo de trabalho, chega atrasado e não trata os colegas com respeito ou age rudemente com colegas de trabalho;

enquanto que o comportamento desviante positivo inclui os comportamentos não autorizados pela organização, mas que contribuem para atingir objetivos financeiros e econômicos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo foi realizado a partir de um levantamento de artigos publicados sobre o comportamento do indivíduo. Para facilitar a reprodutibilidade científica, o escopo da pesquisa foi reduzido a artigos teóricos de periódicos acadêmicos nacionais e internacionais, escritos em língua inglesa e portuguesa. Inclui artigos de outras áreas do conhecimento, além da administração e contabilidade, como ciências sociais, psicologia e sociologia, pois diversas perspectivas tornam-se relevantes para a análise. Assim, os artigos selecionados tem como base uma ampla pesquisa de palavras-chave em bancos de dados eletrônicos. Pautado na sistematização dos achados evidencia-se a evolução do tema e as características delimitadas.

No procedimento sistemático seguiram-se as recomendações de Tranfield Denyer e Smart (2003) e Jesson, Matheson e Lacey (2011) quanto às palavras-chave e condições de busca. O termo de busca compreendeu dois aspectos, a área de comportamento do indivíduo e artigos teóricos. Para a área utilizaram-se palavras-chave relativas ao comportamento do indivíduo dentro das organizações, a saber: (*Behavior*) AND (*cooperation* OR *altruism* OR *collaboration* OR *pro-social* OR *prosocial* OR *pro-organizational* OR *proorganizational* OR *collectivistic*). Para limitar os resultados a artigos teóricos, utilizaram-se as palavras-chave: (*literature* OR *review* OR *research* OR *theory*). Foram incluídos na revisão, os artigos que tinham pelo menos um termo de cada parte em seu título, resumo ou palavras-chave.

A pesquisa foi realizada em setembro de 2016 nos seguintes bancos de dados: (i) *Web of Science*; (ii) *Scopus*; (iii) *EBSCO Host*; (iv) *Applied Social Sciences Index and Abstracts (ASSIA-Proquest)*; (v) *Science Direct*; (vi) *Emerald Insight*; e (vii) *Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL)*. A seleção destes bancos de dados foi devido ao acesso via Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), que disponibiliza de forma gratuita os artigos científicos internacionais.

O *software EndNote* foi utilizado para exportação dos artigos a partir das bases e a consequente importação no *software*. Assim, o processo de busca resultou em 26.557 artigos. Com o auxílio do *EndNote*, foi possível realizar a exclusão de 6.650 publicações duplicadas, publicações em conferências, livros, capítulos de livros, patentes, séries, etc. Posteriormente, foram verificadas 19.907 publicações quanto ao seu alinhamento pela leitura do título, o que resultou em 127 artigos. Em seguida, foi feita a leitura do resumo dos artigos, em que 56 estavam alinhados, entretanto, após a leitura completa, somente 36 foram selecionados.

Também, foram importadas no *EndNote* as referências citadas pelos 36 artigos alinhados com o tema de pesquisa, o que resultou em 3.510 publicações em um novo banco de dados. Foi realizada a exclusão de 1.330 duplicadas, publicações em conferências, livros, capítulos de livros, patentes, séries, etc, sendo que somente 63 artigos, dos 2.180 restantes, estavam alinhados ao tema pelo título. Desses 63, um já estava nos 36 artigos selecionados anteriormente, contudo, após a leitura dos resumos, ocorreu a exclusão de 58 publicações, e com a leitura na íntegra foram adicionados somente dois novos artigos para a análise.

Os 38 artigos selecionados pelo processo estruturado de análise do fragmento da literatura sobre comportamento do indivíduo são os apresentados no Quadro 2.

Quadro 2 – Artigos selecionados para análise sobre comportamento do indivíduo

	Autores	Ano	Título do artigo
01	Kerr, Schriesheim, Murphy e Stogdill	1974	<i>Toward a contingency theory of leadership based upon the consideration and initiating structure literature</i>
02	Scott	1976	<i>The effects of extrinsic rewards on “intrinsic motivation”: A critique</i>
03	Bandura	1977	<i>Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change</i>
04	Green e Mitchell	1979	<i>Attributional processes of leaders in leader member interactions</i>
05	Podsakoff	1982	<i>Determinants of a supervisor's use of rewards and punishments: A literature review and suggestions for further research</i>
06	Dozier e Miceli	1985	<i>Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective</i>
07	Brief e Motowidlo	1986	<i>Prosocial organizational behaviors</i>
08	Bergamini	1990	Motivação: mitos, crenças e mal-entendidos
09	Piliavin e Charng	1990	<i>Altruism: A review of recent theory and research</i>
10	Ajzen	1991	<i>The theory of planned behavior</i>
11	Bandura	1991	<i>Social cognitive theory of self-regulation</i>
12	George	1992	<i>The role of personality in organizational life: Issues and evidence</i>
13	George e Brief	1992	<i>Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship</i>
14	Bastos	1993	Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa
15	Simon	1993	<i>Altruism and economics</i>
16	Bastos	1994	O conceito de comprometimento: sua natureza e papel nas explicações do comportamento humano no trabalho
17	Hosmer	1995	<i>Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics</i>
18	Podsakoff, MacKenzie, Ahearne e Bommer	1995	<i>Searching for a needle in a haystack: Trying to identify the illusive moderators of leadership behaviors</i>
19	Borman e Motowidlo	1997	<i>Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research</i>
20	Davis, Schoorman e Donaldson	1997	<i>Toward a stewardship theory of management</i>
21	Bergamini	1998	A difícil administração das motivações
22	Kim e Mauborgne	1998	<i>Procedural justice, strategic decision making, and the knowledge economy</i>
23	Meglino e Ravlin	1998	<i>Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research</i>
24	Bolino	1999	<i>Citizenship and impression management: Good soldiers or good actors?</i>
25	Podsakoff, MacKenzie, Paine e Bachrach	2000	<i>Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research</i>
26	Hernandez e Caldas	2001	Resistência à mudança: uma revisão crítica
27	Gagné e Deci	2005	<i>Self-determination theory and work motivation</i>
28	Penner, Dovidio, Piliavin e Schroeder	2005	<i>Prosocial behavior: Multilevel perspectives</i>
29	Appelbaum, Iaconi e Matousek	2007	<i>Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions</i>
30	Brandão e Andrade	2007	Causas e efeitos da expressão de competências no trabalho: para entender melhor a noção de competência
31	McCullough, Kimeldorf e Cohen	2008	<i>An adaptation for altruism the social causes, social effects, and social evolution of gratitude</i>
32	Hayes, Caldwell, Licona e Meyer	2015	<i>Followership behaviors and barriers to wealth creation</i>
33	Hu e Kaplan	2015	<i>Is “feeling good” good enough? Differentiating discrete positive emotions at work</i>
34	Kurzban, Burton-Chellew e West	2015	<i>The evolution of altruism in humans</i>
35	Simpson e Willer	2015	<i>Beyond altruism: Sociological foundations of cooperation and prosocial</i>

			<i>behavior</i>
36	Bolino e Grant	2016	<i>The bright side of being prosocial at work, and the dark side, too: A review and agenda for research on other-oriented motives, behavior, and impact in organizations</i>
37	Hoff e Stiglitz	2016	<i>Striving for balance in economics: Towards a theory of the social determination of behavior</i>
38	Kanfer e Chen	2016	<i>Motivation in organizational behavior: History, advances and prospects</i>

Fonte: Dados da pesquisa.

Com o intuito de aprofundar o conhecimento sobre o campo da pesquisa, focalizaram-se quatro aspectos: (i) mapeamento da literatura sobre comportamento do indivíduo; (ii) autores com trajetória na investigação teórica do comportamento do indivíduo; (iii) periódicos que devotaram espaço para disseminação dos estudos sobre o comportamento do indivíduo; e (iv) teorias utilizadas para fundamentar os estudos sobre comportamento do indivíduo.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Na Figura 1, sintetiza-se a evolução do tema sobre comportamento do indivíduo, com destaque para as tipologias/ teorias encontradas nos 38 artigos selecionados. Observa-se na Figura 1, que os estudos sobre altruísmo iniciaram na década de 1960, primeiro pelo altruísmo de seleção de parentesco. Tal comportamento foi proposto por William Donald Hamilton, em 1964, no artigo *The Genetical Evolution of Social Behaviour* (PENNER et al., 2005; KURZBAN et al., 2015). Diversos estudos empíricos se seguiram sobre a seleção de parentesco e se concentraram na relação entre parentesco (porcentagem de genes que dois indivíduos compartilham) e disposição de ajudar (Penner et al., 2005).

Na década de 1970, dois estudos sobre o tema se destacaram. Robert L. Trivers publicou, em 1971, o artigo *The Evolution of Reciprocal Altruism*, onde define o altruísmo recíproco e descreve um processo que favorece a cooperação entre indivíduos não relacionados (PILIAVIN; CHARNG, 1990; KURZBAN et al., 2015). Em 1975, David Sloan Wilson passou a defender o conceito de seleção de grupo, no artigo *A Theory of Group Selection*, com o propósito de explicar como os organismos interagem de uma maneira que afete o bem-estar do grupo (KURZBAN et al., 2015).

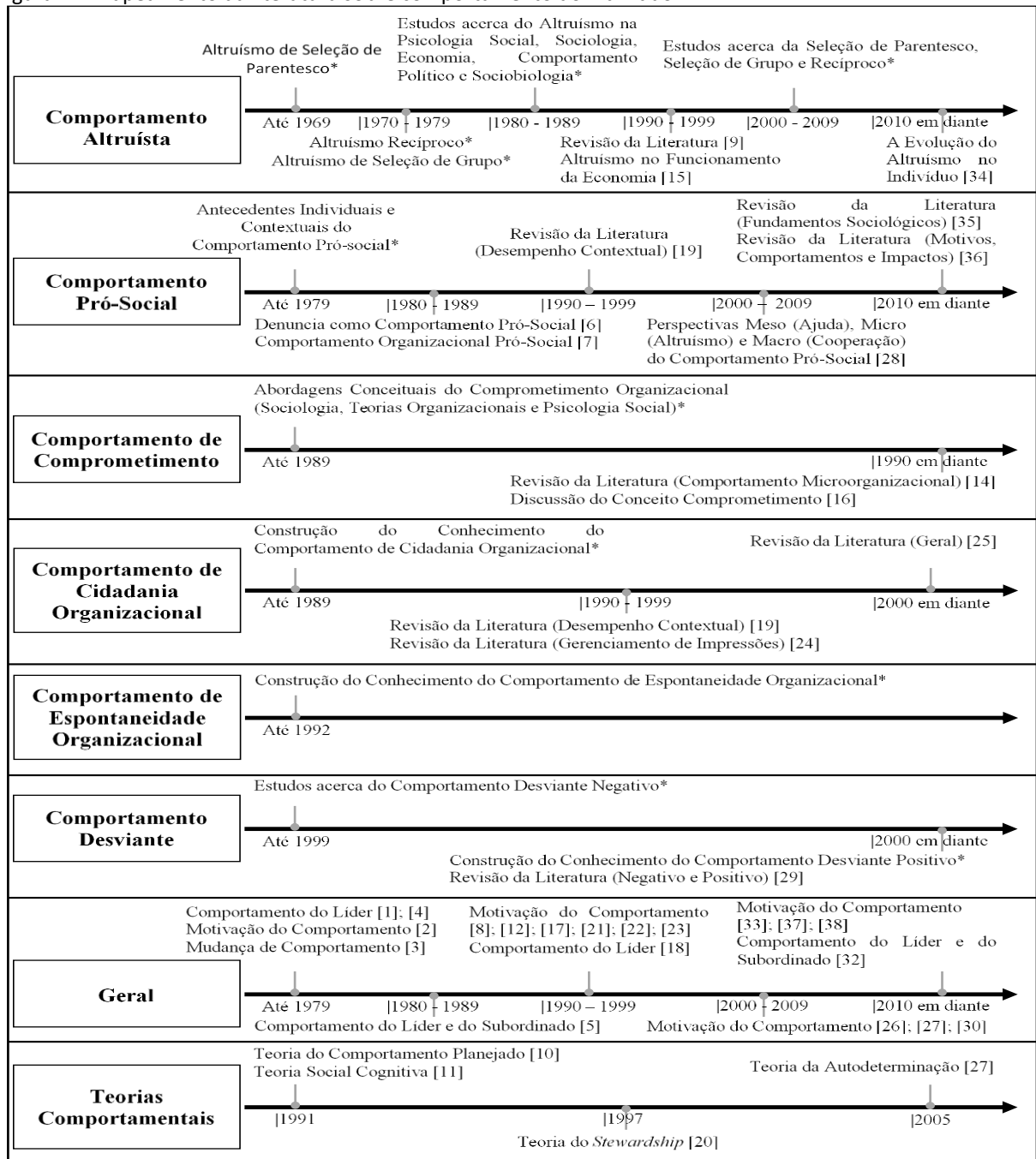
Piliavin e Charng (1990) mencionam que as pesquisas sobre altruísmo, em maior grau na Psicologia Social e em menor grau na Sociologia, Economia, Comportamento Político e Sociobiologia, apresentaram um crescimento na década de 1980. Na Psicologia Social, segundo os autores, os estudos focalizaram a existência e a natureza da personalidade altruísta, além do debate sobre a natureza da motivação subjacente ao comportamento de ajuda e da natureza do processo de desenvolvimento do altruísmo. Na Sociobiologia, os estudos se focaram nos processos evolutivos do altruísmo. Na Economia, Política e Sociologia, são discutidas questões de comportamento em dilemas sociais, provisão de bens públicos, filantropia privada e corporativa e voluntarismo.

Na década de 1990, Piliavin e Charng (1990) fizeram uma revisão da literatura sobre altruísmo, apresentando os conceitos e tipos de altruísmo e seus antecedentes e impactos. Simon (1993) examinou o papel do altruísmo no funcionamento da Economia, argumentando que a Teoria Econômica tem tratado o ganho econômico como o principal motivo humano, mas há outros motivos, como o altruísmo e as identificações organizacionais associadas a ele.

Na década de 2000, diversos estudos têm se preocupado em verificar os fatores determinantes da efetividade da seleção de parentesco, grupo e recíproco (KURZBAN et al., 2015). O artigo de McCullough et al. (2008) buscou verificar como a gratidão pode contribuir para o altruísmo recíproco. Conforme os autores, a gratidão evoluiu para facilitar o altruísmo

entre aqueles que não possuem parentesco e aqueles não relacionados, além de ajudar a estabelecer relações recíprocas.

Figura 1 – Mapeamento da literatura sobre comportamento do indivíduo



*Descrições históricas presentes nos artigos selecionados para análise.

Fonte: Dados da pesquisa.

Por fim, o último artigo sobre altruísmo, identificado na busca sistemática, foi escrito por Kurzban, Burton-Chellew e West, em 2015. Os autores revisaram os principais estudos sobre altruísmo, destacando os avanços ocorridos na literatura e apontaram algumas áreas que permanecem controversas ou merecem mais atenção. Assim, uma lacuna de pesquisa na área organizacional está implicada em explorar quais características pessoais ou contextuais promovem o altruísmo dos indivíduos, a fim de ampliar o conhecimento sobre as medidas que podem ser tomadas para selecionar ou fortalecer essa atitude em contextos organizacionais.

Quanto ao comportamento pró-social, a partir da década de 1960, vários pesquisadores têm debatido sobre os antecedentes do comportamento pró-social, classificados em individuais e contextuais (BRIEF; MOTOWIDLO, 1986). De acordo com esses autores, os antecedentes individuais correspondem ao altruísmo, satisfação no trabalho, responsabilidade social, perspectiva emocional e motivacional, empatia, neuroticismo, nível educacional e humor. Quanto aos antecedentes contextuais, diversos aspectos do ambiente organizacional podem determinar o comportamento pró-social, como normas de reciprocidade, coesão do grupo, contingências de reforço, estilo de liderança, clima organizacional, estressores, determinantes do comprometimento organizacional e qualquer outro aspecto que possa afetar o humor e sentimentos de satisfação ou insatisfação.

Dos 38 artigos selecionados para análise, seis estudaram o comportamento pró-social. O primeiro é de Dozier e Miceli (1985), que mostrou que a denúncia é uma forma de comportamento pró-social. Os autores modificaram a Árvore de Decisão de Latané e Darley, demonstrando como alguns fatores podem influenciar o processo de denúncia pelos indivíduos, além de apresentarem sugestões para pesquisas futuras. Brief e Motowidlo (1986) apresentaram 13 formas específicas do comportamento pró-social organizacional e explicaram o motivo do indivíduo assumir um comportamento pró-social perante seus subordinados, colegas, supervisores, clientes e a organização.

Na década de 1990, Borman e Motowidlo (1997) fizeram uma distinção entre o desempenho da tarefa e o desempenho contextual com base em elementos do comportamento de cidadania organizacional e comportamento organizacional pró-social. Na década de 2000, Penner et al. (2005) identificaram três níveis de análise do comportamento pró-social: meso, que trata da ajuda; micro, do altruísmo; e macro, da cooperação. Cada uma dessas perspectivas, foram comentadas anteriormente.

Por fim, Simpson e Willer (2015), a partir de uma revisão de literatura, verificaram as fontes do comportamento pró-social pelas perspectivas psicológicas, sociológicas, econômicas e biológicas, que frequentemente se concentraram em fatores internos do indivíduo. Ressalta-se ainda a pesquisa de Bolino e Grant (2006), que a partir de uma meta-análise, fornece uma visão geral do estado atual da literatura sobre o comportamento pró-social, identificando os principais temas de pesquisa e as principais conclusões.

Do exposto, uma lacuna de pesquisa percebida é explorar quais motivos levam os indivíduos a se comportarem de forma pró-social entre equipes, gestores e gestão de topo. Mais pesquisas na literatura de administração e contábil são necessárias para entender como os funcionários equilibram as recompensas pessoais e os custos associados ao comportamento pró-social. Finalmente, desenvolver uma estrutura conceitual para organizar os vários tipos de comportamentos pró-sociais apresentados, por exemplo, utilizando técnicas de análise fatorial para identificar as semelhanças e dissemelhanças entre os tipos de comportamento.

No que concerne ao comportamento de comprometimento, Bastos (1993) menciona que as principais fontes teóricas são provenientes da Sociologia, Psicologia Social e Teorias Organizacionais. O primeiro estudo sobre comprometimento, no campo da Teoria Organizacional, foi de Chester Barnard, em 1938, seguido por James G. March e Herbert A. Simon, em 1958, e John P. Meyer e Natalie J. Allen, em 1984. Esses autores defendem que os vínculos entre o indivíduo e a organização podem emergir quando a empresa atende suas necessidades e expectativas (BASTOS, 1993).

O enfoque sociológico teve como preconizadores Max Weber, em 1947, pela Teoria do Comprometimento, baseado na autoridade do contexto organizacional como forma de

dominação, e pelas ideias teórico-marxistas, como de Richard Edwards, em 1979, e Michael Burawoy, em 1983. Esses autores defendiam que os vínculos entre o indivíduo e a organização podem emergir pela autoridade, controle e subordinação (BASTOS, 1993).

No contexto da Psicologia Social, Kurt Lewin, em 1947, Leon Festinger, em 1962, e Gerald R. Salancik, em 1977, apresentaram o comprometimento como “um estado de ser em que as ações determinam crenças que sustentam a atividade e seu próprio envolvimento” (BASTOS, 1993, p. 55). Esses autores defendem que o indivíduo avalia seu comprometimento para manter a congruência entre seu comportamento e suas atitudes.

Em relação ao comprometimento organizacional, dois dos 38 artigos selecionados abordaram esse tema, ambos de Antonio Virgílio Bittencourt Bastos. O primeiro estudo, publicado em 1993, fez uma revisão da literatura para reconstituir a investigação sobre comprometimento organizacional, onde discute suas múltiplas vertentes de conceituação e mensuração, apresentando uma síntese dos resultados empíricos realizados até aquela data. O segundo artigo, publicado em 1994, discute o conceito de comprometimento organizacional e seu papel nas explicações do comportamento do indivíduo. Assim, recomenda-se para pesquisas futuras a identificação dos antecedentes do comprometimento organizacional e seus consequentes para a organização ou no contexto em que o indivíduo se encontra.

Para o comportamento de cidadania organizacional, o termo foi utilizado pela primeira vez por Thomas S. Bateman, Dennis W. Organ, C. Ann Smith e Janet P. Near, em 1983, baseando-se em conceitos avançados de comportamento extra-papel, de Daniel Katz e Robert Kahn (BOLINO, 1999; PODSAKOFF et al., 2000). De acordo com Podsakoff et al. (2000), o interesse dos pesquisadores em estudar o comportamento de cidadania organizacional expandiu uma variedade de áreas, incluindo o gerenciamento de Recursos Humanos, *Marketing*, Administração Hospitalar e de Saúde, Psicologia Comunitária, Gestão Estratégica, Gestão Internacional, Psicologia Militar, Economia e Liderança.

O comportamento de cidadania organizacional, dentre os 38 artigos selecionados três focalizaram-no. Em 1997, Walter C. Borman e Stephan J. Motowidlo, pautados em revisão da literatura, fizeram uma distinção entre desempenho da tarefa e desempenho contextual, com base em elementos do comportamento de cidadania organizacional e comportamento organizacional pró-social. Já em 1999, Mark C. Bolino forneceu uma estrutura sobre como as preocupações de gerenciamento de impressão podem motivar o comportamento de cidadania e abordar as suas consequências nesse contexto, além da interação dos motivos de gerenciamento de impressão com os motivos identificados em pesquisas anteriores sobre cidadania. Por fim, Podsakoff et al. (2000) exploraram as semelhanças e diferenças conceituais entre as várias formas de construção do comportamento de cidadania organizacional identificadas na literatura. Além disso, resumiram os achados empíricos dos antecedentes e consequentes do comportamento de cidadania organizacional.

Observa-se que este tipo de comportamento, diferente dos anteriores, teve sua construção a partir de pesquisas empíricas, realizadas por Bateman, Organ, Smith e Near, na década de 1980. De acordo com Podsakoff et al. (2000), a maioria das pesquisas comportamentais no campo organizacional teve como foco este tipo de comportamento. Como sugestão para pesquisas futuras vislumbra-se investigar fatores antecedentes e consequentes ainda não investigados.

Sobre comportamento de espontaneidade organizacional, dos 38 artigos selecionados apenas um tratou desse tema. Esse termo foi proposto por Jennifer M. George e Arthur P. Brief, em 1992. A partir de revisão da literatura, os autores definiram a espontaneidade organizacional. Em seguida, compararam a espontaneidade com as construções

aparentemente análogas do comportamento organizacional pró-social e do comportamento de cidadania organizacional. Também apresentaram os antecedentes da espontaneidade organizacional. A sua abordagem é recente na literatura, só foi encontrado um artigo teórico, o que indica uma lacuna de pesquisa, tanto como construto ou seus antecedentes e consequentes.

O termo comportamento desviante foi definido pela primeira vez por Sandra L. Robinson e Rebecca J. Bennett, em 1995, no artigo *A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study*. A tipologia de comportamento desviante, construída pelas autoras, decorre do grau dos comportamentos contraproducentes e do tipo ou natureza dos comportamentos que põem em risco a organização ou o indivíduo. De acordo com Appelbaum, Iaconi e Matousek (2007), a maioria dos estudos sobre comportamento desviante, antes de 1995, procurava responder a perguntas sobre atos desviantes específicos, como roubo, assédio sexual e tomada de decisão antiética. Citam ainda que, após 1995, os estudos dividiram o desvio em organizacional (roubo, sabotagem, atraso e pouco esforço no trabalho) e interpessoal (menosprezo a outros, tratamento rude, agressão verbal e/ou física).

Em 2004, Gretchen M. Spreitzer e Scott Sonenshein apresentaram um novo tipo de comportamento: o desviante positivo (APPELBAUM; IACONI; MATOUSEK, 2007). Sua definição já foi demonstrada anteriormente. Em 2007, Appelbaum, Iaconi e Matousek fizeram uma revisão da literatura sobre o comportamento desviante no local de trabalho, tanto positivo como negativo. Conforme os autores, o desvio negativo possui consequências negativas para a organização. Por outro lado, verificaram que o empoderamento psicológico é provavelmente um fator-chave para o desvio positivo. A evidência dos temas desvio e fraude, devido aos casos de corrupção divulgados em mídias sociais, instigam investigar os antecedentes e consequentes do comportamento desviante no âmbito organizacional.

Conforme se observa, diversos estudos investigaram o comportamento do indivíduo, mas não focaram em um tipo de comportamento ou em uma teoria específica. Assim, com a finalidade de aprofundar o conhecimento sobre o tema, abordam-se, a seguir, características dos autores, artigos, periódicos e teorias de destaque. A primeira característica analisada refere-se aos pesquisadores desse fragmento da literatura, conforme demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1 – Autores de destaque nos artigos selecionados

Autores	Artigo selecionado	Citações	Foco	Publicações
Albert Bandura	[03]	43.719	Auto-Eficácia	Livros = 11; Artigos > 400
	[11]	3.332	Teoria do Cognitivismo social	
Icek Ajzen	[10]	42.867	Teoria do Comportamento Planejado	Livros = 5; Artigos > 114
Philip M. Podsakoff	[05]	150	Comportamento do Líder	Livros = 2; Artigos > 78
	[18]	173	Comportamento do Líder	
	[25]	4.581	Comportamento de Cidadania Organizacional	

Fonte: Dados da pesquisa.

Nos 38 artigos selecionados para análise, constam 66 autores que pesquisaram sobre comportamento do indivíduo. Destes, 56 ou 84,85% publicaram um único artigo sobre o tema na base analisada. Nota-se na Tabela 1 que o autor com destaque pela quantidade de artigos sobre comportamento do indivíduo é Philip M. Podsakoff. Ele possui artigos em parceria com Scott B. MacKenzie. Os dois são professores da *Indiana University* e compartilharam autoria em 43 artigos, ao lado de seus orientandos e alunos, dos quais dois estão listados neste artigo.

Philip M. Podsakoff é professor de Comportamento Organizacional e Gestão de Recursos Humanos e titular da *John F. Mee Chair of Management*, na *Kelley School of Business*, da *Indiana University* (Estados Unidos). É autor de mais de 80 artigos, publicados em diversos periódicos, e de capítulos de livros acadêmicos. De acordo com o *Institute of Scientific Information*, Podsakoff é coautor de dois dos dez artigos mais citados da Psicologia e Gestão, entre 1960-2015, segundo a *Thompson Reuters ISI Web of Science*.

Outro aspecto investigado foi o reconhecimento científico dos artigos selecionados para análise. Constataram-se 134.989 citações dos 38 artigos analisados, sendo que dois desses artigos são responsáveis por 86.586 citações, ou seja, 5% dos artigos da amostra são equivalentes a 64% das citações. Esses artigos foram escritos por Albert Bandura (*Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change*, com 43.719 citações) e Icek Ajzen (*The theory of planned behavior*, com 42.867 citações).

O artigo publicado por Albert Bandura foi o mais citado nos 38 artigos analisados. Albert Bandura é professor de Ciências Sociais em Psicologia e titular da *Stanford University*. Seus estudos são considerados parte da revolução cognitiva da Psicologia, que começou na década de 1960. Com 400 artigos e livros publicados, os estudos de Bandura possuem como foco o social-comportamental e o cognitivo-comportamental. O autor foi responsável por propor a Teoria Social Cognitiva (*Social Cognitive Theory*), que analisou os fundamentos da aprendizagem de crianças e adultos em imitar o comportamento observado em outros, em especial, comportamentos agressivos.

O artigo publicado por Icek Ajzen foi o segundo mais citado nos 38 artigos analisados. É considerado pela *Thompson Reuters ISI Web of Science* como o autor com o artigo mais citado no campo da Psicologia e Gestão, entre 1960-2015. Icek Ajzen é Professor Emérito de Psicologia do *Department of Psychology* da *University of Massachusetts Amherst*. Com 114 trabalhos publicados, os estudos de Ajzen possuem como foco a relação entre: atitudes verbais e manifestações do comportamento; intenções e ações; comportamento habitual e comportamento racional; informação e conhecimento precisos. O autor é conhecido por propor a Teoria do Comportamento Planejado (*Theory of Planned Behavior*), que busca compreender como se pode mudar o comportamento dos povos.

Observa-se que Albert Bandura e Icek Ajzen são os autores com o maior número de citações nos 38 artigos analisados. Por sua vez, Philip M. Podsakoff possui o maior número de artigos dentre os 38 artigos analisados. Tal indica que esses três autores possuem uma trajetória acadêmica no campo comportamental, e são reconhecidos pela comunidade científica, considerando-se, respectivamente, o número de publicações e de citações.

O terceiro aspecto analisado foi a receptividade dos periódicos em relação ao tema pesquisado. Na Tabela 2, evidenciam-se os periódicos, o país de origem, a quantidade de artigos publicados sobre o tema, o fator de impacto em JCR e SJR.

Os periódicos dos artigos analisados estão sediados em diferentes países, como Estados Unidos (12), Reino Unido (3), Brasil (3) e Países Baixos (2). Os 38 artigos analisados foram divulgados em 20 periódicos, o que indica que o tema comportamento do indivíduo possui um amplo espaço em veículos de disseminação da produção científica. Percebe-se, na Tabela 2, que quatro periódicos foram responsáveis pelo maior número de publicações acerca do tema comportamento do indivíduo, sendo que três deles são dos EUA e um é brasileiro. Observa-se que esses quatro periódicos foram responsáveis pela publicação de 17 artigos, ou seja, 44% da amostra dos artigos analisados.

Tabela 2 – Periódicos e seus fatores de impacto

Título	País	Qtde	JCR	SJR
<i>Academy of Management Annals</i>	EUA	1	9,741	15,47
<i>Academy of Management Review</i>	EUA	5	7,288	8,83
<i>American Economic Review</i>	EUA	1	3,833	8,05
<i>Annual Review of Psychology</i>	EUA	2	19,085	12,86
<i>Annual Review of Sociology</i>	EUA	2	4,509	4,74
<i>Corporate Governance: The international journal of business in society</i>	Reino Unido	1	Não Possui	0,31
<i>Current Directions in Psychological Science</i>	EUA	1	5,545	4,45
<i>Human performance</i>	EUA	1	0,977	0,97
<i>Journal of Economic Behavior & Organization</i>	Países Baixos	1	1,374	1,43
<i>Journal of Management</i>	EUA	4	6,051	6,62
<i>Journal of Management Development</i>	Reino Unido	1	Não Possui	0,35
<i>Journal of Organizational Behavior</i>	Países Baixos	2	2,986	2,41
<i>Organizações & Sociedade</i>	Brasil	1	Não Possui	Não Possui
<i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i>	EUA	3	2,805	2,56
<i>Organizational Behavior and Human Performance*</i>	EUA	4	Não Possui	Não Possui
<i>Psychological Bulletin</i>	EUA	1	14,839	8,11
<i>Psychological Review</i>	EUA	1	7,581	5,29
<i>Revista de Administração de Empresas</i>	Brasil	4	0,311	0,21
<i>Revista de Administração Mackenzie</i>	Brasil	1	Não Possui	Não Possui
<i>Strategic Management Journal</i>	Reino Unido	1	3,38	6,28

**Organizational Behavior and Human Performance* deixou de ser publicada em 1984, passando a ser denominada de *Organizational Behavior and Human Decision Processes* em 1985.

Fonte: Dados da pesquisa.

O periódico *Academy of Management Review* (AMR) foi criado em 1976, com quatro publicações ao ano, e está classificado entre as cinco revistas da área de gestão mais influentes e frequentemente citadas. O *Journal of Management* (JOM) surgiu em 1975, atualmente publica sete edições ao ano e também está classificado entre as cinco revistas da área de Gestão mais influentes e frequentemente citadas. O *Organizational Behavior and Human Performance* surgiu em 1966, mas foi descontinuado em 1984, e passou a ser designado no ano seguinte de *Organizational Behavior and Human Decision Processes* (OBHDP). Atualmente a revista publica seis edições ao ano, com artigos teóricos, empíricos, meta-análises e aqueles que apresentam avanços metodológicos, com foco no comportamento organizacional, psicologia organizacional e cognição humana, julgamento e tomada de decisão. Por fim, a *Revista de Administração de Empresas* (RAE), publicada pela Fundação Getúlio Vargas, da Escola de Administração de Empresas de São Paulo, foi lançada em maio de 1961 e, desde então, tem sua publicação ininterrupta.

Além disso, dos 20 periódicos analisados, sete deles tiveram fator de impacto em termos de JCR maior que 5,0, a saber: *Annual Review of Psychology* (19,085), *Psychological Bulletin* (14,839), *Academy of Management Annals* (9,741), *Psychological Review* (7,581), *Academy of Management Review* (7,288), *Journal of Management* (6,051) e a *Current Directions in Psychological Science* (5,545). Destaca-se que, nesses sete periódicos, foram publicados 15 artigos, ou seja, 39% da amostra analisada. Assim, verifica-se que os periódicos com a maior quantidade de artigos estão classificados entre os que apresentam maior fator de impacto, como o *Academy of Management Review*, com cinco artigos, e o *Journal of Management*, com quatro artigos da amostra analisada.

Os periódicos que não foram destacados também possuem alto fator de impacto, logo merecem atenção pela sua importância acadêmica. O periódico *Annual Review of Psychology*

surgiu em 1950, com publicação anual, considerado o melhor da área de Ciências Psicológicas e ficando em segundo lugar na área de Ciências Sociais Psicológicas. A revista *Academy of Management Annals* surgiu em 2007, com publicação anual, considerada a melhor da área de Ciência da Gestão pelo JCR, por ter o maior fator de impacto na área. A *Psychological Review* está na mesma editora, *Psychological Bulletin*, teve início de publicação em 1894, atualmente publica quatro edições por ano e é considerada a quinta melhor revista na área de Psicologia Multidisciplinar. O *Current Directions in Psychological Science* surgiu em 1992, com publicação de seis edições por ano, além de ser o segundo mais antigo periódico da *Association for Psychological Science*, publica avaliações de especialistas, abrangendo a Psicologia científica e suas aplicações.

Este mapeamento é importante, pois se presume que os pesquisadores proeminentes da área comportamental publiquem seus resultados nos periódicos mais relevantes para o campo, além de representarem a base de informações relevantes para pesquisas futuras. Na sequência, buscou-se identificar as principais teorias abordadas nos artigos pelos pesquisadores, lembrando que a amostra compõe-se apenas de artigos teóricos. No Quadro 3 apresenta-se a teoria que consubstanciou o estudo, o objetivo do artigo, o autor que propôs a teoria e os autores da amostra de artigos que citaram essas teorias.

Quadro 3 – Teorias relacionadas ao comportamento do indivíduo

Teorias abordadas	Objetivo do artigo	Proponentes da teoria	Autores dos artigos
Teoria do Comportamento Planejado (<i>Planned Behavior Theory</i>)	A Teoria do Comportamento Planejado busca entender e prever o comportamento do indivíduo, em que intenções comportamentais são afetadas por atitudes normas subjetivas ou controles percebidos.	Icek Ajzen	Ajzen (1991)
Teoria Social Cognitiva (<i>Social Cognitive Theory</i>)	A Teoria Social Cognitiva busca explicar como o indivíduo adquire e mantém certos padrões de comportamento, em que o comportamento é resultado da interação de influências pessoais, comportamentais e ambientais.	Albert Bandura	Bandura (1991)
Teoria do <i>Stewardship</i> (<i>Stewardship Theory</i>)	A Teoria do <i>Stewardship</i> busca explicar o comportamento do gestor dentro da empresa, em que o comportamento é motivado por outras razões que não exclusivamente a financeira e, por isso, representa bem os interesses da empresa.	Lex Donaldson James H. Davis	Davis et al. (1997)
Teoria da Autodeterminação (<i>Self-determination Theory</i>)	A Teoria da Autodeterminação busca entender os componentes da motivação intrínseca e da motivação extrínseca do indivíduo, presentes no comportamento humano, oriundas de três necessidades psicológicas: autonomia, competência e parentesco.	Edward L. Deci Richard M. Ryan	Gagné e Deci (2005)

Fonte: Dados da pesquisa.

Nos 38 artigos selecionados para análise, identificaram-se quatro teorias para entender e prever o comportamento do indivíduo. Em 1991, Icek Ajzen faz uma revisão da Teoria do Comportamento Planejado, proposta em 1985 e 1987, no intuito de discutir algumas questões não resolvidas nos dois estudos anteriores. Assim, o autor mostra que a Teoria do Comportamento Planejado fornece um quadro conceitual útil para lidar com as complexidades do comportamento social humano. A Teoria incorpora alguns dos conceitos centrais das Ciências Sociais e do comportamento e define esses conceitos de uma forma que permite a previsão e compreensão dos comportamentos específicos em contextos

específicos.

Ainda em 1991, Albert Bandura propôs a Teoria Social Cognitiva, inicialmente sob a denominação de Teoria da Aprendizagem Social, que foi tratada primeiro no seu livro intitulado *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*, de 1986. Segundo o autor, o comportamento humano, com base na Teoria Social Cognitiva, é amplamente motivado e regulamentado pelo exercício contínuo da autoinfluência, que opera por meio de três principais subfunções: automonitorização do comportamento, seus determinantes e seus efeitos; julgamento do seu comportamento em relação aos padrões pessoais e circunstâncias ambientais; e auto-reação afetiva.

A Teoria do *Stewardship* foi apresentada pela primeira vez por Lex Donaldson e James H. Davis, em 1989, com um artigo publicado no *Academy of Management Annual Meeting* e, posteriormente, em 1991, com o artigo *Stewardship theory or agency theory: CEO governance and shareholder returns*, publicado no *Australian Journal of Management*. Entretanto, foi somente em 1997 que James H. Davis, F. David Schoorman e Lex Donaldson fundamentaram a Teoria do *Stewardship*, buscando conciliar as diferenças entre os pressupostos da Teoria da Agência e do *Stewardship* e propondo um modelo com base em atributos psicológicos do subordinado e características situacionais da organização.

Em 2005, Marylène Gagné e Edward L. Deci descreveram a Teoria da Autodeterminação, elaborada por Edward L. Deci e Richard M. Ryan, em 2000, como uma Teoria da Motivação Organizacional, e mostraram sua relevância para as Teorias do Comportamento Organizacional. Os autores relatam que a Teoria da Autodeterminação detalha os processos pelos quais a motivação extrínseca pode se tornar autônoma, e as pesquisas sugerem que a motivação intrínseca e a motivação extrínseca autônoma estão relacionadas ao desempenho, satisfação, confiança, e bem-estar no local de trabalho. Estas teorias podem contribuir para que pesquisadores consigam em seus estudos explicar os tipos de comportamento assumidos pelos indivíduos nas organizações.

Quanto aos demais artigos, alguns abordaram as Teorias Cognitivas, Comportamentais ou Organizacionais, mas não citaram quais são essas teorias. Outros estudos enfatizaram os tipos de comportamento, como o altruísmo, pró-social e cidadania, comprometimento, entre outros, não utilizando uma teoria de base para a explicação desses comportamentos. Alguns estudos fizeram uma revisão da literatura sobre o comportamento do indivíduo.

Observa-se a diversidade de estudos a respeito do comportamento do indivíduo, demonstrando a relevância do tema para o meio acadêmico, o que contribui para a área comportamental em diversos campos da ciência, como da administração e contabilidade. Os estudos evidenciam a necessidade de se entender os fatores que afetam o modo como o indivíduo irá se comportar. Além disso, é preciso compreender qual ou quais os tipos de comportamento que o indivíduo irá apresentar a partir destes fatores. E quais são as consequências para o contexto em que o mesmo se encontra. Esta abrangência de abordagens dos estudos pode instigar mais pesquisas sobre quais são os antecedentes do comportamento, o tipo manifestado e suas consequências.

Após a leitura e análise dos artigos foi possível fazer um *framework* sobre a forma como o indivíduo se comporta, o que pode afetar a empresa, a equipe e a si próprio no âmbito organizacional. A Figura 2 apresenta o *framework* do comportamento do indivíduo.

Figura 2 – Framework do comportamento do indivíduo



Fonte: Elaboração própria.

Com base na leitura dos artigos teóricos, foi possível identificar sete fatores como antecedentes do comportamento do indivíduo: psicológicos, sociológicos, econômicos, culturais, políticos, ambientais e espirituais. Todos estes fatores afetam a forma como o indivíduo irá se comportar dentro da organização. A partir de um destes fatores, o indivíduo pode produzir um comportamento altruísta, pró-social, comprometimento organizacional, cidadania organizacional, espontaneidade e desviante. Dependendo da forma que o indivíduo se comportar dentro da organização, poderá afetar a empresa, a equipe e a si próprio no âmbito organizacional. Assim, tem-se como sugestão para trabalhos futuros, verificar quais são os antecedentes do comportamento individual e seus consequentes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo objetivou conhecer as publicações sobre as tipologias de comportamento do indivíduo, visando sintetizar sua inserção e evolução na literatura. Os 38 artigos teóricos analisados destacaram seis tipologias de comportamento do indivíduo: altruísmo, pró-social, comprometimento, cidadania organizacional, espontaneidade organizacional e desviante. Observou-se ainda que todas as tipologias apresentam dimensões, seja em maior ou menor número. Diversos estudos discorreram sobre os antecedentes dos comportamentos, além da forma como os indivíduos se comportam em cada tipologia.

O mapeamento da literatura evidenciou que as tipologias de comportamento do indivíduo, cada qual no seu tempo, foram inicialmente abordadas em uma única dimensão e, aos poucos, novas dimensões foram concebidas. Em uma linha de tempo, verificou-se que as contribuições iniciaram em 1938, com o comportamento de comprometimento organizacional, até 1995, com incursões no comportamento desviante. Quanto às abordagens, constatou-se que vários artigos centraram-se no comportamento do líder e do subordinado e os motivos que levam o indivíduo a exercer determinado comportamento.

Com base na bibliometria, observou-se que as contribuições para o desenvolvimento

desta área do conhecimento são advindas de diferentes autores, embora haja certa concentração em alguns autores. Bandura e Ajzen se destacaram com o maior número de citações nos artigos selecionados para análise, e Podsakoff apresentou o maior número de artigos publicados dentre os que compõem a amostra. Infere-se que esses três autores possuem destacada trajetória acadêmica no campo comportamental, além de serem reconhecidos pela comunidade científica.

Na análise da lente teórica adotada pelas pesquisas, constatou-se que quatro teorias comportamentais se sobressaíram como base teórica dos artigos selecionados para análise, são elas: Teoria do Comportamento Planejado, Teoria Social Cognitiva, Teoria do *Stewardship* e Teoria da Autodeterminação. Ressalta-se que em diversos artigos não se identificou uma teoria de base para a pesquisa realizada, já em outros a própria tipologia de comportamento do indivíduo foi utilizada para consubstanciar a pesquisa.

A principal contribuição desta análise sistemática é uma síntese do conhecimento disponível na literatura sobre o comportamento do indivíduo nas organizações e a identificação de uma série de vias para futuras pesquisas. A revisão lança luz sobre os tipos de comportamentos existentes, seus antecedentes e consequentes; quais são os periódicos e pesquisadores que mais contribuíram para essa linha de pesquisa; e quais teorias que auxiliam para a área do conhecimento. Este estudo, apesar de suas contribuições no que tange à geração de conhecimento sobre as tipologias de comportamento do indivíduo, abordadas na literatura, possui limitações.

A pesquisa bibliográfica restringiu-se aos artigos publicados em periódicos científicos que constam nas bases de dados disponíveis no Portal de Periódicos Capes, escritos em língua inglesa e portuguesa. Além disso, a seleção dos estudos compreendeu as características delimitadas à análise bibliométrica e restrita a estudos teóricos, sendo que o julgamento e a interpretação dos artigos selecionados para análise se circunscreveram às categorias investigadas. Contudo, a contribuição deste estudo é gerar reflexões na comunidade da área comportamental, especialmente sobre seu escopo e maneiras de avançar no conhecimento.

Em decorrência das limitações inerentes à estratégia de pesquisa estabelecida e os procedimentos adotados na sua operacionalização, recomenda-se para futuras pesquisas: (i) ampliar a presente pesquisa para outras bases de dados, outras palavras-chave e a inclusão de pesquisas empíricas; (ii) definir outra estratégia de delimitação das buscas nas bases de dados e os recortes para a determinação da amostra final de pesquisa; (iii) adotar outra lente para o mapeamento da literatura; e (iv) considerar outras categorias de análise bibliométrica.

REFERÊNCIAS

AJZEN, I. The theory of planned behavior. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, San Diego, v. 50, n. 2, p. 179-211, 1991. DOI: [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)

APPELBAUM, S. H.; IACONI, G. D.; MATOUSEK, A. Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. **Corporate Governance: The International Journal of Business in Society**, Bradford, v. 7, n. 5, p. 586-598, 2007. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/14720700710827176>.

BANDURA, A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological Review**, Washington, v. 84, n. 2, p. 191, 1977. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>.

BANDURA, A. Social cognitive theory of self-regulation. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, San Diego, v. 50, n. 2, p. 248-287, 1991. DOI: [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L).

BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 52-64, 1993. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901993000300005>.

BASTOS, A. V. B. O Conceito de comprometimento - sua natureza e papel nas explicações do comportamento humano no trabalho. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 1, n. 2, p. 77-106, 1994.

BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **American Journal of Sociology**, Chicago, v. 66, n. 1, p. 32-40, 1960. DOI: <http://dx.doi.org/10.1086/222820>.

BERGAMINI, C. W. A difícil administração das motivações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 38, n. 1, p. 6-17, 1998. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901998000100002>.

BERGAMINI, C. W. Motivação: mitos, crenças e mal-entendidos. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 30, n. 2, p. 23-34, 1990. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901990000200003>.

BOLINO, M. C. Citizenship and impression management: Good soldiers or good actors? **Academy of Management Review**, Westchester, v. 24, n. 1, p. 82-98, 1999. DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.1999.1580442>.

BOLINO, M. C.; GRANT, A. M. The bright side of being prosocial at work, and the dark side, too: a review and agenda for research on other-oriented motives, behavior, and impact in organizations. **The Academy of Management Annals**, Philadelphia, v. 10, n. 1, p. 599-670, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/19416520.2016.1153260>.

BORMAN, W. C.; MOTOWIDLO, S. J. Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research. **Human Performance**, San Diego, v. 10, n. 2, p. 99-109, 1997. DOI: http://dx.doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3.

BRANDÃO, H. P.; BORGES-ANDRADE, J. E. Causas e efeitos da expressão de competências no trabalho: para entender melhor a noção de competência. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 8, n. 3, 2008.

BRIEF, A. P.; MOTOWIDLO, S. J. Prosocial organizational behaviors. **Academy of Management Review**, Westchester, v. 11, n. 4, p. 710-725, 1986. DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/amr.1986.4283909>.

DAVIS, James H.; SCHOORMAN, F. David; DONALDSON, Lex. Toward a stewardship theory of management. **Academy of Management Review**, Westchester, v. 22, n. 1, p. 20-47, 1997. DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/amr.1997.9707180258>.

DIETRICH, S. B.; FEELEY, T. H. Behavior, behaviorism, and behavioral sciences. **The International Encyclopedia of Communication Theory and Philosophy**, Hoboken, p. 1-13, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/9781118766804.wbiect089>.

DOZIER, J. B.; MICELI, M. P. Potential predictors of whistle-blowing: a prosocial behavior perspective. **Academy of Management Review**, Westchester, v. 10, n. 4, p. 823-836, 1985. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/258050>.

GAGNÉ, M.; DECI, E. L. Self-determination theory and work motivation. **Journal of Organizational Behavior**, Binghamton, v. 26, n. 4, p. 331-362, 2005. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/job.322>.

GEORGE, J. M. The role of personality in organizational life: Issues and evidence. **Journal of Management**, Briarcliff Manor, v. 18, n. 2, p. 185-213, 1992. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/014920639201800201>.

GEORGE, J. M.; BRIEF, A. P. Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. **Psychological Bulletin**, Washington, v. 112, n. 2, p. 310, 1992. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.112.2.310>.

GREEN, S. G.; MITCHELL, T. R. Attributional processes of leaders in leader—member interactions. **Organizational Behavior and Human Performance**, San Diego, v. 23, n. 3, p. 429-458, 1979. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(79\)90008-4](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(79)90008-4).

HALABY, C. N. Worker attachment and workplace authority. **American Sociological Review**, Columbus, v. 51, n. 5, p. 634-649, 1986. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/2095489>.

HAMILTON, W. D. The genetical evolution of social behaviour. II. **Journal of Theoretical Biology**, London, v. 7, n. 1, p. 17-52, 1964. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0022-5193\(64\)90039-6](http://dx.doi.org/10.1016/0022-5193(64)90039-6).

HAYES, L. A.; CALDWELL, C.; LICONA, B.; MEYER, T. E. Followership behaviors and barriers to wealth creation. **Journal of Management Development**, Bradford, v. 34, n. 3, p. 270-285, 2015. DOI: <https://dx.doi.org/10.1108/JMD-09-2013-0111>.

HERNANDEZ, J. M. D. C.; CALDAS, M. P. Resistência à mudança: uma revisão crítica. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 31-45, 2001. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000200004>.

HOFF, K.; STIGLITZ, J. E. Striving for balance in economics: towards a theory of the social determination of behavior. **Journal of Economic Behavior & Organization**, Amsterdam, v. 126, n. PB, p. 25-57, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jebo.2016.01.005>.

HOSMER, L. T. Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. **Academy of Management Review**, Westchester, v. 20, n. 2, p. 379-403, 1995. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/258851>.

HU, X.; KAPLAN, S. Is “feeling good” good enough? Differentiating discrete positive emotions at work. **Journal of Organizational Behavior**, Binghamton, v. 36, n. 1, p. 39-58, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/job.1941>

JESSON, J.; MATHESON, L.; LACEY, F. M. **Doing your literature review: Traditional and systematic techniques**. Londres: Sage, 2011.

KANFER, R.; CHEN, G. Motivation in organizational behavior: history, advances and prospects. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, San Diego, v. 136, p. 6-19, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.06.002>.

KERR, S.; SCHRIESHEIM, C. A.; MURPHY, C. J.; STOGDILL, R. M. Toward a contingency theory of leadership based upon the consideration and initiating structure literature. **Organizational Behavior and Human Performance**, San Diego, v. 12, n. 1, p. 62-82, 1974. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(74\)90037-3](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(74)90037-3).

KIM, W. C.; MAUBORGNE, R. Procedural justice, strategic decision making, and the knowledge economy. **Strategic Management Journal**, Hoboken, v. 19, n. 4, p. 323-338, 1998. DOI: [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199804\)19:4<323::AID-SMJ976>3.0.CO;2-F](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199804)19:4<323::AID-SMJ976>3.0.CO;2-F).

KURZBAN, R.; BURTON-CHELLEW, M. N.; WEST, S. A. The evolution of altruism in humans. **Annual Review of Psychology**, Palo Alto, v. 66, p. 575-599, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-psych-010814-015355>.

MCCULLOUGH, M. E.; KIMELDORF, M. B.; COHEN, A. D. An adaptation for altruism: the social causes, social effects, and social evolution of gratitude. **Current Directions in Psychological Science**, Briarcliff Manor, v. 17, n. 4, p. 281-285, 2008. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8721.2008.00590.x>.

MEGLINO, B. M.; RAVLIN, E. C. Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. **Journal of Management**, Briarcliff Manor, v. 24, n. 3, p. 351-389, 1998. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80065-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80065-8).

MOORMAN, R. H.; BLAKELY, G. L. Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. **Journal of Organizational Behavior**, Binghamton, v. 16, n. 2, p. 127-142, 1995. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030160204>.

PENNER, L. A.; DOVIDIO, J. F.; PILIAVIN, J. A.; SCHROEDER, D. A. Prosocial behavior: multilevel perspectives. **Annual Review of Psychology**, Palo Alto, v. 56, p. 365-392, 2005. DOI: <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070141>.

PILIAVIN, J. A.; CHARNG, H-W. Altruism: A review of recent theory and research. **Annual Review of Sociology**, Palo Alto, v. 16, n. 1, p. 27-65, 1990. DOI: <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.so.16.080190.000331>.

PODSAKOFF, P. M. Determinants of a supervisor's use of rewards and punishments: a literature review and suggestions for further research. **Organizational Behavior and Human**

Performance, San Diego, v. 29, n. 1, p. 58-83, 1982. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(82\)90242-2](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(82)90242-2).

PODSAKOFF, P. M.; MACKENZIE, S. B.; AHEARNE, M.; BOMMER, W. H. Searching for a needle in a haystack: trying to identify the illusive moderators of leadership behaviors. **Journal of Management**, Briarcliff Manor, v. 21, n. 3, p. 422-470, 1995. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0149-2063\(95\)90015-2](http://dx.doi.org/10.1016/0149-2063(95)90015-2).

PODSAKOFF, P. M.; MACKENZIE, S. B.; PAINE, J. B.; BACHRACH, D. G. Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. **Journal of Management**, Briarcliff Manor, v. 26, n. 3, p. 513-563, 2000. DOI: [http://dx.doi.org/doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00047-7](http://dx.doi.org/doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00047-7).

PORTER, L. W.; STEERS, R. M.; MOWDAY, R. T.; BOULIAN, P. V. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology**, Worcester, v. 59, n. 5, p. 603, 1974. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/h0037335>.

ROBINSON, S. L.; BENNETT, R. J. A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. **Academy of Management Journal**, Westchester, v. 38, n. 2, p. 555-572, 1995. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/256693>.

SCOTT, W. E. The effects of extrinsic rewards on "intrinsic motivation": A critique. **Organizational Behavior and Human Performance**, San Diego, v. 15, n. 1, p. 117-129, 1976. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90032-5](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(76)90032-5).

SIMON, H. A. Altruism and economics. **The American Economic Review**, Nashville, v. 83, n. 2, p. 156-161, 1993.

SIMPSON, B.; WILLER, R. Beyond altruism: sociological foundations of cooperation and prosocial behavior. **Annual Review of Sociology**, Palo Alto, v. 41, p. 43-63, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-soc-073014-112242>.

SMITH, C. A.; ORGAN, D. W.; NEAR, J. P. Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. **Journal of Applied Psychology**, Worcester, v. 68, n. 4, p. 653, 1983. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>.

SPREITZER, G. M.; SONENSHEIN, S. Toward the construct definition of positive deviance. **American Behavioral Scientist**, Thousand Oaks, v. 47, n. 6, p. 828-847, 2004. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0002764203260212>.

TRANFIELD, D.; DENYER, D.; SMART, P. Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. **British Journal of Management**, Hoboken, v. 14, n. 3, p. 207-222, 2003. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/1467-8551.00375>.

TRIVERS, R. L. The evolution of reciprocal altruism. **The Quarterly Review of Biology**, New York, v. 46, n. 1, p. 35-57, 1971. DOI: <http://dx.doi.org/10.1086/406755>.

VAN DYNE, L.; GRAHAM, J. W.; DIENESCH, R. M. Organizational citizenship behavior: construct redefinition, measurement, and validation. **Academy of Management Journal**, Westchester, v. 37, n. 4, p. 765-802, 1994. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/256600>.

WIENER, Y. Commitment in organizations: a normative view. **Academy of Management Review**, Westchester, v. 7, n. 3, p. 418-428, 1982. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/257334>.

WILSON, D. S. A theory of group selection. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, Washington, v. 72, n. 1, p. 143-146, 1975. DOI: <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.72.1.143>.