

LADO SOMBRIO DA VIDA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO SOBRE MAUS COMPORTAMENTOS ORGANIZACIONAIS

FLAVIA CZARNESKI

UNIVERSIDADE MUNICIPAL DE SÃO CAETANO DO SUL (USCS)

EDUARDO DE CAMARGO OLIVA

UNIVERSIDADE MUNICIPAL DE SÃO CAETANO DO SUL (USCS)

EDSON KEYSO DE MIRANDA KUBO

UNIVERSIDADE MUNICIPAL DE SÃO CAETANO DO SUL (USCS)

LADO SOMBRIO DA VIDA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO SOBRE MAUS COMPORTAMENTOS ORGANIZACIONAIS

1. INTRODUÇÃO

O crescente interesse pelas questões éticas é patente em quase todas as áreas do conhecimento (Alkhatib, 2016; Saigle & Racine, 2018; Santos, Serafim, & Lorenzi, 2018), transposta na investigação, ensino, publicação em literatura científica e do *pop management*, além dos códigos de ética e da atuação das comissões que cuidam desse assunto nas organizações.

A ética não se refere apenas a questões do indivíduo, que enfrenta dilemas morais em sua vida; está relacionada a uma dimensão maior, a organizacional, que influencia o comportamento interno e externo à organização, especificamente os empregados e a sociedade como um todo; desta forma passou a ser objeto de estudo no campo do comportamento organizacional (Cardoso, 2000; Solas, 2016; Manning, 2018). A discussão da ética nas organizações deixou de ser um modismo face às exigências da sociedade que cobra uma postura que visa, também, o bem-estar do cidadão (Chaves & Brito, 2013; Dietz & Kleinlogel, 2014; Tweedie, Wild, Rhodes, & Martinov-Bennie, 2019). Essa discussão começou na década de 1980, se ampliou nos anos 1990 e continua se intensificando (Andrade, 2010; Linstead et al., 2014; Hall & Martin, 2019).

Desta forma, os atalhos antiéticos assumiram certo protagonismo na sociedade contemporânea, gerando expectativas e anseios por justiça (Lee, Schwarz, Newman, & Legood, 2017; Shkoler & Tziner, 2017). Vários casos exemplificam a falta de ética no mundo dos negócios, como os escândalos da Enron, Ford Motor Company e Sears, que representam apenas algumas das primeiras organizações (Aven, 2015). Numa dimensão muito maior do que alguns previam, grandes empresas como Apple, Volkswagen e Walmart, também se envolveram em problemas de falta de ética (Jancsics & Javor, 2012; Land, Loren, & Metelmann, 2014; Story, 2018).

O Brasil não é exceção, como ilustram os casos de empresas envolvidas na Operação Lava Jato, no Mensalão e na tragédia em Mariana (MG) (Story, 2018). Em 2019, novo escândalo no Brasil, o acidente de Brumadinho, é mais uma página trágica de falta de ética que, segundo Oliveira (2019), se configura no afã do lucro fácil e na falta da visão de responsabilidade.

A conduta antiética no trabalho tornou-se comum e a academia já vem se debruçando no assunto pelo que observa nas bases de pesquisa (Hall & Martin, 2019; Lee et al., 2017). Os estudos já conseguem, até mesmo, desvendar o porquê desses comportamentos (Lee et al., 2017; Castille, Buckner, & Thoroughgood, 2018). Alguns estudos identificaram causas relacionadas a características individuais - personalidade; relações interpessoais, com o líder ou com colegas de trabalho; e organizacionais - falhas em código de conduta e na governança (Edwards, Revill, & Bezuidenhout, 2014; Story, 2018). Além disso, várias denominações são encontradas na literatura com enfoques similares: como *misbehaviour* (Oliveira, 2015; Song & Han, 2017; Bamfo, Dogbe, & Mingle, 2018; Hall & Martin, 2019); dilemas éticos (Braga, Kubo, & Oliva, 2017; Jenkins, 2017; Ness & Connelly, 2017; Santos, Serafim, & Lorenzi, 2018); comportamento pró-organizacional antiético (POA) (Lee et al., 2017; Castille et al., 2018; Rius & De Clercq, 2018) e até crimes corporativos (Schnatterly, 2003; Palmer & Maher, 2006; Musso, Young, & Thom, 2019).

A temática sobre o mau comportamento, nomeado neste trabalho como 'atalho antiético', cometido nas e/ou pelas organizações consiste em um tema com diferentes nomenclaturas, mas todos sob o olhar das atitudes refletidas em comportamentos padronizados e determinados por exigências e buscas de resultados organizacionais determinados por padrões cada vez mais altos. Assim, tem-se como problema de pesquisa: Como se caracterizam as

publicações internacionais que abordam o tema ‘atalhos antiéticos cometidos nas/pelas organizações’?

Diante do exposto, o estudo caracteriza as publicações internacionais que abordaram os ‘atalhos antiéticos cometidos nas/pelas organizações’, na expectativa de observar como essa temática vem sendo estudada, quais os termos utilizados, em quais periódicos internacionais e universidades é tratada e; como se configuram as redes de cocitação. E ainda, o artigo apresenta a classificação dos periódicos mais influentes junto a ‘Plataforma Qualis CAPES’ e seu Fator de Impacto (FI); e uma análise de conteúdo realizada com o título, resumo e palavras-chaves das publicações selecionadas.

O artigo se divide em 6 seções. Nessa seção 1 se apresenta o tema, a problemática de investigação e o objetivo proposto. Na seção 2, se procede a revisão da literatura apresentando uma reflexão sobre o tema no campo dos estudos organizacionais, bem como uma síntese de alguns termos que configuram a temática. Em seguida, a seção 3 é dedicada aos aspectos metodológicos e, na seção 4, se apresenta os dados encontrados que fazem parte da discussão do artigo. Os principais resultados, as limitações, contribuições e recomendações futuras integram a seção 5. Encerra-se o artigo com as referências.

2. SOBRE ÉTICA E AUSÊNCIA DELA

A ética pode ser entendida como um estudo ou uma reflexão sobre ações, costumes ou comportamentos (Valls, 2000). Além disso, está diretamente ligada aos hábitos e costumes, que se alteram de acordo com o tempo e a localização. Desta forma, se pode considerar que o que se caracteriza como ético hoje, pode não ser no futuro, ou ainda, o que é considerado ético em um país pode não ser em outro.

Cabe então refletir sobre a definição mais abrangente de Valls (2000), que considera a ética como um reflexo de hábitos e comportamentos aceitos em determinado espaço de tempo, e em determinada localidade, consoante com os costumes vigentes, e considerados morais pela maioria da sociedade, estabelecendo assim, uma condição situacional da ética. Não existe então uma verdade suprema de como se definirá o que é, de fato, esse bem. Singer (2002), salienta que o ponto de vista universal que fundamenta a ética consiste no fato de que um juízo ético específico não pode ser aplicado universalmente.

A ética se relaciona então ao comportamento de cada indivíduo, sendo considerado ético quando cumpre os valores, hábitos e comportamentos estabelecidos pela sociedade em que vive, agindo sem prejudicar o próximo e com responsabilidade sobre as consequências de suas ações. Todo ser ético pensa antes de agir, e age sabendo que terá que assumir os resultados de suas ações (Chauí, 2008). A ética se caracteriza pelas escolhas morais que uma pessoa faz, transformando valores em ações (Dubrin, 2003). No entanto, cada indivíduo é livre para fazer suas escolhas e também responsável por suas decisões, estando a ética, neste caso, intrinsecamente ligada à autonomia individual.

Para que os indivíduos tenham uma postura ética, se torna necessário a existência de regras a serem seguidas, representando uma prescrição das relações na busca de uma ordem social (Edwards et al., 2014; Hall & Martin, 2019). Alves (2002) considera regras éticas apenas as resultantes de intervenções com liberdade de definir o que é certo ou errado, em que a sociedade aceita agir de uma ou de outra maneira, onde tem autonomia para mudar as regras quando não as considera coerente com seus valores, mesmo que precise, para isso, enfrentar os detentores de poder (familiar, político, religioso, militar, econômico ou outra, inclusive a opinião pública). O autor salienta ainda que regras estabelecidas e impostas sob forte pressão psicológica ou por pressão de outros, sem qualquer possibilidade de escolha do indivíduo, estão isentas de julgamento moral ou ético.

Essa postura ética é esperada em diferentes âmbitos do contexto da vida dos indivíduos, como o familiar e o profissional. E ainda, o desrespeito a essa regulamentação gera penalidades

(Jacobs, Belschak, & Den Hartog, 2014; Den Nieuwenboer, Cunha, & Treviño, 2017). No sentido de regulamentar as ações nas organizações, tem-se a ética organizacional (ou empresarial) que se constitui num domínio do conhecimento de natureza interdisciplinar, se respalda na dimensão ética das relações entre as empresas e a sociedade, bem como sobre as relações entre os indivíduos na organização, e entre eles e a organização que integram (De George, 1987; Dietz & Kleinlogel, 2014).

Para Nash (1993), a ética nas organizações geralmente atua sobre três focos de tomada de decisão gerencial: (i) escolhas quanto às leis (regras); (ii) escolhas quanto aos assuntos econômicos e sociais que estão além do domínio da lei (conhecidos como áreas cinzentas ou valores humanos); (iii) escolhas sobre a preeminência do interesse próprio. O autor vai além, considera que o estudo da ética nos negócios circunda como as normas morais pessoais se aplicam às atividades e aos objetivos da empresa; e ainda, reflete os hábitos e as escolhas que dos administradores quanto às suas próprias atividades e às do restante da organização. Um outro ponto destacado pelo autor é que essas atividades e escolhas são alimentadas pelo sistema moral de valores pessoais próprios, no entanto, esse, com frequência, sofre uma transformação em suas prioridades ou sensibilidades quando exercido, principalmente, dentro de um contexto institucional de severas restrições econômicas e pressões, assim como pela possibilidade de aquisição de poder.

Quanto a questão da ética (ou a falta dela) em preeminência do interesse próprio, Sung (1995), considera que a ausência de ética em defesa do interesse próprio pode colocar em perigo a sobrevivência da organização e, por consequência, do próprio emprego. Por outro lado, existem trabalhos que ressaltam que a empresa ética pode se beneficiar, a medida que fortalece os relacionamentos entre seus colaboradores, clientes, acionistas e demais *stakeholders*, por meio de condutas adequadas e, desta forma, estimulando e fortalecendo as relações de confiança e de respeito mútuo entre a organização e os seus públicos (Harris & Ogbonna, 2013; Harris et al., 2016; Ismail & Yuhanis, 2018).

Nesje (2016) considera que o comportamento ético nas organizações está intimamente relacionado com o compromisso profissional, que é definido por uma forte conexão entre o indivíduo e sua profissão. Assim, segundo o autor, os profissionais com um alto nível de comprometimento com sua profissão tendem a agir de acordo com os padrões profissionais, e se comportam de maneira mais ética do que aqueles que possuem níveis mais baixos de comprometimento profissional.

Por sua vez, os valores éticos de uma organização refletem a identidade ou os valores comuns de seus membros, e ajudam a estabelecer e manter os padrões que diferenciam as coisas certas a fazer e das coisas erradas a serem feitas (Ismail & Yuhanis, 2018). Os valores éticos consistem na combinação dos valores éticos dos gerentes individuais e os códigos de conduta formal e informal, assim os valores éticos podem influenciar o comportamento ético ao moldar as atitudes individuais conforme o desejo das organizações, o que, por sua vez, leva os funcionários a se comportarem eticamente de acordo com as regras e regulamentos da organização (Asrar-ul-Haq et al., 2017).

Dessa forma, o estudo da ética se faz necessário diante dos diversos maus comportamentos que são vistos no mundo dos negócios (Edwards et al., 2014). Essa necessidade também é percebida entre os executivos que buscam uma oportunidade de reflexão sobre os conflitos que estão presentes em sua rotina de trabalho (Edwards et al., 2014). Uma dessas reflexões consiste no fato de que executivos e empregados chegam a sacrificar seus valores pessoais em detrimento às exigências de seus superiores. Para realizar seu trabalho, ou mesmo manter seu emprego e seu salário, o indivíduo (trabalhador) se vê imerso no sistema, sem ter sua visão, aceitando que o certo para a organização é o que seu superior deseja, aderindo a lealdade à organização como única missão (Schnatterly, 2003; Schnatterly, Gangloff, & Tuschke, 2018).

Os executivos, por sua vez, se sentem pressionados; de um lado, estão os ativistas sociais exigindo das empresas níveis cada vez mais elevados de responsabilidade social; de outro, acionistas (investidores) exigem menores custos e maximização dos lucros no curto prazo (Castille et al., 2018). Por outro lado, pode ser considerado um erro colocar as necessidades dos acionistas em primeiro lugar, uma vez que o pressuposto de uma empresa se refere a um pleito moral e não econômico (Alkhatib, 2016). As empresas possuem fins lucrativos, ou seja, ‘finais’ lucrativos após o cumprimento de sua missão.

Por sua vez, as empresas têm um dever afirmativo diante da sociedade, e devem usar suas competências, conhecimentos e tecnologias para oferecer produtos realmente necessários às pessoas. Quando uma empresa desenvolve um produto que contribua com a vida da população, traz um valor representativo tanto para a população quanto para os trabalhadores, pois percebem o resultado do seu esforço pela representatividade de um bem maior (Ness & Connelly, 2017). Dessa forma, é importante a ressalva que, em nenhum momento, o estudo da ética se propõe a ensinar o que é certo ou errado, mas sim, conscientizar os indivíduos do complexo ato de concepção de suas escolhas, também no mundo dos negócios (Rius & De Clercq, 2018; Santos et al., 2018).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para atender ao problema desta pesquisa, o estudo realizado classifica-se como exploratório-descritivo no intuito de descrever como a temática - ‘atalhos antiéticos cometidos em organizações’ - vem sendo estudada, quais os termos utilizados, quais as características das publicações, como se configuram as redes de colaboração e como se agrupam as temáticas. Como método de pesquisa utilizou-se da busca sistemática, em uma base de dados *on-line*, seguida de uma análise bibliométrica dos resultados. A bibliometria consiste em uma ferramenta para analisar como as disciplinas evoluem com base na estrutura intelectual, estrutura social e estrutura conceitual, de acordo com relatos de Zupic & Cater (2014). A base de dados escolhida foi a *Web of Science (WoS)*, do *Institute for Scientific Information (ISI)*.

Para a análise bibliométrica o estudo foi organizado em três etapas distintas: planejamento, coleta e resultado. Estas etapas aconteceram de modo convergente para responder à pergunta norteadora do estudo, a saber: Como se configura a temática e as redes de colaboração referentes aos ‘atalhos antiéticos cometidos em organizações’? A Figura 1 apresenta as etapas do estudo bibliométrico do presente estudo. Na primeira etapa – planejamento – foram selecionadas as palavras-chave de acordo com a temática envolvida no estudo, a plataforma de busca e as categorias (áreas) de classificação.

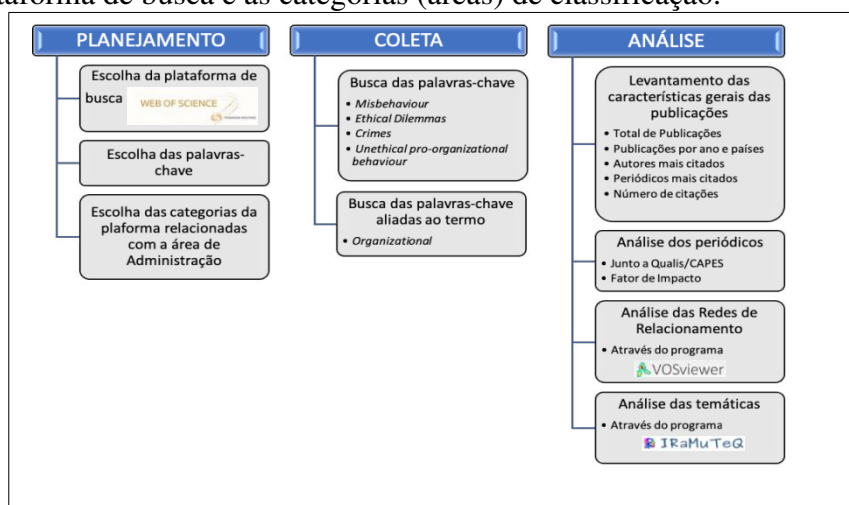


Figura 1 – Etapas da Pesquisa Bibliométrica
Fonte: Elaborada pelos autores

As palavras-chaves escolhidas foram: (i) *misbehaviour*; (ii) *ethical dilemmas*; (iii) *crimes*; (iv) *unethical pro-organizational behavior*. Os dados utilizados para a análise desta pesquisa foram coletados da base *Social Science Citation Index (SSCI)* e *Emerging Sources Citation Index (ESCI)* da *Web of Science*.

Na segunda etapa – coleta – realizou-se a pesquisa dos termos isoladamente: *misbehavior*; *ethical dilemmas*; *crimes*; *organizational* e; *unethical pro-organizational behavior*. Após houve a junção das palavras escolhidas com a palavra ‘*organizational*’, para assegurar a ligação das palavras com a área organizacional. Não houve a junção apenas na última palavra-chave (*unethical pro-organizational behavior*) por já ter o termo em sua estrutura. Para finalizar o levantamento, houve a junção dos quatro conjuntos de pesquisa usando o elo de ligação ‘*OR*’, totalizando 1.068 obras. Um outro filtro realizado foi a escolha das categorias da plataforma. As categorias escolhidas foram: *business*; *management*; *ethics*; *public administration*; *psychology applied* e; *industrial relations labor*, por serem áreas relacionadas ao tema relacionados às organizações e/ou comportamentos organizacionais. Após a aplicação dos filtros, a presente pesquisa se configurou com a análise de 327 obras. A Figura 2 apresenta a etapa de coleta, com a quantidade de artigos encontrados em cada busca.

Na terceira etapa – análise – realizou-se o levantamento das características gerais das publicações, como total de publicações; ano; países; autores mais citados; periódicos mais citados e; número de citações. Além disso, classificou-se os periódicos mais citados junto a ‘Plataforma Qualis CAPES’, que consiste na classificação de periódicos nacionais e internacionais divulgada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), que representem a produção intelectual dos programas de pós-graduação brasileiros de todas as áreas do conhecimento. O objetivo dessa classificação, chamada Qualis, é aperfeiçoar os processos de avaliação dos Programas de Pós-Graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado), ponderando a qualidade da produção intelectual dos docentes e pesquisadores (Carvalho, 2017).

E ainda, levantou-se o FI dos periódicos, que consiste em um dos instrumentos bibliométricos que afere a produção científica dos autores, a qualidade das publicações e classificar os periódicos científicos inseridos no *Journal Citation Reports (JCR)* do ISI (Ruiz, Greco & Braile, 2009).

Para análise das redes de relacionamento se utilizou o software VOSviewer, que representa uma ferramenta focada na visualização e construção de mapas bibliométricos, que podem ser criados a partir de dados de rede e através das técnicas de mapeamento.

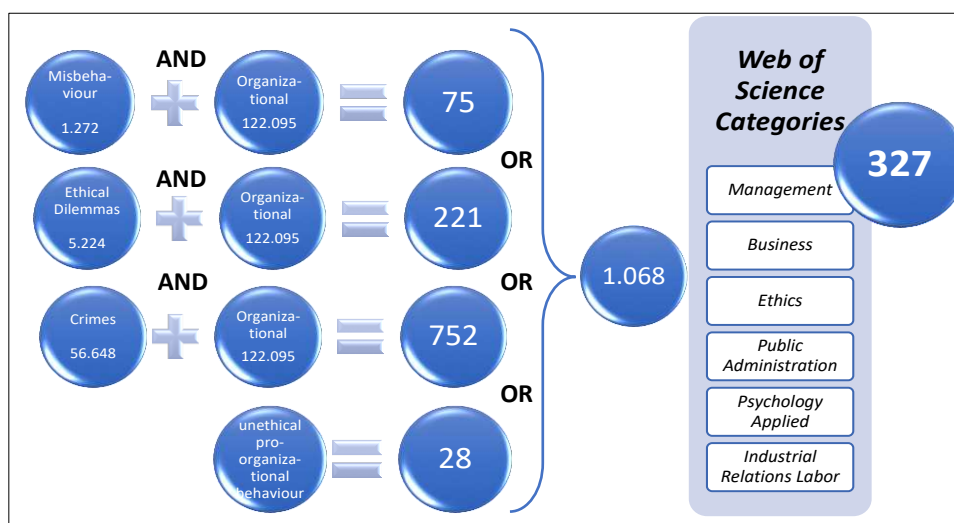


Figura 2 - Estrutura da pesquisa realizada na Web of Science
 Fonte: Elaborada pelos autores

E para análise das temáticas o software Iramuteq que, segundo Souza (2018) foi desenvolvido na linguagem *Python* e utiliza funcionalidades providas pelo software estatístico R. O Iramuteq consiste em um *software* gratuito que permite a realização de análises gerais de textos, trazendo informações lexográficas; gera análises estatísticas básicas, como: frequência e quantidade de palavras; e outras funções mais avançadas, como: Análise Fatorial de Correspondência (AFC), Classificação Hierárquica Descendente (CHD), Análise de Similitude e Nuvem de Palavras (Silva, 2018). Análise de conteúdo, segundo Bardin (2006), consiste em um conjunto de técnicas para análise das comunicações, e dispõe de procedimentos sistemáticos para a descrição do conteúdo das mensagens. Sua intenção está direcionada para a inferência dos conteúdos das comunicações esclarecendo suas significações explícitas ou ocultas.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Na pesquisa se identificou 327 publicações diante dos critérios estabelecidos no capítulo 3. Não foi determinado período para a análise, levando-se em consideração, desta forma, todos os materiais armazenados na base de dados *Web of Science* (WoS). O total de autores encontrado foi de 672, afiliados em 460 instituições, espalhados em 45 países e em 127 periódicos. A seguir se apresenta o detalhamento dos dados encontrados na pesquisa, de acordo com os objetivos propostos no artigo.

4.1 Números de publicações por ano e artigos mais citados

A Figura 3 apresenta a distribuição do quantitativo de publicações ao longo dos anos. Salienta-se que foi retirado o quantitativo do ano de 2019 (7 publicações), para considerar apenas os anos finalizados.

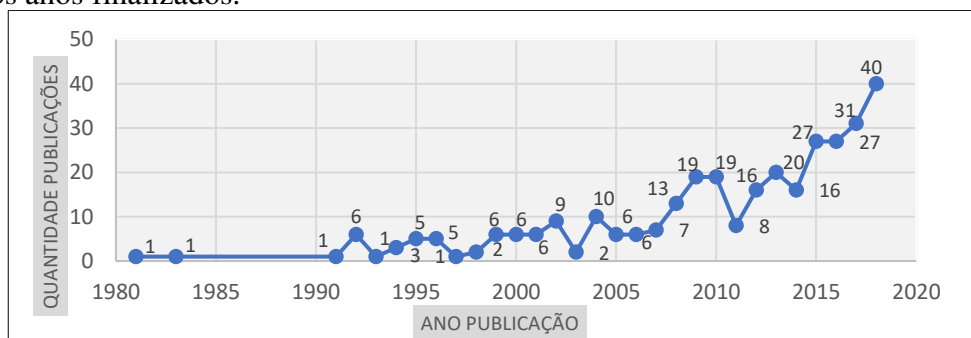


Figura 3 – Quantidade de publicações ao longo dos anos

Fonte: Dados da pesquisa

Diante da Figura 3 se pode visualizar o crescimento do quantitativo de publicações acerca do assunto ‘atalhos antiéticos organizacionais’. Ao se considerar as publicações a partir do ano de 2010, se identifica 204 publicações (63,75% das publicações – não considerando o ano de 2019); e 141 publicações somente nos últimos 5 anos (44,06%). Diante do quantitativo apresentado, os artigos mais citados são apresentados na Tabela 1.

Tabela1:

Os 05 artigos mais citados

N	Artigos	Citações
1	<i>The dynamics of proactivity at work</i> (Grant & Ashford, 2008)	503
2	<i>Neutralization: new insights into the problem of employee information systems security policy violations</i> (Siponen & Vance, 2010)	259
3	<i>Nurse moral distress: a proposed theory and research agenda</i> (Corley, 2002)	232
4	<i>The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice</i> (Lim, 2002)	216
5	<i>Misbehavior in organizations: a motivational framework</i> (Vardi & Wiener, 1996)	159

Fonte: Dados da pesquisa

Cabe salientar que a soma do número de citações totaliza 7.094, dentre eles, 6.844 artigos sem autocitações.

4.2 Instituições e países mais influentes

Os Estados Unidos é o país mais influente diante de pesquisas na temática, seguido, com menos de um quinto do líder, pela Inglaterra.

Quando se analisa as universidades com até 4 publicações, se encontra 25 universidades norte-americanas e 129 publicações, representando 39,44% do quantitativo pesquisado. As instituições influentes com destaque para: *University of Michigan* (18 publicações), *University of Houston* (12 publicações) e *University of Oklahoma Norman* (10 publicações).

As universidades também estabelecem relações diante da temática, conforme apresentado na Figura 4. A *University of Michigan* é, como exposto anteriormente, a mais influente e possui rede de relacionamento com outras universidades norte-americanas, como *University of Oklahoma* e *University of Houston*, e universidade de outros países como a *University of Amsterdam* (Países Baixos) e a *City University of Hong Kong* (China).

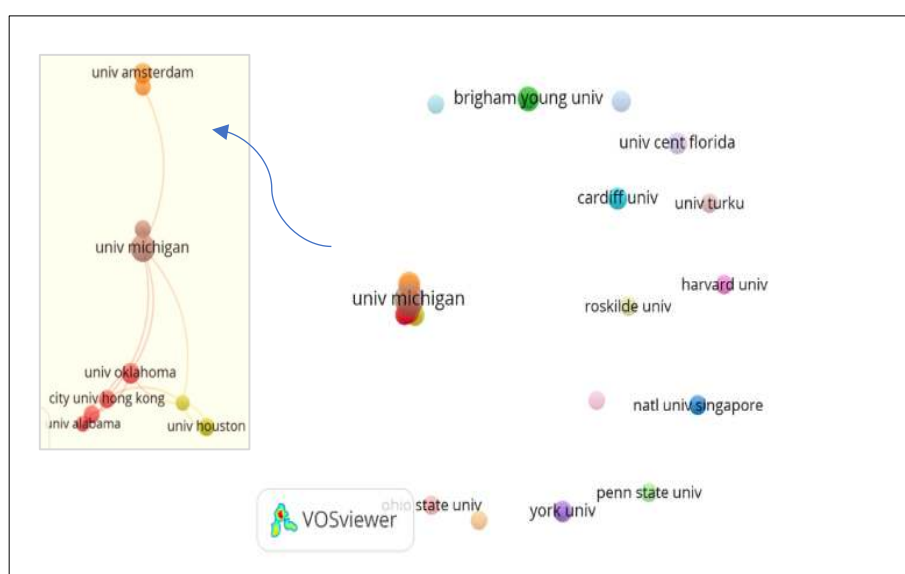


Figura 4 – Redes de relacionamento entre as universidades

Fonte: Dados da pesquisa (VOSviewer)

4.3 Revistas mais influentes

O ‘Qualis CAPES’ consiste nos procedimentos utilizados pela CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) para análise da qualidade da produção intelectual dos programas de pós-graduação no Brasil. Para isso, considera a publicação de artigos, em periódicos científicos, dos docentes afiliados às Instituições de Ensino Superior (IES) brasileira (SIBi/USP, 2019). A ‘Plataforma Qualis CAPES’ realiza uma aferição da qualidade dos artigos através de uma análise da qualidade dos periódicos científicos. Os coordenadores da CAPES - profissionais indicados por seus pares - analisam os periódicos por um período de três anos, em quarenta e nove áreas do conhecimento, estratificando-os em indicativos de qualidade: A₁, o mais elevado; A₂; B₁; B₂; B₃; B₄; B₅; C (SIBi/USP, 2019). O FI revela o número de citações publicadas em determinado periódico e nos demais periódicos indexados. (Pinto, 1999).

Os periódicos mais produtivos na temática estudada são: *Research in Organizational Behavior* e *Management Information Systems Quarterly (MIS Quartely)*, apesar de ambos os periódico só terem 3 artigos diante da amostra encontrada (327 publicações), o quantitativo de citações de seus artigos, os tornam mais influentes (Tabela 2). Apresenta-se também a

classificação desses periódicos junto a ‘Plataforma Qualis CAPES’, na área de avaliação ‘Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo’ e o FI de cada um.

Tabela 2:

Os 05 periódicos mais influentes

N	Periódicos	Qtde	Qtde Citações	Citações Médias	Qualis	Fator impacto
1	<i>Research in Organizational Behavior</i> (ISSN: 0191-3085)	3	559	186,33	--	3.238
2	<i>Management Information Systems Quarterly</i> (ISSN: 0276-7783)	3	423	141,00	A ₁	5.430
3	<i>Business Ethics Quarterly</i> (ISSN: 1052-150X)	4	221	55,25	--	1.735
4	<i>Academy of Management Review</i> (ISSN: 0170-8406)	5	240	48,00	--	8.855
5	<i>Nursing Ethics</i> (ISSN: 0969-7330)	10	479	47,90	--	1.876

Fonte: Dados da pesquisa

Na amostra encontrada, 73 publicações foram publicadas no *Journal of Business Ethics*. No entanto, somando-se as citações de seus artigos, chega-se a um total de 1.986 citações, mas uma média de citações de 27,21. Já o *Research in Organizational Behavior*, apresentou apenas 3 publicações, mas a soma das citações de seus artigos totaliza 559, com uma média de citações de 186,33, o que o torna o periódico mais influente diante da temática. Cabe ressaltar que o artigo mais citado (*The dynamics of proactivity at work*, de Grant & Ashford, 2008), com 503 citações, é uma publicação do *Research in Organizational Behavior*. Esse artigo contribuiu para tornar o periódico o mais influente.

Ressalta-se também, que o periódico *Research in Organizational Behavior* não conta na ‘Plataforma Qualis CAPES’ na área de avaliação pesquisada. Destaca-se também o periódico *Academy of Management Review*, quarto colocado entre os mais influentes, também não consta na ‘Plataforma Qualis CAPES’ e possui um FI de 8.855. E ainda, todos os periódicos listados na Tabela 2 e que constam na ‘Plataforma Qualis CAPES’, estão classificados como A₁ – o que representa um indicativo de elevada qualidade.

4.4 Análise de cocitação de autores

Os dados referentes a cocitação de autores de maior força refletem a formação de quatro clusters, a saber: azul, verde, vermelho e amarelo, conforme apresentado na Figura 5, que apresenta os dados da análise de 12.536 autores, formando 51 relacionamentos de autores com pelo menos 20 citações, totalizando uma rede de 51 autores.

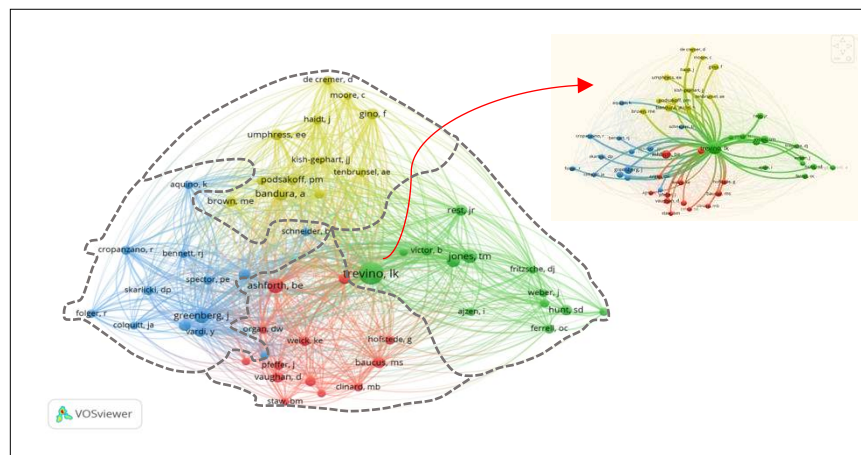


Figura 5 – Redes de relacionamento entre as cocitações dos autores

Fonte: Dados da pesquisa (VOSviewer)

Na Figura 6 se destaca a influência do autor Treviño, Lk, com 162 cocitações e se relaciona com todos os demais clusters. O assunto trabalhado nos artigos se refere às normas morais por funcionários como ganância, corrupção, comportamento anti-social e o abuso de ativos da empresa para enriquecimento pessoal e, até mesmo, enfoques de desrespeito flagrante pelos códigos morais da organização (Treviño & Weaver, 2003; Treviño, & Brown, 2005; Treviño, Weaver, & Reynolds, 2006).

4.5 Acoplamento bibliográfico

No trabalho se utilizou o software Iramuteq para auxiliar na codificação e categorização para a análise de conteúdo. Através do Iramuteq foi possível a codificação, organização e separação das informações, viabilizando a localização de forma rápida de todo o segmento de texto (ST) utilizado na escrita qualitativa, assim definidos: títulos, resumos, palavras-chaves e *Keywords Plus®*. A análise textual da pesquisa ocorreu através da Classificação Hierárquica Descendente (CHD), que segmenta os textos e os classifica em função dos vocabulários que se apresentam de forma majoritária. Essa análise possibilita a associação de cada ST e permite o agrupamento das palavras estatisticamente significativas, gerando uma base para a análise qualitativa dos dados. O *corpus* geral estruturado por 327 textos e resultou em 1.820 segmentos de texto (ST's), com aproveitamento de 1.641 ST's (90,16%).

A CHD, após o processamento e o agrupamento das ocorrências de palavras, gera um dendograma das classes. No dendograma, o *corpus* foi dividido em dois *subcorpus*. No primeiro, obteve-se a classe 2, com 366 ST's (22,3%) e a classe 3, com 325 ST's (19,8%); que se agrupa com a classe 4, com 433 ST's (26,3%). No outro *subcorpus*, obteve-se a classe 1, com 517 ST's (31,5%). A cada classe é computada uma lista de palavras geradas a partir do teste qui-quadrado (χ^2) (5,16). A Figura 6, adaptada do dendograma gerado pelo Iramuteq, apresenta as classes, demonstrando a associadas entre elas e uma nuvem de palavras formadas com as 20 palavras mais frequentes em cada classe.

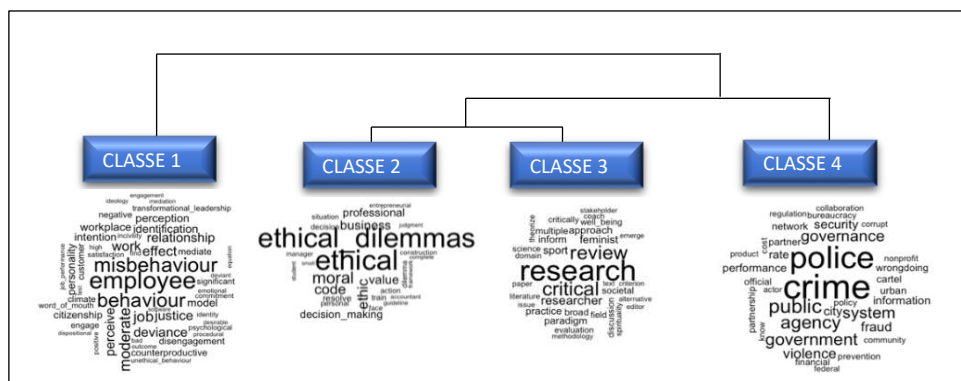


Figura 6 – Classes da classificação hierárquica descendente
 Fonte: Dados da pesquisa (adaptado do Iramuteq)

Após a organização e processamento dos dados, iniciou-se a análise de conteúdo das 4 classes fornecidas pelo software. Primeiramente os ST's foram lidos exhaustivamente para compreender e nominar cada classe. A seguir, se procedeu a leitura dos artigos mais representativos em cada classe para a extração das temáticas estudadas.

A Classe 1, denominada 'Comportamento Antiético' aborda trabalhos com contribuições empíricas e teóricas com relação a natureza potencialmente antiética de vários comportamentos pró-organizacionais. Estudos exploraram os efeitos sobre comportamentos antiéticos mal-intencionados, tais como abuso de colegas de trabalho e conflito, até mesmo envolvendo o relacionamento com clientes (Beugré, 2010; Bacile, Wolter, Allen, & Xu, 2018).

Pesquisas demonstram que os funcionários geralmente se envolvem em comportamentos antiéticos que visam atender aos interesses de sua organização, como por exemplo: destruir arquivos incriminatórios para proteger a reputação de uma organização e/ou divulgar informações exageradas para o público (Umphress & Bingham, 2011). Esse tipo de comportamento tem sido chamado de Comportamento Pró-organizacional Antiético, em inglês *unethical pro-organizational behavior* (UPB) (Umphress, Bingham, & Mitchell, 2010), e é realizado de forma discricionária, ou seja, não é ordenado por um supervisor nem parte de uma descrição formal do trabalho. A intenção de beneficiar uma organização distingue o UPB de muitas outros tipos de comportamento de trabalho antiético, como comportamento contraproducente ou desviante, que são realizadas com a intenção de prejudicar a organização e/ou seus membros (Lee et al., 2017). Ismail & Yuhanis (2018) abordam sobre os recentes processos judiciais envolvendo atividades antiéticas, como fraude e corrupção no setor público e salienta que os holofotes destacaram até mesmo os auditores do setor público de países desenvolvidos, como o Reino Unido e os Estados Unidos.

A Classe 2, denominada ‘Dilemas Éticos’, apresenta pesquisas em que a ética organizacional é o tema chave abordando os valores e a cultura das empresas. O foco está na negociação e nos relacionamentos entre empregador e empregados, envolvendo as interações humanas e as diferenças individuais em termos de prioridades do sistema de valores organizacionais que condicionam o julgamento moral de práticas administrativas eticamente ambíguas.

Alkhatib (2016) apresenta uma estrutura para o julgamento ético ao lidar com dilemas éticos na indústria da construção. Para o autor, os dilemas éticos são complexos e o julgamento ético, juntamente com o processo de tomada de decisão, pode ser ambíguo e difícil. Portanto, o julgamento ético ou moral pode ser considerado como uma força motivacional destinada a estimular tendências de ação em uma determinada direção ou fornecer justificativa para o próximo curso de ação. Já Jauernig & Valentinov (2019) consideram que as abordagens éticas são movidas por motivos morais e preveem responsabilidades sociais além do cumprimento da lei, ao passo que as abordagens instrumentais são impulsionadas pela busca de lucros, e a Responsabilidade Social Empresarial (RSC) é, portanto, vista como um caso de negócio. Se a RSC é motivada por motivos éticos, é provável que seja difícil conciliar as pressões impostas pela economia de mercado. Por outro lado, se a RSC é motivada em nome do interesse próprio das empresas, então seu status moral não pode diferir daquele advindo dos seus negócios.

A Classe 3, denominada ‘Pesquisas sobre ética’, apresenta discussões sobre a ética em diferentes contextos. O assunto está em um cenário de destaque nacional, levando-se em consideração o momento vivido pelo Brasil, em que os escândalos apontam para um comportamento antiético nos mais diversos contextos, tanto incluindo o político, como o econômico. As questões éticas não são consideradas apenas no cenário político e econômico, têm sido consideradas também no contexto organizacional, o que torna relevante a discussão sobre a promoção da ética como forma de comprometimento e responsabilidade perante a sociedade (Sheep, 2006; Ben-Hador, 2016).

Já o trabalho de Paul & Borton (2017) esclarece sobre a proliferação de práticas e contextos, combinada com a crescente necessidade de as organizações que praticam o ‘justiça restaurativa’ demonstrarem sua responsabilidade, legitimidade, relevância e eficácia em trabalhos éticos. O objetivo do trabalho, além de apresentar uma literatura sobre a definição e avaliação do termo ‘justiça restaurativa’, os autores apresentam uma discussão em direção a um modelo constitutivo de ‘justiça restaurativa’ que focaliza a atenção em como as pessoas definem, praticam e avaliam a ‘justiça restaurativa’ em seus ambientes de trabalho.

A Classe 4, denominada ‘Crimes Corporativos, se constitui de estudos complexos, pois existe controvérsia quanto a definição e as perspectivas para análise desse tema. O crime corporativo, diferente da natureza jurídica, aborda não apenas fatos e atos que violam as leis

em vigor, mas também, levam em consideração violações civis e administrativas, ou seja, abarca considerações acerca de condutas organizacionais não éticas, que afetam diversos *stakeholders*.

Vários estudos, pertencentes a essa classe, retratam esse aspecto. A triagem de indivíduos para informações ocultas é resultante da competência dos interrogadores profissionais que investigam crimes. No entanto, a capacidade de detectar quando uma pessoa está escondendo informações importantes teria grande valor em muitas outras aplicações, se os resultados pudessem ser obtidos com confiabilidade usando um sistema de entrevista automatizado e rápido. Esse ideal tem sido frustrado por limitações práticas e controle científico inadequado nos sistemas atuais de entrevista (Twyman, Lowry, Burgoon, & Nunamaker Jr., 2014).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O foco do trabalho foi promover uma reflexão sobre os ‘atalhos antiéticos cometidos nas/pelas organizações’. Para isso, se realizou uma pesquisa na WoS usando palavras-chaves relacionadas com a temática, com o intuito de analisar como ela está sendo estudada. A pesquisa proporcionou conhecimento de alguns dos diversos termos usados para o assunto em questão. Foi possível perceber que os artigos se apresentam: relacionados a pesquisas sobre éticas, a dilemas éticos, ao comportamento antiético assumido por empregados e empregadores e a crimes corporativos. Todos esses termos se referem ao mau comportamento organizacional.

Diante dos dados levantados, se constata que as publicações sobre essa temática vêm crescendo ao longo dos anos e, a partir do ano de 2010, se intensificaram. Os Estados Unidos da América é o país que mais desenvolve pesquisas na temática, com um quantitativo muito superior ao país posicionado em segundo lugar – Inglaterra.

O artigo mais citado – *The dynamics of proactivity at work*, de Grant & Ashford, 2008 – na análise realizada, com 503 citações, é uma publicação do *Research in Organizational Behavior*, e possui uma influência significativa para tornar o periódico o mais influente na temática. Foi realizado também um levantamento da classificação desses periódicos junto a ‘Plataforma Qualis CAPES,’ e também o seu FI, identificando que os periódicos mais influentes, quando pertencentes a ‘Plataforma Qualis CAPES’, são classificados como A₁.

Com o uso do software VOSviewer se pode identificar que a *University of Michigan* é a universidade mais influente na temática e possui rede de relacionamento com outras universidades norte-americanas, e até mesmo com universidades da Europa e da Ásia. E ainda, com uma análise de cocitações, se pode identificar os autores que são citados de forma conjunta na produção científica da área, para isso se levou em considerações autores com pelo menos 20 citações, encontrando uma rede formada por 51 autores e a formação de 4 clusters.

Para análise do acoplamento bibliográfico se utilizou o software Iramuteq que auxiliou na codificação e organização dos dados para a realização de uma análise de conteúdo. O software agrupou as 327 publicações encontradas por categorias e auxiliou na compreensão das terminologias pesquisadas. As classes apresentadas distinguem as publicações em: pesquisas envolvendo ética; dilemas éticos enfrentados pelos *stakeholders*; comportamentos antiéticos e; crimes corporativos; configurando a temática e identificando as redes de colaboração da pesquisa.

Ao longo da realização dessa pesquisa, buscou-se explicitar cada uma das etapas metodológica e os recursos utilizados, para permitir que outros pesquisadores repliquem ou se instrumentalizem do percurso aqui delineado em outras pesquisas. Destaca-se que o software Iramuteq ajuda na interpretação dos resultados processado, no entanto, cabe ao pesquisador conduzir a pesquisa e protagonizar a produção do conhecimento. O presente estudo não tem a pretensão de encerrar as possibilidades de interpretações e análises a respeito da temática. Entende-se que os resultados aqui apresentados podem vir a contribuir tanto para ajudar a

elucidar as questões relacionadas a casos sobre a ética no campo organizacional, como também para subsidiar pesquisas futuras sobre os temas discutidos e sobre outras terminologias também voltadas aos estudos de maus comportamentos organizacionais.

Cabe destacar ainda algumas considerações de natureza limitadoras, como a busca em apenas uma base de dados, dificuldades encontradas no uso do software Iramuteq, a limitação temporal para a realização dessa pesquisa e a quantidade de terminologias envolvendo pesquisas sobre mau comportamento organizacional e atalhos antiéticos.

Em particular, para melhoria dessa pesquisa, faz-se necessário o aprofundamento das redes de identificadas pelo VOSviewer e das classes categorizadas pelo Iramuteq; e ainda, o aprendizado dos recursos para análise das categorias intermediárias geradas no Iramuteq e a inserção de outras terminologias sobre a temática.

Os resultados das redes de bibliometria confirmaram a multidisciplinariedade da temática. Assim, como estudos futuros se sugere a pesquisa de outras terminologias sobre a temática e sua aplicabilidade em realidades brasileiras, ao abordar: o contexto das pressões organizacionais para a ocorrência de condutas antiéticas; e ainda, se oportunidades abrem caminho para a ilegalidade, ou seja, se sem oportunidade o executivo pode não ser capaz de ter um mau comportamento ou; se o poder do executivo se configura como um importante indicador da oportunidade e do seu envolvimento com crimes corporativos.

REFERÊNCIAS

- Alkhatib, O. J. (2016). A Moral (Normative) framework for the judgment of actions and decisions in the construction industry and engineering: Part II. *Science and Engineering Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s11948-016-9851-5>.
- Alves, J. F. (2002). *Ética, cidadania e trabalho*, São Paulo, Copidart.
- Andrade, Z. (2010). Gestão da ética nas organizações: possibilidades aos profissionais de relações públicas e comunicação organizacional. *Tese de Doutorado*. Universidade de São Paulo. <https://doi.org/10.11606/T.27.2010.tde-01122010-094556>.
- Asrar-ul-Haq, M., Anwar, S., & Hassan, M. (2017). Impact of emotional intelligence on teacher's performance in higher education institutions of Pakistan. *Future Business Journal*, 3(2), 87–97. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2017.05.003>.
- Aven, B. L. (2015). The paradox of corrupt networks: an analysis of organizational crime at Enron. *Organization Science*, 26(4), 980–996. <https://doi.org/10.1287/orsc.2015.0983>.
- Bacile, T., Wolter, J., Allen, A., & Xu, P. (2018). The effects of online incivility and consumer-to-consumer interactional justice on complainants, observers, and service providers during social media service recovery. *Journal of Interactive Marketing*, 44, 60–81. <https://doi.org/10.1016/j.intmar.2018.04.002>.
- Bamfo, B., Dogbe, C., & Mingle, H. (2018). Abusive customer behaviour and frontline employee turnover intentions in the banking industry: the mediating role of employee satisfaction. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1522753>.
- Bardin, L. (2006). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70. (Obra original publicada em 1977).
- Ben-Hador, B. (2016). Coaching executives as tacit performance evaluation: a multiple case study. *Journal of Management Development*, 35(1), 75–88. <https://doi.org/10.1108/JMD-08-2014-0091>.
- Beugré, C. (2010). Resistance to socialization into organizational corruption: a model of deontic justice. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 533–541. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9176-3>.
- Braga, B. M.; Kubo, E. K. de M.; Oliva, E. C. Dilemas éticos enfrentados por profissionais de recursos humanos: explorando cursos de ação. *RAC - Revista de Administração*

- Contemporânea* (online), v. 21, p. 832-850, 2017.
- Butler, M. J. R. (2017). Organizational cognitive neuroscience - potential (non-) implications for practice. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(4, SI), 564–575. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2015-0163>.
- Cardoso, C. C. (2000). Éticas e políticas éticas em contexto empresarial. In: Rodrigues, S. & Cunha, M. (Org), *Estudos organizacionais: novas perspectivas na administração de empresas: uma coletânea luso-brasileira*. São Paulo.
- Cavalho, J. (2017). Saiba o que é Qualis Capes e quais os periódicos da CI com essa classificação. *Biblioo Cultura Informacional*. Retrieved from <http://biblioo.info/saiba-o-que-e-qualis-capes/>.
- Castille, C., Buckner, J., & Thoroughgood, C. (2018). Prosocial citizens without a moral compass? examining the relationship between machiavellianism and unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*, 149(4), 919–930. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3079-9>.
- Clavell, G. (2018). Exploring the ethical, organisational and technological challenges of crime mapping: a critical approach to urban safety technologies. *Ethics and Information Technology*, 20(4), 265–277. <https://doi.org/10.1007/s10676-018-9477-1>.
- Chaves, C., & Brito, M. (2013). Percepção de aspectos éticos no serviço público sob a ótica dos servidores municipais de Lavras/MG. *Temas de Administração Pública*, 8(1982–4637). Retrieved from <https://periodicos.fclar.unesp.br/temasadm/article/view/6323>
- Chaui, M. (2008). *Convite à filosofia*, 13. Ed. São Paulo. Ática.
- Corley, M. (2002). Nurse moral distress: a proposed theory and research agenda. *Nursing Ethics*, 9(6), 636–650 15p. <https://doi.org/10.1191/0969733002ne557oa>
- Daunt, K. L., & Harris, L. C. (2012). Motives of dysfunctional customer behavior: an empirical study. *Journal of Services Marketing*, 26(4–5), 293–308. <https://doi.org/10.1108/08876041211237587>.
- De George, R. (1987). The status of business ethics: past and future. *Journal of Business Ethics*, v. 6, n. 3, p. 201-211, April.
- Den Nieuwenboer, N. A., Cunha, J. V. da, & Treviño, L. K. (2017). Middle managers and corruptive routine translation: the social production of deceptive performance. *Organization Science*, 28(5), 781–803. <https://doi.org/https://doi.org/10.1287/orsc.2017.1153>.
- Dietz, J., & Kleinlogel, E. P. (2014). Wage cuts and managers' empathy: how a positive emotion can contribute to positive organizational ethics in difficult times. *Journal of Business Ethics*, 119(4, SI), 461–472. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1836-6>.
- Dubrin, A. J. (2003). *Fundamentos do comportamento organizacional*. São Paulo: Thomson, 2003.
- Edwards, B., Revill, J., & Bezuidenhout, L. (2014). From cases to capacity? A critical reflection on the role of 'ethical dilemmas' in the development of dual-use governance. *Science and Engineering Ethics*, 20(2), 571–582. <https://doi.org/10.1007/s11948-013-9450-7>.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- Hall, J., & Martin, B. R. (2019). Towards a taxonomy of research misconduct: the case of business school research. *Research Policy*, 48(2, SI), 414–427. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.03.006>
- Harris, L. C., Fisk, R. P., & Sysalova, H. (2016). Exposing Pinocchio customers: investigating exaggerated service stories. *Journal of Service Management*, 27(2), 63–90. <https://doi.org/10.1108/JOSM-06-2015-0193>
- Harris, L. C., & Ogbonna, E. (2013). Forms of employee negative word-of-mouth: a study of

- front-line workers. *Employee Relations*, 35(1), 39–60.
<https://doi.org/10.1108/01425451311279401>.
- Ismail, S., & Yuhanis, N. (2018). Determinants of ethical work behaviour of Malaysian public sector auditors. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10(1), 21–34.
<https://doi.org/10.1108/APJBA-07-2017-0068>.
- Jacobs, G., Belschak, F., & Den Hartog, D. (2014). (Un)Ethical Behavior and Performance Appraisal: The Role of Affect, Support, and Organizational Justice. *Journal of Business Ethics*, 121(1), 63–76. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1687-1>.
- Jain, T. (2017). Researcher vs advocate: ethnographic-ethical dilemmas in feminist scholarship. *Equality Diversity and Inclusion*, 36(6), 566–585.
<https://doi.org/10.1108/EDI-01-2017-0016>.
- Jancsics, D., & Javor, I. (2012). Corrupt governmental networks. *International Public Management Journal*, 15(1), 62–99. <https://doi.org/10.1080/10967494.2012.684019>.
- Jauernig, J., & Valentinov, V. (2019). CSR as hypocrisy avoidance: a conceptual framework. *Sustainability Accounting Management And Policy Journal*, 10(1), 2–25.
<https://doi.org/10.1108/SAMPJ-05-2018-0141>
- Jenkins, J. (2017). Low-stakes decisions and high-stakes dilemmas: considering the ethics decision-making of freelance magazine journalists. *Journal of Media Ethics*, 32(4), 188–201. <https://doi.org/10.1080/23736992.2017.1359609>.
- Land, C., Loren, S., & Metelmann, J. (2014). Rogue Logics: organization in the grey zone. *Organization Studies*, 35(2, SI), 233–253. <https://doi.org/10.1177/0170840613511927>.
- Lee, A., Schwarz, G., Newman, A., & Legood, A. (2017). Investigating when and why psychological entitlement predicts unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*, 154(1), 109–126. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3456-z>.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694.
<https://doi.org/10.1002/job.161>.
- Linstead, S., Marechal, G., & Griffin, R. W. (2014). Theorizing and researching the dark side of organization. *Organization Studies*, 35(2, SI), 165–188.
<https://doi.org/10.1177/0170840613515402>.
- Manning, P. (2018). Exploiting the social fabric of networks: a social capital analysis of historical financial frauds. *Management and Organizational History*, 13(2), 191–211.
<https://doi.org/10.1080/17449359.2018.1534595>.
- Mubarak, S. (2016). Developing a theory-based information security management framework for human service organizations. *Journal of Information Communication & Ethics in Society*, 14(3), 254–271. <https://doi.org/10.1108/JICES-06-2015-0018>.
- Musso, J., Young, M., & Thom, M. (2019). Volunteerism as co-production in public service management: application to public safety in California. *Public Management Review*, 21(4), 473–494. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1487574>.
- Nash, L. (1993). *Ética nas empresas: boas intenções à parte*, São Paulo, Makron Books
- Nesje, K. (2016). Personality and professional commitment of students in nursing, social work, and teaching: a comparative survey. *International Journal of Nursing Studies*, 53, 173–181.
- Ness, A., & Connelly, S. (2017). Situational influences on ethical sensemaking: performance pressure, interpersonal conflict, and the recipient of consequences. *Human Performance*, 30(2–3), 57–78. <https://doi.org/10.1080/08959285.2017.1301454>.
- Oliveira, C. de. (2015). Corporate crimes and organizational studies: a possible and necessary approach. *RAE-Revista de Administracao de Empresas*, 55(2), 202–208.
<https://doi.org/10.1590/S0034-759020150209>
- Oliveira, J. (2019). Brumadinho e a urgência da responsabilidade. *Revista Instituto Humanitas*

- Unisinos*. Retrieved from <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/586323-brumadinho-e-a-urgencia-da-responsabilidade>.
- Palmer, D., & Maher, M. W. (2006). Developing the process model of collective corruption. *Journal of Management Inquiry*, 15(4), 363–370. <https://doi.org/10.1177/1056492606295090>.
- Paul, G., & Borton, I. (2017). Toward a communication perspective of restorative justice: implications for research, facilitation, and assessment. *Negotiation and Conflict Management Research*, 10(3), 199–219. <https://doi.org/10.1111/ncmr.12097>.
- Pinto, J., Leana, C. R., & Pil, F. K. (2008). Corrupt Organizations or Organizations of Corrupt Individuals? Two Types of Organization-Level Corruption. *Academy of Management Review*, 33(3), 685–709. doi:10.5465/amr.2008.32465726.
- Rius, I. B., & De Clercq, D. (2018). Knowledge sharing and unethical pro-organizational behavior in a Mexican organization. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 16(3), 248–269. <https://doi.org/10.1108/mrjiam-07-2017-0768>.
- Ruiz, M., Greco, O., & Braile, D. (2009). Fator de impacto_importancia e influencia no meio editorial, academico e científico. *Revista Brasileira de Cirurgia Cardiovascular*, 24(3), 273–278.
- Saigle, V., & Racine, E. (2018). Ethical challenges faced by healthcare professionals who care for suicidal patients: a scoping review. *Monash Bioethics Review*, 35(1–4), 50–79. <https://doi.org/10.1007/s40592-018-0076-z>.
- Santos, L., Serafim, M. C., & Lorenzi, L. (2018). Dilemas morais na gestão pública: o estado do conhecimento sobre o tema. *Revista de Gestão e Secretariado*, 9(1), 182–207. <https://doi.org/10.7769/gesec.v9i1.719>
- Schluter, J., Winch, S., Holzhauser, K., & Henderson, A. (2008). Nurses' Moral Sensitivity and Hospital Ethical Climate: a Literature Review. *Nursing Ethics*, 15(3), 304–321. doi:10.1177/0969733007088357.
- Schnatterly, K. (2003). Increasing firm value through detection and prevention of white-collar crime. *Strategic Management Journal*, 24(7), 587–614. <https://doi.org/10.1002/smj.330>.
- Schnatterly, Karen, Gangloff, K. A., & Tuschke, A. (2018). CEO Wrongdoing: a review of pressure, opportunity, and rationalization. *Journal of Management*, 44(6), 2405–2432. <https://doi.org/10.1177/0149206318771177>.
- Sibi USP. Disponível em: <http://www.sibi.usp.br/apoio-pesquisador/escrita-publicacao-cientifica/selecao-revistas-publicacao/qualis-periodicos/>. Acesso em 10/04/2019.
- Silva, M., Arruda, D., Moreira, M., Souza, A., & Mariani, M. (2018). Uma análise das “falas” dos turistas, em plataformas online, a respeito dos atributos valorizados dos restaurantes de Bonito/MS. *Anais - II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação*. Naviraí/MS.
- Singer, P. (2002). *Ética prática*. São Paulo: Martins Fontes, 399 p.
- Siponen, & Vance. (2017). Neutralization: new insights into the problem of employee information systems security policy violations. *MIS Quarterly*, 34(3), 487. <https://doi.org/10.2307/25750688>.
- Sheep, M. (2006, July). Nurturing the whole person: the ethics of workplace spirituality in a society of organizations. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-0014-5>.
- Shkoler, O., & Tziner, A. (2017). The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice and work misbehavior. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 33(2), 157–164. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.05.002>.
- Smith, W. K., Gonin, M., & Besharov, M. L. (2013). Managing social-business tensions: a

- review and research agenda for social enterprise. *Business Ethics Quarterly*, 23(03), 407–442. doi:10.5840/beq201323327.
- Solas, J. (2016). The banality of bad leadership and followership. *Society and Business Review*, 11(1), 12–23. <https://doi.org/10.1108/SBR-09-2015-0049>.
- Song, C., & Han, S. H. (2017). Stock Market Reaction to Corporate Crime: Evidence from South Korea. *Journal of Business Ethics*, 143(2), 323–351. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2717-y>.
- Souza, M., Wall, M., Thuler, A., Lowen, I., & Peres, A. (2018). O uso do software IRAMUTEQ na análise de dados em pesquisas qualitativas. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 52, e03353. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2017015003353>.
- Sung, J. (1995). *Conversando sobre ética e sociedade*. Petrópolis: Vozes, 1995.
- Story, J. (2018). Líderes da antiética, 21–23. *Revista de Administração de Empresas*. Retrieved from https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/gv_v17n4_ce3.pdf.
- Treviño, L. K., & Brown, M. E. (2005). The role of leaders in influencing unethical behavior in the workplace. In R.E. Kidwell, & C.L. Martin (Eds.), *Managing organizational deviance*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Treviño, L. K., & Weaver, G. R. (2003). *Managing ethics in business organizations: social scientific perspectives*. Stanford: Stanford University Press.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: a review. *Journal of Management*, 32, 951–90.
- Tweedie, D., Wild, D., Rhodes, C., & Martinov-Bennie, N. (2019). How does performance management affect workers? beyond human resource management and its critique. *International Journal of Management Reviews*, 21(1), 76–96. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12177>.
- Twyman, N. W., Lowry, P. B., Burgoon, J. K., & Nunamaker Jr., J. F. (2014). Autonomous scientifically controlled screening systems for detecting information purposely concealed by individuals. *Journal of Management Information Systems*, 31(3), 106–137. <https://doi.org/10.1080/07421222.2014.995535>.
- Umphress, E. E., & Bingham, J. B. (2011). When Employees Do Bad Things for Good Reasons: Examining Unethical Pro-Organizational Behaviors. *Organization Science*, 22(3), 621–640. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0559>.
- Umphress, E. E., Bingham, J. B., & Mitchell, M. S. (2010). Unethical behavior in the name of the company: the moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 769–780. <https://doi.org/10.1037/a0019214>.
- Valls, A. (2000). *O que é ética*. 9. ed. São Paulo: Brasiliense, 83 p.
- Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: a motivational framework. *Organization Science*, 7(2), 151–165. <https://doi.org/10.1287/orsc.7.2.151>.
- Vardi, Y. (2001). The effects of organizational and ethical climates on misconduct at work. *Journal of Business Ethics*, Dordrecht, v. 29, n. 4, p. 325–337.
- Zheng, C., & Mirshekary, S. (2015). The power of Australian small accounting firms' unethical exposure. *Social Responsibility Journal*. <https://doi.org/10.1108/SRJ-02-2014-0018>.
- Zupic, I., & Čater, T. (2014). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429–472. <https://doi.org/10.1177/1094428114562629>.