



# COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE TEÓRICO-EMPÍRICA DAS DISSERTAÇÕES DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DA UFRN NO PERÍODO DE 2007 A 2012

Larissa Mayara da Silva **DAMASCENO**  
Mestranda em Administração (PPGA UFRN)  
[damasceno.larissa@gmail.com](mailto:damasceno.larissa@gmail.com)

Ticiano Maciel **D'AMORE**  
Doutorando em Administração (PPGA UFRN)  
[ticianodamore@uol.com.br](mailto:ticianodamore@uol.com.br)

## Resumo

Este trabalho pretende relacionar as pesquisas na área de Comportamento Organizacional realizadas no Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA) da Universidade Federal do Rio Grande do Norte com os trabalhos nacionais do mesmo campo de estudo. Através da coleta de documentos e análise de conteúdo, foram analisadas as dissertações defendidas pelo programa no período de 2007 a 2012 com o objetivo de traçar um panorama desses trabalhos. Além do tema abordado, pesquisou-se também a existência de modelos validados e da abrangência geográfica desses estudos. Os parâmetros nacionais de pesquisas em Comportamento Organizacionais foram alcançados através das plataformas da ANPAD e Scopus. A pesquisa mostrou que a maioria dos artigos feitos no PPGA foca a *percepção organizacional*, *responsabilidade social* e *cultura*, corroborando com a tendência das pesquisas em comportamento organizacional no Brasil realizadas no mesmo período.

Palavras chave: Comportamento Organizacional. Percepção. Responsabilidade Social.

## Abstract

This article intends to relate the research in the field of Organizational Behavior held in the Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA), Universidade Federal do Rio Grande do Norte to the national researches of the same field of study. Through the collection of documents and content analysis, the syllabus' dissertations were analyzed during the period 2007 to 2012 in order to give an overview of these works. Besides the subject matter, also is investigated the existence of validated models and geographical coverage of these studies. The parameters of national research in Organizational

Behavior have been achieved through the platforms of ANPAD and Scopus. The survey showed that most dissertations made in PPGA focuses on organizational perception, social responsibility and culture, confirming the trend of research in Organizational Behavior in Brazil in the same period.

**Keywords:** Organizational Behavior. Perception. Social Responsibility.

## **Introdução**

O Programa de Pós-Graduação em Administração - PPGA, da Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN, integra o Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA e desenvolve atividades em nível de pós-graduação desde 1978. O PPGA é filiado à Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – ANPAD, e conta com um Curso de Mestrado, um Curso de Doutorado e alguns cursos de Especialização. O conceito atual do PPGA na avaliação da CAPES é quatro, se situando entre os cursos de pós-graduação com boa avaliação. Uma vez que o programa é filiado a uma associação nacional, espera-se dele que siga ou que se insira nas linhas de pesquisa de tal organização, com o objetivo de contribuir para o avançar dos estudos de ciências sociais no âmbito da administração.

O Comportamento Organizacional constitui um dos pilares para uma gestão de empresas eficaz. Conforme Sousa (2010), tal área investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar este conhecimento para melhorar a eficácia organizacional.

O Brasil conta com uma produção científica atuante na área de Comportamento Organizacional. No período de 2007 a 2012, os assuntos mais abordados da área foram: percepção, responsabilidade social empresarial e cultura organizacional, correspondendo estes a, aproximadamente, 90% das pesquisas. Já temas como: liderança, comprometimento, confiança, motivação, mudança organizacional, gestão de carreira, presenteísmo e redes interorganizacionais não se encontram de forma expressiva nas pesquisas atuais.

Dentre os temas mais abordados, percepção figura em primeiro lugar nas pesquisas feitas nas publicações dos periódicos aprovados pela ANPAD (Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração) e em segundo na plataforma Scopus (<http://www.scopus.com>). Os temas *responsabilidade social empresarial* e *cultura organizacional* por suas vezes estão em segundo lugar nas pesquisas da ANPAD e em primeiro na plataforma Scopus. Com base nesses dados, far-se-á uma alusão de conceitos e definições desses temas a fim da melhor compreensão dos resultados desse trabalho.

## **O ESTUDO DA PERCEPÇÃO NO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL**

A percepção se define como o processo pelo qual os indivíduos organizam e interpretam suas impressões sensoriais com a finalidade de dar sentido ao seu ambiente (ROBBINS *et al.*, 2010). Ao considerar esse conceito alinhado ao do campo de estudo do

comportamento organizacional já citado na introdução do presente artigo; pode-se inferir que o comportamento das pessoas baseia-se na percepção que estas têm da realidade e não da realidade em si.

Assim, o que se faz importante nos estudos de comportamento organizacional é a forma com a qual o mundo é percebido. Porém, uma mesma coisa costuma não ser vista da mesma forma pelas pessoas porque existe uma série de fatores que interferem em sua percepção, seja para moldar ou distorcê-la. Segundo Robbins et al (2010), esses fatores podem estar no *observador* (atitudes, motivações, interesses, expectativas e experiências), no *objeto* ou *alvo* da percepção (novidade, movimento, sons, tamanho, cenário, proximidade, semelhança), ou no *contexto* da situação em que se dá a percepção (momento, ambiente de trabalho, ambiente social). Ainda sobre esses fatores, se consideramos os de aspecto subjetivo, eles têm “[...] um peso significativo no processo decisório e no comportamento das pessoas e que tais percepções da situação são mais fortes que a realidade objetiva [...]” (ENDERS; MENDES; HESKETH, 1983, p.23).

Os principais objetivos dos estudos sobre percepção visam descobrir explicações mais reais para o comportamento humano, como também oferecer uma base satisfatória para prever e modificar o comportamento no futuro (ENDERS; MENDES; HESKETH, 1983). A investigação das percepções individual ou grupal pode ser aplicada em diversas áreas da organização — por exemplo: processos, financeiro, recursos humanos, clima e cultura — com o intuito de tentar compreender como as pessoas se comportam e veem o ambiente ao qual se inserem. Conforme Etkin (2000, p. 232), os processos de influência, comunicação simbólica e persuasão que são existentes nas organizações não funcionam como mecanismo de determinação dos indivíduos, pois não substituem sua subjetividade na apreciação particular da realidade. Os membros fazem parte da organização, mas se uniram a ela por interesses e razões diferentes (partindo de um “contrato psicológico”), o que leva a aceitar certas comunicações ou então duvidar de outras, o que pode influenciar diretamente na consecução de objetivos organizacionais. Isso é corroborado por Fiuza (2008) quando ela afirma que as pessoas têm a competência central, no que se refere à capacidade de fazer a organização criar alto valor e se diferenciar de seus concorrentes.

Portanto, os estudos da percepção dos indivíduos nas organizações têm o objetivo de verificar as expectativas e pensamentos compartilhados a fim de alinhar as políticas de gestão de pessoas à estratégia da organização.

## **A RESPONSABILIDADE SOCIAL E A CULTURA ORGANIZACIONAL**

Em resposta ao contexto de mudanças e transformações econômicas observadas no cenário mundial dos últimos tempos, o papel e o nível de interferência do Estado na economia e na sociedade foi afetado de forma a, numa visão socioeconômica — apontada por Serpa e Forneau (2007) — defender o papel da organização na promoção do bem-estar social, com objetivos mais amplos do que a obtenção de lucros corporativos e geração de empregos, sem, contudo ignorá-los.

Seguindo essa tendência, nota-se que nas últimas décadas, principalmente nos anos 80 e 90, vem aumentando o interesse e consequente investimento do empresariado brasileiro na área social (RICO, 2004; SERPA; FORNEAU, 2007). Essas atitudes constituem a motivação para desenvolvimento de estudos e pesquisas dentro do campo da Administração.

A Responsabilidade Social pode ser definida como:

A forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para gerações futuras, respeitando a diversidade e a redução das desigualdades sociais. (INSTITUTO ETHOS, 2002)

A partir disso, pode-se inferir que a Responsabilidade Social Empresarial é — através do exercício da ética e transparência nos negócios — um meio de conduzir as ações da organização de forma a integrar todos aqueles que são afetados direta ou indiretamente por suas ações e integram suas relações, tais como: clientes, fornecedores, colaboradores (operacional e alta administração), consumidores, comunidade local e governo.

Uma política de Responsabilidade Social Empresarial pode ser considerada bem-sucedida quando, conforme Rico (2004), há a construção de uma imagem positiva por meio de um investimento que contribuiu diretamente para a melhoria de vida comunitária, provocando impactos positivos na comunidade. A partir disso, existem ganhos significativos em qualidade de vida, de forma a ocorrer um reconhecimento institucional, comunitário e social; caso contrário, pode-se tornar um mero discurso de *marketing* empresarial desvinculado de uma prática socialmente responsável.

Também se percebe que, por meio de um reconhecimento positivo, a empresa quando assume essa atuação de organização transformadora da sociedade, pode-se ganhar vantagem competitiva, fazendo com que a avaliação da responsabilidade social exercida com ela constitua-se como fator decisivo de compra. Porém, Serpa e Forneau (2007) lembram que, na teoria, ainda não há consenso a respeito da importância e do impacto dessa informação na escolha dos consumidores.

Para que as preocupações de responsabilidade social sejam coerentes com as práticas e o discurso empregado pela empresa, é necessário que aquelas sejam vistas na perspectiva de mudança dos valores de seus membros, sejam estes do operacional, gerência ou alta-administração, o que requer uma compreensão dos elementos culturais da organização.

À medida que a cultura responde por valores e modos de interação entre pessoas e organizações, pode ser entendida como identidade singular que deve ser objeto de análise no tocante a incorporação de questões sociais na gestão das empresas (CARRIERI, 2000 apud ALIGLERI, 2002).

A partir disso, percebe-se a relevância do papel da cultura nas organizações. De acordo com Etkin (2000), o conceito de cultura se refere a conhecimentos, crenças e valores que os integrantes de uma organização têm, constroem e compartilham em suas relações cotidianas transmitidos de forma contínua através da educação e interação social na organização.

Logo, um dos principais desafios a ser enfrentado pelas empresas, na adoção de programas gerenciais socialmente responsáveis é privilegiar, nas relações internas e externas, valores culturais que suportem esses novos e complicados arranjos organizacionais.

## **RELAÇÕES DIVERSAS**

Neste tópico far-se-á uma breve explanação dos conceitos dos temas encontrados que obtiveram menor participação nas dissertações de mestrado do PPGA da UFRN.

### **Liderança**

A liderança é o elo direto entre a organização e os liderados a qual desenvolve o poder de persuasão sobre as pessoas para a tomada de decisões (SANTOS, 2010).

Hershey e Blanchard (1986, p.104), após analisar conceitos de outros autores de administração, definem a liderança como “[...] o processo de influenciar as atividades de um indivíduo ou de um grupo para a consecução de um objetivo numa dada situação.”

Com isso, pode-se inferir que a liderança é desenvolvida em grupos, envolvendo pessoas e parte do pressuposto de que a liderança se concretiza no momento em que influencia as pessoas a realizar determinadas atividades. (SANTOS, 2010). Em relação a este fato, Hershey e Blanchard (1986) dizem que um líder precisa preocupar-se com tarefas e relacionamento, o que pode gerar conflitos de interesses.

Em estudos pioneiros da administração sobre liderança, na escola da administração científica de Taylor, o líder tinha função de estabelecer e fazer cumprir tarefas para atender à organização — ênfase nas tarefas — enquanto na Escola de Relações Humanas de Elton Mayo, o líder era mais visto como um “facilitador”, de forma a obter os objetivos organizacionais através da cooperação—ênfase no relacionamento—. Essas diferentes formas de perceber a liderança geram conflitos que, de certa forma, ajudam a caracterizar o modo evolutivo como ocorrem os estudos sobre liderança. Em relação a fatos como esse, Santos (2010, p.21) aponta que a “[...] liderança pode ser considerada um conceito em construção devido às diferentes formas com que foram aplicadas [...]”.

Assim, o exercício da liderança pode ser encarado como um processo em que se tem a função do líder, dos subordinados e de outras variáveis situacionais de forma a permitir que se tenha um líder que adote um estilo diferente de liderança para cada situação a fim de melhor conciliar seu bom relacionamento à equipe e, ao mesmo tempo, atenda aos objetivos da organização.

## Comprometimento Organizacional

O verbo “comprometer” originou-se do latim *comprommittere* e possui um significado bastante amplo, envolvendo o sentido de encarregar, comissionar, envolver, julgar e engajar.

No cotidiano, esse termo assume a conotação de firmar compromisso, assumir responsabilidade, “abraçar” determinada causa. E, de forma a caracterizar o comportamento dos indivíduos na organização, ele foi transferido para uma abordagem organizacional, que segundo Duarte (2005, p.193), trata-se de “uma técnica de gestão de pessoas que visa intensificar e fortalecer suas relações com seus empregados, objetivando torná-las mais afetivas e efetivas, para atingir plenamente a satisfação de todos”.

Com isso, o elemento central do comprometimento organizacional reside em uma dimensão afetiva, mais precisamente na *identificação* do colaborador, em prol da qual está disposto a realizar um *empenho extra*, além de desejar nela *permanecer* (SILVA, 2009 apud CARVALHO ET AL, 2011, grifo nosso).

Dentro da teoria de comprometimento organizacional foram propostos vários modelos, mas o bastante difundido atualmente é o de Bastos et al (2004), por possuir dimensões mais abrangentes do comprometimento, que são: *afetiva* (caracterizado pelas intenções de empenho extra, desejo de afiliação, apego), *normativa* (há um sentimento de “obrigação”, os empregados permanecem na organização porque intuem que essa é a coisa certa a se fazer), *instrumental* (a permanência é decorrente da percepção de perdas associadas à saída da organização).

## Confiança e Redes Interorganizacionais

Na administração, a palavra *rede* torna-se sinônimo de empresas buscando facilidade de acesso à informação, novas tecnologias e conhecimentos na fabricação de produtos (Rocha, 2008). Nessa busca pela informação, surgem as *redes interorganizacionais*, que são formas organizacionais híbridas e representam uma versão moderna para a alocação de bens e serviços representados por redes de organizações engajadas reciprocamente, pois necessitam trocar habilidades, conhecimentos e responder rapidamente a mudanças no mercado (POWELL, 1987; 1990 apud ROCHA, 2008).

As redes interorganizacionais apresentam reconhecido destaque na vida econômica por facilitarem a complexa interdependência transacional e cooperativa entre organizações (BALESTRIN, 2005). Nesse sentido, o relacionamento dos que fazem parte das redes interorganizacionais possuem diversas características, que tais como: reputação, confiança, reciprocidade, interdependência entre as partes, comunicação e um clima informal voltado para o ganho mútuo (LARSON, 1992 apud ROCHA, 2008).

Dentre as características acima citadas, pode-se destacar a *confiança*, cujo termo tem origem do latim *confidentia*, derivada de *confidere*, que significa “acreditar plenamente, com firmeza”, formada por *com*, intensificativo, mais *fidere*, “acreditar, crer”, que deriva de FIDES, “fé”.

A partir de sua etimologia, pode-se inferir que, através da confiança, a organização ao acreditar plenamente no parceiro através da fé, esta pode compartilhar conhecimentos, informações e experiências. Esses fatores fazem da confiança como um dos principais fatores constituintes das redes interorganizacionais, já que as organizações estão inseridas neste ambiente, pois de acordo com Balestrin (2005), elas acabam reduzindo o risco de comportamento oportunista entre os agentes — principal fator dos custos de transação da organização com outros fatores econômicos.

A confiança, dentro da perspectiva econômica, permite superar diferenças culturais, incentiva os sócios a trabalharem juntos. Pode, ainda, fornecer como alternativa um relacionamento informal com o sócio, incentivar a troca de ideias e informações entre empresas, oferecer condições necessárias para a inovação e criação de novos conhecimentos (ROCHA, 2008 apud CHILD 2001).

## RESULTADOS

Durante o período de 01 de Junho a 30 de Junho de 2012, foram pesquisadas onze dissertações sobre Comportamento Organizacional que foram defendidas no PPGA entre 2007 e 2012. O objetivo foi identificar se a tendência das pesquisas em Comportamento no departamento em questão acompanha as linhas de pesquisa nacionais e internacionais.

Para a coleta de dados da pesquisa foi utilizada a *coleta de documentos*. Tal técnica seria o ato de buscar informações e dados em arquivos e documentos que não foram elaborados pelo pesquisador (relatórios da empresa, folders, fontes históricas). Roesch apud Forster (1994) aponta uma característica positiva da coleta de documentos: permite a conceituação da organização com base em uma visão de dentro. Isso possibilita à pesquisa uma informação com menos influência do pesquisador. Para fins desta pesquisa, os documentos utilizados foram dissertações defendidas nos últimos cinco anos no Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, no âmbito do Comportamento Organizacional.

Para análise dos resultados, utilizou-se a *análise de conteúdo*. Tal técnica compreenderia a análise de textos e documentos, com o objetivo de "compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas" (Chizzotti, 1991. p. 98). Bêrni (2002) complementa afirmando que tal técnica de análise de dados busca identificar a presença ou a ausência de certas características do material analisado. Nesse sentido, é possível notar a relação entre a coleta de documentos e a análise de conteúdo, uma vez que o pesquisador depois de ter em mãos documentos adquiridos em sua pesquisa, poderá analisar seu conteúdo, buscando informações relevantes para seus objetivos na pesquisa.

O nível de pesquisa será o *descritivo*, que segundo Gil (1999), descreve as características de uma população ou fenômeno, também podendo estabelecer relações entre variáveis. Sexo, idade, renda, índices de evasão, taxas de criminalidade são variáveis comuns encontradas nas pesquisas descritivas. As variáveis desta pesquisa são *tema, modelo utilizado e abrangência da pesquisa*.

As dissertações do PPGA sobre Comportamento Organizacional defendidas nos últimos cinco anos abrangem os seguintes temas: percepção, responsabilidade social, liderança, cultura organizacional, confiança, comprometimento, e redes interorganizacionais. Para uma melhor estruturação do artigo, três grupos foram formados a partir desses temas: *Percepção*, *Cultura* (união dos temas responsabilidade social e cultura organizacional) e *Relações Diversas* (demais temas encontrados).

O tema *percepção* é o mais estudado comportando quarenta e dois por cento das dissertações defendidas. De maneira geral, tais trabalhos abordam as visões de funcionários e gerentes sobre procedimentos de gestão e suas relações com o ambiente organizacional. Em segundo lugar está o tema/grupo *Cultura*, com vinte e cinco por cento das pesquisas feitas sobre Comportamento Organizacional. Esses trabalhos abordam a consciência das organizações e, portanto, a cultura criada dentro delas de se ter responsabilidade social com o ambiente externo à organização. Apesar de o grupo *Relações Diversas* abranger os restantes trinta e três por cento das pesquisas do PPGA, o colocamos em terceiro lugar, por ser a junção de trabalhos sem relação uns com os outros no tocante a temas (liderança, confiança, comprometimento e redes) além de serem encontrados isoladamente em quantidades inexpressivas.

Constata-se então que a orientação dos temas dos trabalhos sobre Comportamento Organizacional no PPGA desde 2007 caminha na mesma direção das publicações nacionais, uma vez que as dissertações sobre *Percepção* e *Cultura* representam a maioria dos trabalhos com sessenta e sete por cento das ocorrências.

Quanto aos modelos utilizados nas presentes pesquisas, se constatou que apenas vinte e sete por cento das dissertações defendidas utilizaram modelos validados. Os temas que se utilizaram de modelos foram liderança (Hersey e Blanchard), cultura organizacional (Cameron e Quinn) e comprometimento (Quijano e Navarro). Os setenta e três por cento restantes utilizaram roteiros próprios de entrevista. Isso aponta uma tendência a trabalhos qualitativos sobre Comportamento organizacional, uma vez que modelos validados tendem a produzir resultados sistematizados, bastante utilizados em pesquisas quantitativas.

No tocante a abrangência geográfica do estudo das dissertações, constatou se que a maioria (64%) se deu fora da cidade onde o departamento se encontra e ainda trinta e seis por cento dos mestrandos buscaram seus dados fora do Nordeste.

## CONCLUSÃO

O presente artigo buscou traçar um panorama das pesquisas na área de comportamento organizacional realizadas no Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA) da Universidade Federal do Rio Grande do Norte a fim de verificar se os resultados encontrados condizem com o perfil das pesquisas nacionais. Para fins de padronização de resultados, os temas foram enquadrados em três grandes grupos: *percepção*, *cultura* e *relações diversas*. Verificou-se que a maior parte dos artigos feitos no PPGA concentra seus esforços na *percepção organizacional* e, em seguida, *cultura*, condizendo com a direção das pesquisas em Comportamento Organizacional no Brasil no período de 2007 a 2012.

Quanto à utilização de modelos validados, foi constatado que a maioria dos trabalhos utiliza análise qualitativa e métodos próprios de coleta de dados, em detrimento do caráter quantitativo dos modelos validados em estudos anteriores. Também foi constatado que a maior parte dos trabalhos foi realizada dentro do estado ao qual o programa pertence.

Portanto, pode-se inferir que há uma coerência entre os estudos do Comportamento Organizacional no Brasil e PPGA da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Atenta-se, porém, para a existência de temas atuais que são relevantes à área de estudo, como as modificações nas relações das pessoas com o trabalho que a Tecnologia da Informação pode proporcionar.

## Referências

- ALIGLERI, Lilian Mara. **Responsabilidade Social Empresarial: o caso da Ford Brasil**. Londrina, 2002. Disponível em: <[www.cipedya.com/web/FileDownload.aspx?IDFile=152416](http://www.cipedya.com/web/FileDownload.aspx?IDFile=152416)> Acesso em: 02 jul 2012.
- BALESTRIN, Alsones. **A dinâmica da complementaridade de conhecimentos no contexto das redes interorganizacionais**. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Escola de Administração. Programa de Pós-Graduação em Administração. Porto Alegre, RS, 2008. 212f. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/4324>> Acesso em: 7 jul 2012.
- BASTOS, A. V. B. et al. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- BÊRNI, Duílio de Ávila (org) **Técnicas de pesquisa em economia: transformando curiosidade em conhecimento**. São Paulo: Saraiva, 2002.
- CARVALHO, Patrícia et al. Comprometimento afetivo, de continuação e entrenchamento organizacional: estabelecendo limites conceituais e empíricos. **Psicol. teor. prat.**, São Paulo, v. 13, n. 2, ago. 2011. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-36872011000200010&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872011000200010&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 06 jul. 2012.
- CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. São Paulo: Cortez, 1991.
- DUARTE, Geraldo. **Dicionário de Administração**. Fortaleza: Realce, 2005.
- ENDERS, W. T.; MENDES, N. M. M.; HESKETH, J.L. A pesquisa de percepções individuais aplicadas às áreas de administração e planejamento: conceitos, teoria e metodologia. **Revista de Administração**, v.18, p.23-31, 1983.
- ETKIN, Jorge. **Política, gobierno y gerencia de las organizaciones: acuerdos, dualidades y divergências**. Buenos Aires: Prentice Hall, 2000.
- FIUZA, Gisela Demo. Desenvolvimento e validação da Escala de Percepção de Políticas de Gestão de Pessoas (EPPGP). **RAM- Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v.9, n.6, p.77-101, 2008.

- GIL, Antônio C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.
- HERSHEY, P.; BLANCHARD, K. H. **Psicologia para administradores: a teoria da liderança situacional**. 4 ed. Tradução Edwino A Royer. São Paulo: EPU, 1986.
- INSTITUTO ETHOS. **Responsabilidade Social das Empresas: a contribuição das universidades**. v. I, São Paulo: Peirópolis, 2002.
- ORIGEM DA PALAVRA. **Consultório Etimológico**. Disponível em: <<http://origemdapalavra.com.br/consultorio-etimologico/>>
- RICO, Elizabeth de Melo. **A responsabilidade Social Empresarial e o Estado: uma aliança para o desenvolvimento sustentável**. **São Paulo em Perspectiva**, v.9, n.4, p. 73-82, 2004.
- ROBINS, Stephen.P. et al. **Comportamento Organizacional: Teoria e Prática no contexto Brasileiro**. 14 ed. São Paulo: Pearson, 2010.
- ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de casos**. São Paulo : Atlas, 2005.
- ROCHA, Alice Maria Nascimento. **Relações interorganizacionais e confiança no setor da carnicultura: um estudo de caso na Camanor Produtos Marinhos**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Programa de Pós-Graduação em Administração. Natal, RN, 2008. 118f.
- SANTOS, Ticiane Lima dos. **Os estilos de liderança nas organizações não governamentais da região metropolitana de Belém**. Dissertação (Mestrado Interinstitucional em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Programa de Pós-Graduação em Administração. Natal, RN, 2010. 109f.
- SERPA, D. A. F; FORNEAU, L. F. **Responsabilidade Social Corporativa: uma investigação sobre a percepção do consumidor**. **RAC**, v.11, n.3, p.83-103, jul/set 2007.
- SOUSA, Kleber Gonçalves de. **Comportamento Organizacional**. Webartigos. Publicado em 12 set 2010. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/comportamento-organizacional/47042/>>. Acesso em 28 jun 2012.