



**AS VIRTUDES ORGANIZACIONAIS À LUZ DOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS
POSITIVOS: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA NO PERÍODO DE 2000-2022**

**ORGANIZATIONAL VIRTUES IN THE LIGHT OF POSITIVE ORGANIZATIONAL
SCHOLARSHIP: A SYSTEMATIC REVIEW IN THE PERIOD 2000-2022**

Michel Barboza Malheiros

Universidade Federal de Santa Maria

malheirosmb@gmail.com

<http://orcid.org/0000-0001-7076-4258>

Taís de Andrade

Universidade Federal de Santa Maria

gabrielle.adm01@yahoo.com.br

<http://orcid.org/0000-0001-7870-6909>

Gabrielle Loureiro de Ávila Costa

Universidade Federal de Santa Maria

gabrielle.adm01@yahoo.com.br

<http://orcid.org/0000-0002-6072-548X>

Roger da Silva Wegner

Universidade Federal de Santa Maria

rswegnerr@gmail.com

<http://orcid.org/0000-0002-2034-8034>

Resumo

O objetivo deste estudo é analisar o panorama atual de pesquisa e estado da arte sobre as virtudes organizacionais. O estudo foi conduzido por meio de uma revisão sistemática da literatura com análise bibliométrica na base de dados *Web of Science* no período de 2000-2022, proporcionando aos pesquisadores maior conhecimento e aprofundamento de um determinado campo de pesquisa. Foram encontrados três *clusters* de pesquisa a partir do acoplamento bibliográfico: virtudes organizacionais e desempenho, virtudes organizacionais como componente estratégico e virtudes organizacionais à luz dos Estudos Organizacionais Positivos. Além disso, foi possível constatar que a primeira publicação sobre o construto foi no ano de 2005 e as tendências de pesquisas envolvem o campo de estratégia e comportamento

organizacional. Lacunas de pesquisa foram identificadas, o que proporcionou a construção de uma agenda de pesquisa. Como contribuições, esta revisão sistemática vislumbra um esforço teórico para identificar as nuances das virtudes organizacionais com o contexto de trabalho por meio da percepção dos indivíduos. Ao destacar as tendências de pesquisa e estado da arte, esta revisão fornece *insights* para gestores identificarem efeitos positivos das virtudes organizacionais no cotidiano organizacional, vislumbrando garantir vantagem competitiva.

Palavras-chave: Virtudes organizacionais. Contexto do trabalho. Estudos organizacionais positivos.

Abstract

The aim of this study is to analyze the current panorama of research and the state of the art on organizational virtues. The study was conducted through a systematic literature review with bibliometric analysis in the Web of Science database in the period 2000-2022, providing researchers with greater knowledge and depth of a given field of research. Three research clusters were found from the bibliographic coupling: organizational virtues and performance, organizational virtues as a strategic component and organizational virtues in the light of Positive Organizational Scholarship. In addition, it was possible to verify that the first publication on the construct was in 2005 and research trends involve the field of strategy and organizational behavior. Research gaps were identified, which enabled the construction of a research agenda. As contributions, this systematic review envisages a theoretical effort to identify the nuances of organizational virtues with the work context through the perception of individuals. By highlighting research trends and the state of the art, this review provides insights for managers to identify positive effects of organizational virtues on organizational daily life, aiming to ensure competitive advantage.

Keywords: *Organizational virtues. Work context. Positive organizational scholarship.*

1. INTRODUÇÃO

As organizações deparam-se com momentos de grande incerteza e turbulência, seja por escândalos, seja pela perda de confiança nas relações com seus *stakeholders* (Wright & Goodstein, 2007; Demo et al., 2022a). Com isso, as organizações necessitam enfrentar este cenário, redescobrimdo o papel e a força das virtudes dos indivíduos, resgatando o seu propósito e qualidades positivas (Cameron, Bright & Caza, 2004; Wright & Goodstein, 2007). Nesse

sentido, os Estudos Organizacionais Positivos (EOP), tiveram como enfoque a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis, fazendo o uso das suas forças internas, as pessoas (Vasconcelos, 2018). Refletir sobre as virtudes organizacionais (VO), para o autor, é importante e necessário, haja vista o seu papel estratégico para as organizações, principalmente como um fator de valorização humana (McLeod et al., 2018).

Frente a este cenário, é comum as organizações tomarem decisões analisando o melhor caminho para combater os cenários de incerteza, uma vez que os indivíduos possuem papel central neste processo (Martin, 2021). As VO orientam comportamentos positivos, sendo manifestadas a partir de demonstrações de humildade, coragem, transcendência, integridade, perdão e compaixão (Peterson & Seligman, 2004; Bright, Winn & Kanov, 2014). Para os autores supracitados, as VO podem ser desenvolvidas, pois as pessoas não nascem, necessariamente, com determinadas disposições virtuosas, uma vez que estar em um estado virtuoso ou querer agir de modo virtuoso, podem produzir resultados positivos e benéficos tanto para o indivíduo quanto para a organização (Moore & Beadle, 2006).

Por conseguinte, estudos encontrados na literatura organizacional revelam que preservar as VO resultam em trabalhadores mais saudáveis (Demo et al. 2022b; Malheiros et al. 2022), mais comprometidos e satisfeitos com a organização (Perugini & Solano, 2018), possuem efeito no desempenho individual e coletivo (McLeod et al. 2018), no engajamento (Singh, David & Mikkilineni, 2018) e, também, se tem associações positivas com o comportamento de cidadania organizacional, liderança e práticas de gestão de recursos humanos (Demo et al., 2022b).

Considerando esta linha de investigação, a literatura também sinaliza a necessidade em ampliar empiricamente a compreensão das virtudes no trabalho para além de suas bases filosóficas e ou distinções conceituais, como abordado na área da saúde e em alguns estudos de gestão, por exemplo (Bright, Winn & Kanov, 2014). Refletir sobre o trabalho é de grande importância, principalmente do ponto de vista ético e moral. Por essa razão, compreender as formas de manifestações das virtudes nos ambientes laborais, é compreender como bons hábitos e ações podem se tornar uma prioridade em práticas organizacionais mais efetivas e com ambientes mais saudáveis e prósperos de trabalho. Apesar da relevância do construto para os EOP e o crescente interesse de pesquisadores, poucos são os estudos que sistematizam o campo das virtudes, destacando como a temática tem sido estudada nos últimos anos, principais contribuições empíricas e que caminhos ainda devem ser percorridos.

Sendo assim, este estudo apresenta o seguinte problema: “*Qual o panorama atual de pesquisas sobre as virtudes organizacionais no período de 2000-2022?*”. Posto isto, o objetivo deste estudo consiste em analisar o panorama atual de pesquisa sobre as VO no período de

2000-2022. Para além disso, também foram realizadas as análises dos indicadores bibliométricos das produções (autores, os mais citados, periódicos e sua reputação, periódico que mais publicou sobre o tema e evolução das publicações no decorrer dos anos. Ainda, foi realizada uma análise de indicadores de conteúdo, descobrindo o acoplamento bibliográfico dos estudos, destacando tendências de pesquisa e a construção de uma agenda de pesquisa para estudos futuros.

Com isso, este estudo é justificado por um esforço inicial em sistematizar o conteúdo disponível sobre as virtudes organizacionais, com foco no mapeamento do campo. Nesse contexto, a necessidade de valorizar as virtudes tem sido fortalecida e por se tratar de uma temática emergente nos estudos organizacionais positivos, mais esforços precisam ser dispostos buscando aprofundar conhecimento neste campo. Assim, este estudo pode servir como uma guia para futuros estudos empíricos das virtudes. Além disso, os resultados aqui coligidos podem inspirar *insights* para gestores criarem políticas e práticas de Gestão de Pessoas em que as virtudes possam ser estimuladas e praticadas, buscando um ambiente laboral positivo e saudável. A prática das virtudes pode inspirar comportamentos desejáveis no trabalho pautados na ética em que os trabalhadores podem se tornar mais produtivos, criar relações sociais com mais qualidade e criar laços de confiança entre os pares.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.2 AS VIRTUDES ORGANIZACIONAIS: ORIGEM, DEFINIÇÃO, ABORDAGENS E MEDIDAS

Desde a antiga civilização grega existe a noção sobre as virtudes, sendo que os filósofos buscavam compreender as condições nas quais se permite a prosperidade das pessoas e da sociedade (Bright, Winn & Kanov, 2014). A palavra “virtude” vem do latim “*virtus*” que significa excelência ou força (Cameron, Dutton & Quinn, 2003).

Segundo Bright, Winn e Kanov (2014), as VO se revelam em uma relação dinâmica entre o individual e o coletivo, apresentando um efeito multiplicativo, amplificador ou sinérgico, sendo que a virtuosidade chega a ser maior que a soma das virtudes individuais dos trabalhadores. Para Ribeiro e Rego (2009), as VO se referem à comportamentos transcendentais dos trabalhadores em contextos organizacionais em que os bons hábitos (*e.g.* confiança e integridade) são disseminados e praticados, tanto no nível individual e coletivo, quanto no nível organizacional (Cameron, Bright & Caza, 2004; Rego et al., 2011).

Para Meyer (2016), as VO estão fundamentadas na ideia de que elas descrevem o comportamento e a natureza humana e suas interações sociais, tanto a nível de organização,

quanto a nível de sociedade em geral. Pensando nas dimensões éticas das organizações, as VO surgem por meio da disposição do trabalhador de ser um indivíduo moralmente válido e com a intenção de alcançar e fazer o bem (Gomide Jr et al., 2016). Assim, vale ressaltar que de acordo com Cunha e Rego (2015) as virtudes são praticadas no nível individual (Solomon, 1992) e no nível coletivo. No nível individual, além da virtuosidade organizacional, onde ocorre a propagação das virtudes, também se engloba as ações isoladas dos trabalhadores (Bright, Cameron & Caza, 2006; Meyer, 2016). No nível coletivo, as virtudes podem ser divididas em: i) virtudes “nas” organizações e ii) virtudes “através” das organizações (Bright, Cameron & Caza, 2006; Cameron & Caza, 2013). As virtudes “nas” organizações, refletem comportamentos dos trabalhadores, enquanto as virtudes “através” das organizações, se referem aos facilitadores das organizações para promover a virtuosidade (Cameron & Caza, 2013; Meyer, 2016).

Nesse sentido, Cameron, Bright e Caza (2004), refletem que as VO possuem três atributos essenciais: i) impacto humano; ii) bondade moral; e iii) melhoria social. O impacto humano desvela o progresso moral e individual dos indivíduos, podendo este ser alcançado por meio das relações sociais (Meyer, 2016). A bondade moral, engloba tudo aquilo que é bom e digno de ser cultivado (Cameron, Bright & Caza, 2004; Cunha & Rego, 2015). Já a melhoria social, compreende a benevolência independente da reciprocidade (Bright, Cameron & Caza, 2006; Meyer, 2016). Ao refletir sobre estes atributos, Cameron, Bright e Caza (2004) argumentam que as VO criam valor aos outros sem a necessidade de troca ou benefícios. Todavia, a reciprocidade pode ser manifestada de forma totalmente espontânea e quanto mais ações virtuosas os trabalhadores desempenham, mais ações virtuosas são inspiradas no ambiente de trabalho (Bright, Cameron & Caza, 2006; Meyer, 2016; Martin, 2021).

Destarte, é possível encontrar uma escala de medida para o construto que de acordo com Demo et al. (2022a) é o único em contexto brasileiro. A Escala de Percepções das Virtudes Morais Organizacionais (EPVMO) foi desenvolvido e validado por Gomide Jr., Vieira e Oliveira (2016), sendo esta escala composta por três dimensões: boa-fé organizacional, com 17 itens; confiança organizacional, com 7 itens e generosidade organizacional, com 6 itens. Desta forma, a dimensão boa-fé organizacional significa uma sinceridade reflexiva e transitiva, considerando que a ação (boa-fé) deve partir do próprio indivíduo (Gomide Jr., Vieira & Oliveira, 2016). A dimensão confiança organizacional, de acordo com os referidos autores, engloba às percepções dos trabalhadores de que a organização confia nele. Finalmente, a generosidade organizacional, é uma disposição espontânea da organização em renunciar interesses próprios em prol das necessidades dos seus trabalhadores (Gomide Jr., Vieira & Oliveira, 2016).

Outrossim, há evidências na literatura dos efeitos positivos das VO. Estudos revelam a qualidade amplificadora e amortecedora das VO. A qualidade amplificadora, diz respeito a extensão das virtudes na organização, inspirando os trabalhadores a agirem de forma semelhante aos seus líderes (Caza, Barker & Cameron, 2004; Meyer, 2016). Já a qualidade amortecedora, refere-se à contribuição positiva das virtudes na prevenção de doenças laborais e ao enfrentamento de tempos difíceis (Meyer, 2016). Por seu turno, Cunha e Rego (2015), constataram que a combinação da cultura organizacional, trabalho virtuoso e esforço pessoal promovem maior facilidade na construção de organizações virtuosas. O estudo de Demo et al. (2022a), evidenciou uma relação positiva das VO, sobre o bem-estar, sugerindo que as VO têm influência na percepção sobre as práticas de recursos humanos, viabilizando maiores percepções de bem-estar e comprometimento (Moura, Silva & Carvalho, 2019), além de viabilizar o pleno desenvolvimento dos indivíduos (Malheiros et al., 2023).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A bibliometria se revela como uma importante técnica para identificar e analisar o comportamento e desenvolvimento de uma área do conhecimento, indicando lacunas de pesquisa científica, tanto a nível teórico quanto a nível empírico (Araújo & Alvarenga, 2011). Buscando atender ao objetivo delimitado para este estudo, foi realizado um levantamento das produções científicas internacionais sobre o construto “virtudes organizacionais” na base de dados *Web Of Science*. A escolha pela referida base, é justificada por sua robustez e por ser considerada umas das maiores e principais base de dados a nível internacional (Chadegani et al., 2013). Para este estudo foram adotados os protocolos de Tranfield, Denyer e Smart (2003) e Zupic e Čarter (2015), que combina a revisão sistemática com a análise bibliométrica.

Na primeira etapa, é estruturado um planejamento, que visa identificar a necessidade de uma revisão sobre um determinado construto (Tranfield, Denyer & Smart, 2003). Neste estágio, foi gerado as *strings* de busca avançada com o tema “virtudes organizacionais” e “revisão”. Para esta etapa, não houve delimitação temporal, visto que possibilita uma melhor análise do estado da arte. Além disso, também não foi aplicado filtro de delimitação por área do conhecimento visto que o referido tema é de abordagem multidisciplinar. O único filtro aplicado para a busca foi o tipo documental “artigo”. Para o termo “*organizational*” foi considerando a variação do inglês americano e britânico (*organisational*). Assim a *string* definida foi “*organi?ational*”.

Os resultados retornaram dois estudos, sendo estes baixados e analisados criteriosamente para averiguar se de fato abordavam as temáticas investigadas. Após a leitura integral dos estudos foi possível constatar que nenhum consistia em uma revisão sistemática sobre “virtudes organizacionais”. Em síntese, estes dois estudos se referem a investigações empíricas sobre as virtudes organizacionais. Uma explicação para que estes estudos apareceram na busca é o fato de ser encontrado no título, resumo ou palavras-chave os termos “*virtue*” e “*literature review*”. Por esta razão, com a realização desta revisão, é possibilitado mapear, analisar e descrever características e tendências para pesquisas científicas sobre o construto.

A segunda etapa se refere a condução da revisão (Tranfield, Denyer & Smart, 2003). Assim sendo, para este estudo, foram mantidas as *strings* de busca definidas no estágio um. Após a aplicação do filtro “tipo de documentos (artigos)” e recorte temporal de 2000 a 2022, os resultados retornaram 44 estudos. Para a amostra final, os estudos encontrados foram baixados e lidos integralmente buscando averiguar sua aderência e se haviam relação com o construto “virtudes organizacionais”. Deste modo, foi definido o seguinte critério de inclusão: i) versar sobre as virtudes organizacionais no nível de análise individual. Sendo assim, foram excluídos 26 estudos por não atenderem ao critério de inclusão estabelecido. Com isso, a amostra final ficou composta por 18 estudos válidos.

No que se refere aos indicadores de citação dos estudos, foi realizado a codificação de sete elementos, a saber: i) ano (distribuição anual das publicações) e, ii) *top 5* artigos mais citados. Além disso, também foi realizada a análise dos indicadores de conteúdo, por meio dos resumos para a identificação dos seguintes indicadores: i) abordagens; ii) tendências de pesquisa e iv) agenda de pesquisa.

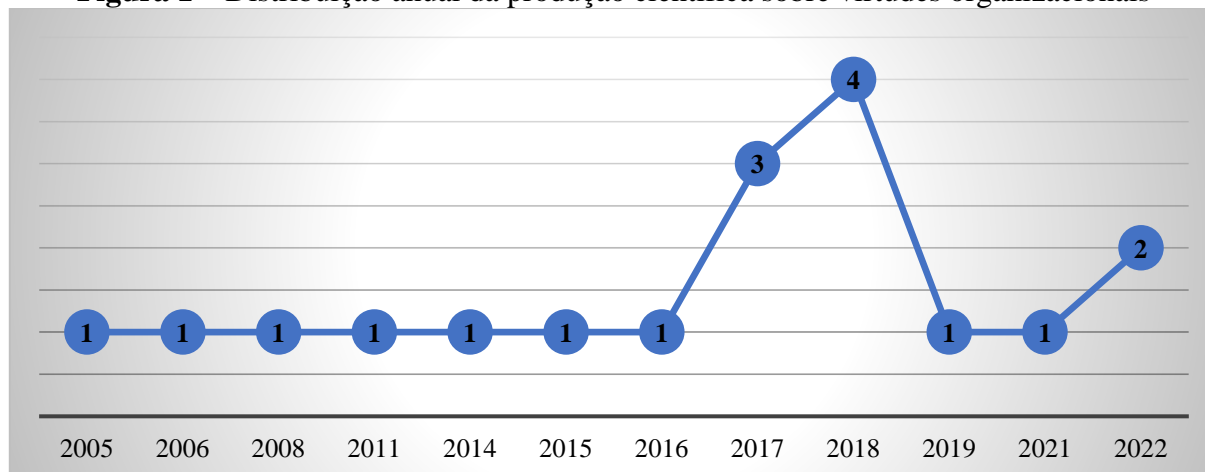
A terceira e última etapa consiste na elaboração do relatório e divulgação dos resultados (Tranfield, Denyer & Smart, 2003). Neste estágio, de acordo com os autores citados, é disseminado os resultados encontrados, visando formar agrupamentos que gerem conhecimento. Para este estágio de análise, foram utilizadas figuras geradas pelos *softwares* *VOSviewer* e *Excel*. O uso do *VOSviewer* permitiu também a construção de *clusters* para identificar o acoplamento bibliográfico (tendências de pesquisa) e a criação de uma nuvem de palavras. O uso deste *software*, conforme argumenta Van Eck e Waltman (2010), possibilita aos pesquisadores a criação e visualização de mapas bibliométricos por meio dos dados (*e.g.* mapas de autoria, de títulos, palavras-chave, resumos etc.).

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1. INDICADORES DE CITAÇÃO DAS PRODUÇÕES CIENTÍFICAS

Com a intenção de analisar a distribuição anual das produções científicas, a Figura 1, elucida a evolução das publicações sobre as VO.

Figura 1 – Distribuição anual da produção científica sobre virtudes organizacionais



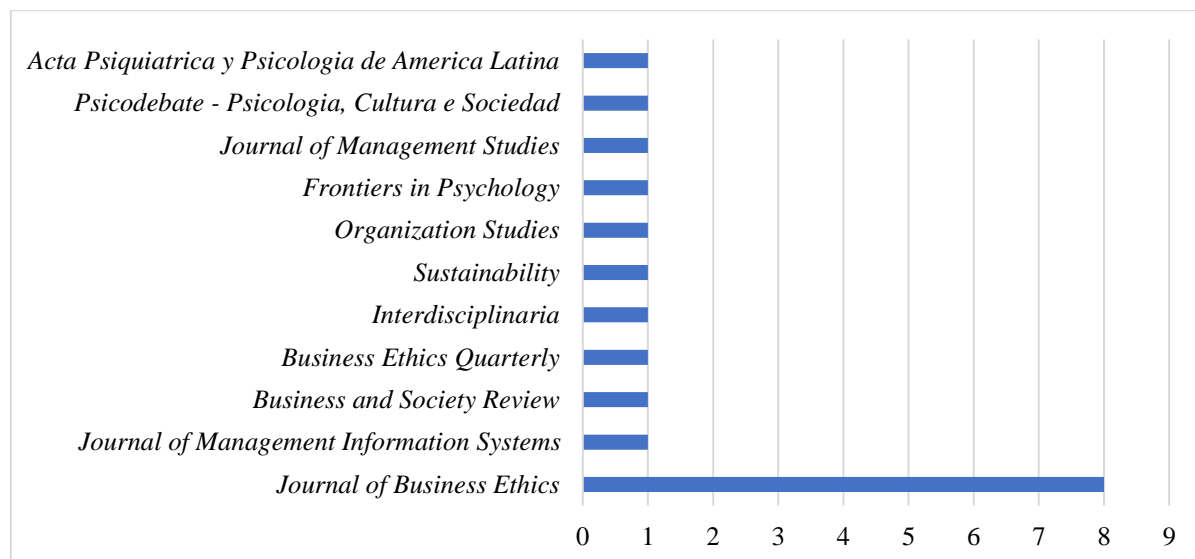
Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Na Figura 1, é possível observar que a primeira publicação sobre as VO ocorreu em 2005 e o nível de publicação (1) das pesquisas se manteve até o ano de 2016. Para o ano de 2017, se teve um aumento da produção científica, totalizando três publicações. Já no ano de 2018, é possível observar que quatro pesquisas foram publicadas e, de 2019 a 2021 se teve um declínio das publicações. Para o ano de 2022, é possível observar a publicação de duas pesquisas científicas. Considerando a distribuição anual dos artigos, é possível inferir que o interesse pelo construto tem aumentado a partir de 2017.

Este interesse crescente, pode ser explicado pela necessidade de repensar a atuação organizacional, no desenvolvimento de campos que representem de forma mais ampla o potencial humano no ambiente laboral, como é o caso das virtudes organizacionais (Cameron, Bright & Caza, 2004; Demo et al., 2022b). Além disso, é possível observar a escassez de estudos que contemplem as virtudes organizacionais, o que também reflete na carência de estudos no contexto organizacional. Para além disso, outra possível razão para o aumento das pesquisas, dar-se-á em razão de as virtudes contribuírem para a promoção de ambientes mais saudáveis para se trabalhar, priorizando o bem-estar dos trabalhadores e a sua saúde.

Ainda, é possível destacar os periódicos que mais publicaram sobre o construto, a Figura 2 elucida os resultados para este indicador

Figura 2 – Periódicos que mais publicaram sobre virtudes organizacionais



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Como se pode perceber, há publicações em 11 periódicos distintos, sendo que o periódico que mais publicou sobre o construto foi o “*Journal of Business Ethics*”, com oito publicações. Os demais periódicos, tiveram uma publicação cada. Desta forma, a figura elucida possibilidades para pesquisadores enviarem trabalhos.

Por conseguinte, no que se refere a análise dos *top 5* artigos mais citados do *corpus* textual, a Tabela 1 vislumbra esta etapa.

Tabela 1 – *Top 5* artigos mais citados sobre virtudes organizacionais

Ordem	Autores/Ano	Títulos	Citações
1	Moore e Beadle (2006)	<i>In search of organizational virtue in business: Agents, goods, practices, institutions and environments</i>	148
2	Chun (2005)	<i>Ethical character and virtue of organizations: An empirical assessment and strategic implications</i>	109
3	Payne et al. (2011)	<i>Organizational Virtue Orientation and Family Firms</i>	82
4	Bright, Winn e Kanov (2014)	<i>Reconsidering Virtue: Differences of Perspective in Virtue Ethics and the Positive Social Sciences</i>	66
5	Heugens, Kaptein e Van Oosterhout (2008)	<i>Contracts to communities: A processual model of organizational virtue</i>	49

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Como se pode observar, a Tabela 1 apresenta os autores e título dos artigos, seguido do número de citações que cada um recebeu de acordo com o relatório de citações da *Web of Science*. O artigo intitulado “*In search of organizational virtue in business: Agents, goods, practices, institutions and environments*” de autoria de Moore e Beadle (2006), recebeu 148 citações, sendo o artigo mais citado e representativo da amostra. Este artigo, reflete sobre a

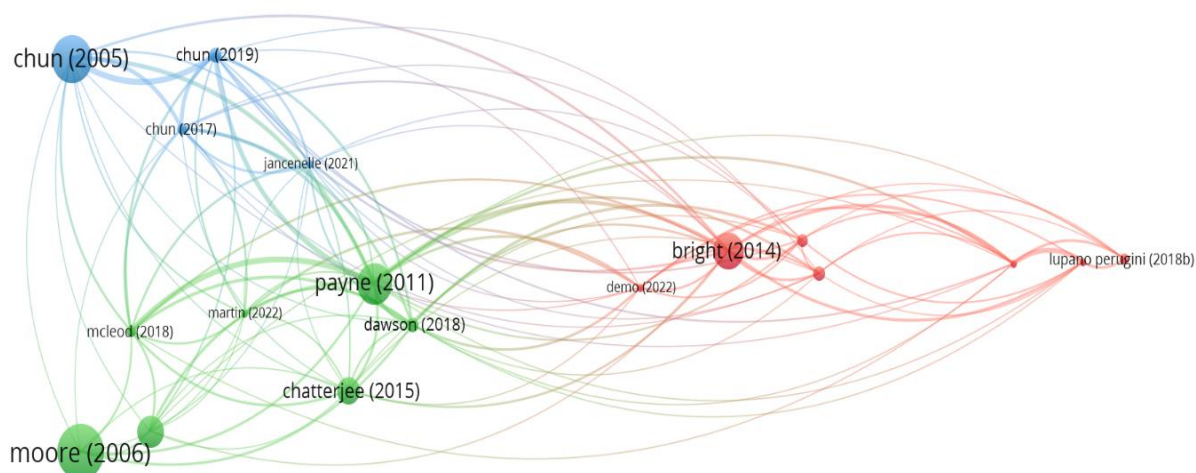
questão da agência e das virtudes organizacionais como práticas institucionalizadas nos negócios, por meio dos indivíduos. Já artigo de Chun (2005) intitulado “*Ethical character and virtue of organizations: An empirical assessment and strategic implications*”, foi o segundo mais citado, recebendo um total de 109 citações. Neste artigo, a autora, traz um modelo para mensurar as virtudes.

Já o artigo de Payne *et al.* (2011) intitulado “*Organizational Virtue Orientation and Family Firms*”, recebeu um total de 82 citações. Este artigo traz a virtude como uma orientação do indivíduo e da organização, explorando seus efeitos em organizações familiares. Seguindo, o estudo de Bright, Winn e Kanoy (2014) cujo título é “*Reconsidering Virtue: Differences of Perspective in Virtue Ethics and the Positive Social Sciences*”, recebeu 66 citações. Este estudo faz uma revisão histórica do construto, discute os elementos e confusões conceituais sobre as virtudes organizacionais e introduzem na literatura três conceitos das virtudes, discernindo os seus níveis de análise (individual, equipe e a organização em si). O artigo intitulado “*Contracts to communities: A processual model of organizational virtue*” de Heugens, Kaptein e Van Oosterhout (2008), recebeu 49 citações. É um artigo que discute a VO como um processo, podendo ser analisada no nível individual quanto na estrutura organizacional.

Destarte, na sequência, é iniciada as análises sobre os indicadores de conteúdo sobre as VO. Ademais, está análise possibilitou a construção de uma agenda para estudos futuros.

4.2 INDICADORES DE CONTEÚDO DAS PRODUÇÕES CIENTÍFICAS

Para a análise destes indicadores foi considerada os artigos que compõe o acoplamento bibliográfico, realizado por meio da análise dos resumos, com o auxílio do *software VOSviewer*. Considerando a relevância do construto para os estudos organizacionais, foi possível realizar um acoplamento bibliográfico dos artigos, que segundo Van Eck e Waltaman (2010), revelam as associações de grupos de publicações e tendências de pesquisa. Esta análise, permite medir a relação entre artigos com base no número de referências em comum citadas nos artigos, sendo que se existe pelo menos um item de referência em comum, eles estão bibliograficamente acoplados, apresentando, em seu *corpus*, proximidade teórica e/ou metodológica (Egghe & Rosseau, 2002; Grácio, 2016).

Figura 3 – Acoplamento bibliográfico entre os artigos

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Com base na Figura 3, pode-se averiguar os 13 artigos com maior força de ligação entre si, divididos em três *clusters*. Eghhe e Rosseau (2002) explicam que a intensidade de acoplamento dos artigos irá depender das referências utilizadas em comum. Os referidos autores ainda explicam que quanto maior o número de referências em comum, maior será a sua ligação. Assim, é possível observar a criação de 3 *clusters*. Nesta etapa, foram analisados a abordagem dos artigos e principais resultados.

O *cluster* azul, nomeado de “virtudes organizacionais e desempenho”, está associado a estudos das virtudes organizacionais em relação ao desempenho organizacional, identificação das virtudes e frequentes revisões do construto através dos anos. Além disso, os estudos de Chun (2005, 2017, 2019) estão respaldados nas virtudes com uma abordagem voltada para a ética, identificando virtudes como: integridade, zelo, conscienciosidade, empatia, coragem, orgulho e cordialidade. O estudo de Jancennelle (2021), da mesma forma, considera as mesmas virtudes para a sua investigação com o comportamento organizacional e mercado financeiro. Em termos metodológicos, ambos os artigos utilizam multimétodos (*e.g.* quantitativo, qualitativo, observações e análise de conteúdo).

No *cluster* verde, nomeado de “as virtudes do indivíduo como elemento estratégico”, encontram-se os estudos empíricos e teóricos sobre as virtudes no mundo dos negócios, considerando as perspectivas de orientação, indivíduo, *stakeholders* e virtudes como elemento estratégico. Por sua vez, para o artigo teórico como é o caso de Moore e Bedle (2006), as virtudes são discutidas com base filosófica de Aristóteles e como um componente estratégico para as organizações. Os demais artigos de cunho empírico, testam modelos englobando as virtudes com *stakeholders* (McLeod et al. 2018), em contexto de organizações familiares

(Payne et al. 2011) e estratégia e responsabilidade social (Dawson, 2018; Chatterjee et al., 2015; Martin, 2022). Em termos metodológicos, também há a adoção de multimétodos com abordagem quantitativa.

Finalmente, no *cluster* vermelho nomeado de “virtudes organizacionais à luz dos Estudos Organizacionais Positivos”, com menor concentração de ligação entre artigos, encontram-se estudos empíricos (2) e um estudo teórico. Neste *cluster*, concentram-se os estudos com enfoque central nos indivíduos e pautados na Psicologia Positiva e Estudos Organizacionais Positivos. O estudo teórico de Bright, Winn e Kanov (2014), propõe reconsiderar as virtudes no aspecto positivo. Por sua vez, os estudos de Perugini e Solano (2018) e Demo et al. (2022b), testam modelos estruturais em um universo de análise considerando o setor privado e público. Ambos os estudos trazem outros elementos do comportamento organizacional para o centro de análise junto com as virtudes organizacionais. Em termos metodológicos, os estudos são de abordagem quantitativa, com o uso de Modelagem de Equações Estruturais e um estudo teórico.

Assim sendo, considerando os estudos do acoplamento bibliográfico, na Tabela 4 se tem uma análise do estado da arte envolvendo o construto, analisado pelas seguintes categorias: i) autores/ano; ii) abordagens; iii) tendências de pesquisa. O Quadro 1, elucida esta análise.

Quadro 1 – Tendências de pesquisa

TENDÊNCIAS DE PESQUISA – ESTADO DA ARTE		
Autores/Ano	Abordagem	Tendências
Cluster 1 – virtudes organizacionais e desempenho		
Chun (2005)	Quantitativo	O desenvolvimento de virtudes estratégicas distintas pode ajudar uma organização a criar diferenças emocionais nas mentes de todos os seus <i>stakeholders</i> .
Chun (2017)	Quantitativo	As virtudes organizacionais possuem ligação com a satisfação, identificação organizacional e a performance da organização e do indivíduo.
Chun (2019)	Qualitativo	As virtudes organizacionais são um elemento de desempenho estratégico.
Jancenelle (2021)		As virtudes organizacionais dos gestores criam valor de mercado, sendo que virtudes como coragem e zelo agregam valor organizacional e ao mercado competitivo. Resumo: as virtudes, além de promover o bem-estar e saúde dos trabalhadores, pode ser considerado como um componente estratégico para as organizações e que influencia positivamente no desempenho individual, coletivo e organizacional.
Cluster 2 – as virtudes do indivíduo como elemento estratégico		
Payne et al. (2011)	Quantitativo	As virtudes podem ser orientadas (orientação para a virtude), sendo exploradas em organizações familiares.
Moore e Beadle (2006)	Qualitativo	Qualquer tentativa de explorar o conceito de virtude organizacional nos negócios requer uma estrutura integradora, um dispositivo heurístico dentro do qual uma discussão frutífera possa ser conduzida.
McLeod et al. (2018)	Quantitativo	As virtudes organizacionais influenciam na tomada de decisão e estratégias.

Dawson (2018)		As virtudes organizacionais possuem efeito sobre a moral, responsabilidade social e ética, que por sua vez, apresentação relação direta com a eficácia.
Chatterjee et al. (2015)	Quantitativo	As virtudes organizacionais como elemento estratégico para organizações do setor de tecnologia de informação.
Martin (2021)	Qualitativo	Introduzem a ideia de antropomorfismo como elemento de compreensão das virtudes organizacionais, considerando a subjetividade acerca do construto.
Resumo: as virtudes organizacionais garantem vantagem competitiva e indivíduos mais saudáveis e engajados. Além disso, as virtudes como estratégia visam melhor compreensão das nuances da organização com <i>stakeholders</i> e mercado externo.		
Cluster 3 – virtudes organizacionais à luz dos Estudos Organizacionais Positivos		
Bright, Winn e Kanov (2014)	Qualitativo	Estudos sobre as virtudes organizacionais à luz da Psicologia Positiva e Estudos Organizacionais Positivos (EOP), vislumbrando indivíduos e organizações mais saudáveis.
Perugini e Solano (2018)	Quantitativo	Estudo à luz dos EOP no setor privado e público com modelos estruturais complexos das virtudes com o comprometimento e satisfação.
Demo et al. (2022b)	Quantitativo	Teste de um modelo estrutural complexo em setor público e privado das virtudes organizacionais com liderança, comportamento de cidadania organizacional e práticas de gestão de recursos humanos à luz dos EOP.
Resumo: estudos das virtudes organizacionais com outras variáveis do comportamento organizacional à luz dos EOP contribui para organizações com ambientes saudáveis de trabalho, indivíduos mais felizes e com boas percepções de bem-estar no trabalho.		

Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos resultados da pesquisa (2022).

O Quadro 1 elucida as principais tendências de pesquisa envolvendo as virtudes organizacionais. Assim, é possível observar que as investigações do construto são realizadas como componentes estratégicos, pois como afirmam Moore e Beadle (2006), as virtudes perpassam o entendimento unicamente individual, se estendo ao coletivo e organizações, possibilitando compreender as nuances das virtudes no contexto organizacional. Além disso, trabalhadores e organizações quando munidas das virtudes apresentam maior desempenho tanto a nível individual e coletivo, quanto organizacional. Por fim, se tem uma tendência de estudos no comportamento organizacional à luz dos EOP com construtos como liderança, comportamento de cidadania organizacional, comprometimento e satisfação. De acordo com Demo et al. (2022b), investigações do construto com outras variáveis organizacionais também permitem melhor compreensão das virtudes nas organizações e seus efeitos positivos no ambiente de trabalho e organizações mais saudáveis. Ademais, essas tendências demonstram o estado da arte, mostrando que as VO são investigadas tanto no campo do comportamento organizacional, estratégia e desempenho.

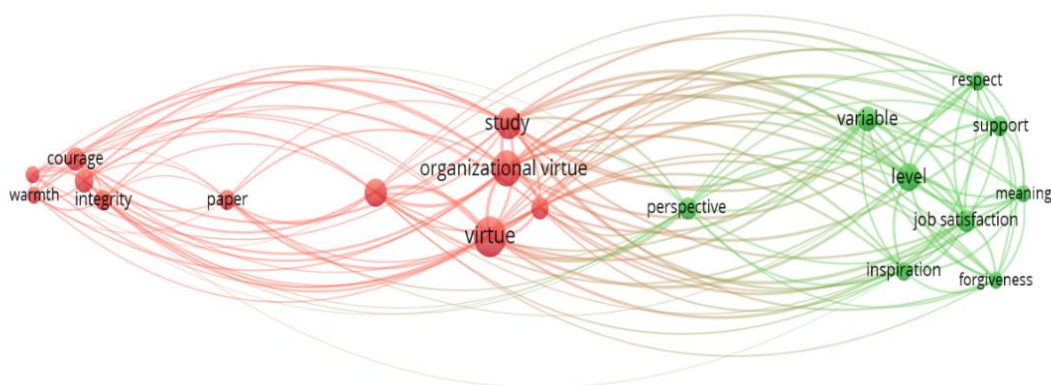
Também é possível constatar uma predominância de estudos quantitativos, que buscaram investigar empiricamente as virtudes organizacionais. Todavia, é notória a escassez de estudos envolvendo o construto, principalmente ao considerar a evolução das publicações.

Vale ressaltar que as Ciências Sociais buscaram investigar as virtudes empiricamente, para além da sua definição fortemente filosófica (Cameron, Bright & Caza, 2003; Vasconcelos, 2018). Os EOP foram um movimento que contribuíram para esta busca e contribuíram significativamente ao tecer que as organizações fazem o uso de suas forças internas – pessoas – para o seu funcionamento eficaz. Assim, é possível verificar que três estudos contribuem para fortalecer as investigações à luz deste movimento, os estudos concentrados no *cluster* três.

Finalmente, estas análises permitiram maior compreensão do campo e como o mesmo evoluiu através dos anos. Também foi possível constatar que, embora a percepção do indivíduo seja o foco desta revisão, os artigos também trazem em certa medida a perspectiva organizacional, possibilitando identificar as manifestações na organização como um todo.

Considerando o resumo dos 18 artigos, foi construída uma nuvem de palavras pelo *software VOSviewer* sendo que esta construção, possibilita organizar um esboço das palavras que aparecem com maior frequência, seja no resumo dos artigos, quanto nas palavras-chave (Camargo & Justo, 2013). De acordo com os referidos autores, estas palavras ficam agrupadas em uma nuvem que facilita a compreensão do conteúdo lexical e demonstra a sua representatividade na amostra do estudo. A referida nuvem pode ser observada na Figura 4.

Figura 4 – Nuvem de palavras



Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

A Figura 4, ilustra as palavras que aparecem com mais frequência nos resumos dos estudos sobre as VO. Sendo assim, quanto mais centralizada e maior for a palavra, maior é a sua evocação pelos sujeitos, da mesma forma que, quanto menor e mais afastada do centro a palavra for, menor é a sua evocação (Camargo & Justo, 2013). Assim sendo, como se pode observar no *cluster* vermelho, a palavra “*virtue*”, foi a que obteve maior frequência nos resumos, apresentando 32 ocorrências. Em seguida, no mesmo *cluster*, as palavras

“*organizational virtue*” tiveram a segunda maior frequência, com 26 ocorrências. Assim, pode-se perceber que no *cluster* vermelho há a ocorrência de palavras que remete às virtudes propriamente ditas (e.g. “*courage*” e “*integrity*”), porém com menor frequência. Já no *cluster* verde, aparecem as palavras com menor frequência e que estão associados aos elementos do comportamento organizacional e investigados em conjunto com as virtudes organizacionais, como é o caso da “*job satisfaction*” e “*support*”. Ademais, considerando o último indicador de análise de conteúdo, na seção seguinte é estruturada uma agenda de pesquisa.

4.3 QUAIS CAMINHOS SEGUIR AGORA? PROPOSTA DE UMA AGENDA DE PESQUISA

O propósito desta agenda consiste em apresentar caminhos ainda inexplorados na literatura, inspirado nas lacunas de pesquisa encontradas. Esta etapa, pode auxiliar pesquisadores em suas investigações identificando os caminhos ainda não percorridos empiricamente.

Considerando os Estudos Organizacionais Positivos, amparados na Psicologia Positiva e presente nas pesquisas de Bright, Winn e Kanoy (2014), Perugini e Solano (2018b) e Demo et al. (2022b), é sugerido a realização de investigações de outras variáveis do comportamento organizacional que visem estimular um ambiente de trabalho mais saudável para os indivíduos. De acordo com Demo et al. (2022b), este ambiente, quando se considera as virtudes, se tem uma mensuração positiva de desempenho de uma organização. Ainda, para Bright, Winn e Kanoy (2014), é necessário repensar o real papel das virtudes nas organizações, tanto a nível de organização, quanto a nível de percepção individual. Por essa razão a recomendação para futuras investigações é explorar as propriedades das virtudes em ambos os níveis de análise.

Considerando que a literatura acerca das virtudes necessita de maior revisão e investigações empíricas, é necessário ter atenção ao modo de se referir às virtudes, considerando que pesquisadores utilizam outros termos como sinônimos do construto, o que pode ser um equívoco. Bright, Winn e Kanoy (2014), em seu artigo teórico, apontam algumas lacunas encontradas, por exemplo, é descoberto as diferentes formas que as pessoas conceituam as virtudes, sendo que é necessário considerar o seu nível de análise. Para os autores, para evitar confusões conceituais, as VO podem ser abordadas nos níveis individuais e coletivo (virtudes dos indivíduos) e no nível organizacional (as virtudes que a organização possui). Tendo isso definido, é possível percorrer um caminho em que as virtudes não sejam tratadas como sinônimos de ética da virtude ou virtude ética.

Seguindo com a agenda, é recomendado examinar de forma abrangente as virtudes organizacionais em organizações do ramo familiar, sendo que o estudo de Payne et al. (2011) é o primeiro a adentrar este universo de análise. Nesta revisão, não foi encontrado nenhum outro estudo que tenha como foco as organizações familiares. Por esta razão, recomenda-se a realização de estudos que contemplem outras variáveis do comportamento organizacional associadas às virtudes em organizações familiares e explorar se as virtudes dos familiares podem impactar nas virtudes dos trabalhadores.

Nesta revisão, não foi identificado nenhum estudo que investigue os antecedentes das VO. É sugerido estudos que identifiquem possíveis antecedentes do construto para compreender se outras variáveis predizem comportamentos virtuosos no ambiente de trabalho. Com isso, é possível pensar em questões como: o que pode influenciar no comportamento virtuoso? Se as virtudes podem ser estimuladas, como as organizações podem estimulá-las? Qual o papel da liderança? Como as práticas e políticas de Gestão de Pessoas podem contribuir para estimular e/ou garantir as virtudes dos seus membros?

Ainda, é sugerido explorar as nuances das VO em modelos estruturais complexos, visando o teste de hipóteses, buscando maior contribuição teórica e empírica para o campo e para a área de Administração em geral. O referido construto tem despertado a atenção de pesquisadores, pois contribui para a promoção de ambientes saudáveis de trabalho e indivíduos saudáveis, mental, física e psicologicamente para melhor desempenhar suas funções. São bem-vindos estudos qualitativos em profundidade que visem acessar as percepções das virtudes dos trabalhadores e possíveis causas ou não para a sua manifestação.

Martin (2021), sugere que ao abordar as virtudes organizacionais, é necessário averiguar suas relações com a identidade organizacional, visto que este é um componente que possibilita a autocompreensão de uma organização com relação aos seus pares. Em consonância a esta sugestão, Demo et al. (2022b) também trazem a “identidade” como um elemento para análise. Além disso, é sugerido a realização de estudos multiníveis que abordem as percepções não somente dos trabalhadores, mas também de gestores. Estudos das VO em modelos estruturais associados a construtos como comprometimento, bem-estar, engajamento, florescimento e bem-estar, dignidade no trabalho, resiliência e comportamentos de cidadania organizacional, são bem-vindos, principalmente pelas virtudes se revelarem como uma importante medida para o comportamento organizacional e gestão de pessoas.

Esta agenda revela caminhos inexplorados na literatura e sinaliza oportunidades promissoras de pesquisa que podem contribuir para o avanço progressivo das pesquisas englobando as virtudes. Ademais, fica o convite para futuras pesquisas

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi analisar o panorama atual de pesquisa sobre virtudes organizacionais e verificar o estado da arte, propondo uma agenda de pesquisa. Por meio de uma revisão sistemática com análise bibliométrica da literatura é constatado que o objetivo foi atendido. Foi verificado a evolução do campo de pesquisa sobre as virtudes organizacionais, destacando que a primeira publicação ocorreu em 2005. Foi identificado que o *Journal of Business Ethics*, é o periódico que concentra o maior número de publicações, sendo considerado o mais relevante e influente do *corpus* textual e, nesse sentido, foi identificado os top 5 artigos mais citados. Na análise de acoplamento bibliográfico, foi possível identificar três *clusters* (virtudes organizacionais e desempenho, virtudes organizacionais como componente estratégico e virtudes organizacionais à luz dos Estudos Organizacionais Positivos), sinalizando o estado da arte envolvendo investigações dos três *clusters*. Em análise sequencial, também foi possível identificar tendências de pesquisa, envolvendo estratégia e variáveis do comportamento organizacional. Finalmente, após uma cuidadosa análise dos artigos que compõe o *corpus* textual, foi possível traçar uma agenda de pesquisa, que pode orientar pesquisadores com futuras investigações envolvendo o construto.

De modo geral, esta revisão sistemática da literatura apresenta um esforço teórico com contribuições significativas para o campo das virtudes organizacionais à luz dos EOP e para o campo da Administração. Primeiro, foi identificado e explorado o campo das virtudes e suas nuances com o contexto organizacional na percepção do indivíduo, sinalizando os efeitos positivos das virtudes para o ambiente de trabalho. Para o campo da Administração, poucos são os estudos que explorem o papel das virtudes para o trabalho como modo de valorizar o indivíduo como detentores de virtudes que são expressas nas suas funções. As contribuições se estendem para a teoria das virtudes, ao estruturarmos uma revisão que elucida o comportamento deste campo ao longo dos anos e ao identificarmos lacunas de pesquisas. De modo prático, esta revisão pode auxiliar a prática profissional de gestores e para as organizações ao sinalizarem a importância e o papel das virtudes para os negócios, principalmente como recurso estratégico para garantir vantagem competitiva no cotidiano organizacional.

Além disso, a partir do *corpus* analisado, pode-se refletir que as virtudes representam a possibilidade de descrever o comportamento dos indivíduos e a natureza humana, bem como os seus reflexos para os ambientes laborais. Ressalta-se que as pessoas nascem com virtudes distintas e, no decorrer da vida, podem praticar virtudes que desejam possuir. A base filosófica da temática possibilita pensar nas virtudes como uma variável estratégica no sentido de pensar

em ambientes mais positivos e humanizados que colocam em pauta a importância de práticas e políticas de gestão de pessoas mais eficazes.

Destarte, este estudo teve algumas limitações. A primeira, refere-se ao uso de uma única base de dados, a *Web of Science*. A segunda, diz respeito a análise exclusiva de artigos científicos, portanto a literatura não foi esgotada (*e.g.* anais, dissertações e teses, livros ou *e-books*). Ademais, para estudos futuros, sugere-se a realização de estudos qualitativos que vislumbrem maior aprofundamento sobre as virtudes organizacionais. Abordagens multimétodos são bem-vindas, pois também podem trazer evidências empíricas mais ricas e aprofundadas. Reforçamos investigações que identifiquem os antecedentes das virtudes organizacionais, haja vista a inexistência de pesquisas com este enfoque.

Nota:

Os autores agradecem o apoio recebido da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) para a realização desta pesquisa.

REFERÊNCIAS

Araújo, R. F., & Alvarenga, L. (2011). A bibliometria na pesquisa científica da pós-graduação brasileira de 1987 a 2007. *Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação*, 16(31), 51-70.

Bright, D. S., Cameron, K. S. & Caza, A. (2006). The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations. *Journal of Business Ethics*, 64(3), 249-269.

Bright, D. S., Winn, B. A. & Kanov, J. (2014). Reconsidering Virtue: differences of perspective in virtue ethics and the positive social sciences. *Journal Of Business Ethics*, 119(4), 445-460.

Camargo, B. V. & Justo, A. M. (2013). IRAMUTEQ: a free software for textual data analysis. *Temas em Psicologia*, 21(2), 513-518.

Cameron, K. S., & Caza, A. (2013). Virtuousness as a source of happiness in organizations. In: David, S. A., Boniwell, I., & Ayers, A. C. (Eds.). *The Oxford handbook of happiness*. Oxford: Oxford University Press. pp. 676-692.

Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790.

Caza, A., Barker, B. A., & Cameron, K. (2004). Ethics and ethos: The buffering and amplifying effects of ethical behavior and virtuousness. *Journal of Business Ethics*, 52(2), 169-178.

Chadegani, A., Salehi, H., Yunus, M., Farhadi, H., Fooladi, M., Farhadi, M., & Ale Ebrahim, N. (2013). A comparison between two main academic literature collections: Web of Science and Scopus databases. *Asian Social Science*, 9(5), 18-26.

Chatterjee, S., Moody, G., Lowry, P. B., Chakraborty, S., & Hardin, A. (2015). Strategic Relevance of Organizational Virtues Enabled by Information Technology in Organizational Innovation. *Journal Of Management Information Systems*, 32(3), 158-196.

Chun, R. (2005). Ethical Character and Virtue of Organizations: an empirical assessment and strategic implications. *Journal Of Business Ethics*, 57(3), 269-284.

Chun, R. (2017). Organizational Virtue and Performance: an empirical study of customers and employees. *Journal Of Business Ethics*, 146(4), 869-881.

Chun, R. (2019). How Virtuous Global Firms Say They Are: a content analysis of ethical values. *Journal Of Business Ethics*, 155(1), 57-73.

Cunha, M. P e., & Rego, A. (2015). As virtudes nas organizações. *Análise Psicológica*, 33(4), 349-359.

Dawson, D. (2018). Organisational Virtue, Moral Attentiveness, and the Perceived Role of Ethics and Social Responsibility in Business: the case of uk hr practitioners. *Journal Of Business Ethics*, 148(4), 765-781.

Demo, G., Neiva, E. R., Coura, K. V., Gomide Jr, S. G., & Costa, A. C. R (2022a). Do Organizational Virtues Enhance Work Well-being? The Mediator Role of HRM Practices. *Revista de Administração Contemporânea – RAC*, 26(6), 1-16.

Demo, G., Coura, K., Fogaça, N., Costa, A. C., Scussel, F., & Montezano, L. (2022b). How Are Leadership, Virtues, HRM Practices, and Citizenship Related in Organizations? Testing of Mediation Models in the Light of Positive Organizational Studies. *Sustainability*, 14(3), 1508.

Egghe, L., & Rousseau, R. (2002). Co-citation, bibliographic coupling and a characterization of lattice citation networks. *Scientometrics*, 55(3), 349-361.

Gomide Jr, S., Vieira, L. E., & Oliveira, Á. de F. (2016). Percepção de virtudes morais organizacionais: evidências de validade de um instrumento de medida para o contexto brasileiro. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 16(3), 298-307.

Grácio, M. C. C. (2016). Acoplamento bibliográfico e análise de cocitação: revisão teórico-conceitual. *Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação*, 21(47), 82-99.

Heugens, P. P. M. A. R., Kaptein, M., & Van Oosterhout, J. (Hans). (2008). Contracts to Communities: a processual model of organizational virtue. *Journal Of Management Studies*, 45(1), 100-121.

Hirsch, J. E. (2005). An index to quantify an individual's scientific research output. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 102(46), 16569-16572, 2005.

Jancenelle, V. E. (2021). Executive cues of organizational virtue and market performance: creating value during times of earnings uncertainty. *Business And Society Review*, 126(2), 193-209.

Malheiros, M. B., Andrade, T de., Wegner, R da S., Rossato, V. P. (2022). Investigação dos comportamentos de cidadania organizacional, espiritualidade e satisfação no trabalho pelo método AHP: estudo com trabalhadores de uma prefeitura do RS. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 16(4), 158-175.

Malheiros, M. B., Andrade, T de., Costa, G. L de Á., Rossato, V. P., & Wegner, R da S. (2023). Florescimento no trabalho? uma revisão sistemática e agenda de pesquisa. *Revista Gestão e Desenvolvimento*, 20(1), 224-251.

Martin, F. (2021). Organizational Virtues and Organizational Anthropomorphism. *Journal Of Business Ethics*, 177(1), 1-17.

McLeod, M. S., Moore, C. B., Payne, G. T., Sexton, J. C., & Evert, R. E. (2018). Organizational Virtue and Stakeholder Interdependence: an empirical examination of financial intermediaries and ipo firms. *Journal Of Business Ethics*, 149(4), 785-79.

Meyer, M. (2016). The Evolution and Challenges of the Concept of Organizational Virtuousness in Positive Organizational Scholarship. *Journal Of Business Ethics*, 153(1), 245-264.

Moura, A. F. G de., Silva, M. R., & Carvalho, L. C. (2019). Comprometimento organizacional: um estudo com servidores e não servidores do tribunal de contas de Mato Grosso do Sul. *Desafio Online*, 7(1), 43-67.

Moore, G., & Beadle, R. (2006). In Search of Organizational Virtue in Business: agents, goods, practices, institutions and environments. *Organization Studies*, 27(3), 369-389.

Payne, G. T., Brigham, K. H., Broberg, J. C., Moss, T. W., & Short, J. C. (2011). Organizational Virtue Orientation and Family Firms. *Business Ethics Quarterly*, 21(2), 257-285.

Perugini, M. L. L., & Solano, A. C. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Interdisciplinaria*, 35(1) 171-188.

Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press.

Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M. P e., & Jesuino, J. C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal Of Business Research*, 64(5), 524-53.

Ribeiro, N., & Rego, A. (2009). Does perceived organizational virtuousness explain organizational citizenship behaviors? *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 30, 1406-1413.

Singh, S., David, R., & Mikkilineni, S. (2018). Organizational virtuousness and work engagement: Mediating role of happiness in India. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 88-102.

Solomon, R. C. (1992). Corporate Roles, Personal Virtues: An Aristotelian Approach to Business Ethics. *Business Ethics Quarterly*, 2(3), 217-319.

Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *British Journal of Management*, 14(3), 207-22.

Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523-538.

Vasconcelos, A. F. (2018). Positive organizational scholarship concept: an overview and future studies. *Read. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 24(1), 85-128.

Wright, T., & Goodstein, J. (2007). Character is not “dead” in management research: A review of individual character and organizational-level virtue. *Journal of Management*, 33, 928-958.

Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric Methods in Management and Organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429-47.