

Simone Boruck Klein

*Pesquisadora da Universidade
Estadual do Oeste do
Paraná (Brasil)*

simoneboruck@uol.com.br

Eveline Favero

*Professora do Programa de Pós-
Graduação em Contabilidade e
Administração da Universidade
Estadual do Oeste do
Paraná (Brasil)*

evelinefavero@yahoo.com.br

Franciele Wrubel

*Professora do Programa de Pós-
Graduação em Contabilidade e
Administração da Universidade
Estadual do Oeste do
Paraná (Brasil)*

franciele_wrubel@yahoo.com.br

Dados para contato:

*Simone Boruck Klein
Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Rua Universitária, 2069 - Bairro
Universitário, 85819-110, Cascavel,
PR, Brasil.*

URL da Homepage:

<https://www5.unioeste.br/portalunioeste/>

Recebido em: 07/04/2019

Aprovado em: 30/07/2019

DOI:

<http://dx.doi.org/10.20503/recape.v9i3.42189>

**CENÁRIO DE PESQUISAS INTERNACIONAIS
COM A TEORIA SOCIAL COGNITIVA EM
ESTUDOS ORGANIZACIONAIS**

**SCENARIO OF INTERNATIONAL RESEARCHES WITH THE
COGNITIVE SOCIAL THEORY IN ORGANIZATIONAL STUDIES**

**ESCENARIO DE INVESTIGACIÓN INTERNACIONAL
CON TEORÍA SOCIAL COGNITIVA EN ESTUDIOS
ORGANIZACIONALES**

RESUMO

O objetivo deste estudo é analisar as publicações científicas em língua inglesa que utilizaram a Teoria Social Cognitiva em temáticas direcionadas a negócios e identificar temas relevantes para futuras pesquisas. A metodologia, sob critérios do protocolo sistemático PRISMA, apresenta análise de conteúdo dos artigos desenvolvidos na última década e criação de categorias temáticas. Os resultados mostram predomínio da categoria carreira, seguida pelas categorias: liderança, comportamento do consumidor, treinamento para engajamento em reabilitação, engajamento, comportamento organizacional e aprendizagem e desempenho. Com exceção da categoria carreira, as demais apresentaram-se incipientes, o que evidencia lacunas a serem exploradas na Teoria Social Cognitiva.

Palavras-chave: Teoria Social Cognitiva. Negócios. Categorias temáticas.

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the English-language scientific publications that used Bandura's Cognitive Social Theory (1977, 1986) on topics in the business-oriented areas and to identify relevant topics for future research. The methodology followed the criteria of PRISMA presents content analysis of articles developed over the last decade and creation of thematic categories. The results show the predominance of the career category, followed by the categories: leadership, consumer behavior, training for engagement in rehabilitation, learning and performance. With the exception of the career category, the other were incipient, which highlights gaps to be explored with the Cognitive Social Theory.

Keywords: Cognitive Social Theory. Business. Thematic categories.

RESUMEN

El objetivo de este estudio es analizar las publicaciones científicas en inglés que utilizaron la Teoría Social Cognitiva en temas orientados a los negocios e identificar temas relevantes para futuras investigaciones. La metodología, bajo los criterios

del protocolo sistemático PRISMA, presenta el análisis de contenido de los artículos desarrollados en la última década y la creación de categorías temáticas. Los resultados muestran un predominio de la categoría de carrera, seguida de las categorías: liderazgo, comportamiento del consumidor, capacitación de compromiso de rehabilitación, compromiso, comportamiento organizacional y aprendizaje y desempeño. Con la excepción de la categoría de carrera, los otros fueron incipientes, lo que muestra lagunas por explorar en la Teoría Social Cognitiva.

Palabras clave: Teoría social cognitiva. Negocios. Categorías temáticas.

1 INTRODUÇÃO

Os estudos com abordagem comportamental têm apresentado acentuado crescimento nos últimos 50 anos. Isso porque o comportamento humano e os aspectos psicológicos afetam as organizações, inclusive na contabilidade (BIRNBERG; LUFT; SHIELD, 2007). Diferentes vertentes teóricas da psicologia têm sido adotadas nos estudos de administração e contabilidade, entre elas, destacam-se: a psicologia cognitiva, principalmente com estudos relacionados à aprendizagem e à memória, processo decisório; a psicologia social, com estudos relacionados à obediência, ao preconceito, à atribuição, à influência social, à agressão, à influência da cultura no indivíduo; a psicologia motivacional, que se refere a fatores internos e externos ao indivíduo, com pesquisas relacionadas aos fundamentos do comportamento humano (NASCIMENTO; RIBEIRO; JUNQUEIRA, 2008).

Este estudo visa analisar o estado da arte das pesquisas que utilizam a Teoria Social Cognitiva (TSC), oriunda de Bandura (1977), nas pesquisas organizacionais. Esta teoria é fruto da vertente teórica da psicologia social e analisa o comportamento do indivíduo como um conjunto de fatores que interagem mutuamente com ele e podem influenciar o seu comportamento e a aprendizagem como fator para o desenvolvimento humano (BANDURA, 1986).

A utilização de teorias da psicologia para estudos organizacionais traz uma abordagem distinta, pois o objeto de estudo é o indivíduo, seu comportamento, suas decisões e outros fenômenos subjetivos que o circundam, além das representações mentais próprias ao agente humano (BIRNBERG; LUFT; SHIELD, 2007).

Como estudo seminal que faz uso da teoria da psicologia no campo organizacional, pode-se citar o trabalho de Argyris (1952), por analisar a influência do contexto orçamentário na mente e no comportamento humano sob uma perspectiva da psicologia social (BIRNBERG; LUFT; SHIELD, 2007). As teorias motivacionais impulsionadas pelos estudos de Festinger (1962), Stedry (1960) e Van Harrison (1978) procuram verificar a influência do comportamento do indivíduo no ambiente de trabalho. Teorias da psicologia cognitiva também delinham as pesquisas organizacionais, a partir

dos estudos de Lichtenstein e Slovic (1971), Tversky e Kahneman (1974), cujo foco dos estudos concentra-se na análise dos processos psicológicos sobre o pensamento humano. Para as teorias da psicologia social, que baseiam seus estudos na influência dos fatores externos nos pensamentos dos indivíduos, os estudos seminais no campo organizacional são de autoria de Argyris (1952), Kahn et al. (1964), Deutch e Krauss (1965), entre outros.

Já os estudos relacionados à TSC, foco deste estudo, têm seus estudos iniciais com Bandura (1977; 1986) e se desenvolvem por meio dos estudos de Azzi e Polydoro (2006) e Van Lange, Kruglanski e Higgins (2011). O escopo da referida teoria visa analisar a influência das funções cognitivas sobre a ação e o desenvolvimento do indivíduo em um contexto de interação social.

Assim, a originalidade deste estudo se dá por tratar de um estudo exploratório que tem como objeto a Teoria Social Cognitiva a qual se caracteriza como uma teoria abrangente, contemporânea e com significância para o mundo organizacional, visto ter suas variáveis nos campos ambientais, motivacionais e cognitivos (BANDURA, 1977).

Esta proposta de estudo se justifica por buscar fornecer aos pesquisadores da área de Ciências Sociais Aplicadas, que fazem uso da abordagem comportamental, um vislumbre do desenvolvimento das pesquisas nesta área, mais especificamente com a utilização da TSC, amplamente estudada por psicólogos das áreas comportamental e social.

Com o propósito de analisar como a TSC, de Bandura (1977), tem sido utilizada nos estudos relacionados às temáticas de administração e contabilidade e identificar quais temas estão sendo respondidos por esta teoria, realizou-se uma revisão bibliográfica sistemática, para obtenção das pesquisas publicadas nos últimos dez anos em nível internacional. A partir dessa delimitação, a questão norteadora da pesquisa que originou este artigo foi: Como a Teoria Social Cognitiva está sendo utilizada em estudos científicos de língua inglesa no campo organizacional?

Com esse eixo norteador, os objetivos do presente estudo se voltam a analisar as publicações científicas em língua inglesa que utilizam a Teoria Social Cognitiva em temáticas de estudos do campo de comportamento organizacional e categorizar os temas abordados, com o intuito de levantar um cenário de utilização desta teoria nas pesquisas de negócios na atualidade.

Como contribuições, a pesquisa propôs-se a identificar temas relevantes para futuras pesquisas a partir do estado da arte da utilização da respectiva teoria nas pesquisas na última década e, assim, aumentar e melhorar o campo de sua atuação nas pesquisas em área de negócios. De modo especial, como contribuições às organizações, busca-se, neste artigo, mesmo que modestamente, apresentar novos caminhos de desenvolvimento para as organizações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, são apresentados os estudos antecedentes para construção da Teoria Social Cognitiva, os fundamentos que a sustentam e as duas vertentes mais divulgadas de estudos da mesma como base de justificativa.

2.1 Antecedentes na psicologia social

A Teoria Social Cognitiva, de Bandura (1977), é uma teoria subjacente da psicologia social a qual se origina dos estudos das teorias da aprendizagem social e se consolida nos estudos de Bandura, que percorrem algumas décadas de pesquisa. No Quadro 1, apresenta-se a gênese dos estudos das teorias da aprendizagem social e as contribuições advindas destas pesquisas.

Quadro 1- Trajetória epistemológica da Teoria Social Cognitiva

Origens	Ciências Comportamentais Psicologia Social Teoria da Aprendizagem Social		
Antecedentes	1920 1941 1950 1954 1960	Watson e Rayner Miller e Dollard Miller e Dollard Rotter Mowrer	O ambiente influencia o aprendizado. A aprendizagem ocorre por imitação e reforço. As respostas por imitação são controladas pelo reforço. A imitação é um tipo especial de condicionamento operante. O comportamento tem um impacto sobre a motivação. O indivíduo procura evitar consequências negativas. A imitação só ocorre com a recompensa. A aprendizagem por imitação é uma aprendizagem de hábitos.
Desenvolvimento da Teoria Social Cognitiva	1961 1963 1965 1971 1974 1976 1977	Bandura, Ross e Ross Bandura e Walters Bandura Bandura (a) e (b) Bandura e Walters Bandura Bandura	A aprendizagem básica para a aquisição de habilidades sociais é a observacional. Aprendizagem por observação e reforço vicário (comportamento dos outros e suas consequências). As pessoas aprendem um comportamento mesmo sem a necessidade de reforço. Pode-se aprender um comportamento socialmente apreciado. Há uma aprendizagem interpessoal (aprendizagem vicária, por imitação e ou modelação). O indivíduo controla o próprio reforço (a aprendizagem ocorre pela observação de comportamentos e suas respectivas consequências). Teoria Social Cognitiva: fatores cognitivos e pessoais, fatores comportamentais e fatores ambientais influenciam o desenvolvimento e a ação humana.
Aplicação	1982	Blumberg e Pringle	O desempenho no trabalho é determinado por fatores de capacidade, vontade e oportunidade para realizar as tarefas.

Fonte: Zonatto e Lavarda (2014).

A primeira Teoria da Aprendizagem Social, desenvolvida por Watson e Rayner (1920), é reconhecida pela sigla S-R (Stimulus-Response) e se fundamenta na influência do ambiente sobre a aprendizagem do indivíduo. O autor afirma que o comportamento é algo possível de ser observado, analisado e explicado, verificando os estímulos e as respostas, estímulos no ambiente ou internas, e as respostas

são as ações (WATSON; RAYNER, 1920), porém esta teoria não considera a cognição humana. Alguns anos mais tarde, Miller e Dollard (1941) apresentam uma teoria de aprendizagem social e imitação, mas esta também não considera as respostas retardadas e não reforçadas. Em 1950, estes autores classificam a aprendizagem por imitação como um tipo de condicionamento (GONÇALVES, 2007).

Em subsequência, surge a Teoria do *Lócus* de Controle, desenvolvida por Rotter (1954) a qual verifica a importância do reforço, todavia, afirma que o indivíduo pode sofrer reforços interno (fatores pessoais) ou externo (fatores situacionais). Já para Mowrer (1960), o reforço tem um papel incerto na aprendizagem, pois a imitação só ocorre se o indivíduo observar alguma recompensa a partir de seu comportamento. Esta aprendizagem se limita a hábitos (início do conceito de modelagem).

Para Bandura, as teorias incipientes da aprendizagem, na psicologia social, não são suficientes para explicar os aprendizados ocorridos pelas interações sociais, pois não consideram os fatores cognitivos. Entre os achados das pesquisas de Bandura estão a aprendizagem observacional como pressuposto na aquisição de habilidades sociais (BANDURA; ROSS; ROSS, 1961), a aprendizagem observacional vinda de princípios familiares e reforçada por outros (BANDURA; WALTERS, 1963), que existe aprendizagem mesmo sem este comportamento passar por reforços (BANDURA, 1965), em que os aspectos cognitivos do indivíduo influenciam o aprendizado social (BANDURA, 1971a) e nos quais o indivíduo é autoconfiante. Dessa forma, pode aprender mesmo não recebendo o reforço para tal (BANDURA, 1976). Com todos esses achados de pesquisa, surge, em 1977, a Teoria Social Cognitiva, uma abordagem mais ampla de como ocorre o desenvolvimento humano e a ação do indivíduo, explicado pela influência integrada entre os fatores cognitivos e pessoais, comportamentais e ambientais.

2.2 Fundamentos da Teoria Social Cognitiva

A Teoria Social Cognitiva visa explicar a ação e o desenvolvimento humano por intermédio do determinismo recíproco, que é a relação de interações existentes entre o indivíduo, o modelo do próprio comportamento e o ambiente que o cerca. Esta teoria fundamenta-se na interação existente entre estes três elementos que geram aprendizagem pela interação social. Na TSC:

As pessoas não são agentes autônomos nem simplesmente transportadores mecânicos de influências ambientais animadoras. Em vez disso, eles fazem uma contribuição causal para sua própria motivação e ação dentro de um sistema de causalidade recíproca triádica. Nesse modelo de causalidade recíproca, a ação, os fatores cognitivos, afetivos e outros fatores pessoais e os eventos ambientais, todos atuam como determinantes interativos. Qualquer relato dos determinantes da ação humana deve, portanto, incluir influências autogeradas como um fator contribuinte. (BANDURA, 1989, p. 1176).

Os fatores pessoais, explicados pelos aspectos cognitivos, biológicos e afetivos influenciam os fatores comportamentais, que são as respostas motoras, verbais e interações de comportamentos as

quais influenciam os fatores ambientais como o ambiente físico, trabalho, família entre outros. Essas influências se integram, autoalimentam-se e formam o funcionamento humano e seu desenvolvimento (BANDURA, 2001). Esta teoria é caracterizada como interacionista, pois assume que o comportamento humano é aprendido na interação triádica. Ou seja, o ser humano aprende constantemente com o ambiente e o meio social, e as diversidades nas práticas sociais produzem diferenças significativas nos indivíduos (BANDURA, 1986).

Entretanto, esse determinismo recíproco não representa que o agente humano influencia e é influenciado com o mesmo peso por diferentes fatores. Isso denota que grupos distintos sofrem e intervêm, de maneiras diferentes, um mesmo fator. Para grande parte dos aprendizados sociais, o agente humano é o principal elemento receptor e gerador de conhecimento (BANDURA, 1986).

A construção da TSC baseia-se na perspectiva da agência humana. Isso se refere a uma rede de influências socioestruturais que compõem o indivíduo, tornando-o agente de sua própria existência, ativo e não apenas espectador de sua existência (BANDURA, 1989). A ação intencional para obter os objetivos determinados, a elaboração de planos de ação, com antecipação de alternativas, o replanejamento de novos caminhos de ação são capacidades humanas básicas, classificadas como: antecipação (ação proativa), simbolização (auto-organização), autorreflexão e autorregulação que, segundo Bandura (1986), colocam os seres humanos não apenas como reativos aos fatores ambientais, mas como indivíduos que procuram o controle sobre seu comportamento.

Entre os mecanismos que compõem a natureza e a função do agente humano está a autoeficácia a qual pode ser definida como “as crenças das pessoas sobre suas capacidades de exercer controle sobre eventos que afetam suas vidas. As crenças de autoeficácia funcionam como um importante conjunto de determinantes proximais da motivação, afeto e ações humanas. Eles operam em ação por meio de processos motivacionais, cognitivos e afetivos” (BANDURA, 1989, p. 1176).

A autoeficácia (autoconfiança para realização de tarefas) é determinante nos processos motivacionais e reflete diretamente na capacidade de superar obstáculos e por quanto tempo o indivíduo persevera para superar as dificuldades. A recuperação rápida da autoconfiança, após adversidades e reveses, denota o grau de autoeficácia do indivíduo (BANDURA, 1989).

Para os processos cognitivos, a autoeficácia também desempenha papel crucial. Ela afeta os padrões de pensamentos, que podem tanto contribuir quanto interferir nas metas pessoais, porque as metas são influenciadas pela autoavaliação de capacidades (BANDURA, 1989). Quanto mais intensa a autoeficácia percebida pelo indivíduo, mais altos são os objetivos que ele traça para si, além de seus compromissos apresentarem-se com maior firmeza (LOCKE et al., 1984).

A autoeficácia também desempenha funções importantes nos processos afetivos. Segundo Bandura (1989), em situações ameaçadoras e desgastantes, quanto menor a autoeficácia do in-

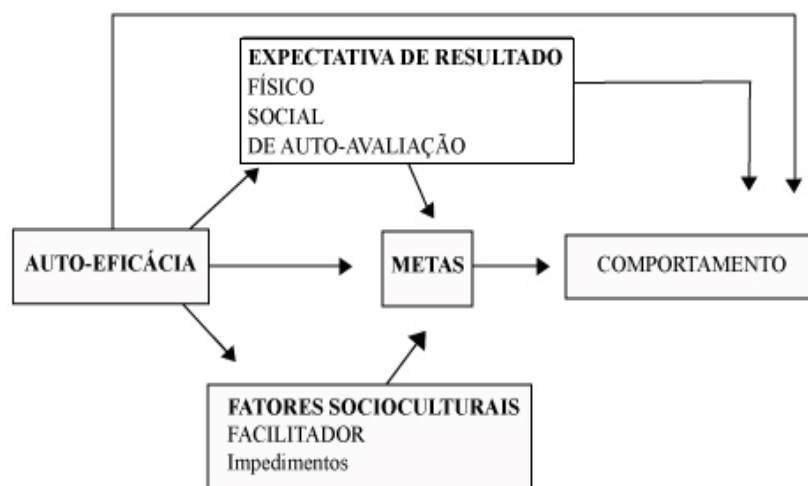
divíduo, mais propensão ao estresse e à depressão. Essas reações emocionais têm ação direta e indireta no curso do pensamento e podem ocorrer “apenas pela leitura de sinais externos de perigo e insegurança” (p. 1178).

A relação entre a capacidade de enfrentamento percebida e os aspectos adversos do ambiente corresponde ao grau de ameaça percebida. Quanto maior o controle sobre as potenciais ameaças, maior é o nível de autoeficácia do indivíduo. Assim, as cognições apreensivas não afetam o indivíduo. A autoeficácia percebida para o enfrentamento de situações de ameaças não é a única forma geradora de ansiedade, mas também a autoeficácia percebida para controle das cognições perturbadoras intrusivas.

No respaldo dessa teoria, a ênfase não está na habilidade que uma pessoa possui, mas nos julgamentos sobre como visualizar as habilidades do indivíduo (BUDWORTH, 2011). “A teoria social cognitiva proporciona não só o conhecimento para prever o comportamento, mas também uma teoria da aprendizagem e mudança. Ela especifica as modalidades e os mecanismos de aprendizagem como eles operam através de processos de atenção, representação, translação e motivação” (BANDURA, 2012, p. 1178).

A Figura 1 apresenta a influência da autoeficácia percebida sobre a expectativa de resultado e sobre os fatores socioculturais os quais podem agir como facilitadores ou impedimentos para a realização das metas. Todas essas variáveis culminam no comportamento do indivíduo.

Figura 1- Influências da autoeficácia



Fonte: Bandura (2012).

Nos fundamentos da TSC, encontra-se a análise dos processos ativados pela autoeficácia que, naturalmente, criam ambientes benéficos e passíveis de serem controlados em possíveis enfrenta-

mentos futuros. Nesse funcionamento psicológico, o indivíduo busca ambientes que os considera capaz de enfrentá-los.

Quanto à influência dos ambientes sociais, Bandura (1989, p. 1180) afirma: “Qualquer fator que influencie o comportamento de escolha pode afetar profundamente a direção do desenvolvimento pessoal, porque as influências sociais operam nos ambientes selecionados continuamente e promovem certas competências, valores e interesses muito depois de o determinante decisório ter dado seu efeito inaugural.”

Outro fundamento que embasa a TSC é a capacidade de previsão, pois o agente humano usa da intencionalidade na maior parte do comportamento humano. O comportamento intencional é regulado pela premeditação de consequências prováveis de suas ações as quais criam expectativas de resultados ao estabelecerem metas para si mesmas. Sendo assim, são criados padrões prévios de autorregulação que guiam as ações (BANDURA, 1989). Esse pressuposto age contrário às teorias que buscam explicar o comportamento humano unicamente como resposta às influências externas ou estímulos passados.

Um outro pilar da TSC é a expectativa de resultados prováveis que o agente humano desenvolve como mecanismo de antecipação à motivação. Entretanto, as expectativas de resultados prováveis têm relação com a autoconfiança provinda da eficácia, o que integra os resultados e aponta para uma força de relações estruturais entre ações e resultados (BANDURA, 1989). Para Dantas e Azzi (2018), as percepções de eficácia agem conjuntamente sobre essas expectativas de resultados e a previsão de objetivos futuros.

2.3 Teoria Social Cognitiva de Carreira

Uma forte vertente da Teoria Social Cognitiva tem início com os estudos de Betz e Hackett (1986). Ao utilizarem os fundamentos da TSC, evidenciam que a seleção na tomada de decisão (propensa a buscar ambientes que geram enfrentamento psicológico, capazes de serem enfrentados) é útil para estudos na decisão de carreira e desenvolvimento de carreira. Lent, Brown e Hackett (1994) dão continuidade aos estudos referentes à mesma vertente e desenvolvem alguns modelos teóricos sobre o desenvolvimento de carreira.

Um dos mais utilizados é o modelo de interesses que, segundo Dantas e Azzi (2018), é a explicação de como as pessoas desenvolvem, ou não, empatia a determinado campo de atuação e estudo, pois as influências cognitivas e comportamentais vivenciadas em diferentes atividades (sociais, escolares, domésticas) servem de subsídio para a formação de interesses.

Para Lent e Brown (2006), a aprendizagem, em situações de observações de outros exercendo as atividades, é fator contribuinte no modelo de interesses. Desse modo, este modelo teórico afirma que as fontes de informação de autoeficácia ocorrem tanto por processos projetados como também de forma subjetiva.

Em conformidade com a TSC, existem diferentes domínios sobre as atividades observadas e vivenciadas, pois as percepções distinguem-se entre os indivíduos, a depender da cultura à qual estão submersas, aos status socioeconômico e também pelas diferenças profissionais que ainda são distintas entre homens e mulheres.

Quando o indivíduo faz escolhas referentes à carreira, busca alinhar as atividades com a maneira como vê a si mesmo. Assim, o feedback que recebe de outras pessoas pode atingir sua autoeficácia e atuar no aprimoramento de suas habilidades, no desenvolvimento de novos padrões de desempenho e sentido de eficácia. Dessa forma, o feedback atua na construção de certas expectativas sobre os resultados (LENT; BROWN, 2006), visto que as percepções de autoeficácia não são fixas (BANDURA, 1976).

Destarte, a Teoria Social Cognitiva de Carreira (TSCC) descreve o papel dos pensamentos de autoconfiança no comportamento humano e na motivação, como também no desenvolvimento de interesses e nas escolhas relacionadas à carreira (LENT; BROWN; HACKETT, 1994).

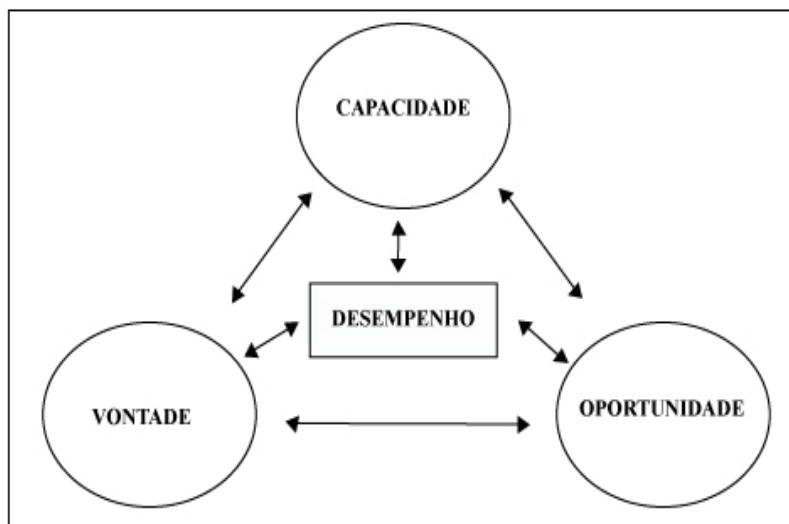
2.4 Teoria Social Cognitiva e a avaliação de desempenho

Utilizando-se dos fundamentos levantados por Bandura (1977), na Teoria Social Cognitiva, Blumberg e Pringle (1982) elaboram um modelo teórico de análise de desempenho que utiliza três dimensões teóricas, denominadas pelos autores como capacidade, vontade e oportunidade. Dessa forma, estabelecem relação dos fatores cognitivos e pessoais, estudados por Bandura, com a dimensão capacidade, que representa as capacidades fisiológicas e cognitivas de um indivíduo e que tem influência na qualidade da execução de uma atividade no trabalho. Esta dimensão já havia sido analisada por Mace (1935) nos experimentos seminais.

O modelo de Blumberg e Pringle (1982) também utiliza os fundamentos da TSC para formatar a dimensão vontade, relacionada aos fatores comportamentais e motivacionais do agente humano. Esta dimensão avalia o grau de esforço ao qual um indivíduo está disposto a aplicar para a realização de suas atividades. A outra dimensão, denominada oportunidade, tem relação com os fatores ambientais da TSC, pois, segundo a classificação do modelo, as restrições e contribuições do ambiente oferecem oportunidade, além das ações de indivíduos externos que também influenciam sobre o desempenho do indivíduo no trabalho.

Essas três dimensões do modelo de Blumberg e Pringle (1982) estão amplamente relacionadas à TSC e se caracterizam como explicativas quanto às determinantes da ação e do desenvolvimento humano. Nesse sentido, o modelo analítico mencionado demonstra que o desempenho do indivíduo no trabalho é determinado pelas influências mútuas entre capacidade, vontade e oportunidade.

Figura 2 - Abordagem interativa do modelo teórico de Blumberg e Pringle



Fonte: Blumberg e Pringle (1982).

3 METODOLOGIA

Para se alcançar os objetivos propostos neste estudo, isto é, analisar e categorizar os temas abordados nas publicações científicas dos últimos dez anos em língua inglesa, que utilizaram a Teoria Social Cognitiva, de Bandura (1977), nas pesquisas em administração e contabilidade, os procedimentos metodológicos utilizados relacionaram-se a uma pesquisa de revisão sistemática.

Nessa metodologia, foram utilizados os principais critérios da Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) que se constitui de um *checklist* sistemático a ser seguido para obtenção dos artigos a serem selecionados para análise (MOTHER et al., 2009). Portanto, a pesquisa originária deste artigo constituiu-se de uma análise de dados secundários, com abordagem qualitativa e quantitativa, e como critério de análise dos artigos alcançados, fez-se uso da análise de conteúdo (COOPER; SCHINDLER, 2016; BARDIN, 2009).

Os critérios utilizados são explanados a seguir: a base de dados selecionada para consulta foi o Portal Capes Periódicos, pelas bases da SCOPUS e WEB OF SCIENCE. A palavra-chave utilizada foi: *social cognitive theory*, e para busca refinada, optou-se pelos termos: *business OR management*, pois se buscou atingir os trabalhos referentes à área de administração com o termo *business*, e à

área de contabilidade gerencial com o termo *management*. Outros critérios de seleção foram acrescentados, tais como: periódicos revisados por pares, com seleção dos tópicos: *business, behavior, motivation, social cognitive theory e entrepreneurship*.

Quanto ao recorte de tempo, a seleção utilizada correspondeu aos estudos publicados nos últimos dez anos, e quanto à língua, optou-se pelos estudos em língua inglesa. Após esses procedimentos de seleção, o número de trabalhos identificados foi de 387 artigos em periódicos, apresentados no Quadro 2.

Após análise desses artigos, entretanto, observou-se que 330 artigos não utilizavam a Teoria Social Cognitiva como base estrutural para a pesquisa, somente a citavam esta teoria em no corpo do texto. Portanto, fez-se necessário mais uma seleção, em que se verificou o termo *social cognitive theory* em títulos ou resumos, recortando-se, então, 57 artigos para análise dos dados.

Quadro 2- Periódicos e número de artigos identificados

Periódicos com artigos selecionados	Número de artigos com “Social cognitive theory” no corpo do texto	Número de artigos com “Social cognitive theory” no Título ou no Resumo
Career Development International	25	3
Human Resource Development Review	12	2
Industrial Management & Data Systems	20	0
International Journal of Bank Marketing	16	0
Journal Of Career Assessment	76	29
Journal Of Career Development	46	12
Journal of Enterprise Information Management	11	0
Journal of Knowledge Management	16	0
Journal of Leadership & Organizational Studies	23	1
Journal of Management	20	0
Journal of Management Development	15	0
Journal of Managerial Psychology	24	0
Journal of Workplace Learning	11	1
Leadership & Organization Development Journal	19	1
Management Decision	15	1
Personnel Review	12	2
Rehabilitation Counseling Bulletin	13	2
Young Consumers	13	2
TOTAL	387 artigos	56 artigos

Fonte: As autoras (2018).

Com base no Quadro 2, a amostra utilizada para análise na pesquisa foi de 56 artigos, oriundos da seleção do termo Teoria Social Cognitiva, contido em títulos ou em resumo dos trabalhos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na análise dos artigos selecionados, classificou-se, primeiramente, uma seleção, observando os temas explorados. Com isso, verificou-se que as categorias emergiriam diretamente dos materiais selecionados. Observou-se que as áreas temáticas de interesse são diversificadas dentro dos estudos de negócios e gestão, com exceção dos estudos direcionados à carreira. Esses trabalhos utilizaram a TSCC, e os artigos descreveram questões relacionadas às escolhas de carreira, ao desenvolvimento de interesses e também aos pensamentos de autoeficácia no comportamento e na motivação humana (LENT; BROWN; KACKETT, 1994).

Os mesmos estudos são altamente predominantes e representam 75% dos trabalhos selecionados. Os demais artigos utilizaram a TSC para sustentação de seus estudos. Nestes, as categorias levantadas foram: engajamento no trabalho, liderança, gerenciamento de pessoas, comportamento do consumidor, justiça social, práticas e aconselhamento em reabilitação física.

O Quadro 3 apresenta a relação de periódicos com trabalhos que fizeram uso da TSC, de Bandura (1977), e da vertente da TSCC, conforme levantamento bibliográfico. No entanto, artigos que utilizaram o modelo de Blumberg e Pringle (1982), proeminente na literatura relacionada à Teoria Social Cognitiva, não apareceram. Isso evidencia que o referido modelo já está consolidado como um modelo teórico independente e não mais relacionado à TSC de Bandura (1977) à qual teve sua origem. O modelo teórico de Blumberg e Pringle (1982), relevante aos estudos de gestão e negócios, apresentou as dimensões capacidade, vontade e oportunidade que se alimentam mutuamente e fornecem influência direta ao desempenho do indivíduo no ambiente de trabalho, todavia, não foram selecionados, partindo-se das palavras-chave *social cognitive theory AND business OR management*.

Quadro 3 - Frequência nos periódicos, teorias e categorias temáticas

Periódicos	Artigos analisados	Teoria utilizada	Temas classificados por periódicos
Personnel Review	2	Teoria Social Cognitiva	Gerenciamento de recursos humanos
Rehabilitation Counseling Bulletin	2	Teoria Social Cognitiva	Treinamento para engajamento em reabilitação
Young Consumers	2	Teoria Social Cognitiva	Comportamento do consumidor
Human Resource Development Review	2	Teoria Social Cognitiva	Liderança e engajamento no trabalho
Journal of Workplace Learning	1	Teoria Social Cognitiva	Aprendizagem e desempenho
Leadership & Organization Development Journal	1	Teoria Social Cognitiva	Liderança

Management Decision	1	Teoria Social Cognitiva	Comportamento do consumidor
Journal of Leadership & Organizational Studies	1	Teoria Social Cognitiva	Liderança

Fonte: As autoras (2018).

Pela análise do Quadro 3 percebe-se que alguns periódicos apresentaram mais de uma categoria temática, outros, são específicos em seu escopo, como é o caso do “Journal Of Career Development”, em que apresenta unicamente a categoria carreira. Desta forma, as seguintes categorias foram levantadas dos documentos encontrados: carreira, gerenciamento de recursos humanos, engajamento no trabalho, liderança, aprendizagem e desempenho, comportamento do consumidor e treinamento para engajamento em reabilitação.

Com predominância nos trabalhos encontrados, apresentou-se a categoria carreira, com a utilização da TSCC, desenvolvida a partir dos trabalhos de Bandura (1977, 1986) e consolidada com os estudos de Lent, Brown e Hackett (1994). Este modelo apresenta-se predominante na literatura, devido à sua alta aplicabilidade de avaliação de propensão e desenvolvimento de carreira. No Quadro 4, são expostas as amostras utilizadas nos respectivos estudos.

Quadro 4 - Categoria carreira e amostras pesquisadas

Amostras	Número de pesquisas
Estudantes	22
Funcionários	7
População	6
Desempregados	3
Revisão teórica bibliográfica	4

Fonte: As autoras (2018).

De acordo com o Quadro 4, identifica-se uma predominância na amostra em estudantes. Dessa forma, verifica-se que os estudos direcionados à definição e propensão de carreira são predominantes com a utilização da TSCC, uma vez que eles representam 52,4% dos estudos da categoria carreira. Estudos no ambiente organizacional, nesta categoria, representam 16,6%. Isso mostra uma lacuna importante de pesquisa ainda não desenvolvida nesta área organizacional. Da mesma forma, com a amostra da população e desempregados, os estudos ainda são incipientes, fornecendo amplo campo de atuação na utilização da respectiva teoria.

Em todas as demais categorias, por haver poucos estudos, evidencia-se uma grande oportunidade de pesquisa no campo organizacional. Características dos estudos encontrados são apresentadas de acordo com as categorias temáticas levantadas.

Dois trabalhos relacionaram-se à categoria de gerenciamento de recursos humanos. O estudo de Bondarouk, Looise e Lempsink (2009), com o objetivo de apresentar o conceito de quadros de gerenciamento de recursos humanos (HRM), que provém da TSC e tem sido visto como uma síntese de conhecimento tácito, utilizado para importar estrutura, dar significado à informação social e facilitar a compreensão desta. O referido estudo visou identificar o domínio de cada quadro na implementação da inovação em gestão de recursos humanos, procurando verificar como a implementação da gestão de recursos humanos é construída por meio da perspectiva de interpretações sociocognitivas entre os membros da organização. Os resultados mostraram quatro estruturas de gestão de recursos humanos, a saber: a) motivação estratégica, caracterizada como congruente no quadro; b) essência da inovação de gestão de recursos humanos, caracterizada como incongruente no quadro; c) inovação na prática, caracterizada como negativamente congruente; d) propriedade, caracterizada como congruente. Desse modo, diferentes percepções referentes ao conhecimento e à interpretação da gestão de recursos humanos foram identificadas e como isso pode influenciar o processo de implementação de um quadro de inovações na gestão.

Outro artigo acrescentado à mesma categoria, de autoria de Hennessy e Lent (2008), teve como objetivo replicar uma escala de gestão de conflitos familiares nas organizações, originada em Israel. Examinou a estrutura fatorial, a confiabilidade e a validade com uma amostra de 159 mulheres trabalhadoras nos Estados Unidos. Os resultados mostraram que a escala forneceu estimativas satisfatórias quanto à sua confiabilidade e consistência interna. Além disso, correlacionou medidas de autoeficácia de múltiplos papéis, desejabilidade social, conflito entre trabalho e família, apoio social e estresse e satisfação no trabalho e na família. Sendo assim, essa escala pode ser útil em pesquisas que têm em vista a verificação do papel dos fatores cognitivos sociais relacionados a conflitos.

Nos trabalhos relativos ao tema liderança, Mason, Griffin e Parker (2014) mediram, via questionário em perspectiva longitudinal, 56 líderes que participaram de treinamentos em liderança transformacional. Assim, buscaram verificar a autoeficácia, o efeito positivo e a tomada de decisão com a proposição derivada da TSC, tendo em vista a mudança no comportamento relacionada a alterações nos atributos psicológicos.

Os líderes que apresentaram melhora na autoeficácia, no afeto positivo e na tomada de decisão, também melhoraram o comportamento de liderança transformacional. Todavia, isso não ocorreu com os líderes que não tiveram melhora nos desempenhos de liderança transformacional. Destarte, infere-se que as reações psicológicas devem ser monitoradas e apoiadas durante intervenções de desenvolvimento.

Outro estudo relacionado à liderança foi o de Machida e Schaubroeck (2011). Este artigo verificou diversas maneiras pelas quais as crenças de autoeficácia podem influenciar o desenvolvimento do líder. Desse modo, levantaram um modelo de desenvolvimento da autoeficácia para liderança com base em: a) autoeficácia preparatória; b) espirais de eficácia; c) autoeficácia de aprendizagem; d) autoeficácia resiliente.

Para fundamentar o trabalho de Nesbit (2012), foi utilizada a estrutura de desenvolvimento de liderança autodirigida (SDL), cujo intuito foi o de verificar as questões conceituais e aplicações práticas na abordagem de autodesenvolvimento para líderes. Utilizou-se das perspectivas de aprendizagem experiencial, pesquisa de emoção e TSC de mudança para explorar a natureza do autodesenvolvimento.

Como resultados, verificou-se que são necessárias três habilidades no processo: habilidades necessárias para o desenvolvimento de outras habilidades, à capacidade de gerenciar reações emocionais ao feedback (verdadeira autorreflexão) e controlar processos de autorregulação para o próprio desenvolvimento.

Dois trabalhos foram categorizados com o tema engajamento. O trabalho de Consiglio et al. (2016) apresentou o envolvimento no trabalho como um aspecto importante ao bem-estar e ao desempenho do funcionário, tanto no ambiente do trabalho quanto na sua vida pessoal. Dessa forma, pesquisaram o papel proativo da autoeficácia, que é a hipótese de prever o envolvimento no trabalho e a percepção do envolvimento com o indivíduo no trabalho.

Foram realizados dois questionários, com intervalo de três anos entre eles, com uma amostra de 741 funcionários. Os resultados apontaram que a autoeficácia inicial prevê o engajamento do trabalho. Passados três anos, manteve-se uma forte significância de mudanças no contexto social, suportada por funcionários com autoeficácia.

No trabalho de Zigarmi et al. (2009), o objetivo foi o de alinhar a literatura acadêmica e profissional a respeito do construto engajamento do funcionário e fornecer uma plataforma para pesquisas e uso de um construto denominado paixão do funcionário pelo trabalho. As diferenças conceituais entre dois grupos de escritores foram analisadas, com a proposição de uma nova definição baseada na TSC.

Como resultado, verificou-se que uma pesquisa que almeja identificar engajamento ou paixão pelo trabalho deve conter: a) avaliação específica dos componentes afetivos do processo de avaliação; b) diferenciar cognições e intenções descritivas; c) separar e corroborar intenções de comportamentos.

Três pesquisas foram categorizadas no tema comportamento do consumidor. Duas delas verificaram o comportamento do consumidor na infância. A pesquisa de Nelson, Duff e Ahn (2015) conferiu o consumo alimentar numa escola de educação infantil e o objetivo foi o de conferir se a modelagem de papéis, regras, comportamentos e comunicação moldam o consumo de alimentos. O

resultado indicou que os estilos de socialização de alimentos e as interações sociais com as coletas cultivam o consumo de alimentos.

O trabalho de Winham e Hampl (2008) estudou a modelagem de papéis, apresentada pela TSC na formação de crenças que governam comportamentos futuros. No estudo, adolescentes relataram que personagem televisivos não influenciam suas auto percepções de imagem corporal, peso, escolhas de roupas ou hábitos alimentares.

Outro trabalho relacionado ao comportamento do consumidor foi o de Yen (2016) o qual estudou o comportamento de clientes insatisfeitos ao potencializarem publicações negativas nas mídias sociais. O propósito do estudo foi o de verificar o efeito das expectativas de resultado pessoal e autoeficácia sobre postagens e seu impacto nas emoções negativas.

Nos resultados, foram apontadas tanto as expectativas de resultados pessoais quanto a autoeficácia do computador, considerando que ambas afetam positivamente a publicação de comportamentos negativos. O autor propôs estender o modelo da TSC, adicionando o efeito de liberar emoções negativas no modelo original, sugerindo que o gênero fosse um fator moderador nas pesquisas que relacionam o comportamento de reclamações do consumidor.

Apenas um trabalho se relacionou à categoria aprendizagem e desempenho, desenvolvido por Klemm Verbos, Miller e Goswami (2014). O objetivo do trabalho correspondeu a explorar as reações cognitivas sociais desencadeadas nos processos de avaliação de desempenho, utilizando-se, para tanto, a TSC.

Como resultado, percebeu-se que a adequação de recursos de trabalho, a adequação de comunicação, o relacionamento de colegas de trabalho e o tempo de preparação são significativa e positivamente relacionados às reações dos funcionários e aos processos de avaliação de desempenho. O moderador entre o contexto organizacional e as reações dos funcionários foi o tempo de preparação.

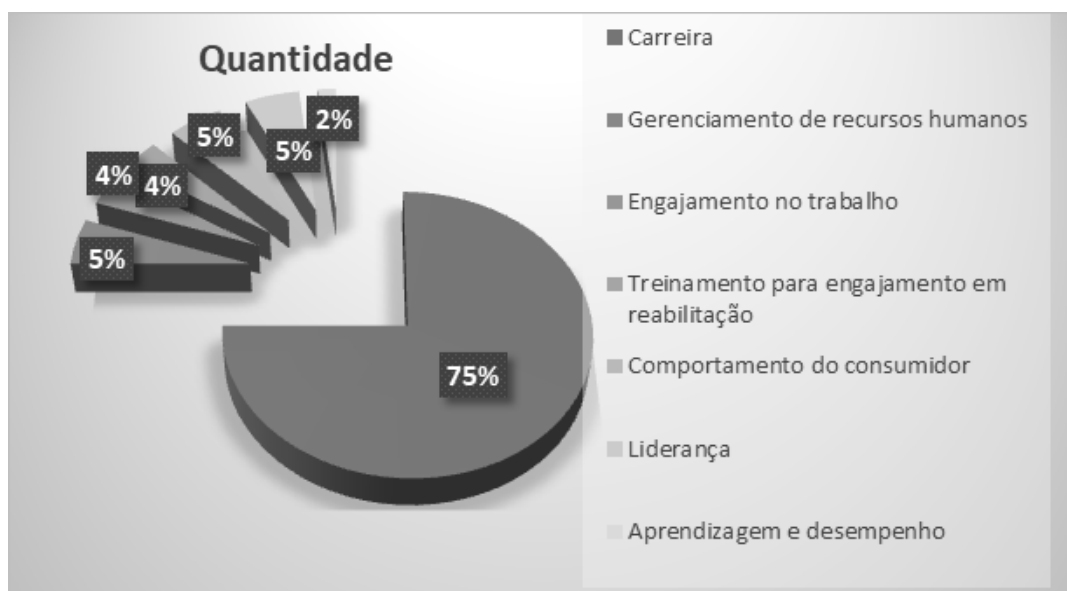
O trabalho de Budworth (2011) foi o único a utilizar a TSC para estudar a aprendizagem e o desempenho. No estudo, o objetivo foi o de investigar o efeito do treinamento individual sobre a autoeficácia coletiva do grupo. Os resultados apontaram que, em grupos nos quais todos passaram por treinamento, não houve necessariamente mais eficácia coletiva. Logo, a pesquisa indicou que não é necessário treinar todos os componentes de um grupo para ver os benefícios do treinamento.

Dois pesquisas utilizaram a TSC em temas de treinamento para aconselhamento em reabilitação. Ou seja, o trabalho de Pfaller et al. (2016) buscou examinar a prontidão dos profissionais de reabilitação baseada na comunidade, para implementar as práticas baseadas em evidências com suporte nos preditores sociocognitivos de autoeficácia. Como resultado, identificou-se que os preditores sociocognitivos representaram 55% da variância em prontidão para implementar as práticas

baseadas em evidências. Sendo assim, os autores afirmaram que a TSC é uma estrutura útil para explorar as atitudes dos profissionais de reabilitação, baseadas na comunidade.

Outro estudo foi o de O'Sullivan e Strauser (2009) que buscou delinear a teoria da autoeficácia, diferenciar os construtos relacionados e os efeitos moderadores comuns às pesquisas que se utilizam da referida teoria. O estudo forneceu considerações importantes à prática clínica em reabilitação e às pesquisas que utilizam a autoeficácia como crença da probabilidade de um indivíduo engajar-se em um determinado comportamento. O Gráfico 1 expõe as categorias que emergiram dos documentos e as porcentagens proporcionais a cada uma das categorias.

Gráfico 1 - Categorias dos estudos Teoria Social Cognitiva



Fonte: As autoras (2018).

Os resultados ilustrados no Gráfico 1 revelam a predominância da categoria carreira, com 75%, o que pode ser explicado pelo desenvolvimento na literatura da Teoria Social Cognitiva de Carreira. Em seguida, os temas liderança, comportamento do consumidor e gerenciamento de recursos humanos apresentam 5% cada. Com 4%, estão as categorias treinamento para engajamento em reabilitação e engajamento no trabalho, e com 2%, aprendizagem e desempenho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve o objetivo de analisar as publicações científicas em língua inglesa que tiveram seus estudos fundamentados na Teoria Social Cognitiva em campos organizacionais. Buscou-se

responder à seguinte questão: Como a TSC está sendo utilizada em estudos científicos de língua inglesa no campo organizacional? Para tanto, foi realizada uma revisão sistemática, tendo em vista a busca pelo estado da arte na utilização desta teoria em estudos de negócios na atualidade.

Foram identificados 56 artigos com a utilização do corte transversal dos últimos dez anos de pesquisas. Dois periódicos foram predominantes na publicação dos artigos: *Jornal of Career Assessment* e *Jornal of Career Development*. Uma questão relevante aos achados é o não surgimento de artigos com uso do modelo de Blumberg e Pringle (1982), modelo constante nos estudos no campo de comportamento organizacional. Assim, considera-se que as palavras-chave não atingiram tais artigos, sendo que o modelo já está consolidado e com nomenclatura própria e não associado mais à TSC.

Por meio da pesquisa, procurou-se realizar uma extração de dados significativos para uma categorização dos temas aportados pelos estudos analisados. Percebeu-se uma grande quantidade destes (42 artigos) relacionados à TCCS, desenvolvida por Lent, Brown e Hackett (1994) a partir da TSC, de Bandura (1977).

A TCCS visa fornecer estrutura teórica para práticas de orientação de carreira e enfatiza questões relacionadas aos pensamentos autorreferentes na motivação e no comportamento humano, além dos processos de desenvolvimento de interesses e nas escolhas do campo ocupacional e acadêmico.

As demais categorias apresentaram-se incipientes em seus estudos, o que pode ser considerado um achado de pesquisa, pois há lacunas a serem exploradas com a TSC as quais buscam fornecer caminhos de estudos da ação e desenvolvimento humano.

Como limitação da pesquisa originária deste artigo aponta-se o intervalo de tempo proposto para a seleção dos estudos, correspondente aos últimos dez anos, como também o acesso aos dados restritos no portal da plataforma Capes Periódicos, pelas bases de dados SCOPUS e WEB OF SCIENCE.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARGYRIS, C. The impact of budgets on people, a Study prepared for the Controllershship foundation. Inc. *Ithaca*, NY: Cornell University, The School of Business and Public Administration, 1952.

AZZI, R. G.; POLYDORO, S. *Autoeficácia proposta por Albert Bandura*. Auto-eficácia em diferentes contextos. São Paulo: Editora Alínea, 2006, p. 9-23.

BANDURA, A. Vicarious Processes: A Case of No-Trial Learning¹. *Advances in experimental social psychology*. Academic Press, v. 2, p. 1-55, 1965.

BANDURA, A. Vicarious and self-reinforcement processes. *The nature of reinforcement*, 1971a.

BANDURA, A. Psychotherapy based upon modeling principles. *Handbook of psychotherapy and behavior change*. New York: Wiley, 1971b.

BANDURA, A. Self-reinforcement: Theoretical and methodological considerations. *Behaviorism*. v. 4, n. 2, p. 135-155, 1976.

BANDURA, A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*. v.84, n. 2, 1977.

BANDURA, A. The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology*. v. 4, n. 3, p. 359-373, 1986.

BANDURA, A. Human agency in social cognitive theory. *American psychologist*. v. 44, n. 9, 1989.

BANDURA, A. Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*. v. 52, n. 1, p. 1-26, 2001.

BANDURA, A. On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, v. 27, 2012. Disponível em:

<<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206311410606>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

BANDURA, A.; ROSS, D.; ROSS, S. A. Transmission of aggression through imitation of aggressive models. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*. v. 63, n. 3, 1961.

BANDURA, A.; WALTERS, R. H. *Social learning and personality development*. Nova York: Holt Rinehart e Winston, 1963.

BANDURA, A.; WALTERS, H. *Aprendizaje Social y Desarrollo de la Personalidad*. Alianza, Madrid, 1974.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. ed. rev. e atualizada. Lisboa: Edições, 70, 2009.

BETZ, N. E.; HACKETT, G. Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. *Journal of social and clinical psychology*. v. 4, n. 3, p. 279-289, 1986.

BIRNBERG, J. G.; LUFT, J.; SHIELD, D. Psychology theory in management accounting research. In: CHAPMAN, C. S; HOPWOOD, A. G.; SHIELDS, M. D. (Eds.), *Handbook of Management Accounting Research*, 2007.

BLUMBERG, M.; PRINGLE, C. D. The missing opportunity in organizational research: Some implications for a theory of work performance. *Academy of management Review*. v. 7, n. 4, p. 560-569, 1982.

BONDAROUK, T.; LOOISE, J.; LEMPSINK, B. Framing the implementation of HRM innovation: HR professionals vs line managers in a construction company. *Personnel Review*. v. 38, n. 5, p. 472-491, 2009.

BUDWORTH, M. H. Individual learning and group performance: the role of collective efficacy. *Journal of Workplace Learning*. v. 23, n. 6, p. 391-401, 2011.

CONSIGLIO, C.; BORGOGNI, L.; TECCO, C.; SCHAUFELI, W. B. What makes employees engaged with their work? The role of self-efficacy and employee's perceptions of social context over time. *Career development international*. v. 21, n. 2, p. 125-143, 2016.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. *Métodos de Pesquisa em Administração*. 12. ed. McGraw Hill Brasil, 2016.

DANTAS, M. A.; AZZI, R. G. Report on an Intervention Experiment from the Perspective of Social Cognitive Career Theory. *Trends in Psychology*. v. 26, n. 2, p. 735-766, 2018.

DEUTCH, M.; KRAUSS, R. M. *Theories in Social Psychology*. New York: Basic Books, 1965.

FESTINGER, L. *A theory of cognitive dissonance*. v. 2. Stanford University Press, 1962.

GONÇALVES, S. *Teorias da aprendizagem e práticas de ensino: coletânea de textos*. Coimbra: ESEC (edição digital). 2007. Disponível em: <<https://susgon.files.wordpress.com/2009/08/teoriasdaaprendizagem>>. Acesso em: 11 de nov. 2018.

HENNESSY, K. D.; LENT, R. W. Self-Efficacy for Managing Work-Family Conflict: Validating the English Language Version of a Hebrew Scale. *Journal of Career Assessment*. v. 16, n. 3, p. 370-383, 2008.

KAHN, R. L.; WOLFE, D. M.; QUINN, R. P.; SNOEK, J. D.; ROSENTHAL, R. A. *Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley and Sons Inc, 1964.

KLEMM VERBOS, A.; MILLER, J.; GOSWAMI, A. Employee social cognition and performance evaluation process reactions. *Personnel Review*. v. 43, n. 4, p. 515-535, 2014.

LENT, R. W.; BROWN, S. D. On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of career assessment*. v. 14, n. 1, p. 12-35, 2006.

LENT, R. W.; BROWN, S. D.; HACKETT, G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*. v. 45, n. 1, p. 79-122, 1994.

LICHTENSTEIN, S.; SLOVIC, P. Reversals of preference between bids and choices in gambling decisions. *Journal of Experimental Psychology*. v. 89, n. 1, p. 46-55, 1971.

LOCKE, E. A.; FREDERICK, E.; LEE, C.; BOBKO, P. Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance. *Journal of applied psychology*. v. 69, n. 2, 1984.

MACE, C. A. Incentives. Some Experimental Studies. *Incentives. Some Experimental Studies*. v. 72, 1935.

MACHIDA, M.; SCHAUBROECK, J. The role of self-efficacy beliefs in leader development. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. v. 18, n. 4, p. 459-468, 2011.

MASON, C.; GRIFFIN, M.; PARKER, S. Transformational leadership development: Connecting psychological and behavioral change. *Leadership & Organization Development Journal*. v. 35, n. 3, p. 174-194, 2014.

MILLER, N. E.; DOLLARD, J. *Social learning and imitation*. New Haven, CT, US: Yale University Press, 1941.

MILLER, N. E.; DOLLARD, J. *Personality and psychotherapy; an analysis in terms of learning, thinking, and culture*. New York, NY, US: McGraw-Hill, 1950.

MOWRER, O. H. *Learning theory and behavior*. Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc, 1960.

MOTHER, D.; LIBERATI, A.; TETZLAFF, J.; ALTMAN, D. G. Group Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *Open Medicine*, v. 3, n. 3, p.123-30, 2009.

NASCIMENTO, A. R. D.; RIBEIRO, D. C.; JUNQUEIRA, E. R. Estado da arte da abordagem comportamental da contabilidade gerencial: análise das pesquisas internacionais. In: 8º CONGRESSO USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE. *Anais...* São Paulo: USP, 2008.

NELSON, M. R.; DUFF, B. R.; AHN, R. Visual perceptions of snack packages among preschool children. *Young Consumers*. v. 16, n. 4, p. 385-406, 2015.

NESBIT, P. L. The role of self-reflection, emotional management of feedback, and self-regulation processes in self-directed leadership development. *Human Resource Development Review*. v. 11, n. 2, p. 203-226, 2012.

- O'SULLIVAN, D.; STRAUSSER, D. R. Operationalizing self-efficacy, related social cognitive variables, and moderating effects: implications for rehabilitation research and practice. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. v. 52, n. 4, p. 251-258, 2009.
- PFALLER, J. S.; TU, W. M.; MORRISON, B.; CHAN, F.; OWENS, L.; ANDERSON, C. A.; MENZ, F. E. Social-Cognitive Predictors of Readiness to Use Evidence-Based Practice: A Survey of Community-Based Rehabilitation Practitioners. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. v. 60, n. 1, p. 7-15, 2016.
- ROTTER, J. B. *Social learning and clinical psychology*. Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall, Inc, 1954.
- STEDRY, A. C. *Budget control and cost behavior*. Englewood Cliffs, NJ:Prentice-Hall, 1960.
- TVERSKY, A; KAHNEMAN, D. Judgment under uncertainty: heuristics and biases. *Science, New Series*. v. 185, n. 4157, p. 1124-1131, 1974.
- VAN HARRISON, R. Person-environment fit and job stress. In: COOPER, C. L.; PAYNE, R. (Eds). *Stress at work*, Chichester: Wiley, p.175-205, 1978.
- VAN LANGE, P. A.; KRUGLANSKI, A. W.; HIGGINS, E. T. *Handbook of theories of social psychology*. v. 2. SAGE publications, 2011.
- WATSON, J. B.; RAYNER, R. Conditioned emotional reactions. *Journal of experimental psychology*. v. 3, n. 1, 1920.
- WINHAM, D.; HAMPL, J. S. Adolescents report television characters do not influence their self-perceptions of body image, weight, clothing choices or food habits. *Young consumers*. v. 9, n. 2, p. 121-130, 2008.
- YEN, Y. S. Factors enhancing the posting of negative behavior in social media and its impact on venting negative emotions. *Management Decision*, v. 54, n.10, p. 2462-2484, 2016.
- ZIGARMI, D.; NIMON, K.; HOUSON, D.; WITT, D.; DIEHL, J. Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*. v. 8, n. 3, p. 300-326, 2009.
- ZONATTO, V. C.; LAVARDA, C. E. F. *Influência de fatores sociais cognitivos de capacidade, vontade e oportunidade sobre o desempenho gerencial nas atividades orçamentárias das maiores empresas exportadoras do Brasil*. 2014. 412 f. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis e Administração) - Universidade Regional de Blumenau, FURB, Blumenau, SC, 2014.