

FORMULÁRIO DE CRIAÇÃO DE DISCIPLINA	CD-01
--	--------------

1	NOME DO PROGRAMA: Programa de Pós-Graduação em Administração
----------	---

2	Proposta de					
☒ Criação de disciplina	☐ Exclusão de disciplina da grade curricular	☐ Mudança de denominação da disciplina	☐ Alteração do nº de créditos da disciplina	☐ Alteração de pré-requisitos	☐ Outro _____ _____	

3	DISCIPLINA
----------	-------------------

Nome: Comportamento e Mudança Organizacional
--

Departamento responsável	Ciências Administrativas - CAD
--------------------------	--------------------------------

Data da Anuência do Departamento: / /	Anexar documento
---	------------------

Área de Concentração:	
-----------------------	--

Classificação:	☐ Obrigatória	☒ Optativa
----------------	--------------------------------------	--

Carga horária	Teórica:	30 horas	Total de _____ créditos
	Prática:	_____ horas	

Pré-requisitos:	☒ Não	☐ Sim:
-----------------	---	-------------------------------

A disciplina está sendo proposta para o(s) nível(is) de:
--

☐ Mestrado profissional	☒ Mestrado acadêmico	☐ Doutorado
--	--	------------------------------------

4	Justificativa
----------	----------------------

A disciplina em questão é fundamental para discutir como os movimentos micro e macro de mudanças afetam a forma de reação dos indivíduos, impactando diretamente nos resultados dessas mudanças. Normalmente, a discussão sobre mudança no mundo corporativo, principalmente, gira em torno do âmbito contábil/financeiro, porém, alguns trabalhos científicos já se debruçaram sobre isso e a realidade se mostrou controversa. O insucesso de uma mudança está mais relacionada ao comportamento dos indivíduos envolvidos nela, do que ao processo de mudança em si. Assim, a disciplina visa explorar essa discussão e controversas referentes a este tema, assim como trazer apontamentos diretivos para se obter maior aceitação como reação às mudanças. Todo tipo de mudança será tratado e discutido, principalmente as mudanças emergentes como IA e mudanças drásticas históricas, como pandemia. Além disso, também serão discutidas mudanças incrementais.

5	Objetivos Descrever as habilidades que se espera que o aluno adquira ao concluir a disciplina. Aprofundar o conhecimento do aluno em conteúdos de comportamento e mudança organizacional, capacitando-os a terem uma visão mais científica e estratégica desses itens, conseguindo explorar lacunas que contribuem com o avanço na ciência e na prática.
6	Ementa Descrição sumária ou os tópicos constantes do conteúdo programático, de modo a dar uma idéia sobre a disciplina Mudança Organizacional - Conceitos e definições (micro, meso e macro) - Processo de mudança e o RH - Comportamento individual à mudança organizacional - Liderança e comportamento individual à mudança - Resistência à mudança Comportamento humano nas organizações - Percepção e comportamento - Grupo e equipe - Cultura organizacional - Competências - Clima organizacional - Motivação - Satisfação no trabalho - Comprometimento - Cidadania organizacional - Diversidade e inclusão - Assédio - Ferramentas de Medidas do Comportamento Organizacional
7	Bibliografia Deve ser atualizada e permitir uma visão crítica das pesquisas na área, em linha com as diretrizes expressas no tópico Ementa, acima. Idealmente incluir artigos que descrevem pesquisas realizadas e seus resultados Ao final, porque aqui ficou desconfigurado.
8	Forma(s) de avaliação Deve idealmente avaliar de modo prático as habilidades que se espera que o aluno adquira ao cursar a disciplina Trabalhos individuais de criação de questões; Avaliação individual de resposta à questões; Resumos; Trabalho final em grupo com formato livre para estimular criatividade.
9	DOCENTE(S) RESPONSÁVEL(IS)

Nome:	
Livia Almada Neves	
☒ DOCENTE UFJF	☐ DOCENTE EXTERNO - INSTITUIÇÃO:
Nome:	
☐ DOCENTE UFJF	☐ DOCENTE EXTERNO - INSTITUIÇÃO:
10	RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS
☒ Não serão necessários recursos humanos e/ou materiais adicionais em consequência da criação da disciplina.	
☐ Serão necessários recursos humanos e/ou materiais em consequência da criação da disciplina. Citar e justificar.	

11	APROVAÇÃO
Aprovado pelo Colegiado do Programa em: _____ / _____ / _____	
Carimbo e Assinatura do(a) Coordenador/a	

SEMANA 1:

4. ARMENAKIS, A.A.; HARRIS, S.G.; MOSSHOLDER, K.W. Creating readiness for organizational change. *Human Relations*. New York, v.46, n.6. p. 681-704, jun. 1993. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/211381460_Creating_Readiness_for_Organizational_Change
5. ARMENAKIS, A.A.; BEDEAIN, A.G. Organizational change: a review of theory and research in the 1990s. *Journal of Management*, v.25, n.3, p. 293-315, 1999. <https://doi.org/10.1177/014920639902500303>
8. BARDINI, C.; SILVA, N. O conceito de mudança organizacional na perspectiva dos paradigmas sociológicos: uma revisão integrativa. *Diálogos Interdisciplinares*, v.8, n.6, p.135-155, 2019. Disponível em: <https://revistas.brazcubas.br/index.php/dialogos/article/view/749>
3. BURNES, B. Kurt Lewin and complexity theories: back to the future? *Journal of Change Management*, v.4, n.4, p.309-325, 2004a. DOI: 10.1080/1469701042000303811
2. _____. Kurt Lewin and the Planned Approach to Change: A Re-appraisal. *Journal of Management Studies*, v.41, p.977-1002, 2004b. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1467-6486.2004.00463.x>
11. KEBER, K.W.; BUONO, A.F. Rethinking organizational change: reframing the challenge of change management. 2004. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Kenneth-Kerber/publication/281178683_Rethinking_Organizational_Change_Reframing_the_Challenge_of_Change_Management/links/55da457808ae9d659491edab/Rethinking-Organizational-Change-Reframing-the-Challenge-of-Change-Management.pdf
10. MANTERE, S.; SCHILDT, H.A.; SILLINCE, J.A.A. Reversal of strategic change. *Academy of Management Journal*, v.55, n.1, p.172-196, 2012. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2008.0045>
9. MINTZBERG, H.; WESTLEY, F. Cycles of organizational change. *Strategic Management Journal*, v.13, n.S2, p.39-59, 1992. <https://doi.org/10.1002/smj.4250130905>
1. MORGAN, G. *Imagens da Organização*. Traduzido por Geni G. Goldschmidt. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2006. (enviado por mim)
6. WOOD Jr., T. Mudança organizacional: uma abordagem preliminar. *Revista de Administração de Empresas*, v.32, n.3, pg.74-87, jul./ago., 1992. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/8bSSWymGgFkCisPBPrmbptR/?format=pdf>
7. WOOD Jr., T.; CURADO, I.B.; CAMPOS, H.M. de . Vencendo a crise: mudança organizacional na Rhodia Farma. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.34, n.5, p. 62- 79, 1994. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/G8HtJ4h9YQ8pttdp4cNqmBR/?format=pdf&lang=pt>

SEMANA 2:

8. AVEY, J.B.; WERNISING, T.S.; LUTHANS, F. Can positive employees help positive organizational change? *The Journal of Applied Behavioral Science*, v.44, n.1, p.48-70, 2008. Disponível em: <http://jab.sagepub.com/cgi/content/abstract/44/1/48>
2. CHOI, M. Employees` attitudes toward organizational change: a literature review. *Human Resource Management*, v.50, n.4, p.479-500, 2011. DOI:10.1002/hrm.20434

6. GIOIA, D.A.; CHITTIPEDDI, K. Sensemaking and sensegiving in strategic change initiation. *Strategic Management Journal*, v. 12, p.433-448, 1991. Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/292356631_Sensemaking_and_sensegiving_in_strategic_change_initiation
 3. LINES, R. Influence of participation in strategic change: resistance, organizational commitment, and change goal achievement. *Journal of Change Management*, v.4, n.3, 2004. Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/211390260_Influence_of_participation_in_strategic_change_Resistance_organizational_commitment_and_change_goal_achievement
 4. _____. The structure and function of attitudes toward organizational change. *Human Resource Development Review*, v.4, n.1, p.8-31, março 2005. Disponível em:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1534484304273818>
 5. OREG, S.; VAKOLA, M.; ARMENAKIS, A. Change recipients' reaction to organizational change: a 60 – year review of quantitative studies. *The Journal of Applied Behavioral Science*, v. 4, n.47, p.461-524, 2011.
<https://doi.org/10.1177/0021886310396550>
 7. VAKOLA, M.; TSAOUSIS, I.; NIKOLAU, I. The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organizational change. *Journal of Managerial Psychology*, v.19, n.2, p.88-110, 2004. DOI: 10.1108/02683940410526082
 1. WEBER, P.S.; WEBER, J.E. Changes in employee perceptions during organizational change. *Leadership & Organizational Development Journal*, v.22, n.6, p.291-300, 2001. Disponível em:
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437730110403222/full/pdf?title=changes-in-employee-perceptions-during-organizational-change>
- SEMANA 3:
15. ALMADA, L. Reação individual à mudança de servidores do Instituto Federal de Minas Gerais em relação ao processo de fusão. (Dissertação de Mestrado). 95f. 2014. Centro de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (CEPEAD) da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2014, 95f. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/BUBD-9VEKFV>
 13. BAREIL, C. Two Paradigms about Resistance to change. *Organizational Development Journal*, v.31, n.2, p.59-71, 2013. Disponível em:
<https://www.proquest.com/openview/5d682d6e1f0856146d360521b396c733/1?pq-origsite=gscholar&cbl=36482>
 7. ERVIN, D.G.; GARMAN, A.N. Resistance to organizational change: linking research and practice. *Leadership & Organization Development Journal*, v.31, n.1, 2010. Disponível em:
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437731011010371/full/pdf?title=resistance-to-organizational-change-linking-research-and-practice>
 12. FORD, J.D.; FORD, L.W.; D'AMELIO, A. Resistance to change: the rest of the story. *Academy of Management Review*, v.33, n.2, p.362-377, 2008. <https://doi.org/10.5465/amr.2008.31193235>
 6. HERNANDEZ, J. M. C.; CALDAS, M. P. Resistência à mudança: uma revisão crítica. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.41, n.2, p. 31-45, 2001. Disponível em:
<https://www.scielo.br/i/rae/a/M4sgjhgTz3GN3pPT9jfp3bh/?format=pdf>

1. HUSSAIN, S.T. et.al. Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change, *Journal of Innovation & Knowledge*, v. 3, n. 3, p. 123-127, 2018.
<https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.07.002>. (Acesse o PDF gratuitamente pelo site da DOI)
2. KOTTER, J.P. Leading change: why transformation efforts fail. *Havard Business Review*, Best of HBR, January, 2007. Disponível em: <https://hbr.org/1995/05/leading-change-why-transformation-efforts-fail-2>
3. MANSARAY, H.E.. The Role of Leadership Style in Organisational Change Management: A Literature Review. *Journal of Human Resource Management*, v. 7, n. 1, p. 18-31, 2019. doi: 10.11648/j.jhrm.20190701.13
14. OREG, S. Resistance to change: developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, v.88, n.4, p.680-693, 2003. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.680>
10. _____. Personality, context, and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v.15, n.1, 2006. Disponível em:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594320500451247>
5. OREG, S.; BERSON, Y. Leader's impact on Organizational change: bridging theoretical and methodological chasms. *Academy of management annals*, v.13, n.1, 2019. Disponível em:
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/annals.2016.0138>
11. PARDO DEL VAL, M.; FUENTES, C.M. Resistance to change: a literature review and empirical study. *Management Decision*, v.41, n.2, p.148-155, 2003. Disponível em <http://www.emeraldinsight.com/0025-1747.htm>
9. PIDERIT, S.K. Rethinking resistance and recognizing ambivalence: a multidimensional view of attitudes toward an organizational change. *Academy of Management Review*, v.25, n.4, 2000. Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/280687807_Rethinking_Resistance_and_Recognizing_Ambivalence_A_Multidimensional_View_of_Attitudes_Toward_an_Organizational_Change
4. POLICARPO, R.V.S.; BORGES, R.S.G.; ALMADA, L. Liderança e reações individuais à mudança organizacional. *Revista Ciências Administrativas*, v.24, n.2, p.1-19, maio/ago 2018. Doi: 10.5020/2318-0722.2018.7197
8. SZABLA, D.B. A multidimensional view of resistance to organizational change: exploring cognitive, emotional, and intentional responses to perceived change leadership strategies. *Human Resource Development Quarterly*, v.18, n.4, p. 525-558, 2007. Disponível em:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrdq.1218>

SEMANA 4:

11. ALMEIDA, L.A.; BIANCO, M.F. A Temática Competências nos Estudos Organizacionais: Uma Revisão Integrativa. *Revista FSA*, v.20, n.2, 2023. Disponível em:
<http://www4.unifsa.com.br/revista/index.php/fsa/article/view/2672>
- X. BERGER, P.; LUCKMANN, T. A construção social da realidade. 23 ed. Petrópolis: Vozes, 2003.
8. COGHLAN, D. Managing Organizational Change through Teams and Groups. *Leadership & Organization Development Journal*, v.15, n. 2, p. 18-23, 1994. <https://doi.org/10.1108/01437739410055335>

5. DENISON, D.; NIEMINEN, L.; KOTRBA, L. Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v.23, n.1, p.145-161, 2014. DOI: 10.1080/1359432X.2012.713173
1. GIOIA, D. A.; POOLE, P. P. Scripts in Organizational Behavior. *Academy of Management Review*, v.9, n.3, p.449-459, 1984. doi:10.5465/amr.1984.4279675
2. JO HATCH, M.; SCHULTZ, M. Relations between organizational culture, identity and image. *European Journal of Marketing*, v. 31, n. 5/6, p. 356-365, 1997. <https://doi.org/10.1108/eb060636>
7. PEREIRA, G. et al. Cultura organizacional e aprendizagem: uma revisão integrativa. *Enciclopedia biosfera*, v.18, n.36, 2021. Disponível em: <https://www.conhecer.org.br/ojs/index.php/biosfera/article/view/5259>
9. PESTANA, J.G. Cultura Organizacional e Competências do Século XXI no Mundo VUCA. (Dissertação de Mestrado). 121f. Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Universidade Europeia. Lisboa, 121f., set.2020.
6. RAPOSO, R.J.A.M. Modelos operativos da cultura organizacional. Lusíada. *Economia & Empresa*, n.28, 2020. Disponível em: http://dspace.lis.ulusiada.pt/bitstream/11067/5602/3/lee_28_2020_08.pdf
3. SHEIN, E.R. Coming to a New Awareness of Organizational Culture. *Sloan Management Review*, v. 25, n. 2, p. 3-16, Winter 1984. Traduzido por André A. Abramczuk. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Andre-Ambrosio/publication/284435496_Schein's_article_translated_to_Portuguese/links/565313c908aefe619b18f2f7/Scheins-article-translated-to-Portuguese.pdfv
4. SMOLLAN, R.K.; SAYERS, J.G. Organizational culture, change and emotions: a qualitative study. *Journal of Change Management*, v.9, n.4, p.435-457, December 2009. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/39728737_Organizational_Culture_Change_and_Emotions_A_Qualitative_Study
- X. TAJFEL, H.; TURNER, J.C. The social identity theory of intergroup behavior. In: WORCHEL, S.; AUSTIN, W.G. (Ed.). *Psychology of intergroup relations*. 2 ed. Chicago: Nelson-Hall, 1985, p. 7 – 24.
- X. TAJFEL, H. *Human groups and social categories*. Cambridge: Cambridge University Press, 1981.
10. TEIXEIRA DE SOUZA, M.; ALMADA SANTOS, F. C.. Operational Skills and Industry 4.0: Systematic Literature Review. *Future Studies Research Journal: Trends and Strategies*, v.12, n.2, p.264-288, 2020. <https://doi.org/10.24023/FutureJournal/2175-5825/2020.v12i2.499>

SEMANA 5:

1. AL-SHAMMARI, M.M.. Organizational Climate. *Leadership & Organization Development Journal*, v. 13, n. 6, p. 30-32, 1992. <https://doi.org/10.1108/01437739210021884>
6. AZIRI, B. Job satisfaction: a literature review. *Management Research And Practice*, v. 3, n.4, p. 77-86, 2011. Disponível em: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=136e0e77dd3387e59954df73294d3e0114a08435>

2. GOMES NETO, M. B. et al. Um estudo de clima organizacional e suas aplicações. *Revista Visão: Gestão Organizacional*, Caçador (SC), v. 8, n. 1, p. 73–98, 2019. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/1740>

5. GONDIM, S.M.G.; SILVA, N. Motivação no trabalho. Texto VII. In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B.. *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Artmed, 2014. Disponível em: <https://ceaf.mpba.mp.br/wp-content/uploads/2022/10/Motivacao-no-Trabalho.pdf>

8. PRATAMA, E. N.; SUWARNI, E.; HANDAYANI, M. A.. The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *APTISI Transactions on Management*, v.6, n.1, p.74–82, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.33050/atm.v6i1.1722>

4. REIS SAMPAIO, J. O Maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação. *Revista de Administração - RAUSP*, v. 44, n. 1, p. 5-16, 2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2234/223417526001.pdf>

7. MARESCAUX, E.; WINNE, S.; SELS, L. HR practices and HRM outcomes: the role of basic need satisfaction. *Personnel Review*, v.42, n.1, p.4-27, 2013. DOI: 10.1108/00483481311285200

3. NEWMAN, A. et al. Innovation climate: A systematic review of the literature and agenda for future research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, v.93, n.1, 2019. Disponível em: <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/joop.12283>

SEMANA 6:

1. ALFES, K. et al. The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: a moderation model. *The International Journal of Human Resource Management*, v.24, n.2, p.330-351, 2013. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2012.679950>

3. AL-JABARI, B.; GHAZZAWI, I. Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, v.11, n.1, p.78-119, 2019. Disponível em: <http://internationalleadershipjournal.com/wp-content/uploads/2019/07/Winter-2019-Vol.-11-No.-1.pdf#page=79>

6. ANDRADE, T. et al. Comportamento de cidadania organizacional: um olhar à luz dos valores e da satisfação no trabalho. *RBGN Revista Brasileira de Gestão e Negócios*, v.19, n.64, 2017. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v19i64.2899>

8. ANDRADE, T. et al. Confiança interpessoal e confiança organizacional como antecedentes dos comportamentos de cidadania organizacional. *READ Revista de Administração Eletrônica*, v.27, n.3, 2021. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.332.106296>

4. BODJRENOU, K.; XU, M.; BOMBOMA, K. Antecedents of Organizational Commitment: A Review of Personal and Organizational Factors. *Open Journal of Social Sciences*, v.7, p.276-289, 2019. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.75024>

7. MARTINS, L.; VEIGA, H. M. DA S.. Comportamentos de Cidadania Organizacional: Revisão Sistemática de Literatura no Período de 2010 a 2020 dos Artigos Indexados nas Plataformas CAPES e PsycINFO. *Revista Gestão & Conexões*, v.11, n.2, p.52–71, 2022. <https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2022.11.2.36938.52-71>

2. MENEZES, I.G.; BASTOS, A.V.B. Bases sociológicas, antropológicas e psicológicas do comprometimento organizacional. *Psicologia em Revista*, v.15, n.3, 2010. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/717>

5. REGO, A. Comportamentos de cidadania organizacional: operacionalização de um constructo. *Psicologia*, v.13, n.1/2, p.127-148, 1999. Disponível em:

<https://revista.appsicologia.org/index.php/rpsicologia/article/view/563>

SEMANA 7:

7. ANDRADE, C.B.; ASSIS, S.G. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v.43, 2018. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917>

8. DA SILVA FONSECA, T, et al . Assédio Sexual no Trabalho: uma revisão sistemática da literatura. *Ciências Psicológicas*, v. 12, n. 1, p. 25-34, mayo 2018 . Disponível em:

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212018000100025&lng=es&nrm=iso

5. FRANÇA, L.C.L. Diversidade e inclusão como fator diferenciador para obtenção de vantagem competitiva nas organizações. (Dissertação de Mestrado). Mestrado em Marketing e Comunicação. Departamento de Ciências Empresariais da Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Oliveira do Hospital e, Departamento de Comunicação da Escola Superior de Educação de Coimbra. 2022. Disponível em:

<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/44558/1/Dissertac%20a%20o%20-%20%28Luis%29%2003.01.23%284%29.pdf>

6. GLINA, D.M.R.; SOBOLL, L.A. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v.37, n.126, 2012. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200008>

2. GONZALEZ, J.A. Diversity change in organizations: a systemic, multilevel, and nonlinear process. *The Journal of Applied Behavioral Science*, v.42, n.2, p.197-219, 2010. DOI: 10.1177/0021886310367943

4. LUZ, V.C.; ALVES, M.F.. A gestão da diversidade e inclusão e seus benefícios para as empresas, v.16, n.1, 2023. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/731>

9. MCEWEN, C.; PULLEN, A.; RHODES, C. Assédio sexual no trabalho: um problema de liderança. *Revista de Administração de Empresas*, v.61, n.2, 2021. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020210207>

1. SARAIVA, L.A.S.; IRIGARAY, H.A.R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas*, v.49, n.3, 2009. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902009000300008>

10. SIQUEIRA, M.M.M. (org.). **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008. (enviado por mim)

3. YANIKIAN, M. As mulheres no conselho de administração e o avanço da pauta de diversidade e inclusão nas empresas brasileiras. (Dissertação de Mestrado). Mestrado em Gestão para Competitividade. Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. 2023. Disponível em:

<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/33778>