

Artigo Teórico-empírico

Análise de Escalas e Medidas de Virtudes Morais: Uma Revisão Sistemática



Analysis of Scales and Measures of Moral Virtues: A Systematic Review

Maria Clara F. Dalla Costa Ames*¹
Maurício C. Serafim¹
Felipe Flôres Martins¹

RESUMO

Objetivo: investigar como as escalas para o conceito de virtudes morais são construídas e mensuradas, em estudos associados à ética empresarial e à tradição da ética das virtudes. **Métodos:** realizou-se uma revisão sistemática da literatura para selecionar artigos empíricos sobre virtudes morais que elaboram ou aplicam escalas. Com base em critérios de busca, seleção e análise, foram consultadas cinco bases de dados e selecionados 37 trabalhos, analisando-se o procedimento de desenvolvimento e mensuração de escalas (itens, amostra, análise fatorial) e fatores emergentes. **Resultados:** o estudo reúne escalas de múltiplas virtudes morais (19) e de virtudes específicas (18), evidenciando limitações na geração de itens e na proporção item-amostra em algumas escalas, como também contribuições teóricas em liderança e fortalecimento de relações, fazendo uma discussão teórico-metodológica, à luz dos pressupostos da ética das virtudes na tradição aristotélico-tomista. **Conclusões:** o artigo intenciona contribuir para uma melhor compreensão sobre as virtudes morais em administração, ao discutir as escalas a partir da unidade das virtudes e da conexão *phronesis*-virtudes morais, com implicações no comportamento humano e na ética empresarial. Recomendam-se procedimentos para estudos futuros qualitativos e quantitativos em novos contextos de pesquisa.

Palavras-chave: virtudes morais; análise de escalas; ética das virtudes; ética empresarial.

ABSTRACT

Objective: to investigate how scales for the concept of moral virtues are constructed and measured, in studies associated with business ethics and the tradition of virtue ethics. **Methods:** a systematic literature review was conducted to select empirical articles on moral virtues that design or apply scales. Based on search, selection, and analysis criteria, five databases were consulted, and 37 papers were selected, with subsequent analysis of the scales development and measurement procedure (items, sample, factor analysis) and emerging factors. **Results:** the study gathers scales of multiple moral virtues (19) and of specific virtues (18), showing limitations in the generation of items, and in the item-sample proportion in some scales, as well as theoretical contributions in leadership and relationship strengthening, making a theoretical and methodological discussion in the light of the assumptions of virtue ethics in the Aristotelian-Thomistic tradition. **Conclusions:** the article intends to contribute to a better understanding of moral virtues in management, by discussing the scales from the unity of virtues and the *phronesis*-moral virtues connection, with implications for human behavior and business ethics. Procedures are recommended for future qualitative and quantitative studies in new research contexts.

Keywords: moral virtues; scale analysis; virtue ethics; business ethics.

* Autora Correspondente.

1. Universidade do Estado de Santa Catarina, Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas, Florianópolis, SC, Brasil.

Como citar: Ames, M. C. F. D. C., Serafim, M. C., & Martins, F. F. (2021). Análise de escalas e medidas de virtudes morais: Uma revisão sistemática. *Revista de Administração Contemporânea*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2022190379.por>

Publicado em Early Access: 13 de Setembro, 2021.

de revisores convidados até a decisão:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1ª rodada	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)		(X)	(X)	(X)	
2ª rodada		(X)										

Classificação JEL: M1, M10.

Editores-chefes: Wesley Mendes-da-Silva (Fundação Getúlio Vargas, EAESP, Brasil)
Marcelo de Souza Bispo (Universidade Federal da Paraíba, PPGA, Brasil)

Pareceristas: Janaina Cássia Grossi (Fundação Getúlio Vargas, EAESP, Brasil)
Claudio Zancan (Universidade Federal do Paraná, Brasil)

Relatório de Revisão por Pares: O Relatório de Revisão por Pares estará disponível após a atribuição a uma edição.

Recebido: 17/11/2019

Última versão recebida em: 15/06/2021

Aceite em: 16/06/2021

INTRODUÇÃO

A ética das virtudes tem se revelado nos últimos anos uma influente tradição nos estudos sobre ética empresarial (Alzola, Hennig, & Romar, 2020). O interesse pelo tema tem se intensificado desde a reinterpretação de Aristóteles (2009) por autores da filosofia moral, como Anscombe (1958) e MacIntyre (2007). Os problemas éticos da realidade organizacional têm sido discutidos por diferentes perspectivas e tradições relacionadas às virtudes (Sison, Ferrero, & Guitián, 2018), como alternativa às éticas consequencialistas e deontológicas, sendo a corrente de estudos empíricos e quantitativos um tema proeminente da área desde a virada do milênio (Sison & Ferrero, 2015).

Essa corrente tem elaborado escalas e medidas, tendo por base as listas de virtudes morais propostas por Solomon (1992; 1999) e Murphy (1999). Tais estudos visam a identificar e mensurar virtudes morais no contexto da administração e negócios. No entanto, tem-se criticado o uso de certos métodos científicos das ciências sociais (Beadle, Sison, & Fontrodona, 2015), empregados para abordar virtudes morais, um conceito de raiz filosófica e valorado por muitas culturas. Nesse processo, elementos e pressupostos podem ser reduzidos a meros comportamentos observáveis, o que pode prejudicar uma melhor compreensão das virtudes (Sison & Ferrero, 2015; Alzola, 2015). Isso vem reforçando a necessidade de uma sólida base teórica sobre o construto virtudes morais em sua multidimensionalidade (Aguirre-Y-Luker, Hyman, & Shanahan, 2017).

Além de virtudes morais individuais, outro construto desenvolvido se refere às virtudes morais organizacionais, ou virtuosidade (Huhtala, Kangas, Kaptein, & Feldt, 2018; Gomide, Vieira, & Oliveira, 2016; Rego & Cunha, 2015). Apesar de sua estrita relação, os conceitos de virtude moral e virtuosidade não são idênticos: o primeiro se refere ao indivíduo, enquanto o segundo à organização, ao que pode ser externamente verificado (Alzola, 2015; Sison & Ferrero, 2015). Dessa maneira, há escalas de virtudes morais em âmbito individual e outras em âmbito de grupo e organizacional (*virtuousness*), como as revisitadas por Dawson (2018) e Aguirre-Y-Luker, Hyman e Shanahan (2017). Este artigo limita-se a investigar escalas de virtudes morais em âmbito individual, isto é, relacionadas às características de um único indivíduo, deixando as escalas de virtuosidade para uma futura pesquisa.

O tema dispõe de diferentes tradições teóricas (Sison et al., 2018) e amplas listas de virtudes. Embora a concepção de virtudes contemple seus componentes ou dimensões (Newstead, Macklin, Dawkins, & Martin, 2018), a pesquisa empírica tem se restringido a traços ou comportamentos observáveis, revelando um impasse metodológico na relação entre a ética das virtudes – com origem na filosofia moral

– e as ciências experimentais, como certas ramificações na psicologia. Diante do desenvolvimento de novas escalas sobre virtudes, este trabalho se propõe a responder à seguinte pergunta: ‘Como as escalas para o construto virtudes morais são construídas e mensuradas em estudos associados à ética das virtudes?’ O presente artigo visa a analisar as escalas e medidas do construto virtudes morais individuais (pessoais), partindo de uma revisão sistemática da literatura (Snyder, 2019).

Dois trabalhos antecedentes contribuem nesse sentido. Aguirre-Y-Luker et al. (2017) abordam desafios, possibilidades e cuidados para o desenvolvimento de escalas, descrevendo escalas, itens e aspectos psicométricos, enquanto Dawson (2018) lista escalas de virtudes morais individuais, de grupo e organizacionais.

O artigo em curso pretende dar continuidade a esses trabalhos ao fazer uma revisão sistemática de artigos que desenvolvem ou aplicam escalas a partir dos Principais Itens para Relatar Revisões Sistemáticas e Meta-Análises, de Moher, Liberati, Tetzlaff e Altman (2009), seguida de uma análise estatística segundo recomendações de Fávero, Belfiore, Silva e Chan (2009), Hair, Babin, Money e Samouel (2005) e Hair, Black, Babin, Anderson e Tathan (2009).

O trabalho procura contribuir com a análise de métodos empregados para elaboração e aplicação de escalas de virtudes morais, diante do impasse metodológico para pesquisas empíricas sobre a ética das virtudes. Isso é realizado e discutido metodológica e teoricamente, considerando pressupostos da ética das virtudes na tradição aristotélico-tomista (Sison, Beabout, & Ferrero, 2017).

As próximas seções deste artigo estão assim organizadas. Primeiro, discute-se o conceito de virtudes morais, considerando pressupostos da ética das virtudes e perspectivas que buscam mensurar virtudes. Na sequência, descrevem-se os procedimentos para a revisão sistemática de artigos, bem como critérios de análise. Na seção seguinte são apresentados os resultados e análises das medidas e escalas encontradas, seguidos de uma discussão sobre métodos e pressupostos teóricos e de sugestões de estudos futuros. Ao final, consideram-se as limitações e conclusões de pesquisa.

VIRTUDES MORAIS SEGUNDO A TRADIÇÃO DA ÉTICA DAS VIRTUDES EM BUSINESS ETHICS

A retomada ou reinterpretação das virtudes morais na filosofia, psicologia, educação e ética empresarial é tributária ao trabalho de autores como Elizabeth Anscombe (1958), Philippa Foot (1967) e Alasdair MacIntyre (2007), os quais retomam conceitos aristotélicos e tomistas. A

ética das virtudes tem sido desenvolvida por meio de várias perspectivas, tanto ocidentais como orientais (Alzola et al., 2020), que se desenvolveram a partir de tradições morais, relacionadas a questões éticas de organizações e de diferentes funções da administração (Ferrero & Sison, 2014).

O interesse pela ética das virtudes tem se evidenciado em conferências, simpósios temáticos e chamadas especiais de trabalho (Alzola et al., 2020; Beadle et al., 2015; Hühn, Habisch, Hartmann, & Sison, 2020), *handbooks* de ética das virtudes na Administração (Sison et al., 2017), publicação de livros (Hartmann, 2020; Moore, 2017; Sison et al., 2018) e na formação de grupos de pesquisa, como o *Virtue Ethics in Business* (VEiB), da Universidade de Navarra. Adicionalmente, revistas como o *Journal of Business Ethics*, o *Business Ethics Quarterly* e o *Business Ethics: Environment and Responsibility* reúnem muitas questões que abordam a ética das virtudes.

Os estudos sobre as virtudes podem ser vinculados a duas distintas perspectivas: teoria da virtude e ética das virtudes (Sison & Ferrero, 2015). São chamados de teoria da virtude os estudos sobre virtudes internas aos modelos deontológicos e consequencialistas. Diferentemente, a ética das virtudes é adotada como uma terceira perspectiva na filosofia moral, para representar estudos centrados no caráter, ancorados no tripé *arête* (virtude ou excelência), *phronesis* (prudência ou sabedoria prática) e *eudaimonia* (florescimento humano). Enquanto as perspectivas deontológicas e consequencialistas têm como referência a ação, a ética das virtudes enfoca no agente, considerando as particularidades contextuais que vivencia em comunidade (Alzola et al., 2020).

Solomon (1992) e Moberg (1999) foram precursores na consideração da ética das virtudes na ética empresarial. Solomon (1992) tentou abordar a lacuna entre ética e prática nos negócios por meio de uma perspectiva baseada em Aristóteles (Alzola et al., 2020), com a ideia de que as pessoas e as corporações fazem parte da comunidade. Moberg (1999) explorou a conexão entre ética das virtudes e psicologia da personalidade, abrindo caminho para as pesquisas empíricas sobre ética das virtudes na ética empresarial.

As virtudes morais são geralmente descritas como disposições do caráter responsáveis por indicar os corretos fins das ações, enquanto a prudência ou *practical wisdom* (*phronesis*) é a virtude responsável por indicar os meios para a consecução de tais fins (Ames & Serafim, 2019; Aristóteles, 2009; Ferrero & Sison, 2014). No momento em que ações virtuosas, como coragem e humildade, começam a ser repetidas, tornam-se hábitos de alguém, e no longo prazo isso determina o seu caráter. O agente virtuoso é aquele que expressa virtudes em suas ações, e por isso suas ações e seus traços pessoais podem servir como referência para os demais (Alzola, 2015). Tais ações são fruto de uma vontade ou

intenção, a qual tem um fim, ou *telos*, voltado para o alcance da *eudaimonia*. Ao realizar ações virtuosas, o ser humano se aprimora, assim como as suas ações. Dessa forma, “o núcleo central da ética das virtudes reside na relação causal que se estabelece entre o que o agente faz e o que o agente se torna, por meio da aquisição de virtudes e do desenvolvimento do caráter” (Ferrero, 2020, p. 11).

Entre suas principais tradições, pode-se destacar a tradição neoaristotélica, a escola tomista e as contribuições de MacIntyre (2007), o qual se aprofunda na ética de Aristóteles e Tomás de Aquino (Zyl, 2019). Estudos recentes compartilham da noção de virtudes cardeais – um “eixo principal” de virtudes – herdadas dessas tradições (Morales-Sánchez & Cabello-Medina, 2013). As virtudes cardeais são um grupo de quatro virtudes: (1) temperança, também conhecida como autodomínio ou moderação (Sanz & Fontrodona, 2019); (2) fortaleza ou coragem; (3) justiça (Morales-Sánchez & Cabello-Medina, 2013); e (4) prudência ou sabedoria prática, originalmente do grego *phronesis* (Ames, Serafim, & Zappellini, 2020; Bachmann, Habisch, & Dierksmeier, 2017). Tais tradições consideram que as virtudes podem ser aprendidas, especialmente pela experiência vivida (Aristóteles, 2009).

Pressupondo que a ação virtuosa de alguém pode ser percebida pelos demais agentes, estudos que utilizam escalas buscam mensurar a percepção das virtudes morais sobre a ação de colegas, líderes e administradores de uma forma geral. A lista de virtudes de Solomon (1992; 1999) contribuiu nesse sentido. Seu arcabouço considera seis dimensões: comunidade, excelência, identidade do papel ou cargo, integridade, julgamento e holismo. Ele sugere uma lista de virtudes relacionadas à esfera dos negócios – honestidade, lealdade, sinceridade, coragem, confiabilidade, benevolência, cooperação, civilidade, para citar algumas – as quais servem de base para a escala de virtudes morais de Shanahan e Hyman (2003). Contudo, discute-se em que medida um grupo de virtudes pode ser associado à administração e negócios, sem que se considere adicionalmente o contexto e a percepção dos próprios administradores sobre virtudes a cultivar (Dawson, 2018).

Além desse problema empírico, a psicologia positiva e a *positive organizational scholarship* (POS) limitam a definição de virtudes em termos de comportamento e por aspectos externos ao indivíduo (Alzola, 2015; Aguirre-Y-Luker et al., 2017). Sison e Ferrero (2015) argumentam que não se pode reduzi-las aos aspectos cognitivos e emocionais do caráter, pois envolvem outros elementos e pressupostos fundamentais, como a inter-relação entre ações, hábitos, caráter e trajetória de vida. Isso pressupõe uma natureza humana que tem por fim (*telos*) a felicidade (*eudaimonia*) ou florescimento humano.

Não há um conceito unânime para a virtude, haja vista as contribuições de diferentes tradições e campos do saber. Ainda assim, ela tende a ser vista como “uma inclinação [ou disposição] humana para sentir, pensar e agir de forma a expressar a excelência moral e contribuir para o bem comum” (Newstead et al., 2018, p. 446, tradução nossa). Considera-se que seus componentes intelectual, emocional, motivacional e comportamental “não são redutíveis um ao outro” (Alzola, 2015, p. 306, tradução nossa), algo similar aos multicomponentes percebidos por Morgan, Gulliford e Kristjánsson (2017). Na ética das virtudes, são entendidas como inclinações ou disposições pessoais expressas por uma gama de disposições: ações, hábitos, caráter e estilo de vida (forma de viver), com vistas ao bem comum (Sison & Ferrero, 2015). Por isso, tem-se admitido que a manifestação comportamental de uma ação não é suficiente para inferir a presença de virtude (Alzola, 2015; Robson, 2015).

Newstead, Macklin, Dawkins e Martin (2018) desdobram o conceito em *virtue* (a inclinação virtuosa em si), *virtues* e *virtuous*, este último correspondendo à percepção frente a um evento virtuoso, descrito como uma experiência subjetiva experienciada, uma interpretação que um agente faz sobre a virtude expressada por alguém (*virtues*) em um evento/momento.

Como exposto, o arcabouço da ética das virtudes reúne elementos teóricos e pressupostos fundamentais. Entre seus elementos estão: o agente humano e sua natureza, ações e hábitos morais reiterados que formam o seu caráter, a prática de virtudes morais, coordenadas pela sabedoria prática ou prudência, um fim último voltado para o florescimento humano ou *eudaimonia*, em um contexto comunitário em que se contribui para o bem comum. Entre seus pressupostos, dois deles merecem destaque e estão relacionados: (1) a conexão ou interdependência entre a virtude da *phronesis* e as virtudes morais – por exemplo, para ser prudente em decisões é preciso que a temperança contenha os impulsos que afetariam tal decisão, como a raiva ou a impaciência; e (2) a unidade das virtudes: no agente as virtudes estão vinculadas umas às outras – isto é, não há virtude isolada –, o que significa que se uma pessoa tem uma virtude, ela também tem as outras (Zyl, 2019).

Perspectivas que buscam mensurar virtudes morais

Em administração, os estudos da ética das virtudes se ramificaram para uma corrente que emprega métodos quantitativos e estatísticos no intuito de mensurar virtudes e seus impactos positivos nas organizações (Ferrero & Sison, 2014). Tal corrente está inserida no campo da psicologia positiva e é chamada de *positive organizational scholarship* (POS) (Sison & Ferrero, 2015; Meyer, 2018). Essa corrente

se ramifica em duas perspectivas que buscam mensurar virtudes: (1) uma atrelada à psicologia positiva de Peterson e Seligman (2004) e de abordagem em nível individual, correspondente a um movimento positivo nas ciências sociais (Kinghorn, 2017); e (2) os estudos que assumem o conceito de *virtuousness* ou virtuosidade, para acessar virtudes em âmbito organizacional (Meyer, 2018; Huhtala et al., 2018).

Essas duas correntes buscam mensurar virtudes, adotando métodos e assumindo pressupostos distintos daqueles compartilhados pela tradição aristotélico-tomista da ética das virtudes (Sison & Ferrero, 2015; Meyer, 2018).

A primeira é atrelada à psicologia positiva e considera as forças do caráter como traços positivos dos indivíduos. O modelo de Peterson e Seligman (2004) foi desenvolvido a partir da leitura de textos clássicos de diferentes culturas, revisados pelo grupo de pesquisa dedicado a tais estudos, reunindo indutivamente as características humanas que levam ao florescimento. Há diferenças entre o conceito de virtudes e de forças do caráter (Alzola, 2015). O modelo VIA – virtudes em ação – é composto por seis principais características (virtudes) e 24 forças. Contudo, esse modelo tem sido metodológica e filosoficamente questionado. Ele não assume o pressuposto da unidade das virtudes (Robson, 2015). Kinghorn (2017) elucida como o modelo foi construído e argumenta que não oferece condições para se dizer universal ou válido independentemente do contexto cultural. Tal modelo acolhe valores da sociedade democrática moderna, na qual se privilegia a autodeterminação dos indivíduos, seus direitos e liberdades (Kinghorn, 2017). O autor conclui que não há como um grupo de virtudes transcender a comunidade política particular na qual foi pensado, o que implica que o contexto particular importa e futuros instrumentos deveriam considerar a cultura do contexto e comunidade em análise.

A segunda é a corrente de estudos organizacionais positivos (EOP) e utiliza o conceito de virtuosidade, o qual não é idêntico à noção de virtude (Sison & Ferrero, 2015). A virtuosidade é manifesta em estruturas, processos, atributos e culturas, bem como na ação individual e coletiva, e é expresso na e por meio das organizações (Cameron, Bright, & Caza, 2004; Sison & Ferrero, 2015). Ela é entendida como um aspecto que contribui para a performance organizacional, o que pode vir a ser usado instrumentalmente para alcançar bons indicadores de comprometimento, satisfação e capital social (Sison & Ferrero, 2015). Nessa abordagem, o conceito de virtuosidade é investigado predominantemente por métodos quantitativos e em âmbito organizacional (Meyer, 2018). Além disso, essa corrente não trata do papel da *phronesis* em seu arcabouço para compreender a virtuosidade em organizações (Sison & Ferrero, 2015).

Sison e Ferrero (2015) ainda remetem às diferenças conceituais. Afirmam que os pressupostos sobre a natureza

humana, fim último, *phronesis* e *eudaimonia* subjacentes à virtuosidade são muito diferentes da ética das virtudes, bem como o *locus* de realização: as virtudes são encontradas nas pessoas e apenas por analogia se associam a conceitos como os de caráter corporativo. Por outro lado, a virtuosidade se refere a organizações primeiramente e apenas secundariamente a indivíduos (Meyer, 2018).

Entre os críticos da ética das virtudes, Aguirre-Y-Luker et al. (2017) expõem que a crítica situacionista não reconhece a necessidade de se conhecer fatores internos inerentes ao comportamento. Diferentemente, Alzola (2017) argumenta que as virtudes morais podem ajudar na compreensão das ações dos indivíduos. Apesar da diversidade e desafios empíricos, ainda são necessárias adaptações para diferentes contextos e culturas (Dawson, 2018). E afinal, virtudes podem ser mensuradas? Não há consenso sobre essa questão. Robson (2015) argumenta que a psicologia positiva é capaz de mensurar traços de personalidade e tendências de comportamento, mas não é capaz de articular virtudes, porque não pode propor um tipo de arquitetura substantiva, para dar suporte a uma abordagem de virtudes a partir de uma tradição, como a ética das virtudes.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta seção apresenta os procedimentos de busca e análise desta revisão sistemática, empregados para sintetizar e comparar evidências (Mendes-da-Silva, 2019; Snyder, 2019). São descritos etapas, procedimentos e critérios de busca e seleção de estudos, de análise metodológico-teórica e de apresentação dos resultados. Partiu-se da formulação da pergunta central sobre o fenômeno de interesse (Mendes-da-Silva, 2019). Os principais itens e os critérios de elegibilidade adotados para esta revisão sistemática visam a empregar um procedimento replicável e transparente (Moher, Liberati, Tetzlaff, & Altman, 2009). Os critérios de elegibilidade são:

1. Tipo de estudo: pesquisas empíricas que desenvolvem ou aplicam escalas e medidas de virtudes morais em âmbito individual, sendo esse o critério de seleção.
2. Critérios de exclusão: (a) pesquisas de outras áreas, como a médica e jurídica; (b) trabalhos que não abordam virtudes diretamente; (c) estudos teóricos ou empíricos que não abordam o construto por meio de escalas; (d) pesquisas empíricas que desenvolvam ou apliquem escalas de virtudes em âmbito organizacional (virtuosidade).
3. Tópico: a identificação e seleção dos trabalhos é feita por uma leitura nos títulos e resumos, palavras-chave e revistas.
4. Design de pesquisa: estudos empíricos que relatam o desenvolvimento, aplicação e resultados obtidos com o uso de escalas de virtudes em nível individual.
5. Recorte temporal: sem recortes temporais.
6. Idioma: acolhem-se trabalhos em português, inglês e espanhol.
7. Status da publicação: artigos científicos revisados por pares.
8. Critérios de busca: consultas às bases de dados eletrônicas e, complementarmente, inclusão de estudos citados pelos estudos selecionados, ainda não integrantes da amostra. A primeira etapa ocorreu no mês de junho de 2017 e atualizações foram realizadas em 2018 e fevereiro de 2021. A busca foi realizada em cinco bases de dados: EBSCOhost, Science Direct, Scopus, Web of Science e Wiley.

Com o intuito de ampliar o alcance das buscas, empregaram-se cinco *queries* diferentes, compostos por dois termos: o primeiro referente a escalas e mensuração e o segundo às virtudes, conforme detalhado na Tabela 1.

Tabela 1. Número de referências por base de dados, *query* e formato de busca.

Forma	Query de busca	Ebsco	Science Direct	Scopus	Web of Science	Wiley	Total
Todo o conteúdo	1. "Scale development" AND "virtue* ethic*"	3	0	2	2	100	107
	2. "scale*" AND "virtue* ethic*"	11	1	16	14	-	42
	3. "scale*" AND "moral virtues"	-	116	5	34	-	155
	4. "scale development" AND "moral virtues"	12	1	-	8	65	86
	5. "measur*" AND "moral virtues"	-	-	22	7	-	29
Abstract	1. "Scale development" AND "virtue* ethic*"	-	-	4	1	1	6
	2. "scale*" AND "virtue* ethic*"	2	3	66	14	17 ^a	102
	3. "scale*" AND "moral virtues"	16 ^a	1	42	8	25 ^a	92
	4. "scale development" AND "moral virtues"	-	-	4	2	1	7
	5. "measur*" AND "moral virtues"	21 ^a	16 ^a	79	8	15	139
	Total	65	138	240	98	224	765

Nota. ^a Buscas com primeiro termo do *query* de busca no *abstract* e o segundo em todo o conteúdo do artigo.

Até 2018 foram selecionadas 517 referências e, com a adição de 248 referências em fevereiro de 2021, foram totalizadas 765. Com a experiência das primeiras etapas, optou-se por fazer a atualização de 2021 restringindo-se a buscas no *abstract*. Além delas, alguns artigos foram adicionados à amostra manualmente ($n=3$), encontrados a partir do trabalho de buscas e leitura, indicado na Etapa 2 no fluxo do processo de seleção, na Figura 1. Atentou-se para as publicações das revistas *Journal of Business Ethics*, *Business Ethics: Environment and Responsibility* e *Business Ethics Quarterly*, para assegurar a seleção de artigos da área.

As referências foram exportadas para o organizador de referências EndNote 8, na primeira etapa, e Mendeley na última seleção. O processo de seleção durante as etapas foi o mesmo: primeiro, a retirada dos registros repetidos; segundo, a leitura de títulos, resumos, palavras-chave e nome da revista, aplicando os critérios de elegibilidade. A Figura 1 apresenta o fluxo do processo de seleção até chegar-se ao número de artigos incluídos na amostra, ou seja, 37 artigos que desenvolvem ou aplicam escalas de virtudes morais em nível individual.

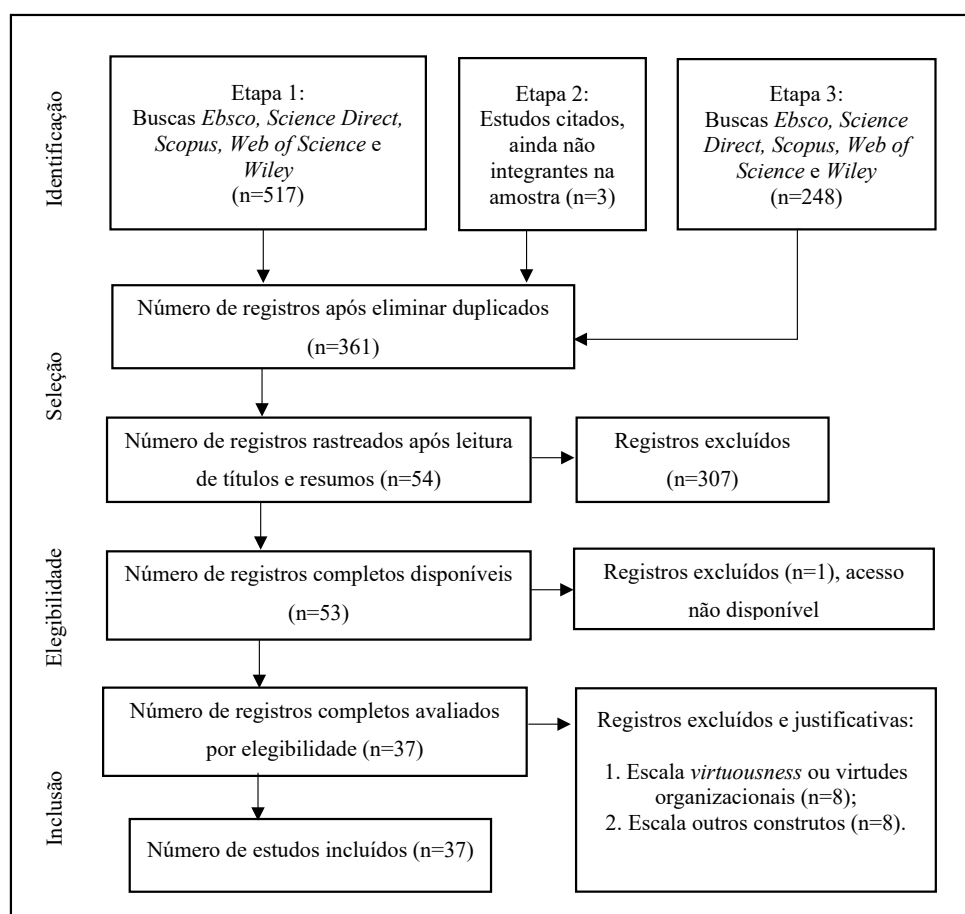


Figura 1. Fluxo do processo de seleção, segundo modelo de Moher et al. (2009).

Conforme a Figura 1, oito artigos entre os disponíveis tratavam de outros construtos e outros oito abordavam escalas de virtuosidade, ou virtude em âmbito organizacional, que não é o foco desta revisão. As razões dessa opção remetem aos pressupostos distintos entre o conceito de virtuosidade e virtudes morais a partir do arcabouço da ética das virtudes (Sison & Ferrero, 2015; Meyer, 2018) e, além disso, seu foco de análise é em âmbito organizacional, ou seja, focam no que é objetivamente verificável, naquilo expresso na e

por meio da organização, como nos elementos de estrutura e cultura (Meyer, 2018).

Para uma discussão teórico-metodológica sobre o desenvolvimento de escalas e medidas de virtudes, primeiramente os artigos foram inteiramente lidos e seus dados principais organizados em planilhas do Excel, contendo informações sobre: (a) como a escala é construída ou aplicada, geração de itens, pré-testes, amostra e

respondentes, tratamento dos itens; (b) análise estatística utilizada, técnicas estatísticas, fatores de ajuste, técnicas de análise, fatores emergentes; (c) eliminações de itens, tipos de validações e temas relacionados; e (d) país de aplicação, para analisar possíveis limitações e o rigor empregado na criação e validação. Para a análise do uso de análise fatorial exploratória (AFE), de análise fatorial confirmatória (AFC) e de outras técnicas, seguiram-se as orientações de Fávero et al. (2009) e Hair et al. (2005).

Após a análise das escalas, buscou-se analisar as contribuições dos trabalhos para o conhecimento sobre virtudes morais, considerando os artigos que listam um conjunto de virtudes e aqueles que se aprofundam em uma única. Discutem-se desafios metodológicos para acessar virtudes morais, especialmente para pesquisadores que se inserem em uma tradição da ética das virtudes. Discute-se como são definidas, operacionalizadas e acessadas, de modo a discutir implicações teóricas e questões metodológicas em um escopo maior, pois o debate sobre mensuração de virtudes é uma questão em aberto, para a qual pesquisadores de ética empresarial e de psicologia podem ter posições diferentes sobre sua possibilidade, relevância e pertinência.

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os 37 artigos empíricos selecionados refletem as contribuições de duas áreas com interesse em virtudes ou

ética das virtudes: a ética empresarial e a psicologia. Os trabalhos foram publicados por 21 diferentes *journals*. Da área de administração e negócios, o *Journal of Business Ethics* (JBE) publicou 11 artigos sobre escalas e mensuração de virtudes morais em âmbito individual, seguido de outras revistas da área com um artigo: *Asian Journal of Business & Accounting*, *Business Ethics: A European Review*, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, *Journal of Business Research*, *Leadership & Organization Development Journal* e *Organizational Dynamics*. Da área da psicologia destacam-se as revistas *Personality and Individual Differences* (4 artigos), *Current Psychology* (3) e *Frontiers in Psychology* (2).

As investigações que desenvolvem ou aplicam escalas de virtudes seguem dois formatos predominantes: focam em múltiplas virtudes analisadas conjuntamente, ou em uma única virtude moral. Em revistas do campo da administração, os trabalhos partem, na sua maioria, de listas desenvolvidas a partir de Solomon (1999) e Murphy (1999). No campo da psicologia, os trabalhos se apoiam na psicologia positiva de Peterson e Seligman (2004) ou em tentativas de articulação entre psicologia e filosofia moral (ex.: Shahab & Adil, 2020). Dos 37 artigos, 19 se referem ao uso e desenvolvimento de escalas sobre múltiplas virtudes, que optamos por chamar de 'virtudes morais múltiplas'; e 18 abordam escalas e medidas de 'virtudes morais específicas', como exposto na Tabela 2.

Tabela 2. Escalas relacionadas a virtudes morais em nível individual – múltiplas e específicas.

Escala	Autores	Journal	Citações ^a
Virtudes morais múltiplas			
Virtue Scale (VS)	Cawley, Martin e Johnson (2000)	PID	245
	Stoeber e Yang (2016)	PID	27
Virtue Ethics Scale (VES)	Shanahan e Hyman (2003)	JBE	152
	Racelis (2013)	AJBA	18
	Racelis (2014)	APSSR	3
	Dawson (2018)	JBE	8
	Donada, Mothe, Nogatchewsky e Ribeiro (2019)	JBE	15
VIA-Classification	Shanahan e Hopkins (2019)	JBE	7
	Park e Peterson (2006)	JA	775
	Song e Kim (2018)	JBE	27
Virtuous Leadership Scale (VLS)	Arthur, Earl, Thompson e Ward (2021)	JBE	3
	Sarros, Cooper e Hartican (2006)	L&ODJ	96
Measure of Auditor's Virtue	Wang e Hackett (2016)	JBE	70
Leadership Virtues Questionnaire (LVQ)	Libby e Thorne (2007)	JBE	65
Character Strengths Leadership Survey	Riggio, Zhu, Reina e Maroosis (2010)	CPJPR	256
Virtue Adjective Rating Scale (VARs)	Thun e Kelloway (2011)	CJAS	63
Leadership Character Insight Assessment (LCIA)	Yang, Stoeber e Wang (2015)	PID	32
Ethical Tendencies Scale	Seijts, Gandz, Crossan e Reno (2015)	OD	54
	Koçyiğit e Karadağ (2016)	TJBE	9

Continua

Tabela 2. Escalas relacionadas a virtudes morais em nível individual – múltiplas e específicas (Continuação).

Escala	Autores	Journal	Citações ^a
<i>Virtuous Leadership Questionnaire</i> (VLQ)	Wang e Hackett (2016)	JBE	70
<i>Individual Business Virtues</i> (IBE)	Dawson (2018)	JBE	8
Virtudes morais específicas			
<i>Multidimensional Ethics Scale</i> (MES)	Beekun, Westerman e Barghouti (2005)	JBE	56
	Manly, Leonard e Riemenschneider (2015)	JBE	36
<i>Deontic Justice Scale</i>	Beugré (2012)	JASP	38
Escalas específicas correlacionadas com <i>Engagement Beauty Scale</i> (EBS)	Diessner, Iyer, Smith e Haidt (2013)	JME	104
<i>Self-regarding and other regarding virtues</i>	Grappi, Romani e Bagozzi (2013)	JBR	287
<i>Multicomponent Gratitude Measure</i> (MCGM)	Morgan et al. (2017)	PID	55
	Gulliford, Morgan, Hemming e Abbott (2019)	CP	6
	Hudecek, Blabst, Morgan e Lermer (2020)	FP	1
<i>Moral Virtue Theory of Status Attainment</i> (MVT)	Bai, Ho e Yan (2020)	JPSP	10
<i>Consumer moral virtue of Integrity</i>	Castro-González, Bande, Fernández-Ferrín e Kimura (2019)	JCP	29
<i>Self-report Humility Scale</i>	Qin, Liu, Brown, Zheng e Owens (2019)	JBE	6
<i>Gratitude Questionnaire</i> (G-20)	Bernabe-Valero, Blasco-Magraner e García-March (2020)	FP	-
<i>Intellectually Humble Scale</i>	Colombo, Strangmann, Houkes, Kostadinova e Brandt (2021)	RPP	-
<i>Good and Evil Character Traits</i> (GECT) Scale	Jiao, Yang, Guo, Xu, Zhang e Jiang (2020)	SJP	-
<i>Resilient Measurement Scale</i> (SPP-25)	Lasota, Tomaszek e Bosacki (2020)	CP	-
<i>Professional Moral Courage scale</i> (PMC; Sekerka 2009, 2 items)	Mansur, Sobral e Islam (2020)	BEER	1
<i>Temperance Scale</i>	Shahab e Adil (2020)	PJ	-
<i>Enright Self-Forgiveness Inventory</i> (ESFI)	Kim, Volk e Enright (2021)	CP	-

Nota. *Personality and Individual Differences* (PID); *Journal of Business Ethics* (JBE); *Asian Journal of Business & Accounting* (AJBA); *Asia-Pacific Social Science Review* (APSSR); *Journal of Adolescence* (JA); *Leadership & Organization Development Journal* (L&ODJ); *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* (CPJPR); *Canadian Journal of Administrative Science* (CJAS); *Organizational Dynamics*; *Turkish Journal of Business Ethics* (TJBE); *Journal of Applied Social Psychology* (JASP); *Journal of Moral Education* (JME); *Journal of Business Research* (JBR); *Journal of Personality & Social Psychology* (JPSP); *Journal of Cleaner Production* (JCP); *Current Psychology* (CP); *Frontiers in Psychology* (FP); *Review of Philosophy and Psychology* (RPP); *Scandinavian Journal of Psychology* (SJP); *Business Ethics: A European Review* (BEER); *PsyCh Journal* (PJ).

^a Consulta Google Scholar realizada em 2 de março de 2021.

Os trabalhos da primeira década do atual milênio optaram por escalas de múltiplas virtudes, abordando uma lista de traços do caráter. Na década seguinte, ocorre uma discussão metodológica sobre a mudança do conceito para o âmbito organizacional, com discussões sobre a virtuosidade organizacional, bem como sobre os pressupostos e métodos da psicologia positiva. Nos últimos três anos, os estudos empíricos focam predominantemente na mensuração de uma virtude específica, buscando abordar componentes como pensamento, sentimentos e comportamentos que expressam virtudes. Mas cabe ressaltar que essas questões permanecem em aberto e há posicionamentos distintos sobre a viabilidade ou não de articular a filosofia moral e a psicologia para ampliar o entendimento sobre virtudes

morais (Beadle et al., 2015). Possibilidades de articulação são consideradas por Newstead et al. (2018) e Snow, Whright e Warren (2020).

É importante ressaltar que as escalas de virtudes morais, múltiplas ou específicas, acessam a ‘percepção’ de virtudes, seja a autopercepção do respondente, seja a percepção em relação às outras pessoas (gestor, colaborador, liderança, etc.), algo próximo ao que Newstead et al. (2018) chamaram de *virtues*. Mas tais estudos não as consideram a partir de um evento, limitando-se ao julgamento abstrato sobre lista de atributos, desconectado de um contexto de ação. Isso se verifica em boa parte dos instrumentos de medida no estilo de lista de itens.

Os artigos que abordam virtudes morais específicas se dedicam a observar empiricamente uma ou duas virtudes: admiração às virtudes e sua relação com status (Bai, Ho, & Yan, 2020), autoconsideração e consideração pelos outros (Grappi, Romani, & Bagozzi, 2013), coragem moral (Mansur, Sobral, & Islam, 2020), gratidão (Bernabe-Valero, Blasco-Magraner, & García-March, 2020; Gulliford, Morgan, Hemming, & Abbott, 2019; Hudecek, Blabst, Morgan, & Lermer, 2020; Morgan, Gulliford, & Kristjánsson, 2017), gratidão e amor (Diessner, Iyer, Smith, & Haidt, 2013), humildade (Colombo, Strangmann, Houkes, Kostadinova, & Brandt, 2021; Qin, Liu, Brown, Zheng, & Owens, 2019), integridade (Castro-González, Bande, Fernández-Ferrín, & Kimura, 2019), justiça (Beekun, Westerman, & Barghouti, 2005; Beugré, 2012), perdão de si mesmo (Kim, Volk, & Enright, 2021), respeito e responsabilidade (Manly, Leonard, & Riemenschneider, 2015), traços bons e maus do caráter (Jiao, Yang, Guo, Xu, Zhang, & Jiang, 2020), resiliência (Lasota, Tomaszek, & Bosacki, 2020) e temperança (Shahab & Adil, 2020).

Além de virtudes específicas, virtudes associadas à liderança foram uma temática para a qual se desenvolveram várias escalas (Mansur et al., 2020; Qin et al., 2019; Riggio, Zhu, Reina, & Maroosis, 2010; Thun & Kelloway, 2011; Sarros, Cooper, & Hartigan, 2006; Seijts, Gands, Crossan, & Reno, 2015; Wang & Hackett, 2016).

Desenvolvimento e aplicação de escalas sobre virtudes morais

A Tabela 3 resume as informações da construção de escalas. Nela é possível observar o número de itens iniciais e finais, a proporção item-amostra, o país e o perfil dos respondentes, em sua maioria universitários e profissionais da área. As escalas empregam itens com grade de respostas no formato Likert ('discordo totalmente – concordo totalmente') ou escalas adjetivais, variando entre escalas de quatro a dez pontos.

Quanto ao contexto, as pesquisas foram realizadas em 15 diferentes países: Estados Unidos (11 estudos), China (3), Reino Unido (3), entre outros. Algumas analisam resultados de dois países (Bai et al., 2020; Beekun et al., 2005; Hudecek et al., 2020; Seijts et al., 2015). Outras recrutaram respondentes em plataformas, como na Amazon MTurk, de trabalhadores remotos (Bernabe-Valero et al., 2020; Colombo et al., 2021; Kim

et al., 2021; Mansur et al., 2020). Embora Mansur et al. (2020) tenham vínculo com universidade brasileira, a descrição de sua amostra não especifica o contexto de pesquisa. Análises exploratórias em um novo contexto são importantes, pois as virtudes dependem do contexto de ação (Kinghorn, 2017; Newstead et al., 2018). Por exemplo, ser temperante em um dado país pode exigir mais do que ser em outro, e diferentes virtudes podem ser cultivadas em cada contexto. No uso de escalas, isso requer desenvolver algo a partir do contexto, adaptando as desenvolvidas em outras culturas (Dawson, 2018).

Na proporção item-tamanho da amostra, alguns trabalhos (n=11) não alcançam a razão de 5:1 indicada por Hair et al. (2009, p. 108). Diferentemente, Bai et al. (2020) buscam uma proporção de 10:1, algo acompanhado pela maioria dos artigos recentes. Hair et al. (2009) recomendam que o pesquisador deve interpretar qualquer descoberta com precaução, quando se lida com amostras menores ou com uma proporção pequena. Além disso, a geração de itens em maior número, mediante aprofundamento teórico, análise léxica (Jiao et al., 2020), consulta com especialistas (Dawson, 2018) e potenciais respondentes (pré-testes), poderia reunir itens mais atrelados a virtudes de determinado contexto (Aguirre-Y-Luker et al., 2017). Por exemplo, Shanahan e Hyman (2003) fizeram grupos focais, mas poucos trabalhos descrevem a realização de pré-testes (Libby & Thorne, 2007; Shanahan & Hyman, 2003).

Para ilustrar a análise do desenvolvimento de escalas, consideram-se conceitos e resultados encontrados, os quais remetem a elementos da ética das virtudes. Os estudos sobre virtudes na liderança sugerem que o caráter do líder ainda é um atributo de suma importância para a ética em administração, o que poderia ampliar a discussão sobre traços de liderança e liderança como processo e entre as perspectivas heroicas e pós-heroicas (Sobral & Furtado, 2019).

Sarros et al. (2006) sugerem que a integridade é um atributo-chave para o caráter de líderes. Riggio et al. (2010) investigam as virtudes cardeais da temperança, fortaleza, justiça e prudência relacionadas à liderança, baseados em premissas de Tomás de Aquino e Aristóteles, sendo um dos poucos estudos que procura abordar o pressuposto da unidade das virtudes. Os resultados de duas etapas de análise fatorial exploratória sugerem um único fator explicativo do modelo, o que Riggio et al. (2010) consideram uma evidência da unidade das virtudes.

Tabela 3. Itens, amostra e medidas em escalas relacionadas a virtudes morais em nível individual.

Artigos	Itens iniciais (A)	Amostra (B)	Proporção (B/A)	Itens finais	Análises estatísticas	País	Respondentes
Virtudes morais múltiplas							
Cawley et al. (2000)	140	390(1), 181(2), 143(3)	2,8	48	AFE	USA	Estudantes de psicologia
Shanahan e Hyman (2003)	45	445	9,9	33	AFE	USA	Estudantes de marketing
Park e Peterson (2006)	198	250	1,3	24	AFE	USA	Estudantes (10-17 anos)
Sarros et al. (2006)	7	238	34,0	7	ANOVA	Austrália	Membros de instituto de administração
Libby e Thorne (2007)	55	376	6,8	29	AFE	Canadá	Membros CICA
Riggio et al. (2010)	36	200	5,6	19	AFE, AFC	USA	Administradores
Thun e Kelloway (2011)	27	327	12,1	14	AFE	Canadá	Empregados de universidade
Racelis (2013)	34	140	4,1	22	AFE	Filipinas	Universitários
Racelis (2014)	34	141	4,1	22	AFE	Filipinas	Estudantes gestores
Yang et al. (2015)	90	348	3,9	90	AFE	China	Estudantes
Seijts et al. (2015)	10	364	36,4	10	-	Canadá; USA	Líderes de organizações
Koçyiğit e Karadağ (2016)	10	312	31,2	26	AFE, AFC	Turquia	Estudantes de graduação
Stoerber e Yang (2016)	48	243	5,1	48		China	Estudantes universitários
Wang e Hackett (2016)	89	348	3,9	18	AFE, AFC	América do Norte	Estudantes de MBA
Dawson (2018)	45	137	3,0	13	AFE, AFC	UK	Profissionais RH
Song e Kim (2018)	50	400	8	50	AFC	USA	Adultos
Arthur et al. (2021)	24	2.340	97,5	24	ANOVA, AFC	USA	Profissionais de cinco áreas
Donada et al. (2019)	14	201	14,4	14	-	França	CEOs
Shanahan e Hopkins (2019)	3	129	43	3	AFC	USA	Gestores e vendedores
Virtudes morais específicas							
Beekun et al. (2005)	14	165	11,8	14	AFE	USA; Rússia	Estudantes de MBA
Beugré (2012)	36	124(1) 101(2)	3,4 2,8	18	-	USA	Trabalhadores de eletrônica
Diessner et al. (2013)	18	5.380 (1) 542(2)	298,9	18	SEM	USA (Idaho)	Universitários
Grappi et al. (2013)	5	280	56,0	5	AFC	Itália	Consumidores
Manly et al. (2015)	12	86	7,2	12	-	USA	Estudantes de negócios de TI
Morgan et al. (2017)	119	477(1) 1.599(2)	4,0 55,1	29	AFE, AFC, ANOVA, MANOVA	UK	Respondente on-line
Castro-González et al. (2019)	2	252	126	2	AFC	Espanha	Consumidores
Gulliford et al. (2019)	6+29	311	8,9	6+29	ANOVA	UK	Adultos
Qin et al. (2019)	9	487	54,1	9	AFE, AFC	China	Supervisores e empregados
Bai et al. (2020)	60	292(1), 167(2) 155(3)	4,9	15	AFE, AFC	USA; China	Estudantes e gestores
Bernabe-Valero et al. (2020)	20	302	15,1	20	AFC	USA	Adultos

Continua

Tabela 3. Itens, amostra e medidas em escalas relacionadas a virtudes morais em nível individual (Continuação).

Artigos	Itens iniciais (A)	Amostra (B)	Proporção (B/A)	Itens finais	Análises estatísticas	País	Respondentes
Colombo et al. (2021)	20	60(1), 301(2), 347(3), 431(4)	3	20	-	Holanda	Universitários
Hudecek et al. (2020)	6	508(1) 1.599(2)	84,7	6	AFC	Alemanha; UK	Adultos
Jiao et al. (2020)	55	350	6,4	53	AFE, AFC	China	Adultos
Lasota et al. (2020)	25	214	8,6	25	SEM	Polônia	Estudantes e empregados
Mansur et al. (2020)	10	202	20,2	9	AFE, AFC	Não contém	Adultos
Shahab e Adil (2020)	24	250(1) 268(2)	10,4	24	AFE, AFC	Paquistão	Universitários
Kim et al. (2021)	60	252(1), 204(2), 343(3), 567(4)	4,2	30	AFE, AFC	USA	Estudantes-pais; adultos

Nota. Análise fatorial exploratória (AFE), análise fatorial confirmatória (AFC), modelagem de equações estruturais (SEM), análise univariada da covariância (ANOVA), análise multivariada da covariância (MANOVA).

Apoiando-se em conceitos aristotélicos e confucianos para desenvolver o Questionário de Liderança Virtuosa, Wang e Hackett (2016) partem de seis virtudes – coragem, prudência, justiça, temperança, humanidade e confiabilidade e, pela análise fatorial, chegam a cinco fatores: coragem (4), temperança (4), justiça (3), prudência (4) e humanidade (3).

Na Escala de Forças do Caráter da Liderança, Thun e Kelloway (2011) encontram os fatores humanidade (4 itens), sabedoria (5) e temperança (5), enquanto Seijts et al. (2015) discutem o caráter como uma amálgama de virtudes, traços de personalidade e valores, descrevendo 11 elementos do caráter e sua importância para a liderança. Por fim, Mansur et al. (2020) sugerem que a coragem moral contribui para a liderança ética e o comportamento cidadão em grupo.

Outras evidências do papel das virtudes morais aparecem nos seguintes temas: relações entre comprador-vendedor (Donada, Mothe, Nogatchewsky, & Ribeiro, 2019); líder-liderado (Qin et al., 2019); gerentes-vendedores (Shanahan & Hopkins, 2019); caráter de profissionais (Arthur et al., 2021); e consumo responsável (Song & Kim, 2018).

Embora elaboradas com rigor estatístico, escalas de liderança são específicas para esse papel. Além disso, são elaboradas a partir de contextos culturais, morais e políticos específicos, o que requer reelaboração para outros contextos organizacionais, inseridos na cultura de uma comunidade, de forma a acolher as particularidades em termos de virtudes morais e da noção de florescimento humano.

Considerando as aplicações do modelo de forças do caráter de Peterson e Seligman (2004), alguns estudos empregam parcial ou integralmente os itens das forças do caráter: (a) Park e Peterson (2006) abordam a competência moral como bom caráter, utilizando 198 itens dentre os 240 do modelo. Sua amostra, porém, é de 250 estudantes adolescentes, fazendo com que a proporção item-amostra seja inferior ao indicado estatisticamente. Aplicando a análise fatorial exploratória (AFE), chegam a quatro fatores: temperança (4), intelectual (6), teológico (10), e outras forças (4); (b) Song e Kim (2018) abordam nove virtudes do modelo para verificar como traços positivos dos consumidores explicam seu consumo responsável; e (c) Arthur et al. (2021) abordam a autopercepção de profissionais sobre as virtudes mais importantes do modelo. Embora haja diferenças e similaridades entre virtudes morais e forças do caráter (Alzola, 2015), os caminhos para o seu entendimento no âmbito das organizações passam por aprofundamento teórico e estratégias de pesquisa que permitam alcançar mais que um 'retrato' instantâneo sobre virtudes, pois elas são cultivadas ao longo da vida.

Discussão

A virtude é um conceito de raiz filosófica e é considerada na tradição da ética das virtudes como o meio termo entre dois vícios: a sua falta, de um lado, e o seu excesso, do outro (Aristóteles, 2009). Nesse sentido, o agente virtuoso está em constante reflexão sobre sua conduta, seus erros e acertos, buscando nortear-se em vistas a um bem, sendo sua autoeducação ou autoaperfeiçoamento um elemento-chave. Por isso, destaca-se a importância do contexto, da ação dentro de uma perspectiva maior, na trajetória de vida. Muitas vezes é depois de cometidos

alguns ou vários erros que se aprendem as virtudes, a exemplo do perdão de si mesmo (Kim et al., 2021). Nesse sentido, caberia um arcabouço ético compreensivo, capaz de considerar aspectos negativos e positivos do caráter, erros e acertos, vícios e virtudes, como parece ser o caso da ética das virtudes.

Optar por abordar somente uma virtude, como estudos recentes têm feito, seria uma maneira de alcançar um entendimento mais detalhado de seus multicomponentes. Por exemplo, os fatores emergentes indicados a partir das AFEs representam uma coletânea de percepções de virtudes ou traços do caráter, muito embora resultem da operacionalização a partir de diferentes áreas e pressupostos éticos. Alguns fatores aparecem mais de uma vez. É o caso de temperança (Park & Peterson, 2006; Riggio et al., 2010; Thun & Kelloway, 2011; Wang & Hackett, 2016), justiça (Beekun et al., 2005; Riggio et al., 2010; Wang & Hackett, 2016) e desenvoltura (Cawley, Martin, & Johnson, 2000; Yang, Stoeber & Wang, 2015; Dawson, 2018). A virtude da prudência é encontrada nos trabalhos de Riggio et al. (2010) e Wang e Hackett (2016), enquanto Sarros et al. (2006) e Thun e Kelloway (2011) definem o fator como sabedoria.

Por outro lado, seria uma limitação não considerar, por exemplo, o papel da *phronesis* vinculada às virtudes morais (Ames et al., 2020; Bachmann et al., 2017). A unidade das virtudes reconhece a conexão entre elas, ou seja, que para ser virtuoso alguém expressa mais que uma virtude – por exemplo: honestidade e justiça, para comunicar da melhor forma possível; coragem e prudência, para tomar boas decisões frente aos riscos do ambiente.

Considerando os pressupostos da participação da prudência em cada virtude e da unidade das virtudes (Sison & Ferrero, 2015), percebe-se que a maioria dos artigos não considera tais pressupostos no desenvolvimento ou uso de escalas. Entre as poucas exceções, há a tentativa de Riggio et al. (2010). Alguns trabalhos se apoiam em autores da ética das virtudes – como em Aristóteles (2009), MacIntyre (2007) e Sison e Ferrero (2015) – enquanto outros a articulam à psicologia positiva (ex.: Arthur et al., 2021; Donada et al., 2019; Shahab & Adil, 2020).

Quais estratégias de pesquisa seriam possíveis, considerando a necessidade de maior desenvolvimento teórico sobre virtudes em administração? Baseando-se nessa pergunta, é possível retomar alguns aspectos teórico-metodológicos para reunir sugestões a estudos futuros.

SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS

Do ponto de vista teórico-metodológico, quatro pontos cabem ser mencionados: aprendizagem de virtudes,

sua presença em diferentes papéis sociais, dualidade subjetivo-objetivo e julgamento-ação. O primeiro deles é que o cultivo e a aprendizagem das virtudes se dão ao longo da vida, com a experiência (Sison & Ferrero, 2015). Métodos que pontualmente consultam respondentes em um momento específico, sem uma análise contextualizada em suas trajetórias de vida, não conseguem acessar o contexto e a circunstância de ação, algo considerado na tradição da ética das virtudes (Kinghorn, 2017). Cabe ainda levar em conta a idade ou tempo de experiência dos pesquisados, o que pode fazer a diferença na maturidade moral.

O segundo ponto está atrelado ao primeiro, pois remete à reflexão de alguém sobre a sua vida como um todo, o que envolve considerar em pesquisas não somente o trabalho no âmbito profissional, mas a harmonia entre os diferentes papéis sociais (Sison et al., 2018). O terceiro ponto se refere à dualidade subjetivo-objetivo relacionada ao conceito de virtude, algo que precisa ser considerado pelas abordagens focadas em comportamentos observáveis, ou no uso de escalas de percepção sobre virtudes. Tal dualidade é importante porque uma virtude moral expressa uma harmonia entre subjetivo-objetivo, isto é, entre vontade e ação, algo complexo de se acessar por escalas e medidas. Finalmente, o quarto ponto levanta a questão da lacuna julgamento-ação que separa o momento de responder a um teste/escala, sobre uma dada questão hipotética, da vivência real de uma questão ética. Acessar as virtudes a partir da trajetória de vida de alguém poderia encontrar evidências fidedignas à experiência do participante.

Diante disso, algumas estratégias de pesquisa interpretativas e de abordagens qualitativas poderiam alcançar um conhecimento mais aprofundado sobre as virtudes em um contexto nacional e organizacional específico, considerando os pressupostos da unidade das virtudes e do papel crucial da *phronesis* (Sison & Ferrero, 2015; Zyl, 2019). Podem-se cogitar possíveis contribuições da história oral, de abordagens narrativas, estudo de caso, etnografia e fenomenologia. Estratégias exploratórias geralmente antecedem abordagens quantitativas, de modo a prover conhecimento para futuros estudos utilizando escalas, como a Etapa 1, sugerida na Figura 2.

A revisão de trabalhos que buscam mensurar virtudes requer uma discussão metodológica e teórica. Quanto ao método, essa discussão questiona por que as pesquisas buscam mensurar virtudes, as limitações e possibilidades a partir dos artigos revisados, e busca se inserir nas discussões sobre quais métodos podem ser considerados para estudos empíricos de ética das virtudes. A partir disso, sugerem-se possíveis procedimentos em estudos futuros, como pontuado na Figura 2.

Etapas	Sugestões e recomendações
1. Estudos teóricos ou teórico-empíricos de características exploratórias e qualitativas	Revisão da literatura sobre uma virtude e sua relação com a <i>phronesis</i> (busca por clareza e aprofundamento conceitual). Revisão dos pressupostos da abordagem ética escolhida. Opção por abordagens qualitativas para acessar narrativas dos participantes: etnografia, história oral, fenomenologia, entre outros. Consideração dos aspectos culturais e contextuais dos participantes do estudo.
2. Estudos exploratórios quantitativos que buscam desenvolver escalas de percepção de virtudes	Geração de um <i>pool</i> de itens sobre 'percepções de virtude', considerando a revisão da literatura e evidências encontradas na Etapa 1. Considerar, para a geração de itens, os múltiplos componentes de virtudes: intelectual, motivacional, emocional e comportamental. Ex.: "É corajoso(a) nos diferentes papéis assumidos na comunidade". Revisão dos itens com especialistas em virtudes morais. Realização de pré-testes com uma amostra dos respondentes em foco. Consideração de itens que expressem o contrário da virtude (vício). Aplicação e análise dos dados por AFE, além de outros critérios estatísticos, atentando para a proporção amostra-item. Análise de fatores emergentes à luz dos pressupostos da abordagem ética escolhida.

Figura 2. Sugestões de etapas futuras nos estudos sobre virtudes morais.

Entendem-se as Etapas 1 e 2 como um percurso para os estudos sobre virtudes morais. A Etapa 2 segue diretrizes básicas para o desenvolvimento de escalas, como propostas por [DeVellis \(2016\)](#).

Diante de preocupações sobre a instrumentalização do construto para a melhoria da performance ou produtividade, estudos futuros podem abordar a sua contribuição para o florescimento humano e o relacionamento interpessoal. A percepção de virtudes, por sua vez, pode permitir entender como as pessoas associam tais atributos a outras questões organizacionais, como liderança, tomada de decisão ou cultura organizacional. Do ponto de vista teórico, permanece a discussão sobre as contribuições do uso de escalas para a expansão ou aprofundamento do entendimento que se tem sobre as virtudes morais no ambiente organizacional e de negócios, tendo em mente os pressupostos e elementos da tradição da ética das virtudes como arcabouço para o estudo da ética em administração.

Dentre as limitações de pesquisa, optou-se por analisar escalas de virtude morais no âmbito individual. Portanto, as escalas de virtuosidade (âmbito organizacional) podem ser revisadas em estudos futuros. Na busca por artigos, o estudo limitou-se aos termos como ética das virtudes e virtudes morais. Assim, estudos posteriores podem buscar por uma virtude específica. No relato desta pesquisa não se descreveu como se fizeram validações convergentes e discriminantes em relação a outros conceitos, e procurou-se fazer uma análise geral à luz da ética das virtudes, restringindo-se a discutir alguns de seus pressupostos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo buscou analisar como as escalas sobre virtudes morais são construídas e mensuradas em estudos

associados à ética das virtudes em administração, a partir de uma revisão sistemática de artigos. Buscando-se em cinco bases de dados, foram selecionados 37 artigos, publicados em 21 *journals* das áreas de ética empresarial em sua maioria, que desenvolvem ou aplicam escalas relacionadas à percepção de virtudes morais em âmbito individual, dos quais 19 abrangem virtudes morais múltiplas e 18 buscam por uma virtude moral específica.

Apoiando-se em pressupostos da ética das virtudes aristotélico-tomista e em recomendações estatísticas para o desenvolvimento e aplicação de escalas, este estudo analisou a sua construção, apresentando números sobre a geração de itens antes e depois de análises fatoriais, a proporção de respondentes por itens (amostra-item), o perfil dos respondentes, o contexto de pesquisa ilustrativo de 15 países, bem como os tipos de análises estatísticas empregadas (análises fatoriais exploratórias e confirmatórias e fatores emergentes, modelagem de equações estruturais, Manova, entre outras).

Os estudos selecionados ilustram áreas do campo de administração relacionadas ao tema das virtudes, como liderança, relação gerentes-colaboradores, consumo responsável, entre outros campos. Uma parcela dos respondentes é público universitário, o que demanda novos estudos para acesso aos profissionais atuantes na área. Abordaram-se virtudes como coragem, gratidão, humildade, integridade, perdão, respeito, resiliência e temperança.

Os resultados foram discutidos teórica e metodologicamente, considerando o uso de escalas em relação ao aprofundamento conceitual da área e levando-se em conta os pressupostos da particularidade contextual, da unidade das virtudes e de sua interconexão com a *phronesis* (sabedoria prática). Aprendizagem, presença em diversos papéis e dualidade julgamento-ação também foram

discutidos para elucidar implicações teóricas e práticas de algumas limitações encontradas no aprofundamento e na operacionalização conceitual.

Isso permitiu sugerir procedimentos para estudos futuros sobre virtudes morais, organizados em etapas sucessivas, de modo a articular estudos exploratórios qualitativos, inicialmente, para alcançar-se clareza conceitual, dados do contexto e dos participantes em foco, bem como recomendações para o desenvolvimento de escalas de percepção de virtudes como um passo subsequente: maiores conjuntos de itens, melhor proporção item-amostra no

acesso ao campo, validação com especialistas e potenciais respondentes e realização de pré-testes.

Os aprofundamentos conceituais dispõem de tradições ocidentais e orientais para a ética das virtudes, mas é necessário refletir sobre as razões de se tentar mensurar virtudes no campo da administração. Um caminho alternativo pode ser a análise e a identificação de aspectos organizacionais que contribuam para que as pessoas cultivem virtudes, como as práticas e instituições, a cultura organizacional e funções administrativas.

REFERÊNCIAS

- Aguirre-Y-Luker, G.; Hyman, M., & Shanahan, K. (2017). Measuring systems of virtues development. In A. Sison, G. Beabout, & I. Ferrero (Eds.), *Handbook of virtues ethics in business and management*. Netherlands: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-6510-8>
- Alzola, M. (2015, July). Virtuous persons and virtuous actions in business ethics and organizational research. *Business Ethics Quarterly*, 25 (3), 287-318. <https://doi.org/10.1017/beq.2015.24>
- Alzola, M. (2017). Virtues and their explanatory and predictive power in the workplace. In A. Sison, G. Beabout, & I. Ferrero (Eds.), *Handbook of virtues ethics in business and management*. Netherlands: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-6510-8>
- Alzola, M., Hennig, A., & Homar, E. (2020). Thematic symposium editorial: Virtue ethics between east and west. *Journal of Business Ethics*, 165, 177-189. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04317-2>
- Ames, M. C. F. D. C., & Serafim, M. C. (2019). Teaching-learning practical wisdom (phronesis) in Administration: A Systematic Review. *Revista de Administração Contemporânea*, 23(4), 564-586. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2019180301>
- Ames, M. C. F. D. C., Serafim, M. C., & Zappellini, M. B. (2020). Phronesis in administration and organizations: a literature review and future research agenda. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 29(S1), 65-83. <https://doi.org/10.1111/beer.12296>
- Anscombe, G. E. M. (1958). Modern moral Philosophy. *Philosophy*, 33(124), 1-19. <https://doi.org/10.1017/S0031819100037943>
- Aristóteles. (2009). *Ética a Nicômaco*. (A. C. Caieiro, Trad.). São Paulo, SP: Atlas.
- Arthur, J., Earl, S. R., Thompson, A. P., & Ward, J. W. (2021). The value of character-based judgement in the professional domain. *Journal of Business Ethics*, 169, 293-308. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04269-7>
- Bachmann, C., Habisch, A., & Dierksmeier, C. (2017). Practical wisdom: Management's no longer forgotten virtue. *Journal of Business Ethics*, 153, 147-165. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3417-y>
- Bai, F., Ho, G. C. C., & Yan, J. (2020). Does Virtue lead to status? Testing the moral virtue theory of status attainment. *Journal of Personality & Social Psychology*, 118(3), 501-531. <http://doi.org/10.0.4.13/pspi0000192>
- Beadle, R., Sison, A. J. G., & Fontrodona, J. (2015). Introduction-virtue and virtuousness: when will the twain ever meet? *Business Ethics: A European Review*, 24(S2), S67-S77. <https://doi.org/10.1111/beer.12098>
- Beekun, R. I., Westerman, J., & Barghouti, J. (2005). Utility of ethical frameworks in determining behavioral intention: A comparison of the US and Russia. *Journal of Business Ethics*, 61(3), 235-247. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-4772-2>
- Bernabe-Valero, G., Blasco-Magraner, J. S., & García-March, M. R. (2020). Gratitude questionnaire-20 Items (G20): A cross-cultural, psychometric and crowdsourcing analysis. *Frontiers in Psychology*, 11(December), 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.626330>
- Beugré, C. D. (2012). Development and validation of a deontic justice scale. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(9), 2163-2190. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00935.x>
- Cameron, K., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 1-14. <https://doi.org/10.1177/0002764203260209>
- Castro-González, S., Bande, B., Fernández-Ferrín, P., & Kimura, T. (2019). Corporate social responsibility and consumer advocacy behaviors: The importance of emotions and moral virtues. *Journal of Cleaner Production*, 231, 846-855. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.05.238>

- Cawley, M. J., Martin, J. E., & Johnson, J. A. (2000). A virtues approach to personality. *Personality and Individual Differences*, 28(5), 997-1013. [https://doi.org/10.1016/s0191-8869\(99\)00207-x](https://doi.org/10.1016/s0191-8869(99)00207-x)
- Colombo, M., Strangmann, K., Houkes, L., Kostadinova, Z., & Brandt, M. J. (2021). Intellectually Humble, but Prejudiced People. A Paradox of Intellectual Virtue. *Review of Philosophy and Psychology*, 12, 353-371. <https://doi.org/10.1007/s13164-020-00496-4>
- Dawson, D. (2018). Measuring Individuals' Virtues in Business. *Journal of Business Ethics*, 147(4), 793-805. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3505-7>
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications*. (4th ed). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Diessner, R., Iyer, R., Smith, M. M., & Haidt, J. (2013). Who engages with moral beauty? *Journal of Moral Education*, 42(2), 139-163. <http://dx.doi.org/10.1080/03057240.2013.785941>
- Donada, C., Mothe, C., Nogatchewsky, G., & Ribeiro, G. C. de. (2019). The Respective effects of virtues and inter-organizational management control systems on relationship quality and performance: Virtues Win. *Journal of Business Ethics*, 154(1), 211-228. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3418-x>
- Fávero, L. P. L., Belfiore, P. P., Silva, F. L. & Chan, B. L. (2009) *Análise de dados: Modelagem multivariada para tomada de decisões*. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier.
- Ferrero, I., & Sison, A. (2014). A quantitative analysis of authors, schools and themes in virtue ethics articles in business ethics and management journals (1980-2011). *Business ethics: A European Review*, 23(4), 375-400. <https://doi.org/10.1111/beer.12057>
- Ferrero, I. Prefácio. In M. C. Serafim (Org.). (2020). *Virtudes e dilemas morais na Administração*. (pp. 9-14). Florianópolis: Admethics.
- Foot, P. (1967). The problem of abortion and the doctrine of double effect. *Oxford Reviews*, 5, 5-15. Retrieved from <https://spot.colorado.edu/~heathwoo/phil3100.SP09/foot.pdf>
- Gomide, S. Jr., Vieira, L. E., & Oliveira, A. F. (2016). Percepção de virtudes morais organizacionais: Evidências de validade de um instrumento de medida para o contexto brasileiro. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16(3), 298-307. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2016.3.10417>
- Gulliford, L., Morgan, B., Hemming, E., & Abbott, J. (2019). Gratitude, self-monitoring and social intelligence: A prosocial relationship? *Current Psychology*, 38(4), 1021-1032. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00330-w>
- Grappi, S., Romani, S., & Bagozzi, R. P. (2013). Consumer response to corporate irresponsible behavior: Moral emotions and virtues. *Journal of Business Research*, 66(10), 1814-1821. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.02.002>
- Hair, J., Jr., Babin, B., Money, A., & Samouel, P. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em Administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Hair, J., Jr., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tathan, R. (2009) *Análise multivariada de dados*. (6th ed.). Porto Alegre, RS: Bookman.
- Hartmann, E. M. (2020). *Arriving where we started: Aristotle and business ethics* (E-book, Vol. 51). Cham: Switzerland: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-44089-3>
- Hudecek, M. F. C., Blabst, N., Morgan, B., & Lermer, E. (2020). Measuring gratitude in Germany: Validation study of the German version of the Gratitude Questionnaire-Six Item Form (GQ-6-G) and the Multi-Component Gratitude Measure (MCGM-G). *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590108>
- Huhtala, M., Kangas, M., Kaptein, M., & Feldt, T. (2018). The shortened Corporate Ethical Virtues scale: Measurement invariance and mean differences across two occupational groups. *Business Ethics: A European Review*, 27(3), 238-247. <https://doi.org/10.1111/beer.12184>
- Hühn, M. P., Habish, A., Hartmann, E. M., & Sison, A. J. G. (2020). Practicing management wisely. *Business Ethics: A European Review*, 29(S1), 1-5. <https://doi.org/10.1111/beer.12321>
- Jiao, L., Yang, Y., Guo, Z., Xu, Y., Zhang, H., & Jiang, J. (2020). Development and validation of the good and evil character traits (GECT) scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 62(2), 276-287. <https://doi.org/10.1111/sjop.12696>
- Kim, J. J., Volk, F., & Enright, R. D. (2021). Validating the Enright Self-Forgiveness Inventory (ESFI). *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01248-4>
- Kinghorn, W. (2017). The politics of virtue: An Aristotelian-Thomistic engagement with the VIA classification of character strengths. *The Journal of Positive Psychology*, 12(5), 436-446. <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1228009>
- Koçyiğit, M., & Karadağ, E. (2016). Developing an ethical tendencies scale based on the theories of ethics. *Turkish Journal of Business Ethics*, 9(2), 297-307. <https://doi.org/10.12711/TJBE.2016.9.0016>
- Lasota, A., Tomaszek, K., & Bosacki, S. (2020). How to become more grateful? The mediating role of resilience between empathy and gratitude. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01178-1>
- Libby, T., & Thorne, L. (2007). The development of a measure of auditors' virtue. *Journal of Business Ethics*, 71(1), 89-99. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9127-0>
- Macintyre, A. (2007). *After virtue: A study in moral theory* (3rd ed.). Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press.
- Manly, T. S., Leonard, L. N. K., & Riemenschneider, C. K. (2015). Academic integrity in the information age: Virtues of respect and responsibility. *Journal of Business Ethics*, 127(3), 579-590. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2060-8>
- Mansur, J., Sobral, F., & Islam, G. (2020). Leading with moral courage: The interplay of guilt and courage on perceived ethical leadership and group organizational citizenship behaviors. *Business Ethics: A European Review*, 29(3), 587-601. <https://doi.org/10.1111/beer.12270>

- Mendes-Da-Silva, W. (2019). Contribuições e limitações de revisões narrativas e revisões sistemáticas na área de negócios. *Revista de Administração Contemporânea*, 23(2), <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2019190094>
- Meyer, M. (2018). The evolution and challenges of the concept of organizational virtuousness in positive organizational scholarship. *Journal of Business Ethics*, 153, 245-264. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3388-z>
- Moberg, D. J. (1999). The big five and organizational virtue. *Business Ethics Quarterly*, 9(2), 245-272. <https://doi.org/10.2307/3857474>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA Statement. *Annals of Internal Medicine*, 151(4), 264-269. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Moore, G. (2017). *Virtue at work: Ethics for individuals, managers, and organizations*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Morales-Sánchez, R., & Cabello-Medina, C. (2013). The role of four moral competencies in Ethical Decision-making. *Journal of Business Ethics*, 116(4), 717-734. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1817-9>
- Morgan, B., Gulliford, L., & Kristjánsson, K. (2017). A new approach to measuring moral virtues: The Multi-Component Gratitude Measure. *Personality and Individual Differences*, 107(1), 179-189. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.11.044>
- Murphy, P. (1999). Character and Virtue Ethics in International Marketing: An agenda for managers, researchers and educators. *Journal of Business Ethics*, 18(1), 107-124. <https://doi.org/10.1023/A:1006072413165>
- Newstead, T. Macklin, R., Dawkins, S., & Martin, A. (2018). What is virtue? Advancing the conceptualization of virtue to inform positive organizational inquiry. *Academy of Management Perspectives*, 32(4), 443-457. <https://doi.org/10.5465/amp.2016.0162>
- Park, N., & Peterson, C. (2006). Moral competence and character strengths among adolescents: The development and validation of the values in action inventory of strengths for youth. *Journal of Adolescence*, 29(6), 891-909. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2006.04.011>
- Peterson, C., & Seligman, M. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York, NY: Oxford University Press.
- Qin, X., Liu, X., Brown, J. A., Zheng, X., & Owens, B. P. (2019). Humility harmonized? Exploring whether and how leader and employee humility (in)congruence influences employee citizenship and deviance behaviors. *Journal of Business Ethics*, 170, 147-165. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04250-4>
- Racelis, A. D. (2013). Developing a virtue ethics scale: Exploratory survey of Philippine managers. *Asian Journal of Business & Accounting*, 6(1), 15-37. Retrieved from <https://ajba.um.edu.my/article/view/2664>
- Racelis, A. D. (2014). Examining the global financial crisis from a virtue theory lens. *Asia-Pacific Social Science Review*, 14(2), 23-38. Retrieved from https://www.academia.edu/10525406/Examining_the_Global_Financial_Crisis_from_a_Virtue_Theory_Lens
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2015). As virtudes nas organizações. *Análise Psicológica*, 4(33), 349-359. <https://doi.org/10.14417/ap.1022>
- Riggio, R., Zhu, W., Reina, C., & Maroosis, J. (2010). Virtue-Based Measurement of Ethical Leadership: The Leadership Virtues Questionnaire. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(4), 235-250. <https://doi.org/10.1037/a0022286>
- Robson, A. (2015). Constancy and integrity: (un)measurable virtues? *Business Ethics: A European Review*, 24(S2), S115-S129. <https://doi.org/10.1111/beer.12103>
- Sanz, P., & Fontrodona, J. (2019). Moderation as a Moral Competence: Integrating Perspectives for a Better Understanding of Temperance in the Workplace. *Journal of Business Ethics*, 155, 981-994. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3899-x>
- Sarros, J., Cooper, B. & Hartigan, A. (2006). Leadership and Character. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(8), 682-699. <https://doi.org/10.1108/01437730610709291>
- Seijts, G., Gandz, J., Crossan, M., & Reno, M. (2015). Character matters: character dimensions' impact on leader performance and outcomes. *Organizational Dynamics*, 44(1), 65-74. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2014.11.008>
- Shahab, S. O., & Adil, A. (2020). Development and validation of Temperance Scale in Pakistan. *PsyCh Journal*, 9(6), 911-923. <https://doi.org/10.1002/pchj.394>
- Shanahan, K. J., & Hyman, M. R. (2003). The Development of a Virtue Ethics Scale. *Journal of Business Ethics*, 42(2), 197-208. <https://doi.org/10.1023/A:1021914218659>
- Shanahan, K. J., & Hopkins, C. D. (2019). Level of Agreement Between Sales Managers and Salespeople on the Need for Internal Virtue Ethics and a Direct Path from Satisfaction with Manager to Turnover Intent. *Journal of Business Ethics*, 159(3), 837-848. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3813-6>
- Sison, A. J. G., & Ferrero, I. (2015). How different is neo-Aristotelian virtue from positive organizational virtuousness? *Business Ethics: A European Review*, 24(S2), S78-S98. <https://doi.org/10.1111/beer.12099>
- Sison, A. J. G., Beabout, G. R., & Ferrero, I. (Eds.). (2017). *Handbook of virtue ethics in business and management*. Dordrecht, the Netherlands: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-6510-8>
- Sison, A. J. G., Ferrero, I., & Guitián, G. (Eds.). (2018). *Business ethics: A virtue ethics and common good approach*. New York, NY: Routledge.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>


- Snow, N. E., Wright, J. C., & Warren, M. T. (2020). Virtue Measurement: Theory and Applications. *Ethical Theory and Moral Practice*, 23, 277–293. <https://doi.org/10.1007/s10677-019-10050-6>
- Sobral, F., & Furtado, L. (2019). A liderança pós-heroica: Tendências atuais e desafios para o ensino de liderança. *Revista de Administração de Empresas*, 59(3), 209-214. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020190306>
- Solomon, R. (1992). Corporate roles, personal virtues: An Aristotelean approach to business ethics. *Business Ethics Quarterly*, 2(3), 317-339. <https://doi.org/10.2307/3857536>
- Solomon, R. (1999). *A better way to think about business: how personal integrity leads to corporate success*. New York, NY: Oxford University Press.
- Song, S. Y., & Kim, Y. K. (2018). Theory of Virtue ethics: Do consumers' good traits predict their socially responsible consumption? *Journal of Business Ethics*, 152(4), 1159–1175. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3331-3>
- Stoeber, J., & Yang, H. F. (2016). Moral perfectionism and moral values, virtues, and judgments: Further investigations. *Personality and Individual Differences*, 88(1), 6-11. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.08.031>
- Thun, B., & Kelloway, E. K. (2011). Virtuous leaders: Assessing character strengths in the workplace. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(3), 270-283. <https://doi.org/10.1002/cjas.216>
- Wang, G., & Hackett, R. D. (2016). Conceptualization and measurement of virtuous leadership: Doing well by doing good. *Journal of Business Ethics*, 137(2), 321-345. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2560-1>
- Yang, H., Stoeber, J., Wang, Y. (2015). Moral perfectionism and moral values, virtues, and judgments: a preliminary investigation. *Personality and Individual Differences*, 75, 229-233. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.11.040>
- Zyl, L. van. (2019). *Virtue ethics: A contemporary Introduction*. New York, NY: Routledge.

Autoria

Maria Clara Figueiredo Dalla Costa Ames*

Universidade do Estado de Santa Catarina, Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas
Avenida Madre Benvenuta, n. 2037, Itacorubi, 88035-001, Florianópolis, SC, Brasil

E-mail: mariaclaraames@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-0444-8764>

Maurício C. Serafim

Universidade do Estado de Santa Catarina, Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas
Avenida Madre Benvenuta, n. 2037, Itacorubi, 88035-001, Florianópolis, SC, Brasil


E-mail: serafim.esag@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-4852-5119>

Felipe Flôres Martins

Universidade do Estado de Santa Catarina, Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas
Avenida Madre Benvenuta, n. 2037, Itacorubi, 88035-001, Florianópolis, SC, Brasil

E-mail: martins.felipef@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-2987-5479>

* Autora Correspondente

Financiamento

Os autores agradecem o Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CHSSA, Processo nr. 445434/2015-5) pelo suporte financeiro ao projeto de pesquisa, a partir do qual o presente estudo foi desenvolvido.

Conflito de Interesses

Os autores informaram que não há conflito de interesses.

Verificação de Plágio

A RAC mantém a prática de submeter todos os documentos aprovados para publicação à verificação de plágio, mediante o emprego de ferramentas específicas, e.g.: iThenticate.

Direitos Autorais

A RAC detém os direitos autorais deste conteúdo.

Contribuições dos Autores

1ª autora: conceituação (liderança); curadoria de dados (liderança); análise formal (liderança); investigação (igual); metodologia (liderança); recursos (igual); software (igual); supervisão (igual); validação (igual); escrita - rascunho original (igual); escrita - revisão e edição (igual).

2º autor: conceituação (suporte); curadoria de dados (suporte); análise formal (suporte); investigação (suporte); metodologia (suporte); administração de projeto (suporte); supervisão (suporte); validação (igual); escrita - rascunho original (suporte); escrita - revisão e edição (igual).

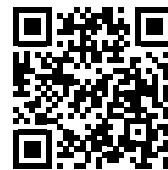
3º autor: conceituação (suporte); análise formal (suporte); investigação (suporte); metodologia (suporte); validação (suporte); escrita - rascunho original (igual); escrita - revisão e edição (suporte).

Método de Revisão por Pares

Este conteúdo foi avaliado utilizando o processo de revisão por pares duplo-cego (*double-blind peer-review*). A divulgação das informações dos pareceristas constantes na primeira página e do Relatório de Revisão por Pares (Peer Review Report) é feita somente após a conclusão do processo avaliativo, e com o consentimento voluntário dos respectivos pareceristas e autores.

Disponibilidade dos Dados

Os autores afirmam que todos os dados utilizados na pesquisa foram disponibilizados publicamente, e podem ser acessados por meio da plataforma Harvard Dataverse:



Ames, Maria Clara Figueiredo Dalla Costa; Serafim, Maurício C.; Martins, Felipe Flôres, 2021, "Replication Data for "Analysis of scales and measures of moral virtues: A systematic review" published by RAC - Revista de Administração Contemporânea", Harvard Dataverse, V1. <https://doi.org/10.7910/DVN/NGOPMM>

A RAC incentiva o compartilhamento de dados mas, por observância a ditames éticos, não demanda a divulgação de qualquer meio de identificação de sujeitos de pesquisa, preservando a privacidade dos sujeitos de pesquisa. A prática de *open data* é viabilizar a reproducibilidade de resultados, e assegurar a irrestrita transparência dos resultados da pesquisa publicada, sem que seja demandada a identidade de sujeitos de pesquisa.

A RAC é membro e subscreve os princípios do COPE - Comitê de Ética em Publicações

