

COMPORTAMENTO DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL: UM PANORAMA DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA NACIONAL NO PERÍODO DE 2001 A 2012

VÍVIAN FLORES COSTA

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria
vivianfc_06@hotmail.com

VANIA DE FÁTIMA BARROS ESTIVALETE

Universidade Federal de Santa Maria
vaniafbe@terra.com.br

TAÍS DE ANDRADE

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria
tais0206@gmail.com

TARÍZI CIOCCARI GOMES

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria
tarizi@hotmail.com

FABRÍCIO DIONES TANSCHKEIT

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria
fabriciotanscheit@gmail.com

COMPORTAMENTO DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL: UM PANORAMA DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA NACIONAL NO PERÍODO DE 2001 A 2012

INTRODUÇÃO

A conjuntura atual vivida pelas organizações é permeada por grandes desafios para pesquisadores e gestores, entre os quais impera a necessidade de compreender o comportamento humano, no que tange as ações e atitudes dos indivíduos e grupos no ambiente laboral (LIMONGI-FRANÇA, 2005). Diante disso, Mackenzie, Podsakoff e Podsakoff (2011) destacam a precisão de se explorar, principalmente, aqueles comportamentos espontâneos e cooperativos dos membros das organizações, os Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO), visto que esses atos podem ser eficazes e essenciais para a obtenção de vantagem competitiva.

Os estudos que embasaram a noção de cidadania organizacional iniciaram-se na década de 1930, destacando-se as contribuições de Barnard (1938) a respeito da importância de esforços cooperativos para o funcionamento organizacional. Em seguida, Katz e Kahn (1974) retomam os conceitos apresentados por Barnard (1938) e discutem a sua importância para a sobrevivência organizacional. A partir dessas abordagens, o interesse pelos atos de cidadania nas organizações cresceu, residindo, principalmente, na premissa de que favorecem a eficácia organizacional.

Assim, percebe-se que, na última década, os número de estudos a respeito do tema cresceu (PODSAKOFF *et al.*, 2000), principalmente em âmbito internacional, evidenciando que esse é um dos comportamentos extra papéis mais notório. Frente à relevância que a temática tem conquistado no campo das investigações em organizações, evidencia-se uma pergunta que fundamenta as linhas mestras deste estudo: “*Como está caracterizada a produção científica sobre o tema Comportamento de Cidadania Organizacional no contexto brasileiro?*”.

Com base nesse problema, este estudo bibliométrico se propõe a apresentar uma caracterização das pesquisas nacionais sobre o tema Comportamento de Cidadania Organizacional, a partir da análise dos artigos publicados nos últimos 12 anos, compreendendo o período de 2001 a 2012, nos principais eventos e periódicos nacionais da área de Administração.

Deadrick e Gibson (2009) afirmam que a análise de publicações em periódicos relacionados é uma forma essencial de ponderar o desenvolvimento de um campo. Ainda, identificou-se que em âmbito nacional há um estudo considerando as publicações sobre CCO. Contudo, nesta investigação, os autores focaram-se apenas na análise dos artigos publicados em um único periódico internacional, o *Journal of Applied Psychology* (JAP), durante o período de 1983 a 2008 (VERCHAI; LANER, 2008).

Por fim, destaca-se que a estrutura do trabalho está organizada mais quatro partes, além desta introdução. A próxima seção aborda os pressupostos teóricos relacionados ao tema Comportamento de Cidadania Organizacional. Na seção três é apresentada os aspectos metodológicos adotados para o desenvolvimento desta pesquisa. Na seção quatro são apresentados os resultados alinhados aos objetivos proposto. Por fim, na seção cinco, mencionam-se as principais conclusões do estudo, as limitações e as sugestões para futuros trabalhos.

2 COMPORTAMENTO DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL

Katz e Kahn (1974) identificam três tipos básicos de comportamentos fundamentais para o funcionamento organizacional: ingressar e permanecer no sistema, comportamento fidedigno e comportamento inovador e espontâneo. Nesta concepção, ressaltam que os comportamentos inovadores e espontâneos são necessários para a organização, já que constituem um “desempenho acima dos requisitos de papel para a consecução das funções organizacionais” (KATZ; KAHN, 1974, p. 381) e, segundo os autores, englobam: a) atividades de cooperação com os demais membros da organização: as atividades das organizações são intrinsecamente cooperativas e inter-relacionadas; como em nossa vida habitual; b) ações protetoras ao sistema ou subsistema: ações que visem salvar a vida da organização e o que a ela pertence; c) sugestões criativas para melhoria organizacional: criação de boas ideias para a organização e apresentação à administração; d) autotreinamento para maior responsabilidade organizacional: realização de atividades autoeducativas pelos membros para aprenderem a executar melhor seus próprios serviços e se prepararem para assumir posições mais responsáveis na organização; e e) criação de clima favorável para a organização no ambiente externo.

Estes comportamentos foram intitulados de “Comportamentos de Cidadania Organizacional” por Smith, Organ e Near (1983). Além dessa denominação, a compreensão do construto foi diversificada a vários outros termos empregados para definir conceitos similares, tais como: comportamentos pró-sociais (BRIEF; MOTOWIDLO, 1986); virtude cívica (GRAHAM, 1991); comportamentos extrapapel (PEARCE; GREGERSEN, 1991); e civismo nas organizações (SIQUEIRA, 1995). No entanto, Podsakoff *et al.* (2000; 2009) advertem que na comparação entre esses conceitos teóricos podem existir algumas diferenças importantes, embora não seja incomum ver essas diferenças ignoradas nos estudos. Assim, optou-se neste estudo pelo uso da expressão “Comportamento de Cidadania Organizacional”.

Diante dos diferentes postulados para este campo de estudo, a definição mais amplamente aceitável para o conceito de CCO pertence à Organ (1988) que compreende que a cidadania organizacional está associada a um conjunto de contribuições informais que os participantes de uma organização podem manifestar ou inibir, sem ter que responder a sanções ou objetivos formais. Na visão do referido autor, esses comportamentos individuais e discricionários não podem nem ser impostos como obrigações as funções, nem induzidos pela garantia de uma recompensa formal.

Mais recentemente, Niehoff (2004) comenta que com frequência os CCO estão sendo definidos como condutas desejáveis sociais inerentes. Para o autor, uma série de motivações pode ser identificada como possíveis razões para que os colaboradores demonstrem estes tipos de atos. Como exemplos de CCO, Niehoff (2004) menciona o fornecimento de auxílio aos colegas de trabalho e o repasse de informações para outros setores afetando os resultados do seu trabalho.

Quanto à sua dimensionalidade, evidencia-se que a mais comum é a proposta por autores que avaliam o CCO como um construto multidimensional (ORGAN, 1988; PODSAKOFF *et al.*, 1990; SIQUEIRA, 1995; REGO, 2002; PORTO; TAMAYO, 2003). Podsakoff *et al.* (2000) sintetizou ao afirmar que a cidadania organizacional pode ser analisada à luz de sete grandes dimensões: Comportamentos de ajuda; Desportivismo; Lealdade organizacional; Obediência (conscienciosidade); Iniciativa individual; Virtude cívica; e Autodesenvolvimento.

Ainda, no nível de microanálises do comportamento organizacional, há um considerável conjunto de conhecimentos que buscam elucidar as características

determinantes dos CCO (SIQUEIRA, 1995). De maneira geral, Podsakoff *et al.* (2000) compendiam que os fatores que levam a esta conduta organizacional comumente apontam para: características de personalidade, atitudes, percepções de papel, competências e aptidões, características das tarefas, características organizacionais e comportamentos de liderança.

No âmbito nacional, destacam-se as contribuições de Siqueira (1995, 2003). Em linhas gerais, a autora desenvolveu estudos com a participação de 520 trabalhadores de empresas públicas e particulares de Minas Gerais, na intenção de investigar os vários preditores de comportamento de cidadania organizacional. Seus achados foram sintetizados na proposição em um modelo pós-cognitivo para CCO.

Outro estudo realizado no contexto brasileiro foi o de Tamayo *et al.* (1998), no qual, por meio de uma amostra de 300 colaboradores, os autores examinaram a relação entre as prioridades axiológicas, o tempo de serviço e a cidadania organizacional. Os resultados indicaram que as prioridades ao nível dos valores de autotranscendência, autopromoção, individualismo e coletivismo tiveram influência significativa sobre vários fatores de cidadania organizacional, enquanto o impacto do tempo de serviço foi limitado a dois fatores: clima organizacional externo e proteção ao patrimônio organizacional.

Já, a pesquisa realizada por Porto e Tamayo (2005) demonstrou, conforme os resultados encontrados, que os valores das organizações predizem os CCO. Dessa forma, as organizações ao investir em ações inovadoras na realização do trabalho e na produção, podem contribuir para a cooperação dos colegas de trabalho de forma a atingir as metas exigidas.

Ainda, de acordo com os resultados encontrados no trabalho de Maia *et al.* (2007), os CCO têm motivações de caráter individual e coletivo. Isso é comprovado na medida em que os valores pessoais guiam as condutas e as escolhas dos indivíduos, relacionando-se de forma expressiva com o comportamento de cidadania no ambiente de trabalho. Em outra perspectiva, Maciel *et al.* (2007) buscaram identificar a influência da controladoria na sustentabilidade e instrumentalização de um contexto de cidadania organizacional em uma universidade, a partir da percepção dos atores internos. Dentro do contexto autogerido, a interação da controladoria e da cidadania organizacional demonstrou que a controladoria proporciona formas para a manutenção do processo decisório e sua efetividade pode favorecer a formação de uma cultura de cidadania organizacional, especialmente em um ambiente que prevalece o diálogo e o entendimento dos envolvidos.

Verchai e Laner (2008) analisaram artigos publicados no *Journal of Applied Psychology* sobre o CCO. Pode-se verificar que grande parte dos artigos encontrados demonstra uma forte relação entre os CCO e a justiça organizacional e também, com o desempenho organizacional. Além disso, os estudos sobre o tema estão baseados numa lógica empresarial largamente difundida, fundamentada no “cálculo utilitário de consequências”. Assim, para Verchai e Laner (2008), caso não haja uma reflexão por parte das empresas e dos pesquisadores sobre o papel, as definições e a relevância dos CCO para as pessoas, as empresas e à sociedade, infere-se no risco de utilizar inadequadamente os conceitos ao tentar desenvolver ações voltadas ao aumento da produtividade e da competitividade organizacional.

Destaca-se também, a pesquisa de Hoch e Fossá (2010), que teve o objetivo de compreender a influência do comprometimento afetivo, do envolvimento com o trabalho e da satisfação no trabalho sobre os fatores de comportamento de cidadania organizacional, considerando as questões de gênero. A pesquisa identificou que houve influência das variáveis de natureza afetiva em relação aos CCO.

Por último, mais sem a intenção de reduzir o escopo, pode-se citar o estudo de Almeida e Ferreira (2010), os quais averiguaram o impacto das atitudes frente às mudanças nas organizações nos comportamentos de cidadania. A pesquisa contou com a participação de 304 funcionários provenientes de duas empresas do Rio de Janeiro. Segundo as autoras, as evidências indicam que as atitudes de aceitação às mudanças têm um impacto positivo nos comportamentos de cidadania organizacional e que as atitudes de ceticismo frente às mudanças interferem negativamente nos comportamentos de proteção ao sistema e de criação de clima favorável.

3 MÉTODO DO ESTUDO

No que tange à orientação metodológica adotada, este estudo caracteriza-se como uma pesquisa bibliométrica, que se destina a quantificar, identificar, analisar e descrever uma série de padrões na produção do conhecimento científico de determinado tema (ARAÚJO, 2006), neste caso realizada a partir do levantamento de artigos sobre “Comportamento de Cidadania Organizacional” nos principais eventos brasileiros de Administração e periódicos nacionais da área. Os eventos pesquisados são os da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (ANPAD) e os periódicos são os destaques na área de Administração, segundo indicação em diversos levantamentos (LOIOLA; BASTOS, 2003; TONELLI *et al.*, 2003; DEMO *et al.*, 2011).

Dessa forma, levantaram-se trabalhos publicados no período de 2001 a 2012, nos seguintes anais e periódicos: Encontro da ANPAD (EnANPAD); Encontro de Estudos Organizacionais (ENEO); Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (EnGPR); Encontro de Administração Pública e Governança (EnAPG); Encontro de Estudos em Estratégia (3Es); Revista de Administração Contemporânea (RAC) e RAC-Eletrônica (RAC-@); Revista de Administração de Empresas (RAE); Estudos de Psicologia (Natal); Psicologia Ciência e Profissão; Organizações & Sociedade (O&S); Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP); Revista Psicologia Organizações e Trabalho (rPOT); Revista Eletrônica de Administração da UFRGS (REAd); Revista de Administração Mackenzie (RAM); e, Cadernos da Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (Cadernos EBAPE.BR).

Conforme Estivalette *et al.* (2012) destacaram em sua pesquisa, os periódicos Cadernos EBAPE.BR disponibilizaram seus números eletronicamente a partir do ano de 2003; assim, a análise dessa revista foi realizada a partir deste data. Isso também ocorreu na análise dos artigos do periódico RAC-Eletrônica, que teve seu primeiro número publicado no ano de 2007 e o último em janeiro de 2009. Quanto aos eventos, a primeira edição do EnGPR foi realizada em 2007 e a do 3Es em 2003. Além disso, esses eventos e o ENEO possuem periodicidade bianual, sendo analisados os artigos destes períodos (ESTIVALETE *et al.*, 2012).

Uma vez definidos os eventos e periódicos, partiu-se para a escolha das palavras-chave, que caracterizam um primeiro filtro para a seleção dos artigos. Nesse primeiro estágio, foram selecionados 18 artigos que apresentavam no título, resumo ou no conjunto de palavras-chave, as expressões “*comportamentos de cidadania*”, “*cidadania organizacional*”, “*civismo nas organizações*” ou “*civismo organizacional*”. No segundo estágio, os textos pré-selecionados foram lidos integralmente. Após essa leitura ficou evidente que os 18 artigos versavam de assuntos relacionados com a abordagem específica dos CCO, compondo assim a amostra a ser analisada neste estudo. No terceiro estágio, realizou-se a análise dos artigos, baseando-se no guia de avaliação de artigos de pesquisa proposto por Hoppen, Lapointe e Moreau

(1996) e na adaptação das classificações adotadas por Hoppen e Meireles (2005) e Sampaio e Perin (2006), de acordo a autoria (autores e instituições de ensino superior), abordagem metodológica (quantitativa, qualitativa, qualitativa-quantitativa), tipo de pesquisa (survey, experimental, estudo de caso único, estudo de caso múltiplo, pesquisa-ação), natureza da pesquisa (exploratória, descritiva, exploratória-descritiva, causal), instrumento de coleta de dados (entrevista, questionário, dados secundários, dados primários e secundários, multimétodos), objeto de análise (indivíduo, grupo ou organização), e conteúdo temático (temáticas associadas ao tema estudado). Por fim, buscou-se identificar os principais resultados de tais estudos. A Figura 1 sintetiza as dimensões de análise.

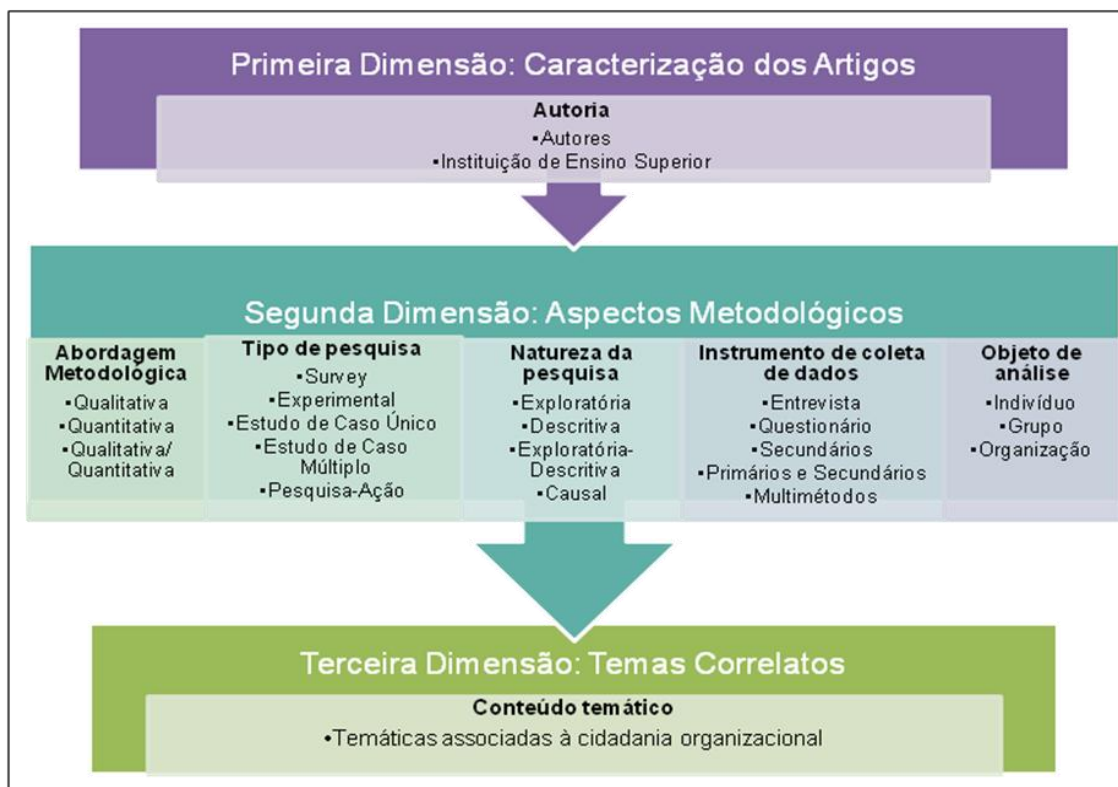


Figura 1 - Roteiro para a análise dos artigos pesquisados

Fonte: Elaborado com base em Hoppen, Lapointe e Moreau (1996), Hoppen e Meirelles (2005), Sampaio e Perin (2006).

Com base nesse roteiro, pode-se perceber que um dos artigos encontrados foi publicado em um evento nacional e uma revista científica, com os mesmos autores. Da mesma forma isso ocorreu com a pesquisa realizada por Estivalet *et al.* (2012), a qual constatou a ocorrência de artigos publicados em duplicidade. Os autores justificaram esse fato devido à análise simultânea dos artigos enviados aos periódicos e eventos brasileiros. Segundo Loiola e Bastos (2003), escolheu-se conservar as referências identificadas, em virtude de possuir naturezas diferentes e a eliminação de artigos publicados em veículos distintos reduz a visibilidade da abrangência do tema.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nessa seção são apresentados os principais resultados encontrados na pesquisa. Visando garantir a profundidade na análise dos artigos sobre Comportamento de Cidadania Organizacional, optou-se por organizar os resultados da pesquisa em três

dimensões: (i) caracterização da produção e autoria; (ii) aspectos relacionados à metodologia e; (iii) análise do conteúdo das pesquisas.

4.1 Caracterização da Produção e Autoria

Ao analisar os anos em que foram publicados estudos relacionados à temática cidadania organizacional, constatou-se que no ano de 2002 houve maior produção científica, com quatro artigos publicados; e, em 2007 obtiveram-se três publicações. Em 2003, 2005 e 2010 ocorreram duas publicações, em cada ano. No entanto, houve somente uma publicação de artigos nos anos de 2001, 2004, 2006, 2008 e 2011. Contudo, em 2009 e 2012 não se teve artigos publicados em anais e periódicos brasileiros sobre CCO. Assim, constata-se que o período de maior publicação foi nos anos 2002 e 2003. A Figura 2 demonstra as publicações, no período pesquisado, nos anais de eventos e nos periódicos pesquisados.

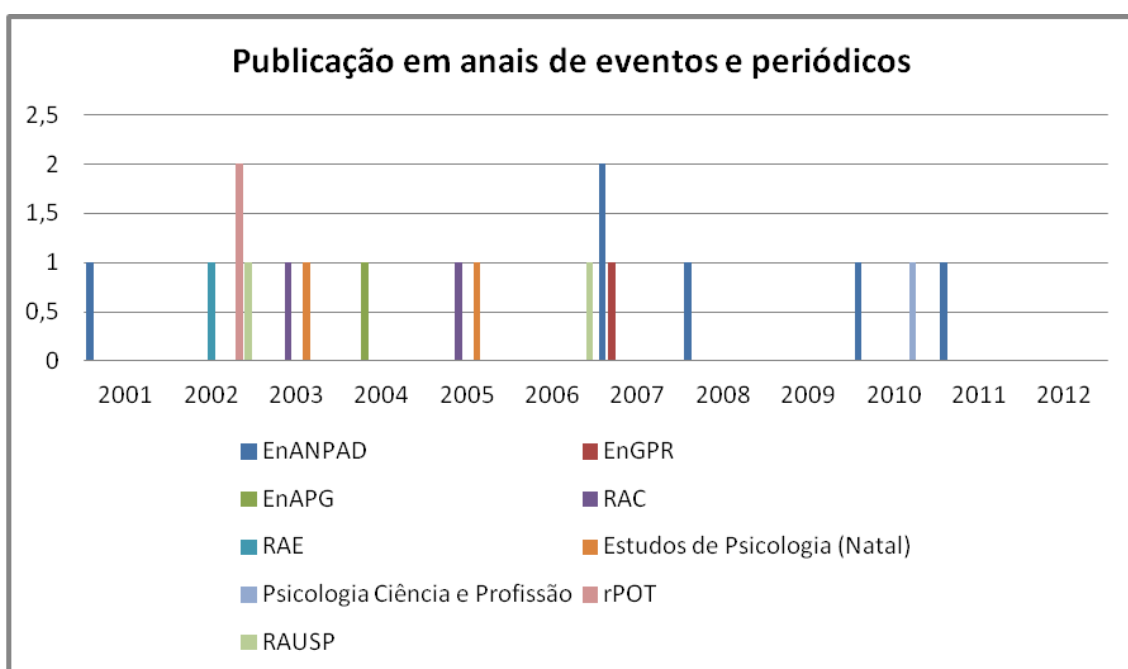


Figura 2 – Publicação em anais de eventos e periódicos, entre os anos 2001 a 2012

Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

Dessa forma, pode-se perceber que a maior publicação ocorreu nos eventos da área de Administração, especialmente no EnANPAD, representando 33,34% dos artigos publicados. Em segundo lugar, os eventos Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho e Encontro de Administração Pública e Governança obtiveram 5,55% (cada um) das publicações no período pesquisado. Por outro lado, o maior número de publicação em periódicos, sobre essa temática, ocorreu em três principais revistas, com 11,11% de artigos em cada: Revista de Administração Contemporânea, Estudos de Psicologia (Natal) e Revista Psicologia Organizações e Trabalho. O Quadro 1 apresenta, detalhadamente, o número de publicações em cada ano, assim como o total de publicações nos eventos e periódicos de Administração.

Anais de eventos/ periódicos	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total	%
EnANPAD	1	0	0	0	0	0	2	1	0	1	1	0	6	33,34%
EnGPR	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	5,55%
EnAPG	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5,55%
RAC	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	11,11%
ERA	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5,55%
Estudos de Psic. (Natal)	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	11,11%
Psic. Ciência e Profissão	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	5,55%
rPOT	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	11,11%
RAUSP	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	11,11%
Total	1	4	2	1	2	1	3	1	0	2	1	0	18	100,00%

Quadro 1 – Total de publicações em eventos e periódicos da área de Administração, entre os anos 2001 a 2012

Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

O Quadro 2 apresenta as instituições nas quais estão vinculados os autores dos artigos analisados, com o respectivo número de artigos publicados e número de autores. No geral, pode-se verificar que houve certa variação, com universidades de diversas regiões do país. A instituição que mais se destacou foi a UnB com três artigos publicados por dois autores. Em segundo lugar, a Universidade de Aveiro, apresentou publicação de três artigos, no período pesquisado.

Instituição	Nº de artigos	Nº de autores
Universidade de Brasília (UnB)	3	2
Universidade Metodista de São Paulo (UMESP)	2*	1
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)	2	2
Universidade de Aveiro (Portugal)	3	1
Universidade Federal do Ceará (UFC)	2	2
Universidade Federal do Paraná (UFPR)	1	1
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)	1	2
Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ)	1	3
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)	1	3
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)	1	1
Escola Brasileira de Administração Pública e Empresas (EBAPE/FGV)	1	1
Universidade de Coimbra (FEUC)	1	1
University of Lisbon (UL)	1	1
Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)	1	2
Universidad Nacional de Rosario (Argentina)	1	1
Universidade Estácio de Sá (UNESA)	1	1
Universidade Salgado de Oliveira (UNIVERSO)	1	1

Quadro 2 – Instituições e número de artigos publicados em eventos e periódicos de Administração, entre os anos 2001 a 2012

Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

*artigo publicado em duplicidade

Conforme expresso no Quadro 2, em terceiro lugar estão a UMESP, a UFRN e a UFC, que publicaram dois artigos, durante o período de 2001 a 2012. Enquanto que, a UFRGS, a UNIJUÍ, a UFRJ, a UFSC, a EBAPE/FGV, a Universidade de Coimbra, a University of Lisbon, a UFSM, a Universidad Nacional de Rosario, a Universidade Estácio de Sá e a Universidade Salgado de Oliveira publicaram somente um trabalho sobre a temática CCO. Destaca-se ainda que, em relação aos autores que publicaram os artigos três pertencem à UNIJUÍ e três à UFRJ; dois estão vinculados à UnB, dois à UFRN, dois à UFC, dois à UFRGS e outros dois à UFSM.

Classificação	Nome dos Autores	Nº de Artigos
1º	Juliana Barreiros Porto	3
	Álvaro Tamayo	3
	Arménio Rego	3
2º	Joana D’Arc de Oliveira	2
	Verônica Moraes Ximenes	2
	Lúcia de Fátima Rocha Bezerra Maia	2
	Mirlene Maria Matias Siqueira	2

Quadro 3 – Classificação das autorias dos artigos publicados em eventos e periódicos de Administração, entre os anos 2001 a 2012

Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

Assim, como exibe o Quadro 3, um dos autores – Arménio Rego – foi responsável por três artigos, entre os anos de 2001 a 2012; e dois pesquisadores – Juliana Barreiros Porto e Álvaro Tamayo – por três artigos. Enquanto que, cinco autores – Lúcida de Fátima Rocha Bezerra Maia, Joana D’Arc de Oliveira, Verônica Moraes Ximenes e Mirlene Maria Matias Siqueira – elaboraram dois artigos, cada um. Os demais autores dos trabalhos publicados, entre os anos 2001 a 2012 fizeram unicamente um estudo compreendendo a temática CCO.

4.2 Aspectos Relacionados à Metodologia

Segundo Lakatos e Marconi (2005), o uso de métodos científicos não é de competência exclusiva da ciência, todavia não há ciência sem a utilização de métodos científicos. Dessa forma, buscou-se conhecer os aspectos metodológicos dos estudos brasileiros que abarcam a temática dos Comportamentos de Cidadania Organizacional.

Em relação ao método utilizado nas pesquisas, pode-se perceber a prevalência da abordagem quantitativa, em 14 dos 18 artigos analisados (78%). A abordagem qualitativa também esteve presente, embora tenha ocorrido em somente dois artigos, sendo que um deles apresentou enfoque bibliométrico. Da mesma forma, duas pesquisas com abordagem qualitativa-quantitativa foram identificadas e uma delas teve enfoque fenomenológico.

Quanto ao tipo de pesquisa, visualizou-se que os estudos experimentais e a pesquisa-ação não estiveram presentes nos métodos adotados nos artigos. As pesquisas experimentais, segundo Gressler (2004), busca verificar uma possível relação causa-efeito, com o rígido controle das variáveis experimentais. Já a pesquisa-ação, para Terence (2006), pode ser considerada adaptativa e dinâmica, norteadas para o futuro, a qual interage com o objeto de análise.

Em somente um único trabalho fez-se uso de caso múltiplo como tipo de pesquisa. Além disso, as pesquisas do tipo *survey* obtiveram destaque dentre as demais, visto que esteve presente em 10 dos 18 trabalhos encontrados (56%). Na visão de

Freitas et al. (2000), a *survey* é adequada quando se tem como foco por que ocorre, como e o que ocorre; e não há interesse ou não há possibilidade de controle sobre as variáveis dependentes e independentes. Em segundo lugar, ressaltam-se as pesquisas do tipo caso único, em quatro trabalhos (22%). O Quadro 4 apresenta esses dados.

Ano	Abordagem Metodológica			Tipo de Pesquisa				
	Qualit.	Quant.	Qualitativa-Quantitativa	Survey	Experimental	Caso único	Caso múltiplo	Pesquisa-ação
2001	0	1	0	1	0	0	0	0
2002	0	4	0	3	0	1	0	0
2003	0	2	0	2	0	0	0	0
2004	0	0	1	1	0	0	0	0
2005	0	2	0	2	0	0	0	0
2006	1	0	0	0	0	0	1	0
2007	0	2	1	0	0	3	0	0
2008	1	0	0	0	0	0	0	0
2009	0	0	0	0	0	0	0	0
2010	0	2	0	2	0	0	0	0
2011	0	1	0	1	0	0	0	0
2012	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	14	2	10	0	4	1	0

Quadro 4 – Abordagem metodológica e tipo de pesquisa

Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

Acrescenta-se também, na análise dos artigos, a natureza da pesquisa, compreendendo estudos exploratórios, descritivos, exploratório-descritivos e causais. Assim, pode-se perceber que a maioria dos artigos é de natureza descritiva, com nove trabalhos (50%). Na sequência as pesquisas exploratórias-descritivas apresentaram cinco dos 18 estudos (28%). Por fim, somente um artigo foi classificado como exploratório.

Instrumento de coleta de dados					
Ano	Entrevista	Questionário	Dados Secundários	Dados Primários e Secundários	Multimétodos
2001	0	1	0	0	0
2002	0	4	0	0	0
2003	0	2	0	0	0
2004	0	0	0	0	1
2005	0	2	0	0	0
2006	0	0	0	1	0
2007	0	2	0	0	1
2008	0	0	0	0	0
2009	0	0	0	0	0
2010	0	2	0	0	0
2011	0	1	0	0	0
2012	0	0	0	0	0
Total	0	14	0	1	2

Quadro 5 – Instrumento de coleta de dados e objeto de análise

Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa.

Finalmente, em relação a respeito dos instrumentos de coleta de dados, evidenciou-se neste trabalho a preeminência dos questionários, representado por 14 dos 18 trabalhos analisados (78%). Os estudos multimétodos estiveram presentes em dois artigos, enquanto que o uso de dados primários e secundários concomitantemente

caracterizou um artigo. Não foram utilizadas entrevistas tampouco dados secundários para a realização das pesquisas, conforme expõe o Quadro 5.

4.3 Análise do Conteúdo das Pesquisas

No que tange aos temas relacionados ao CCO figuram os valores (pessoais/ organizacionais), predominantes em seis dos 18 artigos encontrados. Para Maia et al. (2007), os valores possuem relação significativa com o comportamento de cidadania no contexto organizacional e norteiam as atitudes e as escolhas dos indivíduos.

De igual forma, o tema cultura (organizacional/ nacional) esteve presente em seis dos 18 trabalhos. Porto e Tamayo (2005) indicam a cultura organizacional como uma variável importante para os estudos dos CCO, considerando os valores organizacionais como instrumento que permitem gerar o entendimento sobre essa cultura (MENDES E TAMAYO, 1999). Já Sobral et al. (2011) abordou as diferenças culturais entre trabalhadores de Portugal e do Brasil e os comportamentos de cidadania organizacional, evidenciando que esses aspectos influenciam a forma de agir dos indivíduos.

Os CCO também estiveram relacionados com a temática da satisfação (no trabalho/com a vida) e com o desempenho (no trabalho, organizacional ou contextual) em quatro dos 18 artigos encontrados. Elucida-se que há uma linha de pesquisa específica no Brasil que estuda as atitudes no trabalho como antecedentes dos CCO, na qual a satisfação no trabalho é apontada como um das principais variáveis (SIQUEIRA, 2005). Robbins (2008) destaca que a relação entre a satisfação e os atos de cidadania nas organizações é de certa forma lógica, uma vez que colaboradores satisfeitos parecem estar propensos a falar bem da empresa, a ajudar os demais, a superar as expectativas em relação a suas tarefas e a estar dispostos a ir além de suas atribuições regulares, sobretudo por quererem retribuir as experiências positivas.

Por outro lado, em três trabalhos foram investigados as relações do comprometimento organizacional e CCO. Nesse sentido, Siqueira (2001) comenta que os colaboradores em princípio precisam perceber que a organização é comprometida com os trabalhadores, para que, posteriormente, se comprometam de forma afetiva e ofereçam a empresa ações de cidadania organizacional. O processo psicológico de troca social entre o colaborador e a empresa baseia-se no compromisso mútuo estabelecido entre as partes (SIQUEIRA, 2003). Mais recentemente, Hoch e Fossá (2010) visualizaram em sua pesquisa que, a maior evidência de comportamento de cidadania organizacional ocorre quando os profissionais (no caso da pesquisa, da área de enfermagem) estão comprometidos afetivamente com o trabalho, envolvidos e satisfeitos com a organização.

Além disso, as práticas organizacionais, os comportamentos individuais e organizacionais e os envolvimento com o trabalho estiveram presentes em quase todos os artigos pesquisados, devido à familiaridade com o tema estudado e a própria definição do que vem a ser o CCO. Para Rego (2002), atualmente a produção científica permite mapear atitudes, características de personalidade, condutas de liderança, características da organização e do trabalho que expliquem os comportamentos de cidadania organizacional.

Outros temas também foram identificados nos trabalhos, embora isso tenha ocorrido em menor proporção dos elencados anteriormente: eficácia organizacional; mudança organizacional; teorias de troca social; características de personalidade; aprendizagem organizacional; gestão da inovação; gestão da tecnologia; gestão do conhecimento; gerenciamento de equipe; climas éticos; justiça organizacional;

responsabilidade social; controladoria e instrumentalização; reciprocidade organizacional; suporte organizacional; capital social; afetos; e cognições.

Dessa forma, infere-se que os CCO envolvem diversos aspectos inerentes ao contexto organizacional, representados pelas ações dos colaboradores e estrutura das gestões, que podem ou não contribuir, de forma significativa, para o desenvolvimento dos atos de cidadania nas organizações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da relevância do CCO no âmbito de trabalho, alguns estudos nacionais foram desenvolvidos visando sua melhor compreensão. Assim, a análise da produção científica nacional sobre a CCO, no período de 2001 a 2012, permitiu apresentar um panorama acerca da autoria, estratégias metodológicas e conteúdo temático das pesquisas ponderadas.

Deste modo, a partir da análise dos artigos publicados nos últimos 12 anos, nos principais eventos e periódicos nacionais da área de Administração, foram identificados 18 artigos, sendo oito publicados em eventos (44,44%) e dez em periódicos nacionais (55,54%) da área. Dentre as instituições nas quais são vinculados os autores dos artigos analisados, a UnB destacou-se com três estudos realizados por dois pesquisadores e a Universidade de Aveiro, com a publicação de três artigos de somente um autor.

Em relação aos aspectos metodológicos ressalta-se a preponderância da abordagem quantitativa (78%), do método *survey* (56%) e da natureza descritiva (50%) das pesquisas. O uso dos questionários para a coleta de dados também esteve presente na maioria dos estudos (78%).

Quanto ao conteúdo, aos principais temas estudados em conjunto com os CCO foram os valores (pessoais/ organizacionais), a cultura (organizacional/ nacional), a satisfação (no trabalho/ com a vida), o desempenho (no trabalho, organizacional ou contextual) e o comprometimento organizacional.

Para um melhor entendimento dos principais resultados obtidos neste levantamento, organizou-se uma síntese demonstrada na Figura 3.

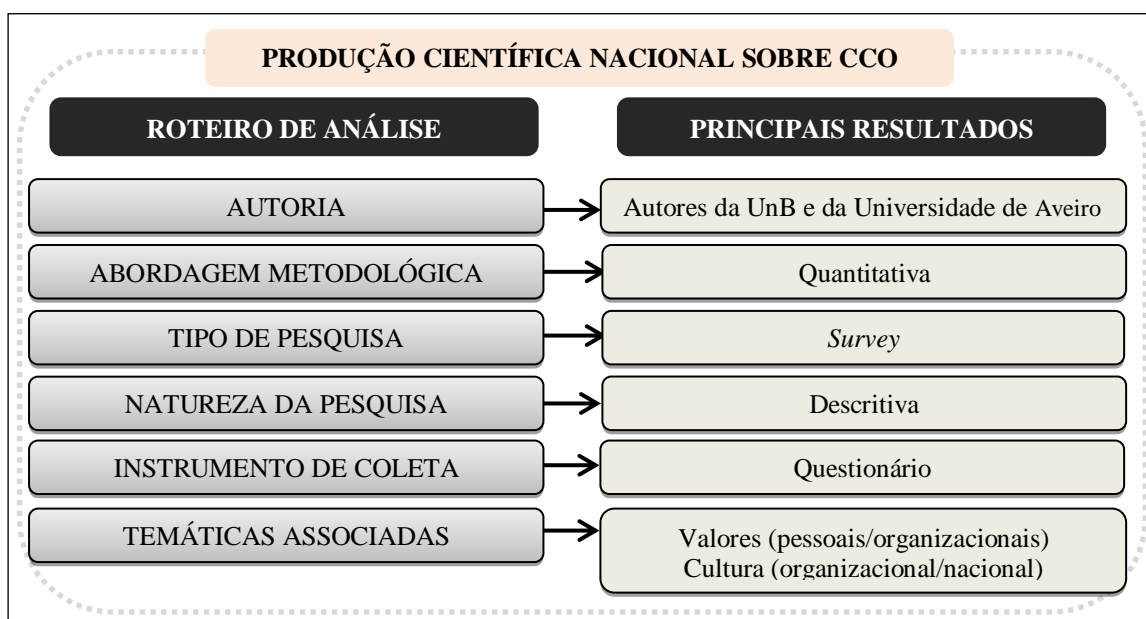


Figura 3: Síntese dos principais resultados da pesquisa

Fonte: Elaborado pelos autores.

Para Maia et al. (2007), um crescente interesse por pesquisas acerca do comportamento de cidadania no contexto organizacional tem sido notado entre os estudiosos do comportamento humano devido a contribuição para o alcance da efetividade organizacional. Apesar disso, as pesquisas no Brasil sobre CCO ainda não apresentam essa tendência, visto que foram encontrados poucos estudos em âmbito nacional e, evidenciou-se que, em dois anos do período analisado não foram identificadas trabalhos com este foco. Também, apurou-se que a maioria dos artigos, por utilizarem pesquisas descritivas e quantitativas, não aprofundaram análises que vislumbrassem a maior compreensão acerca do CCO, sugerindo a necessidade de ampliação dos estudos sobre a temática.

Ao finalizar, salienta-se que este artigo contribui no debate a respeito do CCO, à medida que fornece um panorama da produção científica nacional que pode ser útil, por exemplo, no embasamento de pesquisas relacionadas à temática. Como limites da pesquisa, há principalmente implicações quanto a sua abrangência, limitando-se aos principais eventos e periódicos da área. Deste modo, visando ampliar este estudo, sugere-se a realização de um levantamento dos estudos internacionais, bem como um estudo comparativo da produção nacional e internacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, S. P.; FERREIRA, M. C. O impacto das atitudes frente às mudanças organizacionais nos comportamentos de cidadania. **Psicologia: Ciência e Profissão**. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000300005&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 25 jan. 2013.
- ARAÚJO, C. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em Questão**, Porto Alegre, v. 12, n. 1, p. 11-32, 2006.
- BARNARD, C. **The function of the executive**. Cambridge: Harvard University Press, 1938.
- BRIEF, A. P.; MOTOWIDLO, S. J. 1986. Prosocial organizational behaviors. **Academy of Management Review**, v. 11, p. 710-725, 1986.
- DEADRICK, D; GIBSON, P. Revisiting the research practice gap in HR: a longitudinal analysis. **Human Resource Management Review**, v. 19, n. 1, p. 144-153, 2009.
- DEMO, G.; FOGAÇA, N.; NUNES, I.; EDREI L.; FRANCISCHETO, L. Políticas de gestão de pessoas no novo milênio: cenário dos estudos publicados nos periódicos da área de administração entre 2000 e 2010. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 12, n. 5, p.15-42, 2011.
- ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, T.; GOMES, T. C.; COSTA, V. F. Valores Organizacionais no Brasil: uma análise da produção científica na área de Administração nos últimos 10 anos. **Gestão Contemporânea – FAPA**, ano 9, n. 12, p.43-68, Jul./Dez., 2012.
- FREITAS, H.; OLIVEIRA, M.; SACCOL, A. Z.; MOSCAROLA, J. O método de pesquisa *survey*. **Revista de Administração da FEA/USP**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 105-112, jul/set. 2000.
- GRAHAM, J. W. An essay on organizational citizenship behavior. **Employee Responsibilities and Rights Journal**, v. 4, p. 249–270, 1991.
- GRESSLER, L. A. **Introdução à pesquisa: projetos e relatórios**. 2ed. São Paulo: Loyola, 2004.
- HOCH, R. E. E.; FOSSÁ, M. I. T. Antecedentes Atitudinais de Comportamentos de Cidadania Organizacional Percebidos por Mulheres da Enfermagem de um Hospital Público. **Anais... XXXIV Encontro da ANPAD – EnANPAD**. Rio de Janeiro, RJ, 2010.

- HOPPEN, N., LAPOINTE, L. e MOREAU, E. Um guia para avaliação de artigos de pesquisa em Sistemas de Informação. **Revista Eletrônica de Administração**, n. 3, Ago. 1996.
- HOPPEN, N.; MEIRELLES, F.S. Sistemas de Informação: um panorama da pesquisa científica entre 1990 e 2003. **Revista de Administração de Empresas (RAE)**, v. 45, n. 1, p. 24-35, Jan./Mar. 2005.
- KATZ, D.; KAHN, R. L. **Psicologia social das organizações**. São Paulo: Atlas, 1974.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 6ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Comportamento organizacional: conceitos e práticas**. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.
- LOIOLA, E.; BASTOS, A. V. B. A produção acadêmica sobre Aprendizagem Organizacional no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 3, p. 181-201, Jul./Set., 2003.
- MACIEL, E. R.; RIBAS, M.; KELM, M. L. A Controladoria e a Instrumentalização da Cidadania Organizacional em um Modelo Autogerido: o Caso de uma Universidade. **Anais do XXXI Encontro da ANPAD – EnANPAD**. Rio de Janeiro, RJ, 2007.
- MACKENZIE, S.B.; PODSAKOFF, P.M.; PODSAKOFF, NP. Challenge-oriented organizational citizenship behaviors and organizational effectiveness: Do challenge-oriented behaviors really have an impact on the organization's bottom line? **Personnel Psychology**, 64, p. 559-592, 2011.
- MAIA, L. F. R. B.; OLIVEIRA, J. D.; XIMENES, V. M. Impacto dos Valores Pessoais sobre o Comportamento de Cidadania Organizacional dos Funcionários do Serviço de Farmácia do Hospital Universitário Walter Cantídio da Universidade Federal do Ceará, **Anais do XXXI Encontro da ANPAD – EnANPAD**. Rio de Janeiro, RJ, 2007.
- MENDES, A. M.; TAMAYO, A. Valores e vivências de prazer-sofrimento nas organizações. In: **Anais do XXIII ENANPAD – Encontro Nacional dos Cursos de Pós Graduação em Administração: Foz do Iguaçu, PR, Brasil, 1999**.
- NIEHOFF, B. P. **A Motive-Based View of Organizational Citizenship Behaviors: Applying an Old Lens to a New Class of Organizational Behaviors**. In: 28th Annual National Agricultural Education Research Conference. Retrieved July, 2004.
- ORGAN, D. W. **Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome**. Canada: Lexington Books, 1988.
- PEARCE, J. L.; GREGERSEN, H. B. Task interdependence and extra-role behavior: A test of the mediating effects of felt responsibility. **Journal of Applied Psychology**, v. 76, p. 838–844, 1991.
- PODSAKOFF, N. P.; BLUME, B. D.; WHITING, S. W.; PODSAKOFF, P. M. Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**, v. 94, n. 1, p. 122-141, 2009.
- PODSAKOFF, P. M.; MACKENZIE, S. B.; MOORMAN, S. B.; FETTER, R. Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. **The Leadership Quarterly**, v. 1, n.2, p. 107-142, 1990.
- PODSAKOFF, P. M.; MACKENZIE, S. B.; PAINE, J. B.; BACHRACH, D. G. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. **Journal of Management**. v.26, n.3, p.513–563, 2000.

- PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Desenvolvimento e validação da Escala de Civismo nas Organizações. **Estudos de Psicologia**, Brasília: UNB, v. 8, n.3, 393-402, 2003.
- _____. Valores Organizacionais e Civismo nas Organizações. **Revista de Administração Contemporânea – RAC**. v.9, n.1, p.35-52, Jan./Mar. 2005.
- REGO, A. Climas Éticos e Comportamentos de Cidadania Organizacional. **Revista de Administração de Empresas – RAE**. v.42, n.1, p.50-63, Jan./Mar. 2002.
- ROBBINS, S. P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2008.
- SAMPAIO, C. H.; PERIN, M. G. Pesquisa científica da área de marketing: uma revisão histórica. **Revista de Administração Contemporânea – RAC**. v.10, n.2, p. 179-202, Abr./Jun. 2006.
- SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo**. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1995.
- _____. Proposição e Análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, nº especial, 2003.
- _____. Satisfação no Trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. e col., **Medidas de Comportamento Organizacional**, p. 265 – 274, Porto Alegre: Artmed, 2008.
- SMITH, C. A.; ORGAN, D. W.; NEAR, J. P. Organizational citizenship behavior: it's nature, and antecedents. **Journal of Applied Psychology**, v. 68, p. 653-663, 1983.
- SOBRAL, F. J. B. A.; ALMEIDA, F. J. R.; PRISTA, J. Impactos do capital Social e Cidadania Organizacional no Trabalho: Um estudo comparativo entre Brasil e Portugal. **Anais... XXXV Encontro da ANPAD – EnANPAD**. Rio de Janeiro, RJ, 2011.
- TAMAYO, A. Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. **Revista de Administração**, São Paulo, v.33, n.3, p.56-63, 1998.
- TERENCE, A.C.F.; FILHO, E.E. **Abordagem quantitativa, qualitativa e a utilização da pesquisa-ação nos estudos organizacionais**. In: XXVI ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, XXVI ENEGEP, 2006. Fortaleza. *Anais*. Fortaleza. CE, 2006.
- TONELLI, M.J.; CALDA, M.; LACOMBE, B.M.B.; TINOCO, T. Produção acadêmica em recursos humanos no Brasil: 1991-2000. **Revista de Administração de Empresas**, v.43, n.1, p.105-122, 2003.
- VERCHAI, J. K.; LANER, A. S. Comportamento de Cidadania Organizacional: Uma Análise das Publicações do *Journal of Applied Psychology*. **Anais... XXXII Encontro da ANPAD – EnANPAD**. Rio de Janeiro, RJ, 2008.