

O PAPEL DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NO COMPORTAMENTO SUSTENTÁVEL DOS FUNCIONÁRIOS NAS ORGANIZAÇÕES

ALINE ALVARES MELO

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ (PUCPR)

UBIRATÁ TORTATO

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ (PUCPR)

FABRICIO BARON MUSSI

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ (PUCPR)

O PAPEL DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NO COMPORTAMENTO SUSTENTÁVEL DOS FUNCIONÁRIOS NAS ORGANIZAÇÕES

Introdução

O componente humano é considerado cada vez mais um fator chave nas questões relativas à implementação de ações sustentáveis. Alguns estudos reconhecem que os comportamentos levam em conta o contexto em que o indivíduo está inserido. Nesta perspectiva, foi criado o termo Comportamento de Cidadania Organizacional para o Meio-Ambiente (OCBE), levando-se em conta as configurações do trabalho. Dentre os possíveis antecedentes desse tipo de comportamento, o comprometimento organizacional tem sido bastante discutido na literatura.

Problema de Pesquisa e Objetivo

O papel que o comprometimento organizacional exerce sobre o OCBE ainda é indefinido, pois ora é tratado como antecedente desse comportamento, ora é tratado como mediador na relação entre normas e valores dos indivíduos e o OCBE. Neste sentido, este estudo tem por objetivo abordar o papel do comprometimento organizacional no surgimento do OCBE.

Fundamentação Teórica

Iniciativas individuais podem ter grande impacto no desempenho ambiental das organizações, em escala e escopo (LAMM, TOSTI-KHARAS & WILLIAMS, 2013). O Comprometimento Organizacional se refere ao quão disposto o indivíduo está a auxiliar a Organização na consecução dos seus objetivos (PORTER ET AL., 1974), inclusive objetivos sustentáveis. Dilchert (2012) salienta que o comportamento sustentável foi estudado nas esferas pública e privada, mas não levando em conta as configurações do trabalho. Para sanar esta lacuna, os pesquisadores criaram a OCBE.

Discussão

O grande ponto da questão aqui é que diversas pesquisas têm estudado o comprometimento organizacional como antecedente do OCBE, a maioria comprovou empiricamente que existe uma relação positiva entre comprometimento organizacional e OCBE. No entanto, de acordo com a Teoria da Ativação da Norma, o componente referente a valores pessoais e morais precisaria ser considerado. Afinal, um indivíduo que tenha fortes sentimentos positivos com relação ao meio-ambiente, precisará de pouco da organização para se engajar no OCBE.

Conclusão

Autores como Ciorcilan (2017), ao identificarem indivíduos com forte predisposição a praticarem atos sustentáveis, seja em sua vida privada ou no trabalho, deixa pouca margem a influências organizacionais nesse processo, assim o comprometimento organizacional também não poderia ser uma variável mediadora, pois há casos em que o indivíduo age simplesmente movido por valores e normas pessoais voltados para a sustentabilidade. Neste caso, utilizar o comprometimento organizacional como variável moderadora na relação entre normas pessoais e OCBE é bem mais coerente.

Referências Bibliográficas

DILCHERT, Stephan; ONES, Deniz S. Environmental sustainability in and of organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, v. 5, n. 4, p. 503-511, 2012. LAMM, Eric; TOSTI-KHARAS, Jennifer; WILLIAMS, Eric G. Read this article, but don't print it: Organizational citizenship behavior toward the environment. *Group & Organization Management*, v. 38, n. 2, p. 163-197, 2013. PORTER, Lyman W. et al. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, v. 59, n. 5, p. 603, 1974.