



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

COMPORTAMENTO DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL: uma análise sob a ótica dos estudantes do curso de Administração

LUANA ISABELE OLIMPIO MOREIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

BRUNO CHAVES CORREIA-LIMA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

LUIS EDUARDO BRANDÃO PAIVA

UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO (UNINOVE)

TEREZA CRISTINA BATISTA DE LIMA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

Agradecimento à órgão de fomento:

Agradecemos ao CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico) pelo incentivo e apoio à pesquisa.

COMPORTAMENTO DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL: uma análise sob a ótica dos estudantes do curso de Administração

1 INTRODUÇÃO

O Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO) é um conjunto de atos espontâneos dos empregados que podem trazer consequências e benefícios para toda a organização (SIQUEIRA, 2013). De acordo com Organ (1988), referem-se aos comportamentos individuais discricionários, não diretos ou explicitamente reconhecidos pelo sistema de recompensa formal, que buscam promover o funcionamento eficaz da organização. A manifestação desses comportamentos está relacionada com a devoção do colaborador pela empresa no intuito de exercer voluntária cooperação aos seus colegas e à organização (NANAN; KANTHONG; JOUNGTRAKUL, 2021; ROCHA et al., 2022).

Estudos pioneiros de Bateman e Organ (1983) buscaram desenvolver a dimensionalidade de CCO (COSTA; ANDRADE, 2015). Em seguida, outras pesquisas propuseram modelos multidimensionais, tais como a de Bastos, Siqueira e Gomes (2014), cuja Escala de Comportamento de Cidadania Organizacional (ECCO) foi utilizada no presente estudo e é dividido em três dimensões: Sugestões Criativas, Cooperação com Colegas de Trabalho e Divulgação da Imagem da Organização. Contudo, Le Pine, Erez e Johnson (2002), Neves e Paixão (2014) e Pires, Costa e Siqueira (2015) afirmam ainda haver falta de consenso quanto às dimensões de CCO e suas relações.

Diversas variáveis foram testadas e evidenciadas como preditoras do CCO, tais como confiança organizacional (TOURIGNY et al., 2019; ANDRADE et al., 2021), satisfação (SENDJAYA et al., 2019), realização pessoal (CERIBELI et al., 2021), comprometimento organizacional e percepção de justiça (PIRES; COSTA; SIQUEIRA, 2015). Contudo, há resultados controversos quanto à influência do gênero sobre o CCO. Enquanto a pesquisa de Popescu et al. (2014) inferiu que mulheres são significativamente mais propensas do que homens a se envolverem em CCO; os achados de Bahrami et al. (2015) e de Gao (2020) evidenciaram o contrário a isso.

Diferentes causas influenciam nos comportamentos apresentados pelos indivíduos dentro e fora das organizações, uma vez que, segundo Fleury e Fleury (2008), o nível educacional dos colaboradores se refere a um primeiro indicador da base de conhecimentos formais, sendo necessária para a construção das competências organizacionais. A compreensão dos processos administrativos, frequentemente chamada comportamento organizacional, amplia a formação dos administradores, levando-os ao estudo de pessoas, grupos e suas interações nas estruturas organizacionais (BOWDITCH; BUONO, 2016).

Logo, buscando compreender o comportamento de cidadania organizacional laboral dos estudantes, surge o seguinte questionamento para o desenvolvimento desta pesquisa: qual o nível de Comportamento de Cidadania Organizacional percebido por discentes do curso de Administração no seu ambiente de trabalho? Esta pesquisa tem como objetivo geral, portanto, analisar a percepção de Comportamento de Cidadania Organizacional de discentes de Administração no seu ambiente de trabalho. De modo específico, objetiva-se: (i) identificar a percepção do Comportamento de Cidadania Organizacional dos discentes em seu ambiente de trabalho; (ii) analisar as influências das variáveis gênero, setor da organização em que trabalha, setor da IES em que estuda sobre a percepção de Comportamento de Cidadania Organizacional; e (iii) investigar as relações entre as dimensões Sugestões Criativas, Defesa da Imagem Organizacional e Cooperação com os Colegas de Trabalho.

A escolha para o desenvolvimento desta pesquisa foi motivada pela relevância de ampliar estudos, entendimentos e olhares sobre a relação entre os estudantes de Administração no trabalho e Comportamentos de Cidadania Organizacional. Ademais, a importância desta

investigação também se dá devido a controvérsias de resultados de estudos anteriores: quanto a variáveis de influência do CCO, como o gênero (BAHRAMI et al., 2013; POPESCU et al., 2014; GAO, 2020); e quanto à relação entre as dimensões do constructo (LE PINE; EREZ JOHNSON, 2002; NEVES; PAIXÃO, 2014; PIRES; COSTA; SIQUEIRA, 2015).

2 COMPORTAMENTO DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL

Cidadania significa quando um ser está na condição de ser um cidadão (FERREIRA, 1975). Trazendo para o âmbito organizacional, o termo cidadania indica comportamentos individuais e cooperativos que estão vinculados ao sujeito. Nos anos 1980, estudos sobre comportamento organizacional receberam interesse em saber as motivações que levam alguns trabalhadores a terem certos comportamentos no ambiente organizacional, uma vez que eles, muitas vezes, realizam tarefas que vão além daquelas que são atribuídas ao seu cargo. Enquanto alguns trabalhadores fazem mais do que o esperado, outros só fazem exatamente o que tem na descrição do seu cargo e essas características são as dos Comportamentos de Cidadania Organizacional (GOMES, 2014).

A vontade dos trabalhadores de cumprir seu papel não assegura a eficácia organizacional, sendo os aspectos voluntários associados ao Comportamento de Cidadania Organizacional importantes para a melhoria dos indicadores de eficácia (ANDRADE; ESTIVALETE; COSTA, 2018). Independentemente de haver recompensas, que são indiretas, incertas e não esperadas por quem teve um comportamento desse tipo, os Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO) são realizados voluntariamente com a intenção de cooperar com seus colegas e para com a organização (NA-NAN; KANTHONG; JOUNGTRAKUL, 2021; ROCHA et al., 2022). Siqueira (2003) define CCO como ações voluntárias dos colaboradores, em que eles fazem por livre e espontânea vontade algo na empresa, sendo que essas ações são benéficas para toda a organização, ressaltando que não estão nas atribuições aos seus cargos, nem previstas nos sistemas de recompensas e punições das organizações.

A partir dos anos 1980, estudiosos sobre o assunto já tentavam entender a explicação e o efeito dos Comportamentos de Cidadania Organizacional e a sua associação com outras dimensões do comportamento organizacional (ORGAN; RYAN, 1995; LEE; KIM; KIM, 2013). A literatura sobre o constructo tem revelado influência de CCO sobre o aumento da eficiência, da produtividade e da capacidade de adaptação a mudanças (PODSAKOFF et al., 2000; FERDUS; KABIR, 2018; CERIBELI et al., 2021), além de serem comportamentos que facilitam as interações sociais e contribuem para a realização das tarefas de trabalho (RAPP; BACHRACH; RAPP, 2013; ANDRADE et al., 2021). Sendo assim, o CCO se apresentou também como variável mediadora na relação entre ética corporativa e desempenho financeiro em empresas coreanas na pesquisa realizada por Chun et al. (2013).

Em relação aos estímulos ao CCO, é pertinente mencionar que diversas variáveis foram testadas e evidenciadas como antecessoras de CCO, tais como traços de personalidade (ORGAN, 2018), confiança pessoal e organizacional (TOURIGNY et al., 2019; ANDRADE et al., 2021), satisfação, liderança (SENDJAYA et al., 2019), realização pessoal (CERIBELI et al., 2021), comprometimento organizacional (AFTAB; ALI SHAH; KHAN, 2020) e percepção de justiça (PIRES; COSTA; SIQUEIRA, 2015).

Há resultados controversos quanto à influência do gênero sobre o CCO. Mulheres apresentaram maior nível de CCO em relação aos homens na pesquisa de Popescu et al. (2014), em contexto de pequenas e médias empresas da Romênia, assim como no estudo de Aftab, Ali Shah e Khan (2020), realizada junto a professores universitários paquistaneses. Em contrapartida, os achados de Gao (2020) com trabalhadores de empresas privadas chineses revelaram maior nível de CCO entre homens, assim como também na pesquisa realizada por Bahrami et al. (2015), em contexto hospitalar no Irã. Já no estudo de Rocha et al. (2021), com

militares da Força Aérea Brasileira, não foram constatadas diferenças significativas de CCO entre os gêneros. Diante das controvérsias apresentadas, ressalta-se que, segundo Kim et al. (2021), aspectos culturais e da concepção sobre ideologia de gênero dos indivíduos podem exercer influência sobre o gênero.

Quanto à dimensionalidade de CCO, percebe-se que a estrutura do constructo em si e as relações com as suas dimensões não estão suficientemente definidas, evidenciando ausência de consenso no campo (LE PINE; EREZ; JOHNSON, 2002; NEVES; PAIXÃO, 2014). Contudo, esses autores consideram que as dimensões de CCO, em sua maioria, estão altamente relacionadas umas com as outras e são indicadores equivalentes do constructo. Ressalta-se que alguns estudos, como os de Pires, Costa e Siqueira (2015), Tinti et al. (2017) e Barreto et al. (2020) não encontraram correlações fortes entre nenhuma das dimensões de CCO testadas.

Mencionam-se aqui alguns dos modelos e escalas desenvolvidos, validados e reaplicados, tais com o de Organ (1988), o de Podsakoff et al. (2000) e o de Bastos, Siqueira e Gomes (2014). As dimensões propostas por Organ (1988) são altruísmo, conscienciosidade, virtude cívica, cortesia e desportivismo. Van Dyne, Graham e Dienesch (1994) propuseram modelo com os fatores lealdade organizacional, consciência geral, participação social, participação advocatória e participação funcional. Já Podsakoff et al. (2000) elencaram sete dimensões principais, que são: altruísmo, espírito esportivo, lealdade com a organização, conformidade com a organização, iniciativa individual, virtude cívica e autodesenvolvimento.

Em contexto brasileiro, Bastos, Siqueira e Gomes (2014) desenvolveram e validaram a versão final da Escala de Comportamento de Cidadania Organizacional (ECCO), composta pelos fatores Sugestões Criativas (SC), Defesa da Imagem da Organização (DIO) e Cooperação com Colegas de Trabalho (CCT). Sugestões Criativas foram definidas como ações que contém propostas inovadoras para a organização. Defesa da Imagem da Organização são ações no âmbito externo que divulgam as qualidades da organização e Cooperação com Colegas de Trabalho são ações de oferta de ajuda e de apoio aos colegas de trabalho (BASTOS, SIQUEIRA; GOMES, 2014). Essa referida escala, do tipo *likert* de 5 pontos, com 14 itens, foi a utilizada para coleta e análise de dados da presente pesquisa. Ressalta-se que ECCO foi aplicada anteriormente em vários estudos em contexto brasileiro de organizações públicas (PAULI; CERITI; ANDREIS, 2018; LIMA et al. 2020; ROCHA et al., 2022), privadas (PIRES; COSTA; 2015; MACHADO; ROWE, 2020) e mistas (TINTI et al., 2017), contribuindo para importantes achados sobre comportamentos de cidadania organizacional.

Junto a servidores de organizações públicas brasileiras, a pesquisa de Pauli, Ceriti e Andreis (2018) inferiu que CCO se relaciona positivamente com o bem-estar dos trabalhadores mediante a mediação de suportes organizacionais. Nesse estudo, Colegas de Trabalho (CCT) (4,18) e Sugestões Criativas (SC) (4,01) foram percebidas em níveis altos. Já Divulgação da Imagem Organizacional (DIO) (3,65), em nível moderado, sendo a dimensão de CCO menos presente. Lima et al. (2020), em sua pesquisa junto a servidores de uma universidade pública brasileira, também constataram que CCT (4,33) foi a dimensão predominante. Contudo, nesse contexto, DIO (4,28) foi percebida em nível alto, enquanto SC (3,88) em nível moderado. O estudo revelou que CCO tem baixa relação com treinamentos promovidos pela organização.

Rocha et al. (2022) utilizaram a ECCO junto a militares da Força Aérea Brasileira e descobriram que CCO se relaciona positivamente com a percepção de Enriquecimento Trabalho-Família (ETF). O estudo inferiu ainda que não houve diferença significativa de CCO entre homens e mulheres em nenhuma das três dimensões do constructo. Verificou-se que as dimensões Sugestões Criativas (3,88) e Divulgação da Imagem Organizacional (3,90) apresentaram níveis moderados, enquanto a dimensão Cooperação com os Colegas de Trabalho (4,38) foi a que apresentou maior média, evidenciando um nível alto de CCO. Quanto às correlações entre as três dimensões, foram encontrados níveis moderados entre DIO e CCT e entre DIO e SC e nível forte entre CCT e SC.

Em contexto de organizações privadas, Pires, Costa e Siqueira (2015) constataram também um nível alto de CCT (4,28) junto a trabalhadores da região metropolitana de São Paulo. As demais dimensões foram percebidas em níveis moderados: SC (3,84) e DIO (3,81). Os autores também investigaram o nível de correlação entre as três dimensões e constataram relação moderada entre CCT e SC, fraca entre DIO e SC e não significativa entre CCT e DIO. O estudo revelou ainda que comprometimento afetivo influencia a DIO e que quanto maior o nível de engajamento dos trabalhadores, maiores também são os níveis de CCT e de SC.

Machado e Rowe (2020) contataram o papel mediador do comprometimento organizacional sobre a relação entre percepção de justiça organizacional e CCO de 620 colaboradores do Polo Industrial da cidade de Camaçari, Bahia. As dimensões CCT (4,52) e DIO (4,16) apresentaram nível alto, enquanto SC (3,88) se apresentou moderadamente entre os investigados. Tinti et al. (2017) analisaram a percepção de trabalhadores de organizações públicas, privadas e mistas de São Paulo e encontrou nível alto de CCT (4,17), moderado de DIO (3,13) e SC (3,05). Esse estudo também investigou a correlação entre as três dimensões de CCO e as encontrou em níveis moderados, nas três combinações. Descobriu-se que o conjunto de PPRH impacta com significância os fatores DIO e SC, contudo não se relaciona significativamente com CCT.

Quadro 1 – Síntese de achados de estudos que utilizaram a ECCO em contexto brasileiro

Dimensões de CCO	Nível de CCO, conforme classificação de Bastos, Siqueira e Gomes (2014)					
	Organizações públicas			Organizações Privadas		Org. Púb., Priv. e Mistas
	Pauli, Ceriti e Andreis (2018)	Lima et al. (2020)	Rocha et al. (2022)	Pires, Costa e Siqueira (2015)	Machado e Rowe (2020)	Tinti et al. (2017)
Cooperação com Colegas de Trabalho (CCT)	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
Divulgação da Imagem Organizacional (DIO)	Médio	Alto	Médio	Médio	Alto	Médio
Sugestões Criativas (SC)	Alto	Médio	Médio	Médio	Médio	Médio

Fonte: Adaptado de Pires, Costa e Siqueira (2015), Tinti et al. (2017), Pauli, Ceriti e Andreis (2018), Machado e Rowe (2020), Lima et al. (2020) e Rocha et al. (2022).

Percebe-se, conforme o Quadro 1, o predomínio da dimensão Cooperação com os Colegas de Trabalho (CCT) em relação às outras duas dimensões, pois foi o único fator que foi encontrado em nível alto em todos os estudos aqui analisados. Ressalta-se também que a maioria desses estudos constatou que a dimensão Sugestões Criativas (SC) foi a que apresentou menor nível de presença.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa é classificada como quantitativa, descritiva e explicativa. Quanto ao procedimento técnico, o utilizado foi a pesquisa de levantamento, pois possibilita descobrir fatos, determinar atitudes e opiniões, compreendendo comportamentos. Quanto aos métodos para coleta de dados da pesquisa, foi aplicado um questionário estruturado, motivo pelo qual, de acordo com Cervo e Bervian (2002), é o mais adotado em pesquisas quantitativas.

A população alvo desta pesquisa são os alunos do curso de graduação em Administração que já estão inseridos no mercado de trabalho, de Universidades e Faculdades

públicas e privadas da cidade de Fortaleza, Estado do Ceará. Esses alunos podem ser estagiários, efetivos, empresários, funcionários públicos, *freelancers* e afins, e estarem inseridos tanto no setor privado quanto no setor público. Segundo o Ranking Universitário Folha (RUF) (2019), Fortaleza é a 3ª capital do Nordeste, com 24 Instituições de Ensino Superior (IES), no *ranking* de cursos de graduação, a ofertar o curso de graduação em Administração.

O perfil dos alunos que responderam ao questionário é de ambos os gêneros, com idades entre 18 e 53 anos e de diferentes períodos (do 1º ao 9º semestre). Obteve-se 258 respostas com o questionário, sendo 181 alunos de instituições públicas e 77 alunos de instituições privadas da cidade de Fortaleza.

A coleta de dados foi realizada entre os dias 01 e 30 de abril de 2020. O questionário, estruturado pela ferramenta de pesquisa *on-line Google Forms*, foi dividido em duas partes: a primeira inclui o perfil sociodemográfico e profissional dos alunos, composta por cinco questões, relativas ao gênero, faixa etária, instituição, semestre e atividades extracurriculares; e a segunda refere-se aos comportamentos de cidadania organizacional, avaliadas por meio da Escala de Comportamento de Cidadania Organizacional (ECCO), de Bastos, Siqueira e Gomes (2014). A aplicação da pesquisa se deu por meio *on-line*, com o tempo médio de resposta de aproximadamente de 5 minutos. Os respondentes receberam o *link* do questionário por aplicativos de mensagens instantâneas para *smartphone*, como *Instagram* e *Whatsapp*.

Os dados foram tratados e analisados com o uso da estatística descritiva para compreender os comportamentos de todos os respondentes em cada item e destacando quantos marcaram cada valor na escala (que varia de 1 a 5), em que, no final, realiza-se uma análise para descobrir a média de cada dimensão. Foi usada a classificação proposta por Bastos, Siqueira e Gomes (2014): nível alto quando a média se apresenta entre 4 e 5; nível médio quando o valor se encontra entre 3 e 3,9; e nível baixo quando o valor está entre 1 e 2,9. Obteve-se os valores das médias, desvio-padrão e, ainda, realizou-se a comparação de médias entre grupos do perfil da amostra.

Foi analisada também a correlação de *Pearson* para mensurar o nível de associação entre as dimensões de COO mediante parâmetros propostos por Field (2009), em que valores próximos a 0,1 representam um efeito de correlação pequeno, cerca de 0,3 um efeito médio e aproximadamente 0,5 um efeito grande. Para tratamento e análise dos dados, utilizou-se o *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* (versão 26.0).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Descrição do perfil sociodemográfico e profissional

Os respondentes da pesquisa são alunos do curso de graduação em Administração, de algumas Faculdades/Universidades da cidade de Fortaleza, que já estão inseridos no mercado de trabalho. Esses alunos podem estar ou não trabalhando atualmente. A partir disso, a Tabela 1 apresenta a quantidade de estudantes que trabalham atualmente, o setor, os que não trabalham atualmente e os que nunca trabalharam.

Tabela 1 – Respondentes que trabalham ou estagiam

Tipos de trabalho	Quantidade	%
Trabalho/estágio atualmente (setor privado)	169	60%
Trabalho/estágio atualmente (setor público)	51	18%
Não trabalho/estágio atualmente	38	14%
Nunca trabalhei/estagiei	22	8%

Fonte: Dados da pesquisa.

É importante mencionar que 220 atualmente trabalham ou estagiam: 169 no setor privado; e 51 no setor público. Ademais, 38 não trabalham ou estagiam atualmente. 22 nunca trabalharam ou estagiaram. Dos 38 respondentes que atualmente não estão exercendo atividade, foi traçado o tempo que eles ficaram no mercado de trabalho. Depois de descartado os dados que não davam para entrar em análise, devido a resposta não ter sido no padrão: em meses e/ou anos, o total de respostas válidas foi de 28. A média aritmética em que os respondentes ficaram no mercado de trabalho foi 12 meses.

Sendo assim, dos 280 estudantes do curso de Administração, 258 já trabalham ou já trabalharam, ficando assim 258 respostas válidas para a amostra da pesquisa. A primeira parte do questionário foi elaborada com a intenção de identificar as particularidades dos respondentes no que se refere a gênero, idade, instituição onde estuda, semestre atual e atividades extracurriculares exercidas. Ao analisar o gênero dos 258 estudantes, a predominância foi do gênero masculino, com 140 indivíduos, isto é, 54% dos respondentes.

Quanto à idade, observado pela Tabela 2, 43% das pessoas que responderam estão na faixa etária de 22 a 25 anos, com 112 respondentes. Contudo, o percentual de alunos com 18 a 21 anos também pode ser levado em conta, com 91 respondentes. Em relação à instituição que os alunos respondentes estudam, a maior frequência foi instituições públicas com 70%.

Tabela 2 – Faixa etária dos respondentes

Idade	Quantidade	%
0 a 21 anos	91	35
22 a 25	112	43
26 a 29	36	14
30 a 36	13	5
40 a 53	6	2

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao semestre atual cursado, conforme a Tabela 3, mais da metade (53%) da amostra é composta por alunos que estavam matriculados um dos três últimos semestres do currículo do curso.

Tabela 3 – Semestre atual dos respondentes

Semestre	Quantidade	%
1º	10	4
2º	14	5
3º	18	7
4º	27	10
5º	27	10
6º	27	10
7º	57	22
8º	35	14
9º	43	17

Fonte: Dados da pesquisa.

No que se refere às atividades extracurriculares que os respondentes participaram no ambiente acadêmico, entre os 258 respondentes, o total da amostra obtida foi de 343, isso se deve ao fato de um respondente poder marcar mais de uma opção. Todavia, 113 respondentes não participam de nenhuma atividade extracurricular.

Tabela 4 – Atividades extracurriculares exercidas

Atividades extracurriculares	Quantidade	%
-------------------------------------	-------------------	----------

Nenhum	113	33
Centro Acadêmico (CA)	57	17
Empresa Júnior (EJ)	50	15
Outro	35	10
Extensão	31	9
Monitoria	29	8
Iniciação Científica	27	8
Diretório Central dos Estudantes (DCE)	1	0

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 4, Centro Acadêmico e Empresa Júnior foram os que apresentaram maior participação dos alunos, com 57 e 50 respondentes, respectivamente, totalizando 17% para CA e 15% para EJ.

4.2 A percepção do CCO no ambiente de trabalho dos discentes

Com o intuito de focar no primeiro objetivo específico da pesquisa, este tópico analisa a percepção de Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO) no ambiente de trabalho dos discentes de Administração. Investigou-se o Comportamento de Cidadania Organizacional mediante 14 itens contidos em suas três dimensões da ECCO: Sugestões Criativas (SC); Divulgação da Imagem Organizacional (DIO); e Cooperação com os Colegas de Trabalho (CCT). Conforme distribuídas na ECCO, as variáveis que compõem cada dimensão e os três fatores identificados foram analisadas quanto à Média (\bar{x}) e ao Desvio Padrão (s).

Em primeira análise do CCO dos estudantes de administração, ressalta-se que nenhum dos 14 itens da escala apresentou nível baixo de percepção. Entretanto, somente a dimensão Cooperação com Colegas apresentou nível alto. As demais dimensões foram percebidas em níveis moderados. A Tabela 5 apresenta os resultados para o fator 1 Sugestões Criativas.

Tabela 5 – Média e Desvio-padrão das variáveis do fator 1 - SC

Variáveis	Descrição	Média (\bar{x})	Desvio Padrão (s)
	Fator 1 – Sugestões Criativas (SC)	3,66	0,853
CCO3	Apresento ao meu chefe soluções para os problemas que encontro no meu trabalho	3,98	0,918
CCO4	Apresento ideias criativas para inovar o meu setor de trabalho	3,57	0,996
CCO7	Apresento sugestões ao meu chefe para resolver problemas no setor onde trabalho	3,75	0,977
CCO8	Apresento ao meu chefe ideias novas sobre meu trabalho	3,51	0,987
CCO10	Apresento novidades para melhorar o funcionamento do setor onde trabalho	3,46	1,01

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se, portanto, que a variável “*CCO3 - apresento ao meu chefe soluções para os problemas que encontro no meu trabalho*” foi o único item que apresentou uma média ($\bar{x} = 3,98$) muito próxima do intervalo que representa um nível alto de concordância entre os discentes. As evidências de que Sugestões Criativas (SC) apresentou nível médio de CCO e de ter sido a dimensão com menor nível entre as três vão ao encontro dos achados de estudos anteriores (TINTI et al., 2017; MACHADO; ROWE, 2020; LIMA et al., 2020; ROCHA et al., 2022), apresentados no referencial teórico deste artigo

As variáveis com as médias mais baixas foram as que envolvem trazer inovações para o trabalho, que foram a variável “*CCO10 - Apresento novidades para melhorar o funcionamento do setor onde trabalho*” e “*CCO8 - Apresento ao meu chefe ideias novas sobre meu trabalho*” com $\bar{x} = 3,46$ e $\bar{x} = 3,51$, respectivamente. Esses dois itens dessa dimensão

apresentaram as duas menores médias entre todos os 14 itens da escala, entendendo-se, assim, que não há alta percepção de manifestar mudanças no seu ambiente de trabalho.

Estudos anteriores apontam que aumentar o nível de engajamento dos trabalhadores (PIRES; COSTA; SIQUEIRA, 2015) e promover Políticas e Práticas de Recursos Humanos (TINTI et al., 2017) são caminhos de gestão que favorecem a elevação do nível de Sugestões Criativas. Quanto à dimensão Divulgação da Imagem Organizacional (DIO), também foi percebida em nível moderado pelos estudantes analisados, embora se reconheça que sua média geral ($\bar{x} = 3,97$; $s = 0,804$), apresentada na Tabela 6, tenha se aproximado do intervalo que representa nível alto. Presença em nível médio de DIO também foi encontrada nos estudos anteriores, desenvolvidos por Pires, Costa e Siqueira (2015), Pauli, Ceriti e Andreis (2018) e Rocha et al. (2022).

Tabela 6 – Média e Desvio-padrão das variáveis do fator 2 - DIO

Variáveis	Descrição	Média (\bar{x})	Desvio Padrão (s)
Fator 2 - Divulgação da Imagem Organizacional (DIO)		3,97	0,804
CCO1	Quando alguém de fora fala mal desta empresa, eu procuro defendê-la	3,89	0,989
CCO6	Quando falo sobre esta empresa, passo a melhor das impressões para as pessoas que não a conhecem	4,20	0,854
CCO11	Descrevo para meus amigos e parentes as qualidades desta empresa	3,86	1,06
CCO12	Quando estou com meus familiares, costumo elogiar esta empresa	3,60	1,18
CCO14	Dou informações boas sobre esta empresa para as pessoas que me perguntam sobre ela	4,28	0,818

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme apresentado na Tabela 6, a variável “*CCO14 – dou informações boas sobre esta empresa para as pessoas que me perguntam sobre ela*” atingiu maior média ($\bar{x} = 4,28$ e $s = 0,818$) entre as variáveis da dimensão DIO, indicando que os discentes falam sobre os prós e méritos da empresa, mesmo fora do ambiente de trabalho, contribuindo, conforme Porto e Tamayo (2003), para que a empresa seja bem-quista por pessoas que não fazem parte dela. A variável que apresentou a menor média foi a “*CCO6 – Quando falo sobre esta empresa, passo a melhor das impressões para as pessoas que não a conhecem*” com $\bar{x} = 3,60$.

Na Tabela 7 são apresentados os resultados pertencentes ao fator 3 Cooperação com os Colegas de Trabalho (CCT) que foi indicada pelos estudantes de administração pesquisados com um nível alto de concordância, assim como ocorreu nos estudos, em contexto brasileiro, apresentados por Pires, Costa e Siqueira (2015), Tinti et al. (2017), Pauli, Ceriti e Andreis (2018), Lima et al. (2020), Machado e Rowe (2020) e Rocha et al. (2022).

Tabela 7 – Média e o Desvio-padrão das variáveis do fator 3 - CCT

Variáveis	Descrição	Média (\bar{x})	Desvio Padrão (s)
Fator 3 - Cooperação com os Colegas de Trabalho (CCT)		4,36	0,584
CCO2	Ofereço apoio a um colega que está com problemas pessoais	4,20	0,790
CCO5	Ofereço orientação a um colega menos experiente no trabalho	4,48	0,744
CCO9	Dou orientação a um colega que se sente confuso no trabalho	4,42	0,746
CCO13	Ofereço ajuda a um colega que está com dificuldades no trabalho	4,33	0,788

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados da Tabela 7 apontam que as variáveis com as maiores médias de concordância entre os participantes foram: “*CCO5 - Ofereço orientação a um colega menos experiente no trabalho*” com $\bar{x} = 4,48$ e o “*CCO9 - Dou orientação a um colega que se sente*

confuso no trabalho” com $\bar{x} = 4,42$. O resultado expõe que os pesquisados realizam, com mais frequência, comportamentos ligados a auxiliar os colegas de trabalhos, principalmente se ele ainda não se familiarizou com as tarefas.

A média geral da dimensão Cooperação com os Colegas de Trabalho foi de ($\bar{x} = 4,36$; $s = 0,584$), demonstrando que das três dimensões do Comportamento de Cidadania Organizacional a que têm maior ocorrência nos alunos de Administração é Cooperação com os Colegas de Trabalho.

A Tabela 8 apresenta a descrição das médias gerais de cada um dos três fatores para fins de comparação e mensuração do CCO dos discentes de Administração. Nenhuma das três dimensões apresentou nível baixo de percepção. Todas elas apresentaram médias significativamente acima do ponto central (3,0) da escala de cinco pontos.

Tabela 8 – Níveis das dimensões de CCO

Fator do CCO	Média	Desvio Padrão	Classificação (BASTOS; SIQUEIRA; GOMES, 2014)
Sugestões Criativas	3,66	0,853	Médio
Defesa da Imagem Organizacional	3,97	0,804	Médio
Cooperação com os Colegas de Trabalho	4,36	0,584	Alto

Fonte: Dados da pesquisa.

Ressalta-se que o ordenamento (1º CCT, 2º DIO e 3º SC) percebido por meio dos resultados das médias das três dimensões neste estudo foi o mesmo evidenciado nas pesquisas de Tinti et al. (2017), Lima et al. (2020), Machado e Rowe (2020) e Rocha et al. (2022).

4.3 Variáveis de influência sobre a percepção de CCO

Com o propósito de responder o segundo objetivo específico da pesquisa, este tópico analisa as influências das variáveis gênero, setor da organização em que trabalha, setor da IES em que estuda sobre a percepção de Comportamento de Cidadania Organizacional. Na Tabela 9 estão listadas as médias relacionadas ao gênero e às dimensões do CCO.

Tabela 9 – Dimensões do CCO – Comparação entre gêneros

Dimensões	Gênero	N	Média	Desvio Padrão	Teste t (p-valor)	Diferença
Sugestões Criativas	Masculino	140	3,7043	0,823	0,362	Não Significativa
	Feminino	118	3,6068	0,889		
Divulgação da Imagem Organizacional	Masculino	140	3,9371	0,799	0,479	Não Significativa
	Feminino	118	4,0085	0,810		
Cooperação com os Colegas de Trabalho	Masculino	140	4,2518	0,614	0,001	Significativa
	Feminino	118	4,4979	0,519		

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme resultados apresentados na Tabela 9, a dimensão Cooperação com os Colegas de Trabalho apresentou diferença significativa (p-valor = 0,001, abaixo de 0,05) entre os gêneros. Isso significa que, para essa amostra, estudantes do gênero feminino apresentaram um resultado maior de Comportamento de Cidadania Organizacional para a dimensão Cooperação com os Colegas de Trabalho do que alunos do gênero masculino, revelando que elas realizam esses comportamentos com maior frequência. Quanto às dimensões DIO e SC, não houve diferença significativa entre mulheres e homens.

O maior nível de CCO entre mulheres evidenciado neste estudo, ainda que somente na dimensão Cooperação com Colegas de Trabalho, confirma achados das pesquisas de Popescu et al. (2014) e de Aftab, Ali Shah e Khan (2020), contudo vão de encontro aos resultados das investigações realizada por Gao (2020), Bahrami et al. (2015) e Rocha et al. (2021).

A Tabela 10 relaciona as médias associadas ao setor de trabalho e as dimensões do CCO. Os resultados apontam que, para as dimensões SC e DIO, não há diferenças significativas entre os estudantes que trabalham no setor público e aqueles que trabalham no setor privado. Em ambos os contextos, há níveis moderados de sugestões criativas e defesa da imagem da organização.

Tabela 10 – Comparação de CCO por setor de trabalho

Dimensões	Setor de trabalho	N	Média	Desvio Padrão	Teste t (p-valor)	Diferença
Sugestões criativas	Trabalho/estágio atualmente (setor público)	51	3,666	0,771	0,885	Não significativa
	Trabalho/estágio atualmente (setor privado)	169	3,647	0,858		
Divulgação da imagem organizacional	Trabalho/estágio atualmente (setor público)	51	3,968	0,711	0,872	Não significativa
	Trabalho/estágio atualmente (setor privado)	169	3,947	0,827		
Cooperação com os colegas	Trabalho/estágio atualmente (setor público)	51	4,529	0,462	0,034	Significativa
	Trabalho/estágio atualmente (setor privado)	169	4,335	0,595		

Fonte: Dados da pesquisa.

Porém, entre os dois grupos comparados, há diferença significativa quanto à dimensão Cooperação com os Colegas de Trabalho (TABELA 10). Os resultados indicam que estudantes do curso de Administração que trabalham no setor público apresentaram maior nível de Comportamento de Cidadania Organizacional, considerando a dimensão CCT quando comparados aos que trabalham no setor privado.

As comparações quanto ao setor de IES em que estudam e aos níveis percebidos de Sugestões Criativas, Divulgação da Imagem da Organização e Cooperação com os Colegas de Trabalho estão apresentadas na Tabela 11.

Tabela 11 – Comparação de CCO por Setor da IES em que estuda

Dimensões	Setor da IES	N	Média	Desvio Padrão	Teste t (p-valor)	Diferença
Sugestões Criativas (SC)	Pública	181	3,698	0,856	0,266	Não significativa
	Privada	77	3,568	0,846		
Divulgação da Imagem Organizacional (DIO)	Pública	181	3,987	0,813	0,581	Não significativa
	Privada	77	3,927	0,783		
Cooperação com os Colegas de Trabalho (CCT)	Pública	181	4,377	0,578	0,593	Não significativa
	Privada	77	4,334	0,602		

Fonte: Dados da pesquisa.

Segundo os testes realizados, para essa amostra, o fato de os discentes estudarem em instituições públicas ou instituições privadas não determina diferença quanto ao Comportamento de Cidadania Organizacional nas três dimensões investigadas.

4.4 Relações entre as dimensões da ECCO

A finalidade desse tópico é responder o terceiro objetivo específico, o qual busca investigar as relações entre as dimensões sugestões criativas, defesa da imagem organizacional e cooperação com os colegas de trabalho.

Foram utilizadas técnicas de correlação de *Pearson* (*r*) entre as dimensões, para classificar o tamanho do efeito, foram adotados os parâmetros estabelecidos por Field (2009), em que 0,1 apresenta um efeito de correlação pequeno, 0,3 um efeito médio e 0,5 um efeito grande. A Tabela 12 apresenta a correlação entre as três dimensões do CCO; contudo, apesar das correlações terem sido significativas, nenhuma apresentou efeito forte.

Tabela 12 – Análise de Correlação de *Pearson* entre as dimensões

		SC	DIO	CCT
Sugestões Criativas (SC)	Correlação de <i>Pearson</i>	1	0,267	0,322
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
Defesa da Imagem Organizacional (DIO)	Correlação de <i>Pearson</i>	0,267	1	0,301
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
Cooperação com Colegas de Trabalho (CCT)	Correlação de <i>Pearson</i>	0,322	0,301	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	

Fonte: Dados da pesquisa.

Por meio da Tabela 12, é possível evidenciar que as análises indicam um efeito pequeno entre as dimensões Sugestões Criativas e Defesa da Imagem Organizacional, assim como ocorreu no estudo de Pires, Costa e Siqueira (2015), no qual foi realizado junto a trabalhadores de empresas privadas de São Paulo.

O efeito moderado foi encontrado nas outras duas relações. Entre Defesa da Imagem Organizacional e Cooperação com os Colegas de Trabalho, o efeito moderado convergiu com os achados de Tinti et al. (2017) e de Rocha et al. (2022); contudo, diferenciou-se da ausência de correlação encontrada na pesquisa de Pires, Costa e Siqueira (2015). Já o efeito moderado entre Sugestões Criativa e Cooperação com os Colegas de Trabalho, encontrado neste estudo, vai ao encontro dos resultados encontrados por Pires, Costa e Siqueira (2015) e Tinti et al. (2017); porém, diverge da forte correlação encontrada na pesquisa de Rocha et al. (2022).

De modo geral, com o intuito de sistematizar os resultados encontrados com o desenvolvimento desta pesquisa, mostra-se o Quadro 2 – que sumariza os resultados de acordo com os objetivos que foram delineados para a condução deste estudo.

Quadro 2 – Síntese dos resultados da pesquisa

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PRINCIPAIS RESULTADOS
Identificar a percepção do Comportamento de Cidadania Organizacional dos discentes em seu ambiente de trabalho	Presença significativa de CCO, especialmente quanto ao nível alto de Cooperação com os Colegas de Trabalho.

	Defesa da Imagem Organizacional e Sugestões Criativas se apresentaram em níveis moderados.
Analisar as influências das variáveis gênero, setor da organização em que trabalha, setor da IES em que estuda sobre a percepção de Comportamentos de Cidadania Organizacional	A Cooperação com os Colegas de Trabalho é praticada em maior nível por mulheres e por estudantes que trabalham em organizações públicas. O fato de estudar em IES pública ou privada não apresentou diferença significativa.
Investigar as relações entre as dimensões sugestões criativas, defesa da imagem organizacional e cooperação com os colegas de trabalho	Embora haja correlações significativas entre as três dimensões de CCO, nenhuma se apresentou em nível forte. CCT está moderadamente relacionada à SC e à DIO. Fraca relação foi evidenciada entre SC e DIO.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Diante disso, esses achados buscam ampliar compreensões, saberes e olhares para novas inferências quanto às controvérsias e dimensionalidade do constructo já outrora destacadas por algumas pesquisas empíricas nesse campo do conhecimento científico, como as de Le Pine, Erez e Johnson (2002), Neves e Paixão (2014), Pires, Costa e Siqueira (2015) e Barreto et al. (2020).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa buscou analisar a percepção de Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO) de discentes de Administração no seu ambiente de trabalho. Para isso, analisou-se uma amostra de 258 discentes do curso de Administração da cidade de Fortaleza, Estado do Ceará (Brasil), contribuindo com novos achados para o campo quanto à dimensionalidade de CCO e quanto à influência de variáveis como gênero, setor da organização em que trabalha e setor da IES em que estuda.

Constatou-se que há percepção significativa de Comportamentos de Cidadania Organizacional entre os estudantes pesquisados, especialmente no que diz respeito à Cooperação com Colegas de Trabalho que foi dimensão que se apresentou em nível mais elevado, assim como ocorreu em estudos anteriores (PIRES; COSTA; SIQUEIRA, 2015; TINTI et al., 2017; PAULI; CERITI; ANDREIS, 2018; LIMA et al., 2020; MACHADO; ROWE, 2020; ROCHA et al., 2022), desenvolvidos em contexto brasileiro. Diante dessa convergência de predominância de CCT e assumindo que aspectos culturais podem exercer influência sobre comportamentos de cidadania organizacional (KIM et al., 2021), conjectura-se então que trabalhadores brasileiros tendem a apresentar predominância de CCO orientados à Cooperação com Colegas de Trabalho.

O reconhecimento das contribuições que Sugestões Criativas e Defesa da Imagem da Organização têm no ambiente organizacional adicionado à constatação de que essas dimensões normalmente se apresentam em níveis moderados em contexto brasileiro, ressaltam-se aqui alternativas de variáveis que gestores organizacionais podem estimular visando elevar também os níveis de SC e DIO. Quanto maior o comprometimento afetivo dos trabalhadores, maior o nível de Defesa da Imagem da Organização e quanto maior o engajamento, maior o nível de Sugestões Criativas (PIRES; COSTA; SIQUEIRA, 2015). Ademais, promover políticas e práticas de recursos humanos pode influenciar positivamente DIO e SC (TINTI et al., 2017).

Diante de controvérsias quanto à influência do gênero nos Comportamentos de Cidadania Organizacional, a presente pesquisa inferiu que mulheres cooperam com colegas de trabalho mais do que homens. Esse achado converge com os resultados encontrados por Popescu et al. (2014) na Romênia e Aftab, Ali Shah e Khan (2020) no Paquistão; enquanto divergem das inferências das pesquisas de Gao (2020) em contexto chinês, de Bahrami et al. (2015) no Irã e de Rocha et al. (2021), desenvolvida junto a militares da Força Aérea Brasileira.

Ressalta-se também que esta pesquisa não encontrou influência de gênero sobre as dimensões Sugestões Criativas e Defesa da Imagem da Organização.

Foi possível evidenciar, ainda, que estudantes que trabalham em organizações públicas exercem maior nível de Cooperação com os Colegas de Trabalho do que aqueles que trabalham em organizações privadas. Nenhuma diferença significativa de CCO foi encontrada entre estudantes de IES públicas e estudantes de IES privadas.

Quanto à falta de consenso sobre a dimensionalidade de CCO e suas relações, o estudo contribuiu evidenciando ausência de correlação forte entre as três dimensões consideradas, assim como nas pesquisas de Pires, Costa e Siqueira (2015), Tinti et al. (2017) e Barreto et al. (2020). As relações encontradas se limitaram à força média entre CCT e DIO e entre CCT e SC e ao nível fraco entre DIO e SC.

As contribuições desta pesquisa são para o contexto acadêmico e organizacional, podendo auxiliar no campo de estudo do Comportamento de Cidadania Organizacional, principalmente para a área da Administração, ao analisar a percepção de futuros gestores no ambiente de trabalho. É pertinente destacar como limitação deste estudo que a amostragem não probabilística possibilitou uma desproporcionalidade na quantidade de respondentes de IES públicas e privadas.

A partir de algumas limitações que não foram suplantadas, recomenda-se, para o desenvolvimento de futuras pesquisas, relacionar o constructo CCO com outros constructos relevantes no campo dos estudos organizacionais – com o intuito de ampliar compreensões das relações no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

AFTAB, N.; ALI SHAH, S. A.; KHAN, Z. The moderating effect of gender on the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in Pakistani university teachers. **Cogent Psychology**, v. 7, n. 1, p. 1860480, 2020.

ANDRADE, T.; ESTIVALETE, V. F. B.; COSTA, V. F. Comportamento de cidadania organizacional: versão brasileira da escala Comportamentos de Cidadania Organizacional para Trabalhadores do Conhecimento. **Cadernos EBAPÉ. BR**, v. 16, p. 367-381, 2018.

ANDRADE, T.; ESTIVALETE, V. F. B.; MALHEIROS, M. B.; ROSSATO, V. P. Confiança interpessoal e confiança organizacional como antecedentes dos comportamentos de cidadania organizacional. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 27, n. 3, p. 749-775, 2021.

BAHRAMI, M.; MONTAZERALFARAJ, R.; GAZAR, S., et al. Demographic Determinants of Organizational Citizenship Behavior among Hospital Employees. **Global Business and Management Research**. v. 5, n. 4, p. 171-178, 2013.

BARRETO, L. K. S.; BARROS, I. D.; VASCONCELOS, C. R. M.; ARAÚJO FILHO, G. M.; SILVA, A. G. F. Espiritualidade no ambiente de trabalho e comportamentos de cidadania organizacional: uma análise sobre a percepção dos empregados em indústria do Rio Grande do Norte. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 19, n. 3, p. 397-418, 2020.

BATEMAN, T. S.; ORGAN, D. W. Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship”. **Academy of Management Journal**, v. 26, n. 4, p. 587-595, 1983.

- BASTOS, A. V. B.; SIQUEIRA, M. M. M.; GOMES, A. C. P. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.** SIQUEIRA (Org.). Porto Alegre: Artmed, 2014.
- BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Elementos de Comportamento Organizacional.** Edição Revista. 1ª. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2016.
- CERIBELI, H. B.; DINIZ, J. R. V.; INÁCIO, R. O.; FELIPE, I. J. D. S. Desenvolvimento Profissional, Burnout e Cidadania Organizacional. **Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 3, p. 208-228, 2021.
- CERVO, A. L. BERVIAN, P. A. **Metodologia científica.** 5 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- CHUN, J. S.; SHIN, Y.; CHOI, J. N.; KIM, M. S. How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The mediating role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. **Journal of Management**, v. 39, n. 4, p. 853-877, 2013.
- COSTA, V. F.; ANDRADE, T. Comportamento de cidadania organizacional: caracterização da produção científica internacional no período de 2002 a 2012. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, p. 45-71, 2015.
- FERDUS, Z.; KABIR, T. Effect of job satisfaction and organizational commitment on OCB: study on private banks in Bangladesh. **World Journal of Social Sciences**, v. 8, n. 2, p. 57-69, 2018.
- FERREIRA, A. B. **Novo dicionário da língua portuguesa.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1975.
- FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira.** São Paulo: Atlas, 2008.
- FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando SPSS.** Tradução Lori Viali. – 2 ed. – Porto Alegre: Artmed, 2009.
- GAO, W. Gender and organizational citizenship behavior. **Advances in Social Science, Education and Humanities Research**, v. 415, p. 25-29, 2020.
- GOMES, A. C. P.; BASTOS, A. V. B.; MENDONÇA FILHO, E. J.; MENEZES, I. G. Cidadania e cidadania organizacional: Questões teóricas e conceituais que cercam a pesquisa na área. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 14, n. 3, p. 711-731, 2014.
- KIM, S.Y.; SHIGEMOTO, Y.; NEDUVELIL, A.; GRZYWACZ, J. G. Longitudinal Stability of Work–Family Enrichment and its Association With Well-Being and Personality Traits. **The Counseling Psychologist**, v. 49, n. 6, p. 907-939, 2021.
- LE PINE, J. A.; EREZ, A.; JOHNSON, D. E. The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**, v. 87, n. 1, p. 52-65, 2002.

LEE, U. H.; KIM, H. K.; KIM, Y. H. Determinants of organizational citizenship behavior and its outcomes. **Global Business & Management Research**, v. 5, n. 1, 2013.

LIMA, M. C. S.; ROWE, D. E. O.; MOURÃO, L.; OLIVEIRA, A. M. B. Ações de treinamento em uma universidade pública, desenvolvimento profissional e cidadania organizacional: existe relação entre esses construtos? **Organizações & Sociedade**, v. 27, n. 92, p. 152-170, 2020.

MACHADO, L. R.; ROWE, D. E. O. Papel mediador do comprometimento organizacional: Um estudo das suas relações entre a percepção de justiça e o comportamento de cidadania. Seminários em Administração, XXIII, 2020, **Anais...: SEMEAD**, 2020.

NA-NAN, K.; KANTHONG, S.; JOUNGTRAKUL, J. An empirical study on the model of self-efficacy and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the thai automobile parts manufacturing industry. **J. Open Innov. Technol. Mark. Complex**. v. 7 n. 3, p. 170-188, 2021.

NEVES, P.; PAIXÃO, R. Comportamentos de cidadania organizacional: uma revisão do conceito. **Exedra: Revista Científica**, n. 9, p. 34-52, 2014.

ORGAN, D. W. **Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome**. Canada: Lexington Books, 1988. p. 4.

ORGAN, D. W. Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 80, p. 295-306, 2018.

ORGAN, D. W.; RYAN, K. A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. **Personnel Psychology**, v. 48, n. 4, p. 775-802, 1995.

PAULI, J.; CERUTTI, P. S.; ANDRÊIS, S. A. Cidadania Organizacional, Suporte e Bem-Estar no Trabalho em Organizações Públicas. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, v. 11, n. 1, p. 50-73, 2018.

PIRES, V. M.; COSTA, L. V.; SIQUEIRA, M. M. M. O impacto do comprometimento afetivo e do engajamento no trabalho sobre os comportamentos de cidadania organizacional. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia da FUNDACE**, v. 6, n. 2, p. 1-13, 2015.

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.

POPESCU, A. M.; DEACONU, A.; POPESCU, T. The Impact of Gender Difference at Romanian Small and Medium Enterprises Management Level, Analyzed by Organizational Citizenship Behavior Lens. **Procedia Economics and Finance**. v. 8, n. 14, p. 563-569, 2014.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Desenvolvimento e validação da escala de civismo nas organizações. **Estudos de Psicologia**, v. 8, n. 3, p. 393-402, 2003.

RANKING UNIVERSITÁRIO FOLHA - RUF. **Ranking de cursos de graduação**. Ranking de cursos de Administração de Empresas, 2019. Disponível em: < <https://ruf.folha.uol.com.br/2019/lista-universidades-instituicoes> > Acesso em: 05 fev. 2022.

RAPP, A. A.; BACHRACH D. G.; RAPP, T. L. The influence of time management skill on the curvilinear relationship between organizational citizenship behavior and task performance. **Journal of Applied Psychology**, v. 98, n. 4, p. 668–677, 2013.

ROCHA, R. P. N. N.; LOPES, L. F. D.; SILVA, D. J. C.; MOREIRA, M. G.; SANTOS, J. V. D. A influência do gênero na relação entre enriquecimento trabalho-família e comportamento de cidadania organizacional de militares brasileiros. **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 20, n. 1, p. 27-41, 2022.

SENDJAYA, S.; PEKERTI, A. A.; COOPER, B. K.; ZHU, C. J. Fostering organisational citizenship behaviour in Asia: the mediating roles of trust and job satisfaction. In: **Leading for High Performance in Asia**. Springer, Singapore, 2019. p. 1-18.

SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional**. São Paulo, SP: Artmed, 2013.

SIQUEIRA, M. M. M. Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. SPE, p. 165-184, 2003.

TINTI, J. A.; COSTA, L. V.; VIEIRA, A. M.; CAPPELLOZZA, A. O Impacto das Políticas e Práticas de Recursos Humanos Sobre os Comportamentos de Cidadania Organizacional. **Brazilian Business Review**, v. 14, n. 6, p. 636-653, 2017.

TOURIGNY, L.; HAN, J.; BABA, V. V.; PAN, P. Ethical leadership and corporate social responsibility in china: a multilevel study of their effects on trust and organizational citizenship behavior. **Journal of Business Ethics**, v. 158, p. 427-440, 2019.

VAN DYNE, L.; GRAHAM, J. W.; DIENESCH, R. M. Organizational citizenship behavior: construct redefinition, measurement, and validation. **Academy of Management Journal**, v. 37, n. 4, p. 765-802, 1994.