

CIDADANIA ORGANIZACIONAL E SEUS REFLEXOS NO AMBIENTE DE TRABALHO ODS (3 e 8)

Saúde e bem-estar;
Trabalho decente e crescimento econômico

Tânia Maria de Paula Santos (Universidade de Taubaté)
Marilsa de Sá (Universidade de Taubaté)
Márcia Regina de Oliveira (Universidade de Taubaté)
Marcela Barbosa de Moraes (Universidade de Taubaté)

Resumo

O comportamento de cidadania organizacional é conhecido como atitudes ou ações voluntárias, que vão além das atividades formais associadas ao cargo e tarefas, e que não apresentam ganho aparente ao funcionário, mas são benéficas para a empresa. Como essas características são valorizadas no ambiente de trabalho, o tema vem sendo amplamente discutido por pesquisadores do mundo todo há mais de 30 anos. Neste sentido, a presente pesquisa tem como objetivo analisar os conceitos de comportamento de cidadania organizacional e seus reflexos no ambiente de trabalho, suas relações com a teoria da troca social e com a satisfação no trabalho, com a afetividade e com o engajamento do empregado, e o que são os influenciadores de atitudes de cidadania organizacional. Para isso, pretende-se conceituar o tema e verificar se o ambiente influencia as ações de cidadania organizacional ou se o funcionário é influenciado pelo ambiente a ter tais atitudes. Como houve um aumento expressivo de publicações abordando o tema, este artigo se limitará a revisar artigos científicos, dissertações, teses e livros publicados sobre o assunto no período entre 2014 e 2024 e será adotado o delineamento de pesquisa bibliográfica qualitativa e a técnica de análise a ser utilizada, será a análise de conteúdo. Com essa pesquisa procura-se evocar novas discussões a respeito do tema. Os resultados demonstram que a satisfação com o trabalho, a afetividade que o funcionário sente pela empresa e o engajamento são fatores determinantes de atitudes de cidadania organizacional, com isso infere-se que uma boa política de gestão de pessoas, com um departamento de gestão de pessoas estratégico e bem estruturado, seja primordial para incentivar tais ações, melhorar o ambiente de trabalho, promover a cooperação entre os colegas de trabalho e aumentar a eficiência da organização.

Palavras-chave: cidadania; cidadania organizacional; afetividade organizacional, satisfação.

Introdução

A evolução histórica da administração abarca a evolução das relações humanas no trabalho, quanto mais avançados os estudos de administração, mais os conhecimentos do fator humano se mostram fundamentais. E o reconhecimento da relevância dos aspectos psicológicos e sociais na produtividade das empresas, surgiram com os experimentos desenvolvidos na fábrica da Western Electric, pelo

psicólogo americano Elton Mayo, em Chicago, em 1927. Mayo (1927) pesquisava o ambiente físico de trabalho, em como a iluminação afetaria a produtividade, fadiga e acidentes. Mas os estudos comprovaram que motivos psicológicos afetam mais a produtividade, afora os fatores físicos (Gil, 2012). Além disso, também em uma fábrica em Chicago Roethlisberger e Dickson, (1939), em uma investigação sobre intervalos de descanso e extensão de horário de trabalho, descobriram que dentro da empresa há duas organizações a formal e a informal, demonstrando assim que as relações sociais interferem nas organizações e que o sucesso da empresa depende da cooperação das pessoas (Gomes et al., 2014).

Neste cenário, no campo da administração comportamental e da psicologia organizacional, ao longo dos anos, multiplicaram os interessados em analisar e mensurar as atitudes e ações das pessoas, com intuito de mitigar os problemas relacionados ao comportamento humano no trabalho, melhorando com isso o clima organizacional e a performance dos empregados, criando um ambiente mais produtivo.

Para tanto, começaram a tentar explicar por que alguns funcionários vão além das suas atividades formais, enquanto outros só executam o que está na descrição da função. A esta atitude de ir além do que é solicitado, foi dado o nome de Cidadania organizacional ou “comportamentos de cidadania organizacional (CCOs)” e pode ser entendido, como atitudes/ações voluntárias, não esperadas, portanto, que não geram penalidades se não forem executadas, que podem ter retorno futuro ou não. Como, por exemplo, ajudar um colega com dificuldades nas tarefas do trabalho, aceitar ordens ou imposições sem reclamar ou criar problemas, ajudar na limpeza e organização dos ambientes de trabalho (Organ, 1988).

Diante dessas considerações, o objetivo geral desta pesquisa é analisar como os pesquisadores estão conceituando cidadania organizacional e seus reflexos no ambiente de trabalho.

Este artigo se justifica pelo tema abordado ser pertinente às instituições, posto que, analisa os conceitos da cidadania organizacional e pondera sobre os comportamentos de cidadania das pessoas e seus reflexos no ambiente de trabalho, suas relações com a teorias da troca social, com a satisfação no trabalho, com a afetividade e com o engajamento do empregado, e o que são os influenciadores de

atitudes de cidadania organizacional e tem potencial de evocar novas discussões a respeito.

Este artigo está estruturado em cinco partes: a primeira parte introdutória visa à contextualização com a apresentação do tema, da problematização, do objeto geral da pesquisa e da justificativa, a segunda parte abarca a revisão literária abordando as convergências e divergências do conceito de cidadania organizacional e suas ramificações, a terceira parte descreve o plano de pesquisa e o método utilizado para o levantamento e análise dos dados para elaboração deste artigo, a quarta parte engloba os resultados encontrados e a parte de encerramento abrange as considerações finais do presente artigo.

Revisão da literatura

Cidadania e Cidadania Organizacional

A palavra cidadania tem sua origem no latim (*civis* ou *civitas*) e remete à civilização romana, em sua conotação de estratificação da sociedade, na qualidade da pessoa em gozo de todos os direitos civis e políticos do país, que eram exercidas somente por alguns. A palavra cidadania é amplificada para englobar qualquer associação, grupo ou instituição de trabalho (Gomes et al., 2014).

O termo cidadão organizacional, então, é uma analogia e correlaciona a organização como sendo um Estado, e o empregado ao aceitar as diretrizes da empresa, passa a ter direitos e deveres do cidadão corporativo, sua aplicação no campo da administração, determina uma qualidade de ações que de maneira isolada não influenciam significativamente o desempenho, mas quando faz parte da rotina do ambiente de trabalho, elas são benéficas as organizações.

Apesar dos estudos sobre comportamentos de cidadania organizacional multiplicarem exponencialmente a partir da década de 1980, seu fundamento está enraizado no conceito de cidadania cívica, nas ideias de Chester Barnard, em as Funções do Executivo e nas teorias de trocas sociais (Gomes; Bastos; Filho; Menezes, 2014).

Os pesquisadores americanos, Organ e Bateman foram os primeiros a nomear esse comportamento como cidadania organizacional, quando publicaram com sua equipe o artigo Comportamento de cidadania organizacional: a síndrome do bom

soldado (Organ, 1988). Para conceituar CCO, Organ considerou cinco dimensões: altruísmo, consciência, cortesia, espírito esportivo e virtude cívica.

Para Organ (1988), altruísmo são ações diretas e voluntárias para ajudar colegas de trabalho em suas tarefas, como auxiliar novos funcionários em suas funções. E é percebido que quanto mais ações altruístas existem em uma empresa, menor é a vontade de sair dela (Martins, 2022).

A dimensão consciência é a dedicação ao trabalho, se altruísmo vem do indivíduo, consciência é a impessoalidade, é fazer a coisa certa, ser pontual é o básico, é o trabalhar além do que é solicitado (Oliveira, 2018).

A cortesia, para Organ (1988), são as atitudes que ajudam outros colegas de trabalho a evitarem aborrecimentos e conflitos interpessoais, como por exemplo comunicar outros de decisões que possam afetá-los, avisar possíveis ausências com antecedência. Um empregado cortês diminui os atritos com outros colegas de trabalho (Podsakoff; Mackenzie, 1997).

O espírito esportivo é a aceitação de situações desagradáveis sem perder a positividade, sendo tolerante e evitando reclamações e estresse desnecessários quando vivenciar uma experiência maçante ou inconveniente (Oliveira, 2018).

A dimensão virtude cívica envolve o processo político da empresa, é a participação ativa a nível macro, contribuindo com a identificação de oportunidades e ameaças, denunciando atividades ilegais, querendo o bem-estar da organização (Organ, 1990).

Assim sendo, a definição de cidadão organizacional é amparada em cinco classes de atitudes espontâneas que favorecem a corporação: I - Amparo aos colegas de trabalho; II - Defesa da organização; III - Opiniões eficientes; IV - Promoção da imagem da empresa e V - Autodesenvolvimento (Gomes et al., 2014).

O conceito de cidadania organizacional e seus níveis estruturais, ainda não está sedimentado, pois não há consenso entre os estudiosos da definição do construto e de sua dimensionalidade (Bastos; Siqueira; Gomes, 2014), mas há acordo na concepção dos comportamentos de cidadania organizacional, no sentido de que são ações volitivas. A dimensionalidade do construto é o que gera mais polêmica, pois os estudos vão de uma única dimensão até cinco dimensões (Bastos; Siqueira; Gomes, 2014).

O quadro 1 mostra as dimensões encontradas na literatura e pode demonstrar a grande dificuldade dos estudiosos em compreender a inclinação das atitudes de cidadania e suas dimensões muitas vezes são consideradas como indicadores (Martins, 2022).

Quadro 1 - Dimensões de cidadania organizacional encontradas na literatura:

Dimensões	Definição	Fonte
Altruísmo	Comportamento voluntário de ajudar um colega de trabalho em um problema ou tarefa relevante para a organização	Smith et al. 1983, Organ 1988, Podsakoff et al. 1990. Dimensão similar inclui ajuda (Van Dyne and LePine 1998) e ajuda interpessoal (Graham 1989, Moorman and Blakely 1995).
Consciência	Comportamento voluntário que vai além do mínimo solicitado de atendimento as regras	Smith et al. 1983, Organ 1988, Podsakoff et al. 1990. Dimensão similar também inclui obediência (Graham 1989, Van Dyne et al. 1994) e diligente, trabalhador (Graham 1989, Moorman and Blakely 1995).
Espírito esportivo	Tolerância do empregado em aceitar situações não desejadas, sem reclamar.	Organ 1988, Podsakoff et al. 1990.
Cortesia	Comportamento que evita gerar conflitos interpessoais envolvendo assuntos relacionados ao trabalho	Organ 1988, Podsakoff et al. 1990.
Virtude cívica	Participação ativa nas atividades da organização	Organ 1988, Podsakoff et al. 1990.
Comportamento de ajuda	Ajudar em atividades adicionais, voluntariar para atividade especial	Van Dyne et al. 1994.
Participação organizacional	ajudar uma pessoa tímida a se expressar em reuniões, ajudar colegas de trabalho a pensar por eles mesmo.	Van Dyne et al. 1994. Dimensão similar é iniciativa individual (Graham 1989, Moorman and Blakely 1995).
Defesa organizacional	Promover voluntariamente a imagem da organização, fora do ambiente de trabalho	Graham 1989, Van Dyne et al. 1994. Dimensão similar é promoção leal (Graham 1989, Moorman and Blakely 1995).
Voz ativa	promover comportamento que enfatize a desafios construtivos para melhorias em vez de ficar reclamando	Van Dyne et al. 1995, Van Dyne and LePine 1998.

Fonte: Farth; Zhong; Organ, 2004

Percebe-se que há alguns problemas quando se trata da mensuração CCOs, uma vez que não existe uma medida de cidadania organizacional que sintetize a teoria levando em consideração suas complexas dimensões, só avaliações baseadas em atitudes e no Brasil apenas a escala de Siqueira (1995) foi aceita com base em comportamento de cidadania organizacional socias (Bastos; Siqueira; Gomes, 2014).

Como não há conformidade estrutural teórico e empírico sobre o tema, já foram identificados mais de 30 fatores ou componentes. Analisando a literatura destas dimensão, Bastos; Siqueira; Gomes, 2014, estruturaram em quatro macro dimensões, sendo: I – Comportamentos de ajuda – todas ações voluntárias relacionada a ajuda e encorajamento ao próximo e relacionamentos interpessoais harmoniosos no trabalho; II – Participação organizacional – iniciativa e engajamento na intenção de melhora do desempenho individual e grupal; III – Empenho extra – dedicação e toda interação voluntária com a empresa além do necessário esperado; IV – Defesa organizacional – última macro dimensão, abarca a promoção da imagem organizacional fora do ambiente de trabalho (Bastos; Siqueira; Gomes, 2014).

Reflexos da cidadania organizacional no ambiente de trabalho

As organizações estão cada vez mais competitivas, complexas, e seus ambientes estão cada vez mais exigentes. As corporações estão preferindo funcionários com capacidade de planejar e executar tarefas que vão além dos limites do cargo. Por este motivo que estimular e entender comportamentos de cidadania organizacional é importante para as empresas, pois cada vez mais, é necessário a cooperação entre as pessoas, para se criar um bom ambiente de trabalho, para garantir os retornos econômicos, financeiros e de bem-estar buscados.

Existem algumas variáveis que podem ser basilares para influenciar atitudes de cidadania nas organizações, informados em diversas pesquisas, tanto no Brasil, quanto no exterior, como Bateman, Organ, Van Dyne e Siqueira.

Para Organ, duas bases conceituais distintas determinariam que a satisfação no trabalho influenciaria os comportamentos de cidadania organizacional, uma delas é a teoria da troca social. Com isso, colaborações volitivas aos colegas de trabalho, seriam uma forma de reciprocidade. A teoria da troca social, prediz, que dada certa condição, as pessoas tendem a ajudar quem as ajudou, e isto explicaria as ações de cidadania organizacional. A outra base, seria de uma série de experimentos social psicológicos, que constatou que pessoas de bom humor e satisfeitas tendem a ser mais acessíveis, portanto, suscetíveis de ajudar algum colega de trabalho (Bateman; Organ, 1983).

Partindo do princípio de que as ações de cidadania organizacional sejam moedas de barganha, dentro de uma relação social, seguindo a ideia da teoria de trocas sociais, tais ações então, não podem ser consideradas altruísticas, mas atos sociais dos funcionários, que beneficiam a organização (Siqueira, 2003).

Então, para que haja o comportamento de cidadania organizacional, o funcionário deve se sentir satisfeito com a empresa, percebendo que a empresa está retribuindo de alguma forma. Assim ele poderá desenvolver um sentimento de afeto, se comprometendo e se envolvendo com a organização e disposto a agir positivamente, cooperando com os colegas e defendendo a empresa (Siqueira, 2003).

Figura 1 – Modelo Pós-Cognitivo para Comportamentos de Cidadania Organizacional



Fonte: Siqueira, (p.168,2003)

Da mesma forma o engajamento pode propiciar atitudes de cidadania corporativa, uma vez que um funcionário engajado está satisfeito com seu trabalho e sua organização, porque ele percebe seu trabalho como importante, desafiador, agradável (Oliveira, 2018).

É muito importante para empresa ter funcionários engajados, pois além, de motivado, o engajamento permite que funcionário seja mais criativo, produtivo e saudável, pois o engajado busca um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Método

Este artigo é embasado em uma abordagem metodológica de revisão bibliográfica qualitativa de artigos, dissertações, teses e livros publicados entre 2014 e 2024.

A revisão da literatura é uma investigação científica sistemática de literatura relevante e tem como objetivo examinar e analisar temas já abordados outros pesquisadores.

No presente trabalho foi realizado uma busca sistemática de literatura através do Portal google acadêmico, Scielo e ResearchGate. Na busca no google acadêmico e Scielo: foram utilizadas as seguintes palavras “comportamento de cidadania organizacional” e “cidadania organizacional” apareceu literatura nacional, os critérios de seleção aplicados foram “artigos”; idioma “português”. No google acadêmico foram encontradas 100 entradas com o tema em português, no Scielo foram encontrados 30 artigos. No portal ResearchGate foram usadas as seguintes palavras

“organizational citizenship” e o número total de artigos foram 100 artigos. É importante ressaltar que em ambos os casos as pesquisas foram feitas em setembro de 2024 e compreende artigos do período entre 2014 e 2024.

O método de análise a ser utilizado é a análise de conteúdo, baseado na teoria desenvolvida por Bardin (1977). A escolha deste método se deve ao fato de ser o mais apropriado para este tipo de pesquisa qualitativa e por muitos pesquisadores no campo da administração e psicologia estarem empregando tal método.

A análise de conteúdo foi feita em três fases a saber: 1) Pré-análise; 2) Exploração do material; 3) Tratamento dos resultados, inferências e interpretação Bardin, 2006.

Figura 2 – Fases da análise de conteúdo:

1ª fase: Pesquisa do tema
① Planejamento estrutura artigo
② Delimitação pesquisa e objetivo
③ Pré leitura resumos
④ Escolha dos artigos
2ª fase: Exploração do material
① Preparação referencial teórico por tópicos
② Conceituar cidadania e cidadania organizacional
③ Reflexos no ambiente de trabalho
④ Relações: Teoria troca social e engajamento
3ª fase: Tratamento resultados
① Tabular quantidade artigos/revistas/anos
② Principais autores
③ Conclusão/objetivo proposto foi atingido
Fonte: elaborado pelos autores

Para se chegar ao número final de artigos analisados, foram feitas leitura dos títulos, resumos e palavras-chave, para concluir quais se encaixavam com o tema em questão, comportamentos de cidadania organizacional, com isso foram baixados em torno de 42 documentos. Finalmente, na análise final, foram utilizados para este trabalho 3 artigos em inglês, 11 artigos em português, 5 dissertações de mestrado em português, 3 capítulos de livros em português, 1 capítulo de livro em inglês.



Figura 3 – Desenho da Pesquisa na Internet:

B i b l i o m e t r i a	1ª Pesquisa nas ferramentas de busca na internet
	① Pesquisa filtrando por palavra: cidadania organizacional
	② Filtro por período 2014 a 2024
	③ Filtro por idioma português/inglês
	④ Encontrados 230 entradas
	2ª Triagem
	① Escolha dos artigos para leitura integral
	② Exclusão dos artigos que não abordavam o tema
	③ Seleccionados 14 artigos, 5 dissertações e 4 livros

Fonte: elaborado pelos autores

Resultados e Discussão

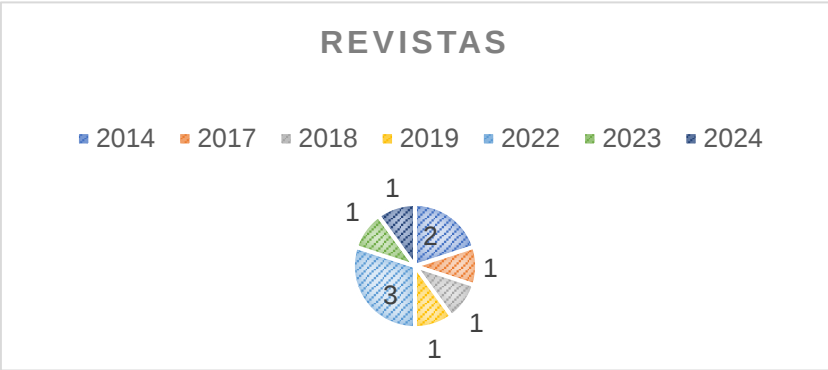
A fim de analisar o comportamento de cidadania organizacional, foram revisadas 22 pesquisas, que estão subdividas em 10 artigos entre os anos de 2014 e 2024 em diferentes revistas nacionais e americanas de relevância Qualis A2 a B4 e relevância Q2 (Scopus) conforme mostra a figura 4:

Figura 4 – Artigos publicados entre 2014 e 2024:

Artigos publicados em revistas Período 2014 a 2024		
Revista	Categoria	Ano
Estudo e Pesquisa em Psicologia UERJ	A2	2014
Revista Psicologia: Organizações e Trabalho	A2	2014
Revista Brasileira de Gestão de Negócios	A2	2017
Revista FGV EBAPE	A2	2018
REAd - Revista Eletrônica de Administração	A3	2021
Revista Ciências Administrativas	A3	2022
E&G Economia & Gestão PUCMG	B2	2022
Revista Gestão & Conexões Management and Connections Journal	A4	2022
Journal of Positive School Psychology	Q2 (Scopus)	2023
Revista Navus	B4	2024

Fonte: elaborado pelos autores

Figura 5 – Artigos publicados entre 2014 e 2024:



Para embasamento teórico também foram utilizados artigos fora do período temporal utilizado, conforme figura 5:

Figura 5: Artigos, dissertações e livros:

Outros artigos, dissertações e livros		
Outros artigos, dissertações e livros	Categoria	Ano
Academy of Management Journal	Q1 Scopus	1983
Dissertação mestrado Universidade Algarve	Mestrado	2014
RAC - Revista de Administração Contemporânea	A2	2003
Dissertação mestrado Universidade Federal Santa Maria	Mestrado	2018
Dissertação mestrado Fundação Getúlio Vargas	Mestrado	2010
Dissertação mestrado USP	Mestrado	2023
Exchange and Power in Social Life	livro	1967
journal of Management	Q1 Scopus	1990
Cidadania Organizacional	livro	2014
Análise de conteúdo	livro	2006
Organization Science	A1	2004

Fonte: elaborado pelos autores

A maioria dos pesquisadores para elaboração de seus conceitos sobre o tema utilizaram alguns autores para fundamentação do referencial teórico, a figura 6 mostra os principais estudiosos encontrados na revisão bibliográfica para este artigo.

Figura 6: Principais autores:

Principais autores/pesquisadores:
Organ
Podsakoff
Van Dyne
Vandewalle
Kostova
Graham
Moorman
LePine
Fonte: elaborado pelos autores

Além de cidadania como um todo, também foi analisado satisfação no trabalho, clima organizacional, liderança, rotatividade e escala de mensuração de comportamentos de cidadania corporativos.

O resultado alavancado das pesquisas feitas, foi que comportamentos de cidadania organizacional acontecem de forma espontânea, que dificilmente será executado se forem obrigados, são ações que vão além do que é determinado formalmente para o cargo e tais atitudes, além de volitivas, podem ou não ser recompensadas formalmente.

Foi também constatado, que o clima organizacional é preditor de atitudes de cidadania corporativa, isto é, quanto mais seguro e protegido o funcionário sentir em relação a empresa, mais propenso ele estará para ter comportamentos de cidadania organizacional (Martins, 2022).

Se o clima organizacional é favorável, o comprometimento das pessoas com a empresa será elevado, favorecendo também o engajamento e comportamentos proativos nos funcionários.

A reciprocidade é elementar para vida social estruturada, denominada troca social vizinhos trocam favores, crianças trocam brinquedos, colegas trocam assistências, políticos trocam concessões, não só de trocas comerciais e riquezas vivem a sociedade, segundo Blau, 1967.

Sendo assim, a troca que ocorre entre funcionários e empresa, tem um início financeiro, quando eles começam a inter-relacionar-se, a troca social se desenvolve. Quanto maior a percepção de que o empregado está recebendo mais do que o prometido, mais ele sentirá a necessidade de retribuir, através de gestos voluntários e benéficos. Portanto, quando a relação de troca é deteriorada, a relação mantida com a corporação é alterada, e o funcionário passa a fazer somente o necessário (Gomes; Bastos; Filho; Menezes, 2014).

Considerações finais

O estudo revelou a importância do ambiente de trabalho para o bem-estar do funcionário. Um ambiente de trabalho agradável, que é acolhedor, o funcionário se sentirá satisfeito, incluso. Com isso, a probabilidade de se sentir satisfeito, comprometido e engajado com o trabalho aumenta e seu comportamento será

influenciado a ter atitudes de cidadania organizacional. Gerando assim, um círculo virtuoso.

O presente estudo é importante, porque demonstra como um ambiente organizacional receptivo é importante para a produtividade, efetividade e bem-estar da empresa e do funcionário.

O conceito de comportamentos de cidadania organizacional como ação volitiva é consenso entre os pesquisadores, porém a definição do construto e suas dimensões ainda não está sedimentado entre os pesquisadores.

Diante do exposto conclui-se que o objetivo deste artigo proposto foi atingido, ainda que não haja congruências no construto e suas dimensões pelos pesquisadores, pode-se constatar que o clima organizacional é preditor de atitudes de cidadania organizacional. E em contrapartida, comportamentos de cidadania corporativas influenciam o ambiente de trabalho.

Referências

ANDRADE, T.; Estivaleta V.F.B.; Costa, V.F.; Comportamento de cidadania organizacional: versão brasileira da escala Comportamento de Cidadania Organizacional para trabalhadores do Conhecimento. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16 n. 3 367-381, 2018.

ANDRADE, T.; Estivaleta, V.F.B.; Malheiros, M.B.; Rossato, V.P. Confiança Interpessoal e confiança organizacional como antecedentes dos comportamentos de cidadania organizacional. **Revista Eletrônica de Administração REAd**, Porto Alegre, v. 27 n. 3 749-775, 2021.

ANDRADE, T.; Costa, V.F.; Estivaleta, V.F.B.; Lengler, L. Comportamento de cidadania organizacional: um olhar à luz dos valores e da satisfação no trabalho. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 19, n. 64, 236-262, 2017.v.15, n.3, 286-297, 2015

ASSUNÇÃO, E.M.M.D.P. **A liderança como comportamento de cidadania organizacional**. (Mestrado) Gestão de Recursos Humanos, Universidade do Algarve, 2014 118 f. Algarve, 2014

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2006.

BASTOS, A.V.B.; Siqueira, M.M.M., Gomes, A.C.P. Cidadania Organizacional. *In: SIQUEIRA(Org.)*, Mirlene Maria Matias. **Novas medidas do comportamento Organizacional**: ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre: Artmed, 2014. P. 79-103

BATEMAN, T.S.; Organ, D.W." Job satisfaction and the Good Soldier: The relationship Between Affect and Employee "Citizenship". **Academy of Manegement Journal**, New York, v. 26 n. 4, 587-595 1983.

Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/255908> Acesso em 01 de set 2024.

BLAU, P. M. **Exchange and Power in Social life**. New York: 2. Ed. John Wiley & Sons, 1967. P 88-114

CANTAL C.; Andrade, J.E.B.; Porto, J.B. Cooperação, comportamentos proativos ou simplesmente cidadania organizacional? Uma revisão da produção nacional na área. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. Florianópolis,

GIL, A.C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: 1. Ed. Atlas, 2012

GOMES, A.C.P.; Bastos, A.V.B.; Filho, E. J.M.; Menezes, I.G. Cidadania e Cidadania organizacional: Questões teóricas e conceituais que cercam a pesquisa na área. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 711-731 2014. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812014000300002. Acesso em 01 de set 2024.

FARH, J.L.; Podsakoff, P.M.; Organ, D.W. Accounting for organizational citizenship behavior: leader fairness and task scope versus satisfaction. **Journal of Management**, Bloomington, v. 16, n. 4, 705-721 1990.

FARTH. J.L.; Zhong, C.B.; Organ, D.W. Organizational Citizenship Behavior in the People's Republic of China. **Organization Science**, Baltimore, v. 15, n. 2, 241-253 2004.

KHAN, F.E.; Rafiq, M.K.; Junaid, S.M; Ghani, U.; Uddin, A. Influence of psychology empowerment on organizational citizenship behavior and the mediating role of three dimensions of organizational justice. **Journal of Positive School Psychology**, Selangor, v. 7, n. 4, 1680-1697 2023.

LIMA, C.P.R.; Moy, G.S.; Mattos, C.A.C.; Barros, L.A.M.; Silva, A.L.F.; Cidadania organizacional, satisfação e intenção de rotatividade: um estudo com empregados públicos no estado do Pará. **Navus**, Florianópolis, v. 14 1-17 2024.

MARTINS, L.P.; Veiga, H.M.S. Comportamento de Cidadania Organizacional: Revisão sistemática de literatura no período de 2010 a 2020 dos artigos indexados nas plataformas CAPES e PsyncINFO. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória, v. 11, n. 2, 52-71, 2022

OLIVEIRA, J.M.; Estivalet V.F.B.; Pissutti, M. Comportamento de Cidadania Organizacional no Setor Público: Validação de uma Escala de Mensuração. *Revistas Ciências Administrativas*. V.28, 2022. <https://ojs.unifor.br/rca/article/view/11765/6959>

OLIVEIRA, B.B; Estivalet, V.F.B.; Ramadam, A; Oliveira, G.C. Comportamento de Cidadania Organizacional: Análise qualitativa. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v.22, n. 63, 77-95, 2022.

OLIVEIRA, B.B. **Comportamento de Cidadania Organizacional e engajamento no trabalho: um estudo em uma concessionária de energia elétrica**. Dissertação (Mestrado) Acadêmico em Administração – Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, RS. 2018 213 f. Santa Maria, 2018.

PATRICIO, J. I. D. P. **A Influência do capital social e do comportamento de cidadania organizacional na satisfação de vida e desempenho no trabalho um estudo comparativo entre Brasil e Portugal**. Dissertação (Mestrado) em Gestão Empresarial – Fundação Getúlio Vargas, 2010 85 f. Rio de Janeiro, 2010.

RINO, M.P. **Cidadania corporativa sob a lente da visão baseada em recursos: desenvolvimento do conceito capacidade de cidadania corporativa**. (Mestrado) Ciências, Universidade de São Paulo, 2023 131 f. São Paulo, 2023

SIQUEIRA, M.M.M. Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. **RAC**, Maringá, Edição Especial 165-184, 2003.

XIII CICTED
CONGRESSO INTERNACIONAL DE CIÊNCIA,
TECNOLOGIA E DESENVOLVIMENTO

BIOMAS DO BRASIL
diversidade, saberes e tecnologias sociais



50

