

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO – PRPG
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E LETRAS – CCHL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA – PPGP

DANILO ALVES DO NASCIMENTO

**DETERMINANTES DO CIVISMO ORGANIZACIONAL EM INSTITUIÇÕES
PÚBLICAS: UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DO
INSTITUTO FEDERAL DO PIAUÍ (IFPI)**

TERESINA
2019

DANILO ALVES DO NASCIMENTO

**DETERMINANTES DO CIVISMO ORGANIZACIONAL EM INSTITUIÇÕES
PÚBLICAS: UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DO
INSTITUTO FEDERAL DO PIAUÍ (IFPI)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública do Centro de Ciências Humanas e Letras da Universidade Federal do Piauí/PPGP, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Área de Concentração: Gestão Pública para o Desenvolvimento Regional.

Linha de Pesquisa: Organizações e Desenvolvimento Regional.

Orientador: Prof. PhD. Alexandre Rabêlo Neto.

**TERESINA
2019**

FICHA CATALOGRÁFICA
Universidade Federal do Piauí
Biblioteca Comunitária Jornalista Carlos Castello Branco
Serviço de Processamento Técnico

N244d Nascimento, Danilo Alves do.

Determinantes do civismo organizacional em instituições públicas: uma análise da percepção dos servidores do Instituto Federal do Piauí (IFPI) / Danilo Alves do Nascimento. -- 2019.

111 f.

Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) – Universidade Federal do Piauí, Centro de Ciências Humanas e Letras, Teresina, 2019.

“Orientador: Prof. PhD. Alexandre Rabêlo Neto.”

1. Civismo organizacional. 2. Satisfação no trabalho. 3. Motivação. 4. Valores organizacionais. 5. Instituto Federal do Piauí (IFPI). I. Título.

CDD 658.314

DANILO ALVES DO NASCIMENTO

**DETERMINANTES DO CIVISMO ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE DA
PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DO PIAUÍ (IFPI)
ACERCA DA SATISFAÇÃO, MOTIVAÇÃO E VALORES ORGANIZACIONAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, da Universidade Federal do Piauí, como requisito à obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

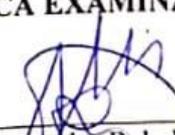
Área de Concentração: Gestão Pública para o Desenvolvimento Regional.

Linha de Pesquisa: Organizações e Desenvolvimento Regional.

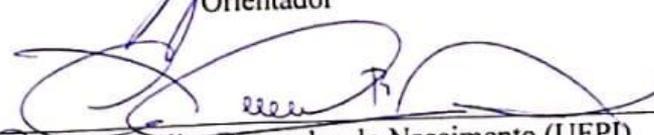
Orientador(a): Prof. Dr. Alexandre Rabelo Neto.

Aprovado em 15 de agosto de 2019.

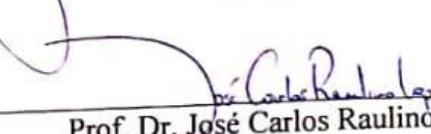
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Alexandre Rabelo Neto (UFPI)
Orientador



Prof. Dr. João Carlos Hipólito Bernardes do Nascimento (UFPI)
Examinador Interno



Prof. Dr. José Carlos Raulino Lopes (IFPI)
Examinador Externo

À minha mãe Lídia Alves Costa e aos meus
filhos: Yasmin Ximenes, Otaviano Neto e
Maria Vitória.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela saúde e por estar sempre comigo.

Aos meus filhos, Yasmin Ximenes, Otaviano Neto e Maria Vitória, por compreenderem o tempo afastado.

À minha namorada Tanandra Melo, por permanecer comigo em todos os momentos.

Aos professores do mestrado em Gestão Pública pelos ensinamentos.

Ao Instituto Federal do Piauí por proporcionar o convênio com a UFPI.

Ao meu orientador prof. Dr. Alexandre Rabêlo Neto, pelas contribuições desde o projeto até a versão final da dissertação, pelas injeções de motivação e ânimo para continuar na vida acadêmica sempre dando o meu melhor.

A todos os colegas de turma do mestrado em Gestão Pública, em especial o Jorge Cléber Pereira da Silva pela contribuição na escolha do tema a ser pesquisado.

Aos amigos Dr. Daniel Medeiros, Me. Felipe Cardoso, Dr. João Mendes, Esp. Marcelo Carvalho, mestranda Larissa Amorim e o Esp. Flávio Lopes pela contribuição na aplicação dos questionários da pesquisa.

Aos amigos do Departamento de Licitações (DEPLIC) da reitoria do IFPI: Esp. Antônio Luís, Esp. Ailyson Kaique, Me. Gustavo Nery, Me. Alan Kilson, Me. Hudson de Sousa e o mestrando Carlos Filho.

Aos parceiros de produção de artigos durante estes dois anos: Dr. Aprígio Carneiro e o mestrando Danilo Guedes.

“E a gente chegou muito bem, sem desmerecer a ninguém, enfrentando no peito um certo preconceito e muito desdém. Respeite a camisa que a gente suou e quando pisar no terreiro procure primeiro saber quem eu sou, respeite quem pode chegar onde a gente chegou.”

(Jorge Aragão)

RESUMO

O atual contexto de mudanças, nos segmentos econômico, político e social, somado às transformações tecnológicas, rapidez nas comunicações e os efeitos da globalização impõem uma busca por melhores desempenhos por parte das organizações. Os comportamentos organizacionais, assim como, ações, ou qualquer atividade por parte do Estado precisam ser bem formuladas, monitoradas e avaliadas para o alcance dos objetivos esperados. Os comportamentos de civismo organizacional são atos espontâneos que os trabalhadores apresentam capazes de auxiliar na resolução de problemas, nas relações de cooperação mútua entre os colegas, no estímulo à necessidade de aperfeiçoamento e capacitação profissional e na criação de clima favorável à organização no ambiente externo. Esta pesquisa investigou os fatores influenciadores dos comportamentos de civismo organizacional, a partir da satisfação no trabalho, motivação e dos valores organizacionais, ao considerar a percepção dos servidores do Instituto Federal do Piauí (IFPI). Apresentou-se um modelo dos antecedentes do Civismo Organizacional. Utilizou-se o questionário como método, aplicado a 324 respondentes, em 11 campi do Instituto Federal do Piauí. Os dados foram analisados a partir da modelagem de equações estruturais baseada na técnica estatística *Partial Least Squares (PLS)* por meio da utilização do *software SmartPLS 3.0*. A satisfação no trabalho influenciou positivamente nos comportamentos de civismo organizacional. A motivação influenciou positivamente nos comportamentos de civismo organizacional e na satisfação no trabalho. Os valores organizacionais influenciaram positivamente nos comportamentos de civismo organizacional e na motivação. Esse resultado, teoricamente é importante, tendo em vista que as pesquisas anteriores não avaliaram a relação entre os antecedentes do civismo organizacional no âmbito do serviço público. No que se refere ao campo de aplicação prática, essa pesquisa contribui com gestores de órgãos da administração pública, uma vez que os comportamentos de civismo organizacional contribuem para o alcance da efetividade organizacional. Esse estudo contribui metodologicamente por conta da abordagem quantitativa e a natureza exploratória utilizada para a análise dos comportamentos de civismo organizacional. A relação encontrada entre os construtos comportamentos de civismo organizacional, satisfação no trabalho, motivação e valores organizacionais aponta para novas possibilidades no aprofundamento teórico relativo aos comportamentos organizacionais no âmbito das instituições públicas.

Palavras-chave: Comportamentos de Civismo Organizacional. Satisfação no trabalho. Motivação. Valores organizacionais.

ABSTRACT

The current context of changes in the economic, political and social segments, coupled with technological changes, rapid communication and the effects of globalization, demand a search for better performance of organizations. Organizational behaviors, as well as actions, or any state activity, need to be well formulated, monitored and evaluated to achieve the expected objectives. Organizational citizenship behaviors are spontaneous acts that workers present capable of assisting in solving problems, in relations of mutual cooperation between colleagues, in stimulating the need for professional improvement and qualification, and in creating a favorable climate for organization in the external environment. This research investigated the influencing factors of organizational citizenship behaviors, based on job satisfaction, motivation and organizational values, considering the perception of employees of the Federal Institute of Piauí (IFPI). An antecedent model of the Organizational Citizenship Behaviors was presented. The questionnaire was used as a method, applied to 324 respondents, in 11 campuses of the Federal Institute of Piauí. Data were analyzed using structural equation modeling based on the Partial Least Squares (PLS) statistical technique using SmartPLS 3.0 software. Job satisfaction positively influenced organizational citizenship behaviors. Motivation positively influenced organizational citizenship behaviors and job satisfaction. Organizational values positively influenced organizational citizenship behaviors and motivation. This result is theoretically important, given that previous research has not evaluated the relationship between the antecedents of organizational citizenship behaviors within the public service. Regarding the field of practical application, this research contributes to managers of public administration agencies, since the behaviors of organizational citizenship contribute to the achievement of organizational effectiveness. This study contributes methodologically because of the quantitative approach and the exploratory nature used for the analysis of organizational citizenship behaviors. The relationship found between the constructs behaviors of organizational citizenship, job satisfaction, motivation and organizational values points to new possibilities in the theoretical deepening concerning organizational behaviors within the public institutions.

Keywords: Organizational Citizenship Behaviors. Job Satisfaction. Motivation. Organizational Values.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Comportamentos fundamentais para o funcionamento organizacional	17
Figura 2 - Dimensões do Construto “comportamentos de cidadania organizacional”	21
Figura 3 - Desenho de Pesquisa.....	35
Figura 4 - Modelo da Pesquisa	75

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Termos e construtos similares ao civismo organizacional	19
Quadro 2 - Dimensões dos comportamentos de cidadania organizacional	22
Quadro 3 - Fatores da ECO	26
Quadro 4 - Obras e principais contribuições sobre o estudo dos comportamentos organizacionais.	27
Quadro 5 - Escala do construto "satisfação no trabalho"	38
Quadro 6 - Escala do construto "motivação"	39
Quadro 7 - Escala do construto "valores organizacionais"	39
Quadro 8 - Escala do construto "civismo organizacional"	41
Quadro 9 - Síntese dos resultados da pesquisa	80

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Gênero dos respondentes.....	46
Tabela 2 - Idade dos respondentes.....	47
Tabela 3 - Nível de escolaridade dos respondentes.....	47
Tabela 4 - Cargo dos respondentes.....	48
Tabela 5 - Tempo de instituição dos respondentes.....	48
Tabela 6 - Estatísticas descritivas do construto satisfação no trabalho.....	49
Tabela 7 - Estatísticas descritivas do construto motivação.....	50
Tabela 8 - Estatísticas descritivas do construto valores organizacionais.....	51
Tabela 9 - Estatísticas descritivas do construto civismo organizacional.....	53
Tabela 10 - Médias aritméticas dos construtos da pesquisa.....	54
Tabela 11 - Correlação entre os indicadores do construto satisfação no trabalho.....	56
Tabela 12 - Variância total explicada do construto satisfação no trabalho.....	57
Tabela 13 - Análise fatorial exploratória do construto satisfação no trabalho.....	58
Tabela 14 - Correlação entre os indicadores do construto motivação.....	59
Tabela 15 - Variância total explicada do construto motivação.....	60
Tabela 16 - Análise fatorial exploratória do construto motivação.....	61
Tabela 17 - Correlação entre os indicadores do construto valores organizacionais.....	62
Tabela 18 - Variância total explicada do construto valores organizacionais.....	64
Tabela 19 - Análise fatorial exploratória do construto valores organizacionais.....	66
Tabela 20 - Correlação entre os indicadores do construto civismo organizacional.....	69
Tabela 21 - Variância total explicada do construto civismo organizacional.....	71
Tabela 22 - Análise fatorial exploratória do construto civismo organizacional.....	72
Tabela 23 - Índices de desempenho dos construtos analisados.....	74
Tabela 24 - Validade discriminante para os construtos.....	74
Tabela 25 - Índices f^2 e Q^2 para os construtos analisados.....	75

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CCO	Comportamentos de Cidadania Organizacional
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CNS	Conselho Nacional de Saúde
COA	Comprometimento Organizacional Afetivo
DIGEP	Diretoria de Gestão de Pessoas
ECCO	Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional
ECO	Escala de Civismo Organizacional
IFPI	Instituto Federal do Piauí
MAWS	<i>Motivation at Work Scale</i> (Escala de Motivação no Trabalho)
MWMS	<i>Multidimensional Work Motivation Scale</i> (Escala Multidimensional de Motivação no Trabalho)
PLS	<i>Partial Least Square</i> (Mínimos Quadrados Parciais)
RH	Recursos Humanos
SPSS	<i>Statistical Package for Social Sciences</i> (Pacote Estatístico para Ciências Sociais)
TAE	Técnico-Administrativo em Educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFPI	Universidade Federal do Piauí

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
1.1 PROBLEMATIZAÇÃO	7
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA	11
1.3 JUSTIFICATIVAS E CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO	12
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 DOS COMPORTAMENTOS DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL AOS COMPORTAMENTOS DE CIVISMO ORGANIZACIONAL	16
2.1.1 A inadequação e o surgimento de um novo termo	24
3 HIPÓTESES E MODELO TEÓRICO	31
3.1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO E CIVISMO ORGANIZACIONAL.....	31
3.2 MOTIVAÇÃO E CIVISMO ORGANIZACIONAL	32
3.3 VALORES ORGANIZACIONAIS E CIVISMO ORGANIZACIONAL	32
3.4 MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO	33
3.5 VALORES ORGANIZACIONAIS E MOTIVAÇÃO.....	34
4 METODOLOGIA	36
4.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA	36
4.2 CONSTRUTOS DA PESQUISA E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	36
4.3 POPULAÇÃO, AMOSTRA E CARACTERIZAÇÃO DO LOCAL DE PESQUISA ..	42
4.4 COLETA DE DADOS	43
4.5 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS	43
4.6 VARIÁVEIS DE CONTROLE	44
5 RESULTADOS	46
5.1 PERFIL DOS RESPONDENTES	46
5.2 ESTATÍSTICA DESCRITIVA DOS CONSTRUTOS	48
5.2.1 Satisfação no trabalho	48
5.2.2 Motivação	50
5.2.3 Valores organizacionais	51
5.2.4 Civismo organizacional	53
5.3 ANÁLISE FATORIAL EXPLORATÓRIA.....	55
5.3.1 Satisfação no trabalho	55
5.3.2 Motivação	58

5.3.3 Valores organizacionais	61
5.3.4 Civismo organizacional	68
5.4 MODELAGEM DE EQUAÇÕES ESTRUTURAIS	73
5.5 ANÁLISE DAS HIPÓTESES	77
5.6 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	78
5.6.1 Satisfação no trabalho	78
5.6.2 Motivação	78
5.6.3 Valores organizacionais	79
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	81
6.1 LIMITAÇÕES DO ESTUDO	82
6.2 RECOMENDAÇÕES PARA PESQUISAS FUTURAS	83
REFERÊNCIAS	85
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	97
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO	98
APÊNDICE C - OFÍCIO SOLICITANDO INFORMAÇÕES À DIGEP.....	103

1 INTRODUÇÃO

A introdução desta pesquisa contextualiza os comportamentos de civismo organizacional e seus possíveis antecedentes. Isto posto, procura-se ampliar a discussão sobre satisfação no trabalho, motivação e valores que venham trazer uma maior efetividade às organizações, a partir dos comportamentos de civismo organizacional.

No que se refere aos comportamentos de civismo organizacional, tem-se que são aqueles comportamentos extrapapéis, oferecidos de maneira discricionária pelo colaborador à organização e não reconhecidos pelo sistema formal de recompensas, mas que agregam valor à organização (ORGAN, 1988). Dessa forma, são atos espontâneos (PORTO; TAMAYO, 2003) capazes de auxiliar na resolução de problemas, criar relações de cooperação mútua entre os colegas, despertar o uso mais adequado dos recursos disponíveis, estimular a necessidade de aperfeiçoamento e capacitação profissional (KATZ; KAHN, 1974; SMITH; ORGAN; NEAR, 1983; WILLIAMS; ANDERSON, 1991).

1.1 PROBLEMATIZAÇÃO

As mudanças ocorridas recentemente, nos segmentos econômico, político e social, somado às transformações tecnológicas, rapidez nas comunicações e os efeitos da globalização reivindicam uma busca por melhores desempenhos por parte das organizações (STOFFEL; THEIS; SCHREIBER, 2019). A competitividade demanda conquistar e manter posições favoráveis num mercado global de imprevisíveis transformações, um desafio a ser enfrentado tanto por organizações privadas quanto públicas (PALUDO, 2016). Políticas públicas, programas governamentais, ações, ou qualquer atividade por parte do Estado precisam ser bem formuladas, monitoradas e avaliadas para o alcance dos objetivos esperados (COSTA; CASTANHAR, 2003; SOUZA, 2009).

Os primeiros estudos sobre comportamentos de civismo organizacional (CCO) foram iniciados por Barnard, ainda pelos anos de 1930. Barnard (1938) contribuiu ao destacar os esforços cooperativos para o funcionamento das organizações. A partir de então, difundiu-se a ideia que as organizações dependem da colaboração de seus membros e a importância das pessoas sentirem-se à vontade para contribuir com a organização (SIQUEIRA, 1995). Posteriormente, Katz e Kahn (1974) recuperaram os conceitos desenvolvidos por Barnard (1938) e discutiram a sua relevância para a sobrevivência das organizações (COSTA, 2014).

Não obstante, os comportamentos de civismo organizacional (CCO) fazem com que os colaboradores assumam consciência e desenvolvam comportamentos proativos diante de diversas situações organizacionais (YAGHOUBI; YAZDANI; KHORNEGAH, 2011). Tais comportamentos manifestam preocupação com os demais indivíduos, através de atitudes espontâneas e voluntárias de participação, como também, auxílio na resolução de problemas (ANDRADE, 2017).

O debate teórico sobre a influência dos comportamentos de civismo organizacional e sua importância no contexto organizacional vem sendo objeto de estudo de pesquisadores, com ênfase nas áreas de psicologia e gestão (BATEMAN; ORGAN, 1983; ORGAN; RYAN, 1995; PODSAKOFF et al., 2009; FINKELSTEIN, 2011; BARBUTO; STORY, 2011; JENA; GOSWANI, 2013; GYEKYE; HAYBATOLLAHI, 2015), as recentes mudanças na organização do trabalho estão provocando o surgimento de tais comportamentos (DEKAS, 2010). Para Williams e Anderson (1991), Siqueira (1995) e Huang, You e Tsai (2012), existe relação entre os comportamentos de civismo organizacional (CCO) e o comprometimento organizacional afetivo (COA), corroborando com os estudos de Rhoades e Eisenberger (2002) ao afirmar que a organização espera de seus colaboradores dedicação, lealdade e comprometimento com os objetivos organizacionais.

No que tange aos antecedentes dos comportamentos de civismo organizacional, estudos apontam satisfação no trabalho como uma variável antecedente dos comportamentos de civismo (SIQUEIRA, 2003; ROBBINS, 2008; BOWLING; WANG; LI, 2012; TAKEUCHI; CHEN; LEPAK, 2009) e também como conceito do comportamento organizacional que se relaciona ao desempenho organizacional (MARQUEZE; MORENO, 2005). Organizações bem-sucedidas possuem funcionários mais satisfeitos (TALACHI; MOHAMMAD; BOERHANNEDDIN, 2014), assim sendo, o nível de satisfação passou a ser utilizado por empresas como instrumento estratégico (BRANDÃO et al., 2014). O tema satisfação no trabalho se amplia ao se relacionar com envolvimento, desempenho com bem-estar, qualidade de vida e saúde (SIQUEIRA; GOMIDE JR, 2004; SIQUEIRA, 2008).

Pesquisas apontam para a importância do indivíduo nos comportamentos de civismo organizacional, e conseqüentemente, no alcance da efetividade organizacional e melhores níveis de desempenho que são interesses das organizações (KATZ; KAHN, 1974; WILLIAMS; ANDERSON, 1991; LOI et al., 2011; EHRHART; BLIESE; THOMAS, 2006; MURPHY; ATHANASOU; KING, 2002; SRIVASTAVA; GOPE, 2015). Grupos e organizações onde os comportamentos de civismo organizacional são mais frequentes apresentam melhores indicadores de eficácia (MACKENZIE, PODSAKOFF; PODSAKOFF,

2011; PODSAKOFF; MACKENZIE, 1997; REGO, 2002; YAGHOUBI, SALARZEHI; MOLOUDI, 2013).

Seguindo essa perspectiva, pesquisadores buscam encontrar os antecedentes dos comportamentos de civismo organizacional (LEPINE, EREZ; JOHNSON, 2002; TAMAYO et al., 1998) como por exemplo, a cultura organizacional (PORTO; TAMAYO, 2005; MENDES; TAMAYO, 1999), a justiça organizacional (FARAHBOD et al., 2012; MOORMAN, 1991; REGO, 2002), a satisfação no trabalho (MASON; GRIFFIN, 2005; MUNENE, 1995; ORGAN, 1990; ORGAN; KONOVSKY, 1989; SIQUEIRA, 1995), o líder e a independência do indivíduo no contexto da tarefa (BATEMAN; ORGAN, 1983; SMITH; ORGAN; NEAR, 1983; YAFFE; KARK, 2011).

Outra variável relevante no campo do comportamento organizacional que se caracteriza como importante antecedente dos comportamentos de civismo organizacional é a motivação (BARBUTO; STORY, 2011). Estudos pioneiros em relação à Motivação, no contexto organizacional, são oriundos das abordagens comportamental e contingencial tendo como percussores Maslow, Herzberg, McGregor e Vroom. Os trabalhos de Gagné e Deci (2005), Bright (2007) e Steijn (2008) concluíram a partir da percepção que pessoas motivadas tendem a ser mais satisfeitas (GAGNÉ; DECI, 2005; BRIGHT, 2007; STEIJN, 2008). Por reciprocidade, indivíduos satisfeitos sentem-se motivados a ter comportamentos de civismo organizacional, como por exemplo, apoio a colegas, falar positivamente da organização, ter ações altruístas (BATEMAN; ORGAN, 1983; WILLIAMS; ANDERSON, 1991; SUN; ARYEE; LAW, 2007). Nessa perspectiva, funcionários mais motivados encaminham a organização para a efetividade (MURPHY; ATHANASOU; KING, 2002), e para um melhor desempenho (SHAHZADI et al., 2014).

Para Feather (1995) valores organizacionais como antecedentes dos atos de civismo organizacional se explicam pelo fato que compõem em elementos primordiais nas organizações, orientando o comportamento dos indivíduos para um fim específico. Os valores organizacionais são como instrumentos que permitem gerar o entendimento sobre a cultura organizacional (MENDES; TAMAYO, 1999), e orientar o rumo da organização (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004).

Conforme Bastos (1993) comprometimento organizacional é um estado psicológico que determina o vínculo que o trabalhador estabelece com sua organização (BORMAN; MOTOWIDLO, 1997). Diversos trabalhos já estabeleceram relações e semelhanças entre as variáveis valores organizacionais e os comportamentos no ambiente de trabalho (JARDIM, 2009; PORTO; TAMAYO, 2002; PORTO; TAMAYO, 2005; AMOS; WEATHINGHTON,

2008; HASSAN, 2007; MEGLINO, RAVLIN; ADKINS, 1989; SILVA, 2007; TAMAYO, 1996; TAMAYO, 2007).

Os atos descritos por Katz e Kahn (1974) foram denominados por Smith, Organ e Near (1983), como “comportamentos de cidadania organizacional” (CCO). Estes autores compreendiam os CCO tanto em dimensão individual como em dimensão grupal. Segundo Porto e Tamayo (2003, p. 394), “os CCOs representam atividades espontâneas, inovadoras e pró-sociais, que beneficiam a organização, que excedem o papel formal e não são estimuladas por incentivos ou punições contratuais”.

Ao retomar a definição original de Katz e Kahn (1974), a autora Siqueira (1995) sugere a expressão “civismo nas organizações”, pois entendia que o termo “comportamentos de cidadania organizacional” era inadequado para expressar tais atos. Cabe mencionar que se adotou, para a presente dissertação, utilizar a expressão “civismo nas organizações” e assim tratar o construto, até porque o instrumento de medição a ser utilizado foi a Escala de Civismo nas Organizações (ECO) de Porto e Tamayo (2003).

Parte-se do pressuposto teórico básico, conforme Siqueira (1995), que os comportamentos de civismo nas organizações são caracterizados pela espontaneidade, elemento básico que distingue os atos de civismo dos outros atos exigidos pelo dever contratual. Outra característica é a funcionalidade, sendo a garantia que os atos prestados pelos colaboradores são benéficos à organização. Além destes dois, encontram-se também a irrestrrição, a isenção de retribuição prevista pelo sistema e o caráter público das ações (SIQUEIRA, 1995).

Bizarria et al. (2018) analisaram a relação entre motivação, satisfação e sugestões criativas, sendo esta última uma dimensão dos comportamentos de civismo organizacional. Martins (2014) discutiu o comprometimento organizacional afetivo (COA) e engajamento no trabalho como preditores dos comportamentos de civismo organizacional. Dias (2014) verificou o impacto dos valores e da confiança organizacionais nos comportamentos de civismo organizacional. Costa (2014) analisou a influência dos valores organizacionais e da satisfação no trabalho nos comportamentos de civismo organizacional (CCO). Andrade (2017) propôs um *framework* de análise dos Comportamentos de Civismo Organizacional composto por antecedentes contextuais associados à Confiança Interpessoal, Confiança Organizacional e Suporte Organizacional. Estes trabalhos mais atuais serviram de inspiração para a presente pesquisa, embora o panorama deste estudo seja diferente. Além de outra abordagem metodológica e a utilização de instrumentos validados mais atuais, o presente estudo considera a percepção de servidores públicos.

Nesse contexto de mudanças e busca de melhores índices de desempenho organizacional (MARQUEZE; MORENO, 2005; SRIVASTAVA; GOPE, 2015) é que este trabalho se apresenta. Conforme Organ (1988) existe a necessidade das organizações buscarem por comportamentos espontâneos, inovadores e cooperativos de seus colaboradores, de tal forma que se tornem mais eficazes e competitivas.

Como lacuna teórica este trabalho aponta que os antecedentes do civismo organizacional ainda são pouco compreendidos e explorados (COSTA et al., 2017), principalmente em relação à percepção dos servidores de organizações públicas. Shataw, Nazari e Emami (2012) destacam o aumento de estudos sobre comportamentos de civismo organizacional nas últimas décadas, esse interesse se deve porque historicamente o tema esteve ligado à eficácia das organizações e a melhoria de seu desempenho. Embora, constate-se que, nos contextos internacional e nacional, há poucas publicações e estudos empíricos com profundidade que investiguem a influência do contexto sobre os comportamentos de civismo organizacional (ANDRADE, 2017; MARTINS, 2014).

Diante disso, tendo em vista a importância de estudos relacionados aos comportamentos de civismo organizacional no contexto organizacional, estabeleceu-se o seguinte problema de pesquisa: **Qual a influência da satisfação no trabalho, da motivação e dos valores organizacionais nos comportamentos de civismo organizacional, a partir da percepção dos servidores do Instituto Federal do Piauí (IFPI)?**

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

Nesta subseção são expostos os objetivos que delimitam a realização da presente pesquisa. Destarte, primeiramente, apresenta-se o objetivo geral, e em seguida os objetivos específicos. Assim sendo, o objetivo principal da pesquisa é **analisar os fatores influenciadores dos comportamentos de civismo organizacional, a partir da satisfação no trabalho, motivação e dos valores organizacionais, ao considerar a percepção dos servidores do Instituto Federal do Piauí (IFPI).**

Diante disso, os objetivos específicos para esse estudo são:

- a) avaliar a influência da satisfação no trabalho em relação ao civismo organizacional;
- b) identificar a influência da motivação em relação ao civismo organizacional;
- c) mensurar a influência dos valores organizacionais em relação ao civismo organizacional;

- d) fornecer informações à Diretoria de Gestão de Pessoas (DIGEP) do IFPI, sobre à percepção dos seus servidores acerca do civismo organizacional.

1.3 JUSTIFICATIVAS E CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO

No que tange às justificativas e contribuições da pesquisa, deve-se colocar as seguintes considerações. Esse estudo se justifica e contribui ao trazer uma abordagem pouco explorada, no conhecimento do autor, no que se refere aos comportamentos de civismo organizacional. Diante disso, nota-se que a perspectiva transversal apresentada pode contribuir para o avanço da teoria no que diz respeito aos comportamentos organizacionais. Dessa forma, o avanço teórico pode ser evidenciado a partir das relações propostas entre os construtos utilizados na pesquisa, uma vez que essas relações ainda não foram completamente estudadas e testadas quantitativamente, pela academia, especialmente quando se tratam de pesquisas sobre a percepção de colaboradores. O método PLS pode ser visto como uma contribuição metodológica, uma vez que nenhuma outra pesquisa, no conhecimento do autor, utilizou e também por justificar o ineditismo da pesquisa pelo caráter exploratório, o *software* SmartPLS 3.0 mostrou-se mais adequado que o *software* AMOS para o presente trabalho, já que este não suporta modelos muito complexos.

Nos dias de hoje, organizações buscam não só atrair e reter excelentes profissionais, mas também obter destes o melhor desempenho e oferecer aos colaboradores um ambiente de positividade e efetividade (MARTINS, 2014). Desta forma, investigar as razões que levam os empregados a terem comportamentos de civismo organizacional pode ser relevante para o avanço das organizações brasileiras no contexto da competitividade global (PODSAKOFF; AHEARNE; MACKENZIE, 1997; SALANOVA; AGUT; PEIRO, 2005; MARTINS, 2014). Faz-se necessário a exploração dos comportamentos espontâneos e cooperativos dos membros das organizações, os comportamentos de civismo organizacional, visto que esses atos podem ser eficazes e essenciais para a obtenção de vantagem competitiva (MACKENZIE; PODSAKOFF; PODSAKOFF, 2011).

O presente estudo se faz relevante pela abordagem que integra vários constructos que, se entrelaçam no sentido de respaldar teoricamente a pesquisa. Nesse percurso, determinados comportamentos organizacionais quando integrados podem colaborar de uma forma mais efetiva o alcance dos objetivos da organização, através da solução de problemas e de um ambiente de trabalho mais propício à criatividade e inovação (BIZARRIA et al., 2018).

A importância do estudo sobre valores laborais em organizações está atrelada à compreensão e satisfação dos colaboradores que constituem esse tipo de organização e à própria produção da mesma. Entender com profundidade tais valores possibilita o entendimento sobre o que é importante no ambiente de trabalho, isto é, sobre os valores que direcionam e motivam ao trabalho. (CAMMAROSANO, 2012). Com o entendimento destes valores, a empresa poderá avaliar melhor quais os valores que contribuem mais para o surgimento de novos comportamentos de civismo.

De acordo com Davenport (2005), estudos relacionados à questão de como gerir trabalhadores do conhecimento ainda se encontram em fase inicial. Além do mais, não foi encontrado estudo que envolva, no seu modelo de pesquisa, tais variáveis em relação à temática: satisfação no trabalho, motivação, valores organizacionais como antecedentes dos comportamentos de civismo organizacional.

A literatura recomenda que novas pesquisas busquem relações entre construtos, com o objetivo de analisar as relações gerais e particulares, de forma a contribuir com os estudos sobre Comportamento Organizacional, obtendo assim desempenho organizacional e competitividade agregada à satisfação, a motivação e as sugestões criativas de seus trabalhadores (BIZARRIA et al., 2018). Para Ertürk (2007) mesmo com o reconhecimento dos comportamentos de civismo organizacional como importantes para a eficiência, eficácia, produtividade e desempenho global das organizações faltam pesquisa a respeito dos fatores específicos que o incrementam, em diferentes contextos organizacionais.

Fassina, Jones e Uggerslev (2008) e Judge et al. (2001) defendem que o estudo entre a relação satisfação e os comportamentos de civismo organizacional não deve ser esquecido, pois algumas indefinições ainda permanecem obscuras. Por sua vez, Cammarosano (2012) aponta para a indispensabilidade de realizar estudos com pesquisadores de outros tipos de organizações, como universidades, por exemplo, para comparação das prioridades axiológicas laborais.

Considerando que os comportamentos de civismo organizacional são um pré-requisito para o sucesso e até mesmo para a sobrevivência de uma organização, e que a satisfação, motivação e os valores organizacionais estão estritamente envolvidos com essa estratégia competitiva tão importante para o contexto das organizações (MARTINS, 2014), estes foram escolhidos como objetos de estudo da presente pesquisa.

Esse estudo se justifica pela contribuição da temática em busca do desenvolvimento das organizações e seu papel estratégico na gestão, tais fatores enaltecem os estudos relacionados aos comportamentos de civismo organizacional e as variáveis que influenciam a

geração de resultados efetivos. É nesta dimensão do contexto organizacional que esse estudo pretende contribuir com um conhecimento na área temática dos comportamentos de civismo organizacional, composto de três construtos exógenos: satisfação no trabalho, motivação e os valores organizacionais (COSTA, 2014).

Uma outra justificativa é que a dinâmica organizacional, os valores organizacionais, a cultura organizacional e as características individuais de cada pessoa formam a organização e sua configuração única, que é influenciada pelos comportamentos resultantes dos valores individuais e coletivos. O sucesso das organizações dependerá de novos modelos organizacionais como da satisfação integral das pessoas e não somente de robotizar, automatizar e ou informatizar (JARDIM, 2009).

Esse estudo espera contribuir com o incremento do conhecimento para elucidar qual a influência da satisfação no trabalho, da motivação e dos valores organizacionais sobre os comportamentos de civismo organizacional, bem como apresentar a percepção dos sujeitos da pesquisa (servidores públicos de instituição federal de ensino) da pesquisa sobre os mesmos, além de, demonstrar alguns valores organizacionais que predispõem atos de civismo. Deste modo, a justificativa teórica para a realização desse trabalho é definida pela possibilidade de contribuir para a compreensão das interações entre os construtos comportamentos de civismo organizacional e seus antecedentes acima citados (MARINOVA, MOON; VAN DYNE, 2010).

Por fim, convém ressaltar que este estudo contribui de forma prática, pois proporcionará resultados importantes para que as organizações possam refletir sobre suas políticas e práticas de gestão de pessoas, em especial o caso da instituição estudada (IFPI). As organizações poderão redirecionar seus esforços para a criação e manutenção de um ambiente de trabalho que favoreça a propagação dos atos e comportamentos de civismo organizacional, haja vista que os mesmos são considerados como preditores de comportamentos e atitudes que contribuem para a eficácia organizacional (MACKENZIE, PODSAKOFF; PODSAKOFF, 2011; PODSAKOFF; MACKENZIE, 1997; REGO, 2002).

A gestão de valores da organização alinhados aos valores pessoais dos colaboradores pode trazer resultados positivos para ambos os envolvidos (PAARLBERG; PERRY, 2007). Portanto, esta pesquisa configura-se como uma possível ferramenta gerencial que visa, a partir da perspectiva dos colaboradores, fornecer dados e informações para a melhoria das relações no ambiente de trabalho.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

A presente dissertação está dividida em 03 (três) capítulos, iniciando por esta Introdução, onde inicialmente foram apresentados os argumentos que evidenciam o *gap* teórico e a Problematização da pesquisa, culminando na definição do problema de pesquisa (SUBSEÇÃO 1.1); em seguida foram descritos os Objetivos geral e específicos que norteiam o trabalho (SUBSEÇÃO 1.2); as Justificativas e as Contribuições da Pesquisa (SUBSEÇÃO 1.3); e por fim, esta Estrutura do Trabalho (SUBSEÇÃO 1.4).

A seção 2 trata da fundamentação teórica. São abordados os temas: conceitos e antecedentes dos comportamentos de cidadania organizacional ao civismo organizacional (SUBSEÇÃO 2.1), a satisfação no trabalho (SUBSEÇÃO 2.2), a motivação (SUBSEÇÃO 2.3), os valores organizacionais (SUBSEÇÃO 2.4).

A seção 3 trata da metodologia e dos procedimentos de pesquisa utilizados no estudo. São abordados, o modelo teórico da pesquisa, o delineamento da pesquisa e as hipóteses (SUBSEÇÃO 3.1), os construtos da pesquisa e instrumento de coleta de dados (SUBSEÇÃO 3.2), população, tipo de amostra e caracterização do local de pesquisa (SUBSEÇÃO 3.3), procedimentos de coleta de dados (SUBSEÇÃO 3.4) e a análise dos dados (SUBSEÇÃO 3.5).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

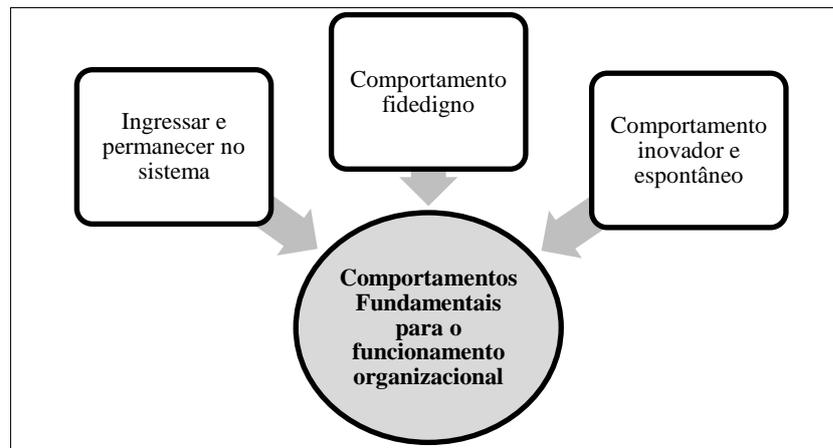
A presente seção tratará da fundamentação teórica do estudo. Os construtos teóricos abordados guardam uma grande relação no que tange ao problema de pesquisa e aos objetivos a serem alcançados. Para uma melhor compreensão do construto Comportamentos de Civismo Organizacional faz-se necessário estudar seus termos antecedentes, em virtude que suas bases surgiram a partir do conceito Comportamentos de Cidadania Organizacional.

2.1 DOS COMPORTAMENTOS DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL AOS COMPORTAMENTOS DE CIVISMO ORGANIZACIONAL

Conforme Barnard (1938), os primeiros estudos, no contexto das organizações, foram caracterizados pelos indícios que os indivíduos estariam dispostos a promover esforços visando o alcance dos objetivos organizacionais. Este autor é apontado como pioneiro na formulação de uma teoria sobre comportamentos de cidadania organizacional, ao reconhecer a importância dos esforços cooperativos e espontâneos dos empregados para a manutenção da vida da organização e confrontou a teoria vigente da época, a Teoria Clássica da Administração, que afirmava que os indivíduos não tinham capacidade e disposição para cooperar, ou melhor, somente a estrutura formal organizacional e os mecanismos de controles eram capazes de motivar os indivíduos dentro das organizações (ORGAN, 1990).

Katz e Kahn (1974) analisaram as teorias sobre organizações e seus reflexos no comportamento organizacional, tal como os aspectos que levam o indivíduo a reagir de determinadas formas em função dos resultados que obtém das organizações. Daniel Katz no ano de 1964 identificou três tipos de comportamentos necessários para o sistema organizacional: o primeiro é que os trabalhadores devem ser induzidos a ingressar e permanecer na organização; o segundo tem relação com o desempenho que os indivíduos devam ter dentro do cargo, ou seja, um comportamento fidedigno; o terceiro é que deve existir atividade inovadora e espontânea que exceda os preceitos dos cargos. Este terceiro e último comportamento identificado, mantém-se mais próximo da cooperação, que é essencial para manter o equilíbrio interno da organização e envolve atitudes sociais espontâneas no cotidiano para ajudar a terceiros (SMITH; ORGAN; NEAR, 1983).

Figura 1 - Comportamentos fundamentais para o funcionamento organizacional



Fonte: Elaborada a partir de Katz e Kahn (1974).

Os comportamentos elucidados na figura 1 precisam ser apoiados pela organização a fim de melhorar o desempenho e o bem-estar do funcionário (DIAS, 2014). Segundo Katz e Kahn (1974) é preciso que as organizações incentivem em seus membros o desejo de fazerem parte e de nelas continuar, de modo em que suas atitudes e resultados cumpram devidamente o que é esperado de cada um e contribuam com ideias e melhorias para as organizações. Pois tais comportamentos têm reflexos na redução de custos, na satisfação dos clientes, no aumento da rentabilidade, da produtividade, bem como na redução dos custos e das taxas de *turnover* e absenteísmo (PODSAKOFF et al., 2009).

Smith, Organ e Near (1983) definiram duas grandes dimensões de comportamentos: a primeira caracterizada pela natureza pessoal e a segunda caracterizada pela natureza impessoal ou organizacional: altruísmo e consciência geral. Esta separação tem sido objeto de alguns pesquisadores e é caracterizada pela existência de comportamentos de natureza pessoal versus comportamentos de natureza impessoal ou organizacional (WILLIAMS; ANDERSON, 1991).

Pesquisadores começaram a dar uma atenção especial aos comportamentos espontâneos e inovadores que não são exigidos pelo papel funcional, mas que se tornaram essenciais às organizações, pois é impossível antecipar todas as contingências operacionais e prever as mudanças do meio. Sendo assim, estes comportamentos viabilizam a execução dos objetivos organizacionais. O caráter espontâneo e inovador representa um desempenho superior, muito acima dos requisitos que compõe o cargo (KATZ; KAHN, 1974).

Os comportamentos espontâneos e inovadores incluem: 1) atividades de cooperação com os demais membros da organização: as atividades das organizações são intrinsecamente cooperativas e inter-relacionadas, como em nossa vida cotidiana; 2) ações protetoras ao

sistema: ações que visem salvar a vida da organização e o que a ela pertence; 3) sugestões criativas para melhoria organizacional: criação de boas ideias para a organização e apresentação a chefia; 4) 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 elevadas na hierarquia; e 5) criação de clima favorável para a organização no ambiente externo (KATZ; KAHN, 1974).

Tais comportamentos espontâneos e inovadores que contribuam com a efetividade organizacional passaram a ser objeto de estudo cada vez mais frequente e o construto foi ganhando termos e conceitos diversos, embora similares e todos baseados no trabalho de Katz e Kahn (1974), são eles: comportamentos prossociais (GEORGE, 1991); comportamentos de espontaneidade (GEORGE; BRIEF, 1992); comportamentos extrapapel (PEARCE; GREGERSEN, 1991) virtude cívica (GRAHAM; 1991) e, cidadania organizacional (SMITH; ORGAN; NEAR, 1983).

Os comportamentos prossociais são desempenhados com o objetivo de promover o bem-estar do indivíduo, do grupo ou da organização, eles podem ser prescritos pelo papel funcional do trabalhador ou não. Desta forma, sendo os comportamentos além do papel funcional e benéficos aos indivíduos, passam a ser necessários à organização para o alcance da efetividade. No construto “comportamentos prossociais” estão presentes três dimensões: cooperação, sugestão criativa e criação de clima favorável à organização no ambiente externo (GEORGE, 1991).

O termo comportamento extrapapel refere-se às atividades proativas que contribuem para o bem-estar organizacional e que também se assemelha muito ao conceito de cidadania organizacional. Tais comportamentos também são baseados na obra de Katz e Kahn (1974) ressaltando a importância de três dimensões: sugestão ao sistema, cooperação e autotreinamento (PEARCE; GREGERSEN, 1991).

Comportamentos de espontaneidade organizacional também atendem ao critério de beneficiar a organização e contribuir para a efetividade organizacional. São comportamentos voluntários e também são baseados na obra de Katz e Kahn (1974). Sendo assim, espontaneidade organizacional apresenta uma enorme similaridade com os comportamentos de cidadania organizacional, com os comportamentos prossociais e os comportamentos extrapapel (GEORGE; BRIEF, 1992).

Para Graham (1991) virtude cívica engloba os comportamentos referentes à participação responsável do indivíduo na política da organização. Por sua vez, os comportamentos de cidadania organizacional são concebidos por ações voluntárias e

espontâneas dos funcionários e são considerados antecedentes do desempenho e da efetividade da organização (ORGAN, 1988).

Quadro 1 - Termos e construtos similares ao civismo organizacional

Comportamentos espontâneos e inovadores Katz e Kahn (1974)	Comportamentos Prossociais	Desempenhados com o objetivo de promover o bem-estar do indivíduo, do grupo ou da organização.
	Comportamentos de Espontaneidade	Comportamentos inovadores e espontâneos que promovem a efetividade organizacional
	Comportamentos Extrapapel	Atividades proativas que contribuem para o bem-estar organizacional e contribuem para efetividade da organização.
	Virtude Cívica	Participação responsável do indivíduo na política da organização
	Comportamentos de Cidadania Organizacional	Ações voluntárias e espontâneas dos funcionários que contribuem para o desempenho e a efetividade da organização

Fonte: Elaborada a partir de Costa (2014).

Todos estes termos e construtos que formam o quadro 1 foram baseados nos comportamentos espontâneos e inovadores desenvolvidos por Katz e Kahn (1974), sendo assim, o construto que mais ganhou visibilidade na literatura internacional foi “Comportamentos de Cidadania Organizacional” com a obra dos pesquisadores Smith, Organ e Near (1983).

Os comportamentos de cidadania organizacional compreendem um agrupamento de contribuições informais que os funcionários de uma organização podem manifestar ou inibir, pois não respondem sanções ou objetivos formais. Tais comportamentos individuais e discricionários não podem ser exigidos como obrigatórios, nem seduzidos pela garantia de uma recompensa formal, estão associados à própria vontade do sujeito e variam de acordo com sua satisfação (ORGAN, 1988).

Moorman (1991) foi mais um estudioso que trouxe grandes contribuições, ele indicou que os atos de cidadania organizacional podem ser percebidos como recursos de informações e/ou de serviços. Nessa perspectiva, as ponderações sobre os comportamentos de cidadania seriam nada mais que uma forma de retribuição dos indivíduos à sua organização, quando nesta se desenvolve uma relação de troca justa.

Uma fonte de explicação para o surgimento dos comportamentos de cidadania organizacional estaria embasada na teoria das trocas sociais proposta por Blau (1964), pois esses comportamentos surgem em decorrência de experiências afetivas positivas vivenciadas

pelos funcionários na relação com a empresa em que trabalha. Desta forma, as ações de cidadania organizacional presentes nas relações entre funcionários e organização consistem num processo de troca viabilizado por ações sociais, materiais e/ou econômicas (DIAS, 2014).

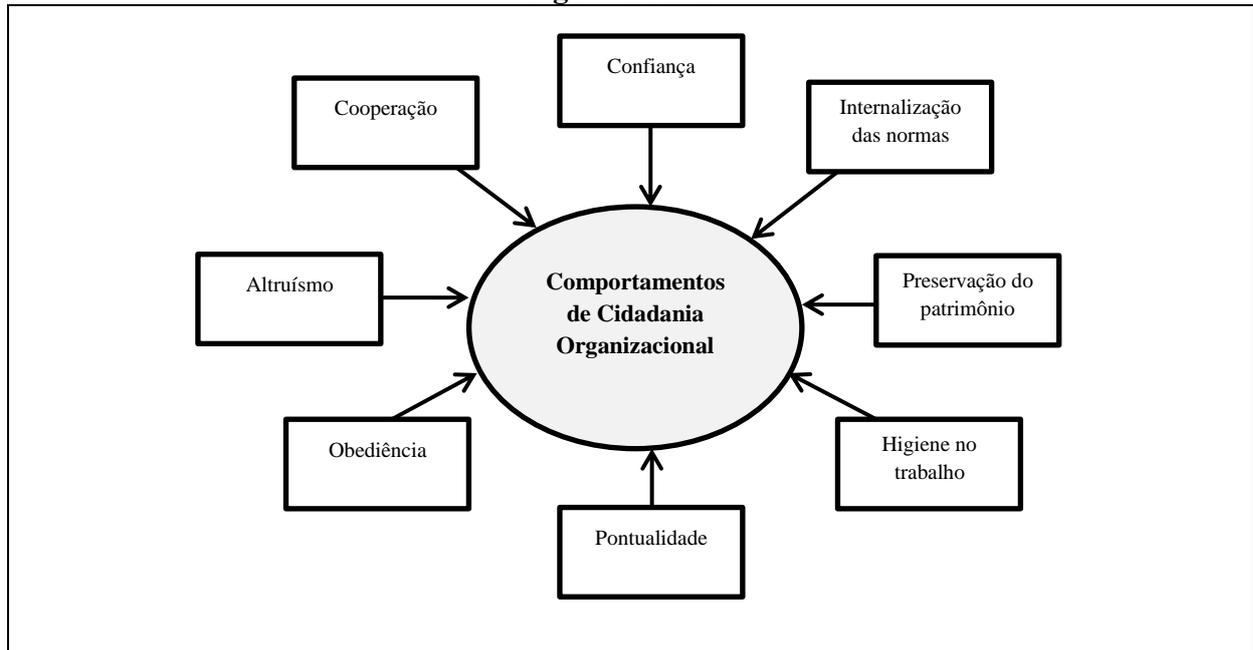
Para tornar clara a teoria das trocas sociais, Organ (1990) pressupõe que cada indivíduo procura estabelecer de início uma relação de troca social com a empresa em que trabalha. Neste ponto de vista, o indivíduo oferece ao sistema ações espontâneas e benéficas enquanto houver percepção de justiça nesta relação. No momento em que a justiça for abalada, o empregado insatisfeito com a troca social, volta a sua relação com o sistema de troca econômica, com base nos limites, regras e deveres de seu contrato de trabalho. Conforme Organ (1990, p. 46), os comportamentos de cidadania organizacional consistem em contribuições informais que “os participantes podem eleger para ofertar, ou sonegar, independentemente da possibilidade de sanções ou incentivos formais”.

Os comportamentos de cidadania organizacional possuem relação também com a teoria da equidade, na qual se baseia que o comportamento social é definido como uma troca de bens materiais e também não materiais, tais como símbolos de aprovação e prestígio, ou seja, os funcionários recebem salários ou outras vantagens e oferecem em troca, trabalho e outras contribuições. Assim sendo, os diversos comportamentos dos funcionários são formas de relacionamento social com a organização que os emprega, relacionamento este cujo caráter é o de interação de troca (ADAMS, 1965).

Comportamentos de cidadania organizacional são entendidos como atos de troca social, oferecidos voluntariamente pelos trabalhadores aos seus sistemas empregadores (LEPINE; ERES; JOHNSON, 2002). Desta forma, Smith, Organ e Near (1983) afirmam que os indivíduos presumem que irão de alguma forma, em momentos favoráveis ser recompensados por qualquer conduta responsável ou caridosa. Os autores descartam a possibilidade de que os atos de cidadania organizacional sejam altruístas, embora eles constituam atos sociais dos empregados que beneficiam o sistema organizacional serem retribuídos ou não pelo empregador.

Bateman e Organ (1983) apresentaram uma das primeiras operacionalizações do construto “comportamentos de cidadania organizacional”, os autores associaram tais comportamentos às contribuições informais e benéficas que os empregados fornecem à organização. Sendo assim, elaboraram 30 itens, divididos em oito dimensões: são elas: cooperação, altruísmo, obediência, pontualidade, higiene do local de trabalho, preservação do patrimônio da organização, internalização das normas da companhia e confiança.

Figura 2 - Dimensões do Construto “comportamentos de cidadania organizacional”



Fonte: Elaborada a partir de Bateman e Organ (1983).

Fica evidenciada a imprecisão sobre a dimensionalidade do fenômeno que é um fator de destaque no campo dos estudos dos comportamentos organizacionais, essa fragmentação contribui para que não exista um consenso sobre o conceito dos comportamentos de cidadania organizacional entre os pesquisadores da área. Outra suposição é a quantidade de tipos de comportamentos de cidadania e que o construto pode ter natureza contextual/cultural que algumas dimensões possam existir em uma determinada cultura e em outras não (COSTA, 2014).

Ao examinar os diferentes tipos de comportamentos organizacionais (sejam eles comportamentos de civismo organizacional ou comportamentos de cidadania organizacional) foram identificadas na literatura as seguintes dimensões: comportamento de ajuda, esportividade, lealdade organizacional, conformidade organizacional, iniciativa individual, virtude cívica e autodesenvolvimento. Todas estas dimensões são influenciadas pela obra seminal de Katz e Kahn (1974), talvez não seja surpreendente que estas dimensões apresentem uma forte semelhança com as dimensões do comportamento “inovador e espontâneo” que ele identificou em seu artigo original, incluindo: a) cooperar com os outros; b) proteger a organização; c) voluntariado de ideias construtivas; d) autotreinamento; e) manter uma atitude favorável em relação à empresa (PODSAKOFF et al., 2000).

Quadro 2 - Dimensões dos comportamentos de cidadania organizacional

Dimensões	Definições
Comportamentos de ajuda	Ações voluntárias de trabalhadores, utilizadas para ajudar os colegas na prevenção e na superação de problemas dentro da organização ou na realização de tarefas.
Desportivismo	Abster-se de reclamar sobre assuntos triviais e potencializar pequenos problemas que podem conduzir a tensão desfavorável no local de trabalho.
Lealdade organizacional	Promoção da imagem da organização com entidades externas, proteção e defesa da organização em face de ameaças externas e a manutenção do comprometimento mesmo sob condições desfavoráveis.
Obediência (conscienciosidade)	Internalização e aceitação das regras adotadas pelo sistema organizacional, regulamentos, procedimentos.
Iniciativa individual	Atitudes voluntárias de criatividade e inovação com a finalidade de melhorar a execução das próprias tarefas e o desempenho organizacional, persistência do entusiasmo no exercício do próprio cargo.
Virtude cívica	Participação organizacional, preocupação com os interesses da empresa. Revela o nível de fidelidade à organização, representada pela participação dos trabalhadores nas reuniões, encontros e atividades organizacionais.
Autodesenvolvimento	Comportamentos voluntários para melhorar o desempenho pessoal, por meio do desenvolvimento de competências, aptidões e aquisição de conhecimentos que promovam o desenvolvimento individual.

Fonte: Adaptado de COSTA (2014).

O desportivismo ou “*sportsmanship*” é uma dimensão do comportamento organizacional que recebeu menos atenção na literatura. Organ (1990) definiu esportividade como uma vontade de tolerar os inevitáveis inconvenientes e as imposições do trabalho sem reclamar. Porém, sua definição parece um pouco mais estreita do que esta dimensão implicaria. Por exemplo, para Podsakoff et al. (2000) “desportistas” são pessoas que não só não reclamam quando são incomodadas por outros, mas também são pessoas que mantem uma atitude positiva, mesmo quando as coisas não vão no caminho correto, não são ofendidos quando os outros não seguem suas sugestões, estão dispostos a sacrificar seus interesses pessoais pelo bem do grupo de trabalho e aceitam a rejeição de suas ideias pessoais.

A lealdade organizacional ou “*organizational loyalty*” consiste em espalhar a boa vontade e proteger a organização, endossando, apoiando, e defendendo os objetivos organizacionais. Basicamente, a lealdade organizacional implica promover a organização para o público externo, protegendo-a e defendendo-a contra ameaças externas, permanecendo comprometida mesmo sob condições adversas (GEORGE; BRIEF, 1992).

A conformidade organizacional ou “*organizational compliance*” tem uma longa tradição de pesquisa na área dos comportamentos organizacionais. Esta dimensão tem sido

chamada de “cumprimento” por Smith, Organ e Near (1983), “obediência organizacional” por Graham (1991); e “seguindo regras e procedimentos organizacionais” por Borman e Motowidlo (1997). Esta dimensão parece capturar a internalização de uma pessoa e aceitação das regras, regulamentos e procedimentos da organização, que resulta em uma aderência minuciosa a eles, mesmo quando ninguém observa ou monitora conformidade. A razão pela qual esta dimensão é considerada uma forma de comportamento organizacional é que mesmo que todos tenham o dever de obedecer aos regulamentos da empresa, regras e procedimentos em todos os momentos, muitos funcionários simplesmente não o fazem. Portanto, um funcionário que obedece religiosamente a todas as regras e regulamentos, mesmo quando ninguém assistindo, é considerado um "bom cidadão" (PODSAKOFF et al., 2000).

De acordo com Podsakoff et al. (2000), outra dimensão que vários pesquisadores identificaram como uma forma de comportamento de cidadania é chamada de iniciativa individual ou “*individual initiative*”. Esta dimensão da cidadania organizacional é extrafunção apenas no sentido de envolver-se em comportamentos relacionados a tarefas em um nível que está muito além dos níveis minimamente exigidos ou geralmente esperados. Tais comportamentos incluem atos voluntários de criatividade e inovação projetada para melhorar a tarefa de uma pessoa ou o desempenho da organização, persistindo com entusiasmo e esforço extra para realizar o trabalho e incentivar outras pessoas da organização a fazer o mesmo. Todos esses comportamentos compartilham a ideia de que o funcionário está além do dever. Esta dimensão é semelhante à conscienciosidade “*conscientiousness*” de Organ (1990).

Alguns estudiosos discutindo sobre as responsabilidades que os funcionários têm como “cidadãos” de uma organização, apresentam a dimensão virtude cívica ou “*civic virtue*”, que representa um interesse ou comprometimento em nível macro da organização, ou seja, a organização como um todo. Isto é demonstrado pela vontade de participar ativamente na vida da organização que faz parte (por exemplo, participar de reuniões, de debates sobre políticas organizacionais, expressar sua opinião sobre qual estratégia a organização deveria seguir, etc.), procura monitorar seu ambiente para ameaças (por exemplo, relatar riscos de incêndio ou atividades suspeitas, trancar portas, etc.) e oportunidades (por exemplo, acompanhar as mudanças na indústria que podem afetar positivamente a organização) mesmo que venha a ter custos pessoais. Esses comportamentos refletem o reconhecimento de uma pessoa como parte de um todo maior, da mesma forma que os cidadãos são membros de um país e aceitam as responsabilidades que isso implica (GRAHAM, 1991; ORGAN, 1990, GEORGE; BRIEF 1992).

A última dimensão a ser destaca é o autodesenvolvimento ou “*self development*” onde os funcionários apresentam comportamentos voluntários para melhorar seus conhecimentos, habilidades e atitudes. Esta dimensão é baseada no trabalho de Katz e Kahn (1974). George e Brief (1992) identificaram o autodesenvolvimento como uma dimensão do comportamento organizacional que pode incluir a busca de cursos de formação avançada, mantendo-se atento sobre as últimas novidades da área em que atua, ou até mesmo aprendendo um novo conjunto de habilidades, de modo a expandir a gama de contribuições que possa oferecer a sua organização. Apresenta ser uma forma discricionária de comportamento do empregado que é conceitualmente diferente das outras dimensões do comportamento organizacional, espera-se com esta dimensão uma melhora da eficácia organizacional (PODSAKOFF et al., 2000).

Estas dimensões, segundo Podsakoff et al., 2000, se mesclam e se apresentam nos comportamentos dos indivíduos no dia a dia da organização. Por exemplo, cooperar com os outros colegas de trabalho se reflete nas dimensões de ajuda e desportividade, proteger a organização se reflete na virtude cívica, voluntariado de ideias construtivas se reflete na dimensão iniciativa individual, a autoformação se reflete na dimensão do autodesenvolvimento, e manter uma atitude favorável em relação à empresa se reflete na lealdade organizacional (PODSAKOFF et al., 2000).

Da mesma forma que a lealdade organizacional, representando a organização na comunidade como algo positivo, pode aumentar a capacidade da organização de atrair bons talentos, o comportamento de autodesenvolvimento pode reduzir o treinamento organizacional e as despesas e/ou melhorar a eficácia do trabalho. Outro exemplo é que, embora tomando a iniciativa de fazer sugestões construtivas sobre como melhorar os processos de produção pode melhorar a eficiência da organização e reduzir os custos, a virtude cívica sob forma de interromper um processo de produção perigoso pode impedir a ocorrência de lesões. O comportamento de ajuda se relaciona e influencia a qualidade do produto, mas a virtude cívica e a desportividade não (PODSAKOFF et al., 2000).

Conforme Sun, Aryee e Law (2007), além disso, o interesse em comportamentos semelhantes aos de cidadania organizacional vem expandido a partir do campo dos comportamentos organizacionais para uma variedade de diferente de áreas e disciplinas, incluindo a gestão de recursos humanos, psicologia industrial e trabalhista, gestão internacional, psicologia militar, economia e liderança.

2.1.1 A inadequação e o surgimento de um novo termo

Siqueira (1995) criticou o termo “cidadania organizacional” relacionado ao ambiente de trabalho, pois cidadania representa, também, submissão à autoridade e o exercício de direitos e deveres. Sendo assim, o termo não representa os comportamentos espontâneos que os funcionários executam em suas organizações, mesmo não tendo obrigação e sem cobrar a mais. Ao retomar a definição original de Katz e Kahn (1974), sugere a expressão “civismo nas organizações”, após fundamentar a inadequação do termo cidadania organizacional para expressar estes comportamentos.

Para Porto e Tamayo (2003), o civismo nas organizações são atos, que se manifestam de formas particulares, espontâneos dos trabalhadores que acabam beneficiando a organização, sendo que a organização não retribui formalmente estes comportamentos. Comportamentos de civismo organizacional é um conceito importante no campo do comportamento organizacional (WANG, 2016).

Civismo nas organizações são atos espontâneos dos colaboradores que demonstram dedicação ao sistema organizacional, sendo a espontaneidade uma característica básica do civismo que diferencia de outros atos, como por exemplo, cumprimento do dever contratual; funcionalidade, garantia da natureza benéfica à organização; irrestrição, permissão de formas particulares de manifestação; isenção de retribuição prevista pelo sistema, comportamento de natureza social; e caráter público das ações, possibilidade de observação por parte do sistema organizacional (SIQUEIRA, 1995).

Mesmo que existindo uma pluralidade de conceitos, muitas vezes até sobrepostos, a literatura sobre comportamentos de civismo organizacional aponta um consenso entre os pesquisadores da área quando compreende que atos de civismo organizacional são atos prossociais dos funcionários dirigidos às respectivas organizações que os emprega (SIQUEIRA, 2008).

Para Wang (2016), os comportamentos de civismo organizacional possuem três categorias de comportamentos que são necessárias para alcançar altos níveis de eficácia organizacional, aqueles mesmos definidos por Daniel Katz em 1964. Primeiro, os colaboradores devem se juntar e permanecer na organização; segundo, eles devem desempenhar de forma confiável as funções atribuídas a eles; em terceiro lugar, os colaboradores devem desempenhar de forma confiável os papéis que lhes são atribuídos e se envolver em comportamentos inovadores e cooperativos, além de exercer os requisitos exigidos pelo cargo e estarem a serviço dos objetivos organizacionais.

Desta forma, esse estudo conclui que estamos diante de construtos similares, pois possuem as mesmas bases teóricas: Comportamentos de cidadania Organizacional e

Comportamentos de Civismo Organizacional. Como já dito anteriormente, optou-se neste trabalho por utilizar a expressão “civismo nas organizações” e assim tratar o construto, até porque o instrumento de medição a ser utilizado foi a Escala de Civismo nas Organizações (ECO) de Porto e Tamayo (2003).

Porto e Tamayo (2003) validaram uma escala composta por 41 itens e classificada em cinco fatores, os mesmos definidos por Katz e Kahn (1974). Conforme sugerido por Siqueira (1995) foi utilizado o termo “civismo nas organizações” que são atos espontâneos dos trabalhadores que beneficiam o sistema organizacional, que permitem formas particulares de manifestação e que não preveem retribuição formal pelo sistema organizacional. A escala foi denominada Escala de Civismo nas Organizações (ECO) e seus fatores estão definidos no Quadro 3.

Quadro 3 - Fatores da ECO

Fatores	Definições
Sugestões criativas ao sistema	Representa comportamentos dos funcionários, de sugestão de novas ideias à administração para beneficiar a organização.
Proteção ao sistema	Congrega itens sobre ações que visam zelar pelo patrimônio da organização.
Criação de clima favorável à organização no ambiente externo	Diz respeito a comportamentos de divulgação das vantagens e méritos da organização fora do ambiente de trabalho.
Autotreinamento	Reúne itens sobre comportamentos dos funcionários, de busca de cursos e eventos que melhorem a sua performance no trabalho.
Cooperação com os colegas	Agrega itens que refletem comportamentos de auxílio aos colegas de trabalho visando o benefício da organização.

Fonte: Adaptado de Porto e Tamayo (2003).

Existe uma linha de pesquisa que acredita que os atos de civismo organizacionais se dão porque os empregados retribuem a justiça empregada no tratamento dispensado pela organização (CHIABURU; LIM, 2008). Conforme a teoria da Troca Social de Blau (1964), os indivíduos retribuem tratamento favorável de organizações ou representantes organizacionais, ou seja seus chefes, oferecendo algo em troca. Uma das maneiras de retribuir é envolvendo-se em comportamentos de civismo organizacional (CHIABURU; LIM, 2008).

Chiaburu e Lim (2008) afirmam que a liderança ética também é um importante fator a ser levado em consideração pelos gestores no que se trata aos comportamentos discricionários de civismo organizacional. Para os autores liderança ética pode ser conceituada tanto nas

esferas da pessoa moral e do gerente moral. Como indivíduos morais, os gerentes têm características pessoais como: honestidade, integridade e confiabilidade. Sendo que a característica confiabilidade inclui: previsibilidade, credibilidade, consistência e tem compromissos comportamentais precisos, incluindo preocupação e respeito pelas pessoas, sendo aberto, ouvindo a opinião dos outros, bem como liderando com exemplo. Líderes éticos são vistos como confiáveis e tratam seu povo com cuidado, preocupação e justiça. Como tal, é provável a criação de relações de troca social com seus subordinados e que os mesmos retribuam este cuidado e tratamento justo ao se engajarem nos comportamento de civismo organizacional.

Segundo pesquisa de Wang (2016), os funcionários que apresentaram comportamentos de civismo organizacional podem ter obtido emoções positivas dos seus supervisores, a fim de obter melhores resultados de avaliação. Sendo assim, comportamentos de civismo organizacional também afetam a tomada de decisões dos supervisores em treinamento, distribuição de recompensas e decisões de promoção.

Dekas (2010), através de estudo com trabalhadores do *Google*, comprovou que a compreensão do campo sobre quais comportamentos constituem o civismo organizacional evoluiu de forma incremental ao longo do tempo. Na era da economia e do conhecimento, os trabalhadores do conhecimento surgem com um conjunto de novos comportamentos (por exemplo, a sustentabilidade do empregado) que não era detectada em pesquisas anteriores.

Observa-se no quadro 4 um apanhado das principais contribuições dos autores quanto ao construto comportamentos de civismo organizacional, onde foram buscadas publicações no Brasil e no exterior.

Quadro 4 - Obras e principais contribuições sobre o estudo dos comportamentos organizacionais.

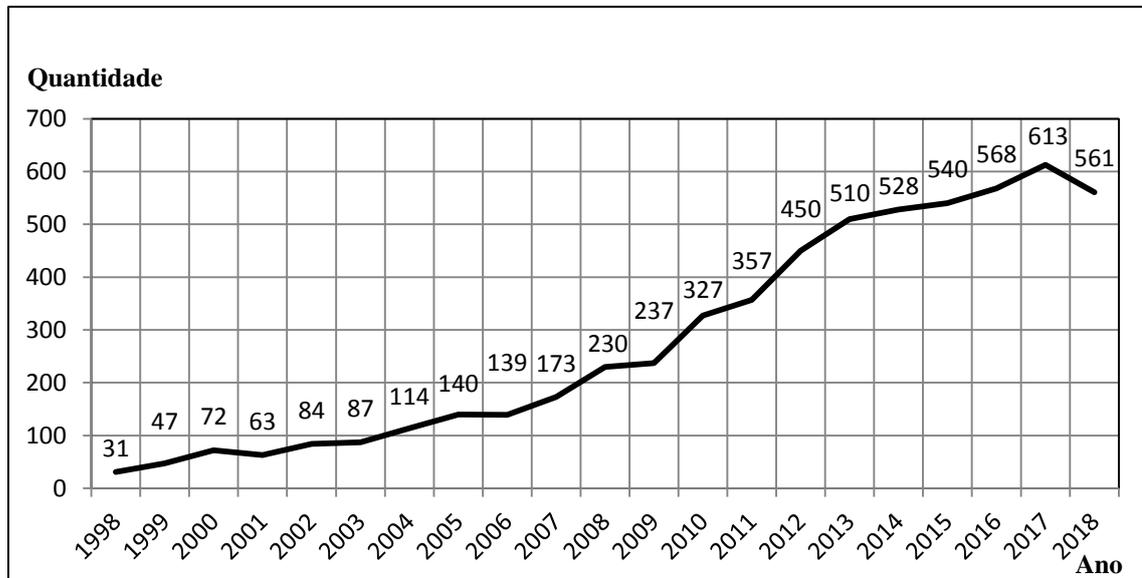
Construto	Autor(es)/Ano	Contribuição(es)
	Barnard (1938)	Vislumbrou que atos cooperativos dos empregados são essenciais à vida da organização.
	Blau (1964)	Estudou sobre a reciprocidade organizacional, admitindo que existiriam trocas sociais entre os indivíduos e as organizações. Diferenciou trocas sociais de trocas econômicas.
	Katz e Kahn (1974)	Aprofundaram o termo cidadania para o campo das organizações. Evidenciaram as ações extrapapel e as classificaram em cinco dimensões. Identificaram os fatores básicos para o sucesso e efetividade organizacional, como a entrada e

Comportamentos de Civismo Organizacional		permanência no sistema, e também ressalta a importância da emissão de atos cooperativos.
	Organ (1990)	Ampliou a definição de comportamentos de cidadania organizacional afirmando que trata-se de comportamentos capazes de desenvolver um clima para efetividade organizacional.
	Siqueira (1995)	Elaborou um modelo pós-cognitivo que envolve atitudes e cognições como precedentes de atos de civismo. Criticou a utilização do termo Cidadania organização e propôs o termo Civismo organizacional.
	Porto e Tamayo (2003)	Desenvolveram e validaram a Escala de Civismo nas Organizações.
	Porto e Tamayo (2005)	Investigaram os tipos motivacionais de Valores Organizacionais que se relacionam com os comportamentos de civismo nas Organizações.
	Sun, Aryee e Law (2007)	Através de uma análise multinível de dados dos hotéis na República Popular da China revelaram que o comportamento de civismo orientado a serviços mediava parcialmente às relações entre práticas de RH de alto desempenho e os indicadores de desempenho.
	Siqueira (2008)	Estabeleceu medidas do comportamento organizacional.
	Jardim (2009)	Descreveu os valores organizacionais do sistema judiciário mineiro e sua relação com os comportamentos de civismo nesta organização.
	Yaffe e Kark (2011)	Exploraram a relação onde os comportamentos de civismo de um líder podem promover comportamentos de cidadania de um grupo direta e indiretamente.
	Yaghoubi, Salarzahi e Moloudi (2013)	Confirmaram uma relação significativa entre o comportamento da civismo organizacional e suas dimensões com a produtividade dos recursos humanos.
	Dias (2014)	Analisou o impacto dos valores e da confiança organizacionais nos comportamentos de civismo organizacional.
	Martins (2014)	Analisou a relação entre comprometimento organizacional afetivo e engajamento no trabalho como preditores de comportamentos de cidadania organizacional.
	Costa e Andrade (2015)	Produziram um estudo bibliométrico e caracterização das pesquisas internacionais sobre o tema comportamento de cidadania organizacional.
Bizarria et al. (2018)	Elaboraram uma análise estrutural de relações entre motivação, satisfação e sugestões criativas.	

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Esse estudo fez um levantamento da quantidade de artigos publicados sobre o tema comportamento de civismo organizacional nos últimos 20 anos. Conforme figura 3.

Gráfico 1 - Artigos publicados sobre Comportamentos de Civismo Organizacional nos últimos 20 anos



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

O gráfico 1 acima retrata levantamento realizado através da plataforma de busca *Google Scholar*, onde foi feita uma busca com a palavra-chave “*organizational citizenship behavior*” (Comportamentos de Civismo Organizacional), que estivesse no título do artigo, dentro de um intervalo de 20 anos (entre 1998 e 2018).

É possível perceber através do gráfico 1 que é crescente o interesse pelo tema e que o mesmo está em plena ascensão, durante o período de 20 anos foram 5.871 publicações sobre o tema, o que resulta na média de 293,55 artigo/ano. Apesar da linha se comportar no sentido crescente, vale ressaltar, que a mesma se comportou de forma diferente entre os anos de 2000/2001; 2005/2006; e 2017/2018, anos onde tivemos uma leve queda do número de publicações, mas nada que altere o panorama geral que é de crescimento.

Conforme Puccini et al. (2015), o *Google Scholar* mostra-se mais eficiente, tanto qualitativamente quanto quantitativamente, em resgatar artigos científicos, que outras plataformas. Embora, o *PubMed* seja considerado a melhor plataforma de busca na área biomédica e o *SciELO* muito difundido no cenário Latino-americano, o *Google Scholar* mostrou-se muito mais útil na busca de artigos referenciados. A escolha da utilização do

termo na língua inglesa se deve ao fato de que o inglês é o idioma estrangeiro mais estudado e falado no mundo (KRAMSCH, 2014) e no Brasil (FINARDI, 2014).

3 HIPÓTESES E MODELO TEÓRICO

Nesta seção serão derivadas as hipóteses da pesquisa, cada uma delas guardando relação entre os construtos citados, e seu impacto nos comportamentos de civismo organizacional.

3.1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO E CIVISMO ORGANIZACIONAL

Vários são os estudos que correlacionam satisfação no trabalho com comportamentos de civismo organizacional (SIQUEIRA, 2003; BOWLING; WANG; LI, 2012; DALAL, 2005; ORGAN; RYAN, 1995).

A satisfação no trabalho pode influenciar os atos de civismo organizacional, uma vez que tais gestos seriam oriundos da vontade pessoal e independem de fatores moderadores, como aptidão, habilidade técnica e disponibilidade de recursos (SIQUEIRA, 1995).

Hakim et al. (2014) realizaram uma pesquisa com o intuito de examinar e analisar o efeito da personalidade, comprometimento organizacional, satisfação no trabalho e percepção de suporte organizacional sobre comportamentos de civismo organizacional e suas implicações na performance, estudo realizado em três universidades públicas da Indonésia.

Os autores concluíram que a Satisfação no trabalho teve uma influência positiva e significativa sobre comportamentos de civismo organizacional, o estudo comprovou que os professores ao estarem mais satisfeitos com oportunidades de aprendizagem, cursos, seminários nacionais e internacionais prestados pela universidade, envolvimento em pesquisas, liberdade no processo de aprendizagem influenciavam aos professores a executarem comportamentos de civismo.

Costa (2014) encontrou uma relação mais elevada entre as dimensões “satisfação com o salário” e “satisfação com as promoções” do construto “satisfação no trabalho” com a dimensão “criação de clima favorável à organização no ambiente externo” do construto “civismo organizacional”. Conforme a autora, quanto maior a satisfação com a remuneração e a política de promoções, maior será a promoção de uma imagem positiva da organização em entidades externas.

O estímulo à satisfação no trabalho pode equacionar em um melhor desempenho organizacional, impulsionando os funcionários a desenvolverem ações que contribuem para uma melhor operacionalidade da organização em que trabalha (BIZARRIA et al., 2018).

Em conclusão, o argumento de que a satisfação no trabalho influencia positivamente nos comportamentos de civismo organizacional pode ser tido como válido. Por conseguinte, deriva-se a primeira hipótese da pesquisa.

H1 - A satisfação no trabalho influencia positivamente nos comportamentos de civismo organizacional.

3.2 MOTIVAÇÃO E CIVISMO ORGANIZACIONAL

Estudos afirmam que a motivação de um indivíduo está significativamente relacionada aos seus comportamentos de civismo organizacional (FINKELSTEIN; PENNER, 2004; RIOUX; PENNER, 2001; TANG; IBRAHIM, 1998; BARBUTO; STORY, 2011). Tang e Ibrahim (1998) observaram relações estatisticamente significativas entre motivação e os comportamentos de civismo organizacional.

Foram detectadas relações significativas entre motivos de preocupação e valores sociais e os comportamentos de civismo organizacional (FINKELSTEIN; PENNER, 2004; RIOUX; PENNER, 2001).

Outros estudos que também relataram relações significativas entre fontes de motivação e os comportamentos dos líderes de uma organização (BARBUTO; SCHOLL, 1999; BARBUTO; FRITZ; MARX, 2000). Por conseguinte, espera-se que a motivação dos funcionários também tenha uma relação significativa com os comportamentos de civismo organizacional.

Desse modo, o argumento de que a motivação influencia positivamente nos comportamentos de civismo organizacional pode ser tido como válido. Sendo assim, deriva-se a seguinte hipótese da pesquisa.

H2 - A motivação influencia positivamente nos comportamentos de civismo organizacional.

3.3 VALORES ORGANIZACIONAIS E CIVISMO ORGANIZACIONAL

Costa (2014) encontrou relação entre valores organizacionais e os comportamentos de civismo organizacional a partir de estudo com 302 colaboradores pertencentes a diversas posições hierárquicas de uma empresa fabricante de eletrodomésticos. A maior relação foi

entre as dimensões “prestígio organizacional” e “realização” do construto “valores organizacionais” com a dimensão “criação de clima favorável à organização no ambiente externo” do construto “civismo organizacional”.

Quanto maior for a prioridade atribuída pela organização aos valores organizacionais, maior será a promoção de atos, pelos colaboradores, de Criação de clima favorável à organização no ambiente externo (COSTA, 2014).

Por sua vez, Dias (2014) encontrou relação positiva entre os valores organizacionais e os comportamentos de civismo organizacional a partir de estudos com 206 trabalhadores de diversas organizações. A dimensão “conformidade” do construto “valores organizacionais” foi preditor significativo das dimensões “proteção ao sistema” e “cooperação com colegas” do construto “civismo organizacional”.

O estudo acima mostra que quando há definição de limites das ações organizacionais e comportamentos de seus funcionários, com prioridade ao respeito a regras e modelos de comportamentos, o funcionário tende a zelar pelo patrimônio da organização e a ajudar colegas de trabalho por meio de conhecimentos, a auxiliar em problemas pessoais e na resolução de problemas no ambiente de trabalho (DIAS, 2014).

Na medida em que um funcionário expressa comportamentos de civismo organizacional e demonstra confiabilidade, gera gratidão e sentimentos de uma obrigação com os colegas de trabalho e a organização, no sentido de retribuir tais comportamentos (OZER, 2011).

Tamayo et al. (1998) confirmou numa das suas hipóteses de pesquisa, a existência de correlação entre a percepção dos valores organizacionais e os comportamentos de civismo organizacional, segundo o autor os comportamentos de civismo organizacional podem ser determinados pelas propriedades axiológicas da empresa, na forma como elas são percebidas pelos colaboradores.

Por conseguinte, o argumento de que os valores organizacionais influenciam positivamente nos comportamentos de civismo organizacional pode ser tido como válido. Diante disso, deriva-se a hipótese da pesquisa relacionada.

H3 - Os valores organizacionais influenciam positivamente nos comportamentos de civismo organizacional.

3.4 MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Inicialmente, foi estabelecida uma proximidade entre satisfação e motivação, porém, não são a mesma coisa, embora os conceitos de ambos estejam associados (SANGWAN, 2013). A motivação pode ser entendida como uma disposição para a ação, associada à possibilidade de satisfação de alguma necessidade individual (ROBBINS, 2008).

A Motivação como antecedente da Satisfação no trabalho foi objeto de estudo de Gagné e Deci (2005), e os resultados sugerem que a motivação intrínseca e extrínseca estão relacionadas ao desempenho, a satisfação, confiança e bem-estar no local de trabalho.

Bizarria et al. (2018) detectaram a relação positiva entre motivação e satisfação no trabalho, a partir de estudo com 140 trabalhadores de um universo de 270 do setor operacional de uma fazenda produtora de algodão.

Desse modo, o argumento de que a motivação influencia positivamente a satisfação no trabalho pode ser tido como válido. Sendo assim, deriva-se a seguinte hipótese da pesquisa.

H4 - A motivação influencia positivamente a satisfação no trabalho.

3.5 VALORES ORGANIZACIONAIS E MOTIVAÇÃO

A clara percepção e compartilhamento dos valores organizacionais pelas pessoas que nela atuam influenciam o seu comportamento a ponto de impactar na capacidade de motivação, criação e inovação do grupo e da organização e, conseqüentemente, na execução de suas estratégias (BARRETT, 2006).

Além de motivação individual, os valores são também responsáveis por exercer controle sobre atitudes e comportamentos de terceiros, caracterizando-se, então, sua função social no sentido de conduzir o grupo em que o indivíduo está inserido (SCHWARTZ, 2005).

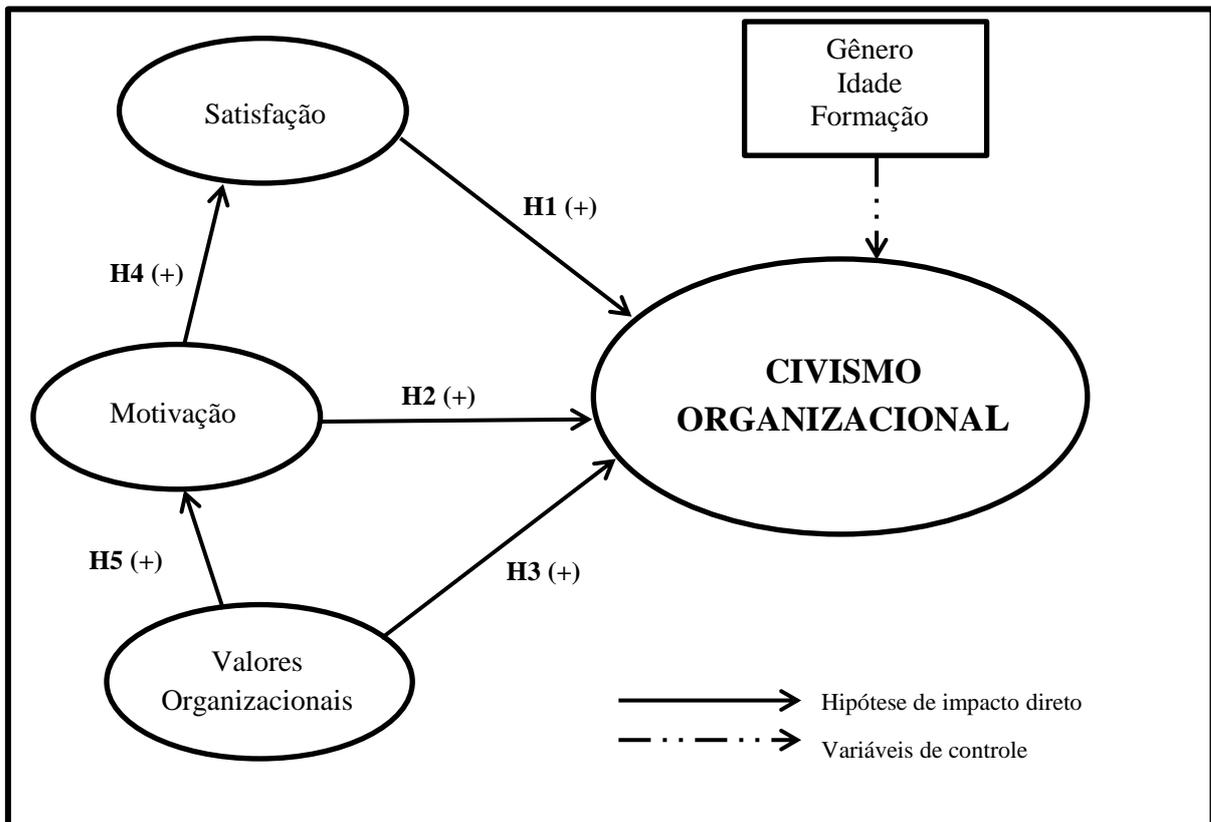
Segundo Peixoto (2013) o modelo de motivação pessoal baseia-se na compreensão de que os valores organizacionais estruturam os valores pessoais, com foco no coletivo e não no individual. Os valores do trabalho que apresentam motivação compatível foram as variáveis que explicaram mais fortemente esses valores organizacionais (SOUSA, 2013).

Ceribeli e Gonçalves (2015), a partir de levantamentos de campo feitos com funcionários de uma organização brasileira que atua no setor de mineração, encontraram como resultados a relação direta entre valores organizacionais e motivação.

H5 - Os valores organizacionais influenciam positivamente a motivação.

No intuito de facilitar o entendimento acerca da pesquisa proposta, apresenta-se neste tópico o desenho de pesquisa, conforme ilustra a figura 3.

Figura 3 - Desenho de Pesquisa



Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

O presente estudo trata dos comportamentos de civismo organizacional. Desta maneira, nessa pesquisa o construto “civismo organizacional” foi tratado como construto dependente, uma vez que, para este estudo, busca-se o entendimento das relações entre os construtos definidos. A pesquisa também levou em consideração as seguintes variáveis de controle: gênero, idade e formação dos respondentes (TAEs e docentes do IFPI), conforme figura 1.

Os trabalhos mencionados no referencial teórico foram essenciais para o entendimento das possíveis relações entre os construtos da pesquisa. Por conseguinte, os construtos que emergiram do campo teórico foram:

- a) satisfação no trabalho;
- b) motivação;
- c) valores organizacionais;

4 METODOLOGIA

O presente capítulo apresenta os procedimentos metodológicos utilizados para alcançar os objetivos propostos neste trabalho. Processos metodológicos são fundamentais para a compreensão do estudo e para a clareza da análise de dados e dos resultados (COOPER; SCHINDLER, 2005; KERLINGER, 1980).

Inicialmente, são descritos o delineamento da pesquisa, em seguida, descreve-se os construtos da pesquisa e instrumento de coleta de dados. O terceiro discorre sobre população, amostra e caracterização do local de pesquisa. Em quarto lugar, são detalhadas as técnicas e os procedimentos utilizados para a coleta dos dados, sendo posteriormente, apresentados os métodos de análise dos dados obtidos através da pesquisa e as variáveis de controle.

4.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O delineamento da pesquisa é fundamental para a delimitação do escopo, das técnicas e dos métodos utilizados, no sentido de se responder ao problema de pesquisa. Considerando aspectos deste trabalho, optou-se pela realização de uma pesquisa de abordagem quantitativa. De acordo com Richardson (1999), a pesquisa quantitativa é caracterizada pelo emprego da quantificação nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas.

Goulart e Carvalho (2005) esclarecem que a pesquisa quantitativa leva em consideração aspectos como a objetividade e a independência entre sujeito e objeto, enfatizando a neutralidade do pesquisador. Desta forma, o presente estudo tem o intuito de testar relações entre as variáveis que compõem o modelo proposto.

Em relação à natureza da pesquisa, é qualificada como pesquisa descritiva, pois se preocupa em mensurar a satisfação, motivação e os valores organizacionais em relação aos comportamentos de civismo organizacional. Conforme Hair et al. (2005), os planos de pesquisa descritiva em geral são estruturados e especificamente criados para medir as características descritas em uma pergunta de pesquisa.

4.2 CONSTRUTOS DA PESQUISA E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O questionário foi composto por 116 itens, subdivididas pelos construtos: satisfação no trabalho, motivação, valores organizacionais e comportamentos de civismo organizacional. Os construtos serão medidos através de Escala *Likert* de cinco pontos, variando de acordo com o recomendado por cada escala (APÊNDICE B).

O instrumento de coleta de dados foi aplicado de forma direta aos servidores do IFPI em seu local de trabalho, condicionado à disponibilidade de tempo para o preenchimento do mesmo. Antes da aplicação serão apresentados os objetivos da pesquisa. O pesquisador, ao exibir o instrumento, esclareceu que a participação é voluntária, que a identidade dos respondentes será preservada e que a pesquisa tem respaldo da instituição, tendo sido aprovado no Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) – UFPI.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e o instrumento de coleta de dados seguiram todos os padrões éticos definidos pela Resolução 196/96, do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que dispõe sobre a ética em pesquisa com seres humanos e das demais normas complementares. A pesquisa foi aprovada pelo comitê de ética em pesquisa (CEP-UFPI) com o parecer nº 3.276.502 e o número do processo CAAE nº 08796919.2.0000.5214.

O construto “satisfação no trabalho” foi medido pela escala de satisfação no trabalho (EST) de Siqueira (2008). A escala de satisfação no trabalho (EST), versão reduzida, possui 15 (quinze) itens e foi classificada em cinco dimensões: satisfação com os colegas, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e a satisfação com as promoções.

A escala de satisfação no trabalho de Depré e Hondeghem (1995) não foi utilizada por este trabalho por contemplar somente 6 (seis) itens, levando em consideração o estado emocional prazeroso ou positivo resultante de apreciação ou de experiências no trabalho. Optou-se, então, pela utilização da (EST) de Siqueira (2018).

Nesse estudo sobre comportamentos de civismo organizacional, utilizou-se a escala (EST) a partir de uma escala do tipo *Likert* de 5 pontos onde 1 foi definido como “totalmente insatisfeito” e 5 “totalmente satisfeito”.

Quadro 5 - Escala do construto "satisfação no trabalho"

DIMENSÕES	ITENS
Satisfação com os colegas	com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho
	com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim
	com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho
Satisfação com o salário	com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho
	com o meu salário comparado à minha capacidade profissional
	com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho
Satisfação com a chefia	com o entendimento entre eu e meu chefe
	com a maneira como meu chefe me trata
	com a capacidade profissional do meu chefe
Satisfação com a natureza do trabalho	com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam
	com a capacidade de meu trabalho absorver-me
	com a variedade de tarefas que realizo
Satisfação com as promoções	com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa
	com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal
	com as oportunidades de ser promovido nesta empresa

Fonte: Adaptado pelo autor (2019) a partir de Siqueira (2008).

O construto “motivação” foi mensurado pela escala (MAWS). Baseada na Teoria da Autodeterminação (TAD), Gagné et al. (2010) desenvolveram uma escala para medir a Motivação no Trabalho - *Motivation at Work Scale* (MAWS). A estrutura da escala está dividida em 12 itens e quatro dimensões: motivação intrínseca, regulação identificada, regulação introjetada e regulação externa.

A posteriori, Gagné et al. (2015) validaram a Escala Multidimensional de Motivação no Trabalho - *Multidimensional Work Motivation Scale* (MWMS) considerando seis fatores: Desmotivação, Motivação Extrínseca Social, Motivação Extrínseca Material, Regulação Introjetada, Regulação Identificada e Motivação Intrínseca. Optou-se neste trabalho por utilizar a escala (MAWS) de Gagné et al. (2010), uma vez que a dimensão “desmotivação” incluída na (MWMS) não representa, para este trabalho, objeto de interesse.

Nesse estudo sobre comportamentos de civismo organizacional, utilizou-se a escala (MAWS) a partir de uma escala de diferencial semântico de 5 pontos onde 1 foi definido como “nada” e 5 “muito fortemente”.

Quadro 6 - Escala do construto "motivação"

DIMENSÕES	ITENS
Motivação Intrínseca	porque eu gosto muito desse trabalho
	porque eu me divirto fazendo meu trabalho
	pelos momentos de prazer que meu trabalho me proporciona
Motivação Identificada	escolhi esse trabalho porque ele me permite alcançar meus objetivos de vida
	porque esse trabalho preenche meus objetivos profissionais
	porque esse trabalho se encaixa nos meus valores pessoais
Motivação Introjetada	porque tenho que ser o melhor no meu trabalho, o “vencedor”
	porque meu trabalho é minha vida e não quero falhar
	porque minha reputação depende disso
Motivação Extrínseca	porque esse trabalho me proporciona um certo padrão de vida
	porque ele me permite ganhar muito dinheiro
	faço esse trabalho pela remuneração

Fonte: Adaptado pelo autor (2019) a partir de Gagné et al. (2010).

Em relação ao construto “valores organizacionais”, o instrumento escolhido foi o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO), construído e validado por Oliveira e Tamayo (2004), contempla oito dimensões e 48 (quarenta e oito) itens. O IPVO pode ser utilizado para verificar fatores culturais que orientam o cotidiano, promover mudanças visando ao maior ajustamento aos interesses dos trabalhadores, aumentando a satisfação deles, e, talvez, incrementar a produtividade (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004).

Neste estudo, para medição dos valores organizacionais, foi utilizado o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO) de Oliveira e Tamayo (2004), a partir de uma escala de diferencial semântico aonde 1 representa “não se parece em nada com a minha organização” e 5 “é muito parecida com minha organização”.

Quadro 7 - Escala do construto "valores organizacionais"

DIMENSÕES	ITENS
Realização	para esta organização, planejar metas é essencial
	esta organização valoriza a competência
	esta organização acha que é importante ser competente
	nesta organização, é importante que os empregados conheçam bem o trabalho que fazem
	esta organização gosta de empregados que mostram suas habilidades
Conformidade	esta organização acredita que as regras são importantes
	esta organização acha importante ter modelos de comportamento definidos
	o respeito à hierarquia faz parte das tradições desta organização
	para esta organização, é importante que os empregados se comportem de forma educada no ambiente de trabalho
	esta organização acredita que a cortesia é importante

	nesta organização, as regras de convivência são consideradas importantes
	esta organização acredita que os empregados devem aceitar o trabalho que têm a fazer
Domínio	esta organização busca o domínio do mercado
	esta organização acha importante ser competitiva
	esta organização estimula, nos clientes, o desejo de adquirir novidades
	esta organização considera a segurança dos negócios muito importante
	é importante para esta organização ser rica
	o prazer, para esta organização, é obter lucros
Bem-estar	esta organização preocupa-se com a qualidade de vida dos empregados
	esta organização oferece oportunidades de diversão aos empregados
	nesta organização, os empregados são premiados
	para esta organização, é importante manter clubes destinados ao lazer dos empregados
	esta organização propõe atividades que dão prazer ao empregado
	é muito importante, para esta organização, ajudar seus empregados
Tradição	esta organização procura manter práticas consagradas
	esta organização preserva os costumes antigos
	esta organização evita mudanças
	o comportamento do empregado, nesta organização, deve mostrar respeito aos costumes
	a tradição é uma marca desta organização
Prestígio organizacional	esta organização tem prestígio na sociedade
	esta organização tem influência na sociedade
	esta organização influencia outras organizações
	esta organização tem prestígio
Autonomia	para esta organização, é importante ser criativa
	esta organização valoriza empregados curiosos
	esta organização incentiva o sucesso profissional dos empregados
	esta organização valoriza empregados que buscam realização no trabalho
	esta organização deseja que o empregado tenha uma vida profissional variada
	esta organização procura aperfeiçoar-se constantemente
	esta organização estimula o empregado a enfrentar desafios
	esta organização incentiva o empregado a ser criativo
Preocupação com a Coletividade	para esta organização, todas as pessoas devem ser tratadas com igualdade
	para esta organização, é importante que todas as pessoas sejam tratadas de maneira justa
	esta organização acredita que a pessoa deve ser honesta em qualquer situação
	esta organização considera a lealdade importante
	esta organização acredita no valor da honestidade
	esta organização acha importante ser fiel a seus empregados e clientes
	a sinceridade entre as pessoas é encorajada por esta organização

Fonte: Adaptado pelo autor (2019) a partir de Porto e Tamayo (2004).

Siqueira (2008) desenvolveu a Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional, que tinha como objetivo medir comportamentos por meio da autoavaliação. O

instrumento baseava-se em cinco categorias levantadas por Katz e Kahn (1974), o que dava uma boa fundamentação teórica, no entanto, os índices de confiabilidade dos fatores ficaram muito abaixo do recomendado.

Para mensuração do construto “comportamentos de civismo organizacional” foi utilizada a Escala de Civismo nas Organizações (ECO) desenvolvida e validada por Porto e Tamayo (2003), a partir de uma escala onde 1 foi definido como “nunca” e 5 “sempre”.

A escala está dividida em cinco dimensões e contempla 41 itens, os resultados do trabalho de Porto e Tamayo (2003) constataram alfa de Cronbach superior a 0,80 o que representa uma boa confiabilidade da escala.

Quadro 8 - Escala do construto "civismo organizacional"

DIMENSÕES	ITENS
Sugestões criativas ao sistema	dou sugestões para resolver problemas no setor onde trabalho
	contribuo com novas ideias para o melhor aproveitamento do ambiente físico
	contribuo com novas rotinas que possam melhorar o funcionamento do meu setor
	realizo formas mais eficientes de realizar as tarefas
	dou sugestões sobre novos produtos ou serviços
	repasso ideias novas sobre meu trabalho nesta organização
	encontro soluções para as dificuldades de trabalho que tenho
	penso em novos usos para equipamentos ociosos
	dou sugestão para melhorar a estrutura da organização
	sugestões para melhorar o funcionamento do setor
	dou novas ideias para aumentar a produtividade
	contribuo com sugestões para melhorar o gerenciamento da organização
dou sugestões sobre a disposição do ambiente físico da minha área	
Proteção ao sistema	utilizo, de forma adequada, os equipamentos desta organização
	evito desperdiçar material desta organização
	zelo pela limpeza do ambiente de trabalho
	procuro conhecer os meus equipamentos de trabalho
	cuido com zelo dos equipamentos desta organização
	uso com cuidado os equipamentos desta organização
	zelo pelo patrimônio desta organização
Criação de clima favorável à organização no ambiente externo	procuro defender a minha organização
	costumo elogiar esta organização
	descrevo as qualidades desta organização
	costumo passar a melhor das impressões para as pessoas que não conhecem a organização
	dou informações boas sobre esta organização
	informo sobre o papel desta organização na sociedade
	converso sobre as vantagens de trabalhar nesta organização
	defendo os produtos ou serviços desta organização
Autotreinamento	frequento cursos de aperfeiçoamento pessoal
	procuro frequentar cursos de reciclagem profissional
	busco cursos complementares que ampliem minha área de atuação

	busco participar de eventos na minha área de atuação
Cooperação com os colegas	ofereço-me para substituir um colega que faltou ao trabalho
	oriento um colega menos experiente no trabalho
	ofereço-me para ajudar um colega que está com dificuldades no trabalho
	repasso meus conhecimentos para colegas de trabalho
	ofereço ajuda a colegas que estejam sobrecarregados
	complemento o trabalho de colegas, quando solicitado
	ofereço apoio emocional a colegas com problemas pessoais
	colaboro quando colegas me pedem auxílio no trabalho
	ajudo colegas na resolução de problemas

Fonte: Adaptado pelo autor (2019) a partir de Porto e Tamayo (2003).

4.3 POPULAÇÃO, AMOSTRA E CARACTERIZAÇÃO DO LOCAL DE PESQUISA

A população deste estudo é composta pelos docentes e Técnico-Administrativos em Educação (TAE) do Instituto Federal do Piauí. Formam a população alvo desta pesquisa 2.359 (dois mil, trezentos e cinquenta e nove) servidores efetivos, sendo 1.242 (um mil, duzentos e quarenta e dois) docentes e 1.117 (Um mil, cento e dezessete) Técnico-Administrativos em Educação- TAE, segundo informações prestadas pela Diretoria de Gestão de Pessoas - DIGEP (ANEXO A).

A escolha da população se deu pelo viés profissional do Mestrado em Gestão Pública da Universidade Federal do Piauí (UFPI) e em razão do convênio firmado entre as instituições para a oferta do curso. Acerca do dimensionamento da amostra, foi conduzida uma estimativa do tamanho mínimo necessário através do *software* G-Power® versão 3.1.9.2, que apontou o resultado de 95 respondentes como número mínimo para validação deste estudo.

Criada nos termos da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, o IFPI é vinculado ao Ministério da Educação, possui natureza jurídica de autarquia, sendo detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar (BRASIL, 2008).

O Instituto Federal do Piauí é uma instituição de educação superior, básica e profissional, especializada na oferta de educação profissionalizante e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, tem como missão: “promover uma educação de excelência, direcionada às demandas sociais” (BRASIL, 2008).

Atualmente, o IFPI conta com 20 (vinte) campi e uma reitoria sediada em Teresina, oferta cursos técnicos de nível médio nas formas integrada, concomitante e subsequente ao ensino médio. Além disso, conta com cursos superiores (tecnologia, bacharelado e licenciatura), especializações e dois mestrados (BRASIL, 2019).

4.4 COLETA DE DADOS

A coleta de dados para esse estudo foi através de questionários. De acordo com Silva, Santos e Siqueira (1998), o questionário é uma forma organizada e previamente estruturada para se coletar informações sobre determinado tema sobre o qual já se detém certo grau de conhecimento.

Foi realizado um pré-teste com 50 respondentes durante o mês de abril de 2019, com o objetivo de avaliar a consistência das escalas utilizadas pelo estudo, na cidade de Teresina, nos campi Teresina Central, Teresina Zona Sul, Dirceu e Reitoria. A estrutura do instrumento de coleta de dados seguiu a estrutura do modelo teórico a ser testado pelo estudo. Os coeficientes dos Alfas de Cronbach garantiram a consistência interna das escalas utilizadas no questionário. Desta forma, cada construto foi avaliado de forma distinta e como o instrumentou se adequou bem ao estudo, não foi necessário alterar nenhum item.

A coleta de dados se deu em 11 dos 20 campi do IFPI: Teresina Central, Teresina Zona Sul, Dirceu, Reitoria, Campo Maior, Piri-piri, Pedro II, Cocal, Valença, Oeiras e Uruçuí. Esta pesquisa coletou 324 observações de servidores efetivos do Instituto Federal do Piauí, sendo eles técnico-administrativos e docentes.

4.5 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Quanto à análise de dados foi utilizado o *software* SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) para análise estatística descritiva dos dados, por meio do *software* SmartPLS 3.0, foi avaliado o modelo teórico da pesquisa, baseada nos mínimos quadrados parciais.

Existe outro tipo de análise de equações estruturais, geralmente baseada em covariância, que é realizada com a utilização do *software* AMOS da *International Business Machines* (IBM), no entanto, este é mais indicado para teorias consolidadas, o que não é o caso desse estudo (CHIN, 2000; HAIR et al., 2012). Vale ressaltar, que o *software* AMOS não suporta modelos muito complexos. Portanto, nesse caso específico, a utilização do *software* SmartPLS 3.0 foi mais adequada (CHIN, 2000; HAIR et al., 2012).

Os critérios da análise foram: os coeficientes de cada *path*, o alfa de Cronbach, a validade convergente e a análise da variância extraída (AVE). Os parâmetros aceitos na literatura são que as cargas fatoriais e a confiabilidade devem apresentar níveis acima de 0,7 e a variância explicada deve apresentar níveis acima de 0,4 (NUNNALLY; BERNSTEIN, 1994) no caso de pesquisas exploratórias. A utilização desse método se justifica pelo fato da

pesquisa buscar novas relações teóricas para o fenômeno estudado (CHIN, 2000; HAIR et al., 2012).

O tratamento dos dados, inicialmente, se deu no sentido de identificar e analisar *missing values* (valores perdidos), com a finalidade de identificar algum padrão existente nos dados perdidos que caracterize esse processo. Nesse sentido, optou-se por tratar os *missing values* mediante substituição pelo valor médio das respostas válidas, com o objetivo de melhorar o padrão dos dados a serem analisados (CORRAR, et al., 2009).

Outro procedimento de pré-tratamento utilizado nesse estudo foi a verificação da normalidade das variáveis como requisito para os testes estatísticos univariados e multivariados do estudo (HAIR, et al., 2009). Inicialmente, verificou-se a normalidade de cada variável isoladamente e depois a normalidade multivariada demonstrando que as combinações das variáveis univariadas também são normais. Foram utilizados os testes *Shapiro-Wilks* e *Kolmogorov-Smirnov* para a determinação do nível de significância para as diferenças em relação à distribuição normal.

Foi utilizada a Análise Fatorial Exploratória (AFE), como forma de avaliação inicial de medida dos constructos e como forma de explicar as variáveis pelas cargas fatoriais para cada fator, já que o pesquisador não conhecia relações de dependência entre as variáveis do estudo. O método utilizado foi o de Componentes Principais (ACP), objetivando a identificação de uma combinação linear entre as variáveis, de forma que o máximo da variância fosse explicado por essa combinação (CORRAR, 2009).

4.6 VARIÁVEIS DE CONTROLE

Este estudo também pretendeu correlacionar os comportamentos de civismo organizacional com as variáveis de controle: gênero, idade e formação. Conforme Dias (2014) existe a necessidade de avaliar a influência da idade, sexo e experiências relacionadas aos comportamentos de civismo, fatores estes que têm sido as principais lacunas na literatura.

De acordo com o estudo realizado por García et al. (2013), constatou-se que existe uma relação entre o gênero e a idade nos níveis de satisfação no trabalho, já que foram identificadas associações significativas. Em relação ao gênero, as mulheres manifestaram estar mais satisfeitas e, com respeito à idade, os maiores níveis de satisfação foram manifestos pelos participantes mais idosos.

Podsakoff et al. (2000) argumentam que os homens são mais prováveis de engajar-se em comportamentos de civismo organizacional que as mulheres, visto que este tipo de

comportamento sugere uma orientação de troca frequentemente associado com ao gênero masculino.

As organizações públicas ou privadas podem aferir o ambiente de contexto de trabalho, vivenciado pelos seus colaboradores atendendo a diversas variáveis, como sejam: a formação profissional, a identidade organizacional e a motivação. E dessa forma procurar encontrar medidas de melhoria da qualidade e bem-estar laboral (GONÇALVES, 2010).

Gonçalves (2010) constatou que a formação profissional é importante para a motivação e para o bem-estar no trabalho a partir de estudo com 295 trabalhadores numa organização pública do município de Santa Maria da Feira em Portugal.

5 RESULTADOS

A presente seção trata dos resultados da pesquisa, dividida em 05(cinco) partes: o perfil dos respondentes, a estatística descritiva das variáveis, a modelagem de equações estruturais, a análise das hipóteses, e a discussão dos resultados. Na seção que expõe a análise quantitativa apresentam-se as estatísticas descritivas das variáveis. A discussão dos resultados encontra-se no final deste capítulo onde é apresentada a discussão dos resultados e os achados da pesquisa discutidos à luz do referencial teórico utilizado.

5.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

O perfil dos respondentes do estudo foi traçado a partir das respostas às questões iniciais do questionário (APÊNDICE B) e pela definição do gênero dos entrevistados (masculino ou feminino). A tabela 1, demonstra o gênero dos respondentes, a partir das características sócio-demográficas dos entrevistados que compuseram a amostra com 324 casos válidos do estudo.

Tabela 1 - Gênero dos respondentes

Gênero	Frequência	%
Masculino	198	61,1
Feminino	126	38,9
Total	324	100,0

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

Constatou-se uma maior predominância dos entrevistados do gênero masculino, representando 61,1% da amostra. No que diz respeito à faixa etária dos respondentes, houve uma maior predominância de indivíduos com idade entre os 32 a 38 anos, representando 44,1% dos entrevistados. Observa-se que o perfil dos respondentes do estudo é jovem já que 69,1% dos entrevistados têm entre 25 e 38 anos de idade, conforme tabela 2.

Tabela 2 - Idade dos respondentes

Idade	fi	fr%
18 a 24 anos	3	0,9
25 a 31 anos	81	25,0
32 a 38 anos	143	44,1
39 a 45 anos	64	19,8
46 a 52 anos	23	7,1
acima de 52 anos	10	3,1
Total	324	100,0

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

No que se refere ao nível de escolaridade, uma parcela considerável de 53,4% dos respondentes com o grau de especialista, seguido por 27,8% dos entrevistados com grau de mestre, 10,8% dos servidores com o nível superior e 5,9% de doutores. Verificou-se que 87,1% dos entrevistados são pós-graduados. Não foi constatado nenhum tipo de dificuldade em relação ao entendimento do instrumento de coleta de dados aplicado, conforme a tabela 3.

Tabela 3 - Nível de escolaridade dos respondentes

Escolaridade	fi	fr%
Fundamental	0	0
Médio	2	0,6
Técnico	5	1,5
Superior	35	10,8
Especialista	173	53,4
Mestre	90	27,8
Doutor	19	5,9
Total	100,0	100,0

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

Em relação ao cargo dos servidores entrevistados, apurou-se que 35,8% dos entrevistados são docentes e 64,2% exercem o cargo de Técnico-administrativo em Educação - TAE.

Tabela 4 - Cargo dos respondentes

Cargo	Frequência	%
Docente	116	35,8
Técnico-administrativo	208	64,2
Total	324	100,0

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

Em relação ao tempo de instituição, ou seja, tempo de serviço dos servidores no IFPI, aferiu-se que 74,7% dos entrevistados possuem de 4 a 13 anos de trabalho na instituição. Outra observação relevante é que 77, 8% dos entrevistados já cumpriram o estágio probatório.

Tabela 5 - Tempo de instituição dos respondentes

Tempo de Instituição	fi	fr%
0 a 3 anos	72	22,2
4 a 8 anos	180	55,6
9 a 13 anos	62	19,1
14 a 18 anos	4	1,2
19 a 23 anos	5	1,5
acima de 23 anos	1	0,3
Total	324	100,0

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

5.2 ESTATÍSTICA DESCRITIVA DOS CONSTRUTOS

Nessa etapa do estudo serão apresentados os resultados dos indicadores obtidos na análise dos construtos integrantes do modelo testado na pesquisa, da seguinte forma: apresentar-se-á cada indicador medido no construto, seguido pelo número de respostas para cada item.

Além disso, apresenta-se o resultado das estatísticas descritivas, em que são demonstrados: média, desvio-padrão, coeficiente de variação, índices de assimetria e de curtose. Os índices de assimetria e de curtose buscam avaliar as indicações de normalidade das distribuições.

5.2.1 Satisfação no trabalho

Os resultados das estatísticas descritivas do construto satisfação no trabalho são apresentados na tabela 6, para os cinco itens avaliados.

Tabela 6 - Estatísticas descritivas do construto satisfação no trabalho

N 324	ESCALA					Estatísticas descritivas				
	1	2	3	4	5	méd.	d. p	C.V.	Assim.	Curt.
V1	1,2	10,8	10,5	60,5	17,0	3,81	,886	,785	-,993	,821
V2	,3	3,7	12,0	55,9	28,1	4,08	,757	,573	-,819	1,118
V3	1,5	5,6	19,1	56,2	17,6	3,83	,837	,701	-,876	1,193
V4	2,8	13,9	14,8	53,4	15,1	3,64	,990	,980	-,794	,071
V5	4,9	23,8	17,9	42,9	10,5	3,30	1,094	1,196	-,366	-,852
V6	4,0	18,2	18,8	46,9	12,0	3,45	1,047	1,096	-,552	-,486
V7	2,2	3,7	11,7	47,8	34,6	4,09	,894	,800	-1,222	1,885
V8	2,5	3,1	12,0	44,8	37,7	4,12	,911	,831	-1,277	1,978
V9	3,1	5,9	13,3	46,0	31,8	3,98	,983	,965	-1,113	1,119
V10	1,2	3,4	12,0	61,4	21,9	3,99	,767	,588	-1,108	2,496
V11	,6	5,6	23,1	56,8	13,9	3,78	,775	,601	-,637	,707
V12	,6	10,2	15,4	59,3	14,5	3,77	,843	,711	-,819	,506
V13	5,9	11,7	32,7	39,8	9,9	3,36	1,009	1,018	-,535	-,059
V14	10,8	17,6	30,2	34,6	6,8	3,09	1,105	1,221	-,358	-,664
V15	8,3	17,6	27,8	36,4	9,9	3,22	1,106	1,224	-,373	-,615
Média aritmética global do construto = 3,70										

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

A análise de frequência dos dados evidenciou que as respostas para o construto ocorreram em todos os itens. As médias obtidas sugerem que os respondentes avaliam de maneira positiva os aspectos de satisfação no trabalho propostos pelo estudo, visto que as médias, em sua maioria, foram acima de 3,00.

Por outro lado, visto que apareceram resultados negativos para assimetria e curtose, ficou evidenciado que os dados não aderem à curva normal. O alfa de Cronbach da escala de satisfação no trabalho foi de 0,877 para os quinze itens, conforme os ajustes dos mínimos quadrados parciais (PLS). Esse resultado demonstra a consistência da escala para medir a satisfação no trabalho dos servidores pesquisados (HAIR et al., 2012).

As variáveis V2 (com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim), V7 (com o entendimento entre eu e meu chefe) e V8 (com a maneira como meu chefe me trata) apresentaram as melhores médias, acima de 4,00. Dessa forma, percebe-se que, para esses respondentes, a satisfação no trabalho se caracteriza a partir do relacionamento interpessoal entre os trabalhadores (ROBBINS, 2008).

Em contrapartida, visto que as variáveis V13 (com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa), V14 (com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal) e V15 (com as oportunidades de ser promovido nesta empresa) apresentaram as

menores médias, pode-se sugerir que a forma de promoção no serviço público gera menores níveis de satisfação no trabalho (BOWLING; WANG; LI, 2012).

5.2.2 Motivação

Os resultados das estatísticas descritivas do construto motivação são apresentados na tabela 7, para os doze itens avaliados.

Tabela 7 - Estatísticas descritivas do construto motivação

N 324	ESCALA					Estatísticas descritivas				
	1	2	3	4	5	méd	d. p	C.V.	Assim.	Curt.
V16	,9	4,9	21,9	44,1	28,1	3,94	,883	,779	-,634	,185
V17	3,1	8,6	26,5	39,8	21,9	3,69	1,007	1,104	-,589	-,020
V18	1,9	9,0	30,9	38,0	20,4	3,66	,962	,925	-,389	-,246
V19	1,9	9,3	28,4	39,5	21,0	3,69	,967	,935	-,451	-,217
V20	2,5	12,7	29,3	33,3	22,2	3,60	1,043	1,089	-,347	-,561
V21	1,2	8,0	22,5	41,0	27,2	3,85	,953	,909	-,599	-,128
V22	13,9	10,2	35,2	28,7	12,0	3,15	1,187	1,408	-,356	-,606
V23	12,3	12,0	30,9	31,2	13,6	3,22	1,195	1,427	-,380	-,652
V24	13,6	11,4	29,3	26,5	19,1	3,26	1,275	1,624	-,340	-,832
V25	2,8	9,9	31,2	42,3	13,9	3,55	,945	,893	-,489	,048
V26	16,7	32,4	37,0	11,1	2,8	2,51	,987	,975	,236	-,314
V27	15,1	26,9	37,0	17,6	3,4	2,67	1,040	1,081	,056	-,595
Média aritmética global do construto = 3,39										

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

A análise de frequência dos dados do construto motivação, por meio da análise de médias, parece demonstrar que os respondentes avaliaram de maneira positiva os aspectos propostos pelo estudo, visto que as médias, para a maioria das variáveis foram acima de 3,00, exceto as variáveis V26 e V27 com médias abaixo de 3,00. Notou-se que os respondentes, possivelmente, apresentam motivação no dia a dia do trabalho.

Nesse sentido, as variáveis V16 (porque eu gosto muito desse trabalho) e V21 (porque esse trabalho se encaixa nos meus valores pessoais) apresentaram uma média um pouco melhor do que as demais variáveis do construto, pode-se supor que os trabalhadores sentem-se mais motivados em relação a atividade que executam aliada aos seus valores pessoais (BARBUTO; STORY, 2011).

O aparecimento de índices negativos de assimetria e curtose pode sugerir que algumas das distribuições não aderem à curva normal. A confiabilidade da escala se deu pelo resultado do alfa de Cronbach que apresentou um valor de 0,892 por meio da técnica dos ajustes dos

mínimos quadrados parciais (PLS). Esse resultado demonstra a consistência da escala para medir motivação dos servidores pesquisados (HAIR et al., 2012).

5.2.3 Valores organizacionais

Os resultados das estatísticas descritivas do construto valores organizacionais são apresentados na tabela 8, para os quarenta e oito itens avaliados.

Tabela 8 - Estatísticas descritivas do construto valores organizacionais

N 324	ESCALA					Estatísticas descritivas				
	1	2	3	4	5	méd	d. p	C.V.	Assim.	Curt.
V28	6,8	13,9	29,9	36,4	13,0	3,35	1,084	1,175	-,453	-,394
V29	5,9	15,7	34,3	34,0	10,2	3,27	1,034	1,070	-,320	-,373
V30	4,6	10,2	30,2	39,8	15,1	3,51	1,018	1,037	-,539	-,038
V31	3,4	10,8	25,6	44,4	15,7	3,58	,990	,981	-,608	,020
V32	4,0	13,0	31,2	35,8	16,0	3,47	1,036	1,073	-,379	-,349
V33	4,0	10,8	27,5	38,6	19,1	3,58	1,042	1,086	-,529	-,195
V34	4,6	18,2	41,0	28,4	7,7	3,16	,967	,936	-,127	-,269
V35	5,2	9,6	31,2	38,0	16,0	3,50	1,039	1,080	-,533	-,061
V36	1,9	4,6	17,0	47,5	29,0	3,97	,902	,813	-,939	1,020
V37	3,1	5,6	21,0	44,4	25,9	3,85	,974	,948	-,860	,650
V38	3,4	6,5	24,7	42,3	23,1	3,75	,993	,985	-,731	,344
V39	2,5	9,3	38,6	38,3	11,4	3,47	,902	,813	-,328	,101
V40	20,7	23,1	32,4	17,6	6,2	2,65	1,169	1,366	,150	-,815
V41	13,9	25,6	34,6	19,4	6,5	2,79	1,107	1,225	,092	-,653
V42	15,7	18,8	34,9	24,1	6,5	2,87	1,142	1,304	-,114	-,771
V43	16,7	19,8	32,1	23,5	8,0	2,86	1,186	1,406	-,049	-,864
V44	34,3	25,0	27,8	10,2	2,8	2,22	1,110	1,232	,494	-,647
V45	54,6	21,6	16,4	5,2	2,2	1,79	1,035	1,072	1,194	,639
V46	9,3	17,9	34,0	29,9	9,0	3,11	1,094	1,197	-,242	-,575
V47	24,7	26,5	28,4	17,0	3,4	2,48	1,136	1,291	,245	-,882
V48	37,3	27,8	21,6	11,4	1,9	2,13	1,096	1,201	,614	-,620
V49	26,2	21,3	29,3	19,1	4,0	2,53	1,184	1,401	,155	-1,024
V50	23,5	23,8	32,7	18,2	1,9	2,51	1,095	1,198	,061	-,989
V51	14,8	19,8	35,5	25,3	4,6	2,85	1,100	1,210	-,167	-,745
V52	10,8	18,2	44,1	24,1	2,8	2,90	,979	,959	-,312	-,339
V53	10,5	23,1	41,4	20,7	4,3	2,85	1,006	1,012	-,066	-,398
V54	14,5	26,5	36,7	15,7	6,5	2,73	1,093	1,194	,177	-,515
V55	4,3	16,7	38,3	30,2	10,5	3,26	,999	,998	-,163	-,357
V56	8,0	14,2	34,6	31,5	11,7	3,25	1,091	1,190	-,330	-,429
V57	1,9	1,9	13,9	45,1	37,3	4,14	,857	,735	-1,167	1,951
V58	1,5	1,5	14,5	45,7	36,7	4,15	,833	,694	-,1086	1,814
V59	1,9	3,1	21,6	42,6	30,9	3,98	,904	,817	-,812	,736
V60	1,9	1,2	14,5	46,0	36,4	4,14	,842	,708	-1,146	2,067

V61	3,7	8,0	25,9	38,9	23,5	3,70	1,031	1,064	-,642	,029
V62	9,9	20,1	38,0	23,8	8,3	3,01	1,082	1,170	-,086	-,525
V63	7,4	12,0	33,6	30,9	16,0	3,36	1,114	1,241	-,371	-,419
V64	4,9	17,3	32,7	33,3	11,7	3,30	1,043	1,088	-,255	-,498
V65	13,3	29,3	33,0	19,4	4,9	2,73	1,072	1,149	,136	-,639
V66	4,0	14,2	34,6	33,3	13,9	3,39	1,021	1,043	-,275	-,376
V67	7,1	22,8	36,1	24,1	9,9	3,07	1,071	1,147	,001	-,579
V68	8,3	22,2	32,7	27,2	9,6	3,07	1,099	1,208	-,091	-,680
V69	10,5	9,0	22,5	33,6	24,4	3,52	1,245	1,550	-,638	-,504
V70	9,9	9,0	21,3	35,5	24,4	3,56	1,229	1,511	-,683	-,417
V71	4,9	5,6	19,1	36,1	34,3	3,89	1,092	1,193	-,961	,423
V72	4,6	7,1	23,1	37,7	27,5	3,76	1,074	1,154	-,766	,122
V73	4,9	4,9	21,9	35,5	32,7	3,86	1,083	1,173	-,899	,370
V74	5,9	5,6	30,2	34,9	23,5	3,65	1,079	1,165	-,654	,080
V75	10,2	14,2	29,6	26,9	19,1	3,31	1,223	1,495	-,305	-,771

Média aritmética global do construto = 3,24

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

A partir da análise de frequência dos dados apresentada, nota-se que os valores organizacionais ocorrem na maioria dos itens. As médias obtidas sugerem que os respondentes avaliam de forma positiva os valores organizacionais propostos pela escala apresentada para o estudo, uma vez que a maioria dos itens apresentou média igual ou maior que 3,00. Percebe-se que os respondentes reconhecem a maioria dos itens como valores organizacionais que fazem parte da cultura organizacional da instituição estudada.

Vale ressaltar, que as variáveis V57 (esta organização tem prestígio na sociedade), V58 (esta organização tem influência na sociedade) e V60 (esta organização tem prestígio) apresentaram um nível de resposta melhor, com médias acima de 4,00. Em compensação, as variáveis V45 (o prazer, para esta organização, é obter lucros), V46 (esta organização preocupa-se com a qualidade de vida dos empregados) e V48 (nesta organização, os empregados são premiados) apresentaram médias abaixo de 3,00, o que pode significar que estes valores organizacionais da iniciativa privada não são os mesmos do serviço público (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004).

O aparecimento de índices negativos de assimetria e curtose pode sugerir que algumas das distribuições não aderem à curva normal. O alfa de Cronbach, mediante a técnica dos mínimos quadrados parciais (PLS), da escala de preferência utilizada na pesquisa foi de 0,968, para os quarenta e oito itens avaliados, evidenciando a consistência da escala para medir os valores organizacionais (HAIR et al., 2012).

5.2.4 Civismo organizacional

Os resultados das estatísticas descritivas do construto civismo organizacional são apresentados na tabela 9, para os quarenta e um itens avaliados.

Tabela 9 - Estatísticas descritivas do construto civismo organizacional

N 324	ESCALA					Estatísticas descritivas				
	1	2	3	4	5	méd	d. p	C.V.	Assim.	Curt.
V76	-	2,2	21,6	41,4	34,9	4,09	,803	,645	-,416	-,681
V77	,3	6,8	28,7	37,7	26,5	3,83	,909	,827	-,311	-,641
V78	,6	5,6	27,5	38,0	28,4	3,88	,908	,824	-,409	-,428
V79	-	2,8	17,6	46,6	33,0	4,10	,781	,609	-,528	-,240
V80	2,8	8,3	28,7	38,9	21,3	3,68	,991	,981	-,525	-,056
V81	1,2	4,0	28,4	38,0	28,4	3,88	,910	,828	-,485	-,091
V82	-	1,2	23,1	44,8	30,9	4,05	,767	,589	-,255	-,810
V83	3,4	15,1	34,0	30,6	17,0	3,43	1,046	1,094	-,203	-,561
V84	3,1	11,4	32,4	32,1	21,0	3,56	1,040	1,082	-,331	-,451
V85	,3	4,3	26,5	38,3	30,6	3,94	,878	,771	-,389	-,522
V86	,9	7,4	36,7	31,2	23,8	3,69	,945	,894	-,151	-,628
V87	1,5	12,0	34,9	30,9	20,7	3,57	,997	,995	-,169	-,636
V88	1,2	11,1	31,2	34,9	21,6	3,65	,980	,960	-,272	-,584
V89	,3	,6	6,8	29,9	62,3	4,53	,678	,460	-1,501	2,597
V90	,3	,3	4,3	27,8	67,3	4,61	,617	,380	-1,759	4,176
V91	-	-	4,0	24,1	71,9	4,68	,547	,299	-1,490	1,258
V92	-	-	5,2	25,6	69,1	4,64	,580	,337	-1,370	,875
V93	-	-	2,8	21,9	75,3	4,73	,506	,256	-1,646	1,838
V94	-	-	2,5	19,8	77,8	4,75	,486	,236	-1,810	2,467
V95	-	-	1,5	18,8	79,6	4,78	,450	,203	-1,864	2,624
V96	,3	,3	9,0	27,8	62,7	4,52	,697	,486	-1,403	1,880
V97	,3	,3	11,7	34,6	53,1	4,40	,729	,531	-1,017	,736
V98	,3	-	10,8	37,7	51,2	4,40	,703	,494	-,943	,734
V99	,3	,6	8,0	27,2	63,9	4,54	,696	,485	-1,518	2,360
V100	,3	-	5,6	31,2	63,0	4,56	,629	,395	-1,450	2,769
V101	,3	,9	9,3	26,5	63,0	4,51	,728	,529	-1,464	1,968
V102	,6	1,2	12,7	33,3	52,2	4,35	,795	,631	-1,164	1,272
V103	-	1,9	9,9	30,6	57,7	4,44	,746	,557	-1,192	,767
V104	1,9	9,6	23,1	33,6	31,8	3,84	1,037	1,076	-,595	-,390
V105	4,6	7,1	21,6	40,4	26,2	3,77	1,062	1,127	-,816	,254
V106	,9	6,2	18,8	38,9	35,2	4,01	,934	,873	-,758	,066
V107	1,9	6,2	25,3	34,0	32,7	3,90	,993	,986	-,628	-,140
V108	3,7	7,1	25,0	30,6	33,6	3,83	1,086	1,180	-,700	-,140
V109	-	,9	12,7	34,0	52,5	4,38	,739	,546	-,877	-,147
V110	-	,3	11,1	36,1	52,5	4,41	,695	,484	-,804	-,345
V111	-	-	9,0	35,8	55,2	4,46	,655	,429	-,827	-,405
V112	,3	,6	16,0	43,2	39,8	4,22	,752	,566	-,642	,100
V113	,6	,9	14,5	40,7	43,2	4,25	,780	,609	-,902	,879

V114	1,5	4,0	21,0	34,0	39,5	4,06	,951	,904	-,836	,282
V115	-	-	7,1	37,3	55,6	4,48	,627	,393	-,814	-,350
V116	-	,3	12,0	34,9	52,8	4,40	,708	,501	-,806	-,409
Média aritmética global do construto = 4,19										

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

A partir da análise de frequência dos dados apresentada, nota-se que o civismo organizacional ocorrem na maioria dos itens. As médias obtidas sugerem que os respondentes avaliam de forma positiva o civismo organizacional proposto pela escala apresentada para o estudo, uma vez que a maioria dos itens apresentou média igual ou maior que 4,00.

Cabe destacar, que as variáveis V93 (cuido com zelo dos equipamentos desta organização), V94 (uso com cuidado os equipamentos desta organização) e V95 (zelo pelo patrimônio desta organização) apresentaram um nível de resposta melhor, com médias acima de 4,50, que sugerem a preocupação dos servidores com o patrimônio da instituição. Em compensação, as variáveis V83 (penso em novos usos para equipamentos ociosos), V84 (dou sugestão para melhorar a estrutura da organização) e V87 (contribuo com sugestões para melhorar o gerenciamento da organização) apresentaram médias abaixo de 4,00, o que pode significar que os respondentes apresentem sugestões em menor frequência à instituição (BATEMAN; ORGAN, 1983).

O aparecimento de índices negativos de assimetria e curtose pode sugerir que algumas das distribuições não aderem à curva normal. O alfa de Cronbach, mediante a técnica dos mínimos quadrados parciais (PLS), da escala de preferência utilizada na pesquisa foi de 0,957, para os quarenta e um itens avaliados, evidenciando a consistência da escala para medir o civismo organizacional (HAIR et al., 2012).

O construto com a melhor média aritmética global foi o construto civismo organizacional com um resultado de 4,19. Os construtos satisfação no trabalho, motivação e valores organizacionais obtiveram médias 3,70, 3,39 e 3,24, respectivamente. A tabela 10 apresenta as médias aritméticas globais dos construtos da pesquisa.

Tabela 10 - Médias aritméticas dos construtos da pesquisa

Construto	Médias aritméticas
Satisfação no Trabalho	3,70
Motivação	3,39
Valores Organizacionais	3,24
Civismo Organizacional	4,19

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

5.3 ANÁLISE FATORIAL EXPLORATÓRIA

Os resultados da análise fatorial exploratória de cada construto serão apresentados a seguir.

5.3.1 Satisfação no trabalho

Buscou-se, como pressuposto para a utilização de análise fatorial, a colinearidade dos indicadores do construto satisfação no trabalho. Valores superiores a 0,90 poderiam indicar tipos de associações que caracterizariam a presença de uma forte colinearidade dos indicadores. Percebeu-se que para essa pesquisa as correlações são significativas, no entanto, apresentaram valores abaixo de 0,90. Foram realizados os testes *Kaiser-Meyer-Olkin* e o teste de esfericidade de *Bartlett's*. O primeiro, teve o objetivo de medir o grau de correlação parcial entre as variáveis apresentando um resultado de 0,834. O segundo buscou identificar uma correlação zero entre as variáveis (matriz identidade). De acordo com o resultado apresentado explica-se de maneira satisfatória a variação dos dados originais. O uso da análise fatorial, para esse estudo, foi validado por meio do teste de esfericidade realizado que apresentou uma significância inferior a 0,05, conforme tabela 11.

Tabela 11 - Correlação entre os indicadores do construto satisfação no trabalho

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15
V1	1,000														
V2	,571	1,000													
V3	,657	,710	1,000												
V4	,099	,058	,045	1,000											
V5	,225	,159	,149	,767	1,000										
V6	,185	,148	,110	,773	,806	1,000									
V7	,357	,360	,368	,103	,238	,179	1,000								
V8	,335	,350	,376	,072	,175	,125	,875	1,000							
V9	,354	,306	,326	,051	,174	,104	,774	,802	1,000						
V10	,235	,305	,283	,152	,279	,181	,258	,280	,271	1,000					
V11	,236	,251	,256	,191	,306	,211	,288	,288	,253	,681	1,000				
V12	,186	,222	,189	,223	,372	,261	,229	,214	,187	,491	,580	1,000			
V13	,229	,178	,213	,322	,425	,392	,276	,246	,221	,423	,360	,408	1,000		
V14	,201	,143	,154	,358	,393	,361	,280	,284	,250	,366	,352	,305	,696	1,000	
V15	,219	,153	,225	,411	,441	,399	,309	,311	,267	,396	,375	,347	,730	,825	1,000

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

A avaliação dos indicadores do construto satisfação no trabalho iniciou-se por meio de uma AFE, utilizando o método de análise de componentes principais, com o objetivo de obter fatores que contivessem o maior grau de explicação da variância possível. Nesse sentido, utilizou-se o critério de autovalores (*Eigenvalues*) e do *scree plot*. Os fatores identificados obtiveram autovalores superiores a 1,000, com a proposição de cinco fatores que apresentam uma variância explicada de 81,27%, agrupando os itens com base na solução apresentada pelo critério de rotação varimax, com o objetivo de maximizar a explicação dos fatores identificados, conforme a tabela 12.

Tabela 12 - Variância total explicada do construto satisfação no trabalho

Componentes	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamento ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	5,560	37,064	37,064	5,560	37,064	37,064	2,630	17,536	17,536
2	2,579	17,195	54,259	2,579	17,195	54,259	2,598	17,320	34,856
3	1,499	9,996	64,255	1,499	9,996	64,255	2,455	16,368	51,224
4	1,452	9,678	73,933	1,452	9,678	73,933	2,331	15,543	66,767
5	1,102	7,346	81,278	1,102	7,346	81,278	2,177	14,512	81,278
6	,506	3,375	84,653						
7	,440	2,936	87,589						
8	,387	2,577	90,166						
9	,302	2,016	92,183						
10	,284	1,892	94,075						
11	,227	1,515	95,590						
12	,208	1,389	96,979						
13	,181	1,204	98,183						
14	,158	1,053	99,236						
15	,115	,764	100,000						

Método de Extração: Análise de Componente Principal

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

O primeiro fator identificado foi responsável pela explicação de 17,53% da variância, o segundo foi responsável por 17,32%, o terceiro é 16,36%, seguidos de 15,54% e 14,51%. Diante disso, tem-se que o fator 1 agrega a satisfação no trabalho em relação à chefia, o fator 2 está voltado para a satisfação no trabalho em relação ao salário, o fator 3 está relacionado a satisfação no trabalho no que diz respeito às promoções, o fator 4 envolve a satisfação no trabalho com os colegas de trabalho, e por último o fator 5 relaciona a satisfação no trabalho com a natureza do trabalho, conforme a análise fatorial apresentada na tabela 13.

Tabela 13 - Análise fatorial exploratória do construto satisfação no trabalho

		Componentes					Comunalidades
		1	2	3	4	5	
V8	com a maneira como meu chefe me trata	,914					,908
V7	com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho	,899					,890
V9	com a maneira como meu chefe me trata	,886					,840
V6	com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho		,903				,868
V4	com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho		,897				,846
V5	com o meu salário comparado à minha capacidade profissional		,876				,870
V14	com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal			,880			,860
V15	com as oportunidades de ser promovido nesta empresa			,865			,876
V13	com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa			,800			,774
V3	com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho				,878		,826
V2	com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim				,839		,764
V1	com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho				,809		,718
V11	com a capacidade de meu trabalho absorver-me					,830	,763
V12	com a variedade de tarefas que realizo					,789	,693
V10	com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam					,763	,695

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

5.3.2 Motivação

Percebeu-se que, para essa pesquisa, as correlações do construto motivação são significativas, no entanto, apresentaram valores abaixo de 0,90. Foram realizados os testes *Kaiser-Meyer-Olkin* e o teste de esfericidade de *Bartlett's*. O primeiro, com o objetivo de medir o grau de correlação parcial entre as variáveis apresentando um resultado de 0,891. De acordo com esse resultado apresentado, explica-se a variação dos dados originais de uma maneira satisfatória. O uso da análise fatorial, para esse estudo, foi validado por meio do teste de esfericidade realizado que apresentou uma significância inferior a 0,50 conforme tabela 14.

Tabela 14 - Correlação entre os indicadores do construto motivação

	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26	V27
V16	1,000											
V17	,740	1,000										
V18	,707	,798	1,000									
V19	,586	,583	,627	1,000								
V20	,664	,609	,649	,784	1,000							
V21	,628	,567	,636	,670	,742	1,000						
V22	,349	,409	,362	,435	,378	,387	1,000					
V23	,448	,499	,458	,491	,474	,472	,700	1,000				
V24	,326	,433	,386	,457	,405	,367	,648	,780	1,000			
V25	,276	,333	,348	,443	,378	,374	,461	,504	,562	1,000		
V26	,262	,347	,339	,418	,345	,339	,453	,465	,491	,580	1,000	
V27	-,300	-,154	-,195	-,124	-,209	-,178	,054	-,030	,058	,176	,371	1,000

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

A avaliação dos indicadores do construto motivação foi iniciada por meio de uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) por meio do método de análise de componentes principais. Utilizou-se o critério de autovalores (*Eigenvalues*) e do *scree plot*. Os fatores identificados obtiveram autovalores superiores a 1,000, com a proposição de dois fatores que apresentam uma variância explicada de 66,36%, agrupando os itens com base na solução apresentada pelo critério de rotação *varimax*, conforme a tabela 15.

Tabela 15 - Variância total explicada do construto motivação

Componentes	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamento ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	6,031	50,256	50,256	6,031	50,256	50,256	4,486	37,386	37,386
2	1,933	16,108	66,364	1,933	16,108	66,364	3,477	28,978	66,364
3	,968	8,064	74,428						
4	,655	5,459	79,887						
5	,511	4,259	84,146						
6	,372	3,102	87,248						
7	,353	2,944	90,192						
8	,333	2,773	92,965						
9	,286	2,384	95,350						
10	,194	1,616	96,966						
11	,188	1,569	98,535						
12	,176	1,465	100,000						

Método de Extração: Análise de Componente Principal

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

O primeiro fator identificado (intrínseca/identificada) foi responsável pela explicação de 37,38% da variância. O segundo (extrínseca/introjetada), foi responsável por 28,97% da explicação da variância. Diante disso, tem-se que os fatores, juntos, explicam 66,36% da variância para esse construto. Considerou-se que a consistência dos itens da escala do construto grupo de referência, para esse estudo é satisfatória (HAIR, et al., 2009), conforme a tabela 16. O item V27 foi excluído porque não carregou em nenhum dos dois fatores.

Tabela 16 - Análise fatorial exploratória do construto motivação

		Componentes		Comunalidades
		1	2	
V16	porque eu gosto muito desse trabalho	,852		,746
V18	pelos momentos de prazer que meu trabalho me proporciona	,820		,730
V20	porque esse trabalho preenche meus objetivos profissionais	,815		,739
V17	porque eu me divirto fazendo meu trabalho	,783		,695
V21	porque esse trabalho se encaixa nos meus valores pessoais	,771		,669
V19	escolhi esse trabalho porque ele me permite alcançar meus objetivos de vida	,729		,680
V27	faço esse trabalho pela remuneração	-,521		,520
V26	porque ele me permite ganhar muito dinheiro		,787	,637
V24	porque minha reputação depende disso		,772	,682
V25	porque esse trabalho me proporciona um certo padrão de vida		,744	,597
V22	porque tenho que ser o melhor no meu trabalho, o “vencedor”		,710	,593
V23	porque meu trabalho é minha vida e não quero falhar		,707	,677

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

5.3.3 Valores organizacionais

Como pressuposto para a colinearidade dos indicadores do construto valores organizacionais, utilizou-se o emprego de análise fatorial exploratória. As correlações do construto valores organizacionais são significativas, no entanto, apresentaram valores abaixo de 0,90. Foram realizados os testes *Kaiser-Meyer-Olkin* e o teste de esfericidade de *Bartlett's*. O primeiro, com o objetivo de medir o grau de correlação parcial entre as variáveis apresentando um resultado de 0,952. De acordo com esse resultado apresentado, explica-se a variação dos dados originais de uma maneira aceitável. O uso da análise fatorial, para esse estudo, foi validado por meio do teste de esfericidade realizado que apresentou uma significância inferior a 0,50, conforme tabela 17.

Tabela 17 - Correlação entre os indicadores do construto valores organizacionais

	V28	V29	V30	V31	V32	V33	V34	V35	V36	V37	V38	V39	V40	V41	V42	V43	V44	V45	V46	V47	V48	V49	V50	V51
V28	1,000																							
V29	,689	1,000																						
V30	,616	,752	1,000																					
V31	,560	,623	,695	1,000																				
V32	,521	,645	,657	,635	1,000																			
V33	,464	,556	,650	,559	,679	1,000																		
V34	,450	,494	,535	,504	,612	,673	1,000																	
V35	,383	,396	,503	,480	,503	,594	,586	1,000																
V36	,358	,423	,524	,500	,528	,603	,505	,636	1,000															
V37	,441	,502	,532	,533	,545	,595	,510	,612	,788	1,000														
V38	,457	,523	,531	,503	,577	,579	,510	,555	,677	,796	1,000													
V39	,146	,087	,263	,275	,277	,395	,320	,492	,412	,414	,400	1,000												
V40	,266	,323	,293	,282	,329	,292	,338	,306	,255	,328	,268	,219	1,000											
V41	,296	,377	,369	,301	,394	,380	,422	,396	,289	,323	,282	,235	,693	1,000										
V42	,328	,371	,367	,304	,398	,348	,336	,291	,261	,327	,351	,247	,638	,583	1,000									
V43	,350	,345	,378	,310	,448	,425	,440	,415	,335	,389	,387	,283	,580	,549	,686	1,000								
V44	,131	,145	,147	,104	,251	,207	,292	,228	,077	,155	,176	,196	,446	,424	,380	,479	1,000							
V45	,119	,195	,138	,125	,203	,161	,245	,206	,057	,142	,144	,154	,392	,396	,327	,387	,637	1,000						
V46	,491	,544	,506	,461	,529	,495	,494	,415	,458	,545	,613	,178	,329	,327	,379	,475	,275	,243	1,000					
V47	,289	,399	,320	,252	,361	,327	,371	,308	,261	,322	,399	,122	,302	,316	,352	,439	,330	,421	,613	1,000				
V48	,291	,437	,328	,280	,340	,282	,348	,213	,179	,274	,316	,084	,334	,318	,402	,364	,410	,548	,460	,613	1,000			
V49	,195	,229	,207	,159	,149	,237	,213	,286	,214	,270	,257	,211	,264	,216	,254	,275	,213	,313	,376	,460	,643	1,000		
V50	,332	,411	,378	,306	,383	,336	,359	,269	,237	,321	,373	,142	,289	,283	,317	,409	,296	,383	,525	,376	,592	,506	1,000	
V51	,456	,533	,451	,389	,512	,429	,410	,314	,386	,453	,502	,164	,314	,267	,406	,379	,227	,266	,636	,525	,706	,645	,679	1,000

	V52	V53	V54	V55	V56	V57	V58	V59	V60	V61	V62	V63	V64	V65	V66	V67	V68	V69	V70	V71	V72	V73	V74	V75
V52	1,000																							
V53	,564	1,000																						
V54	,324	,525	1,000																					
V55	-,031	,044	,409	1,000																				
V56	,280	,360	,454	,314	1,000																			
V57	,366	,418	,488	,264	507	1,000																		
V58	,314	,246	,168	-,022	,333	,336	1,000																	
V59	,338	,257	,199	-,032	,319	,345	,847	1,000																
V60	,392	,270	,190	-,057	,295	,336	,756	,831	1,000															
V61	,353	,231	,094	-,064	,285	,276	,809	,819	,790	1,000														
V62	,504	,421	,223	-,109	,288	,305	,496	,562	,547	,543	1,000													
V63	,558	,419	,294	-,043	,179	,235	,329	,367	,399	,329	,543	1,000												
V64	,632	,477	,230	-,152	,216	,309	,439	,460	,486	,448	,557	,669	1,000											
V65	,591	,427	,160	-,174	,190	,246	,406	,417	,428	,408	,580	,627	,797	1,000										
V66	,515	,461	,251	,031	,226	,191	,203	,213	,274	,216	,438	,511	,550	,627	1,000									
V67	,520	,380	,144	-,142	,244	,264	,428	,468	,480	,474	,592	,460	,657	,670	,519	1,000								
V68	,605	,482	,251	-,111	,212	,288	,367	,423	,446	,402	,598	,579	,693	,741	,614	,723	1,000							
V69	,613	,479	,240	-,081	,250	,333	,373	,435	,448	,384	,623	,617	,684	,750	,621	,700	,853	1,000						
V70	,513	,438	,181	-,115	,356	,255	,394	,443	,438	,468	,541	,473	,562	,616	,434	,584	,579	,607	1,000					
V71	,535	,461	,227	-,101	,361	,308	,398	,435	,417	,455	,560	,491	,568	,625	,460	,582	,583	,613	,915	1,000				
V72	,471	,383	,188	-,100	,329	,319	,489	,517	,521	,522	,521	,394	,493	,523	,380	,532	,533	,559	,727	,776	1,000			
V73	,502	,439	,277	-,033	,352	,367	,464	,481	,479	,468	,540	,412	,499	,519	,397	,508	,520	,539	,658	,705	,794	1,000		
V74	,497	,442	,245	-,076	,340	,354	,485	,486	,493	,490	,545	,421	,524	,579	,406	,547	,539	,563	,718	,756	,859	,866	1,000	
V75	,561	,487	,268	-,094	,304	,364	,453	,495	,531	,491	,590	,485	,555	,608	,437	,567	,562	,589	,690	,730	,758	,808	,832	1,000

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

Utilizou-se, inicialmente, para uma avaliação dos indicadores do construto valores organizacionais, uma AFE, por meio do método de análise de componentes principais para a obtenção de fatores com o maior grau de explicação da variância possível, utilizando-se do critério de autovalores (*Eigenvalues*) e do *scree plot*. Os fatores identificados obtiveram autovalores superiores a 1,000, com a suposição de oito fatores que apresentam uma variância explicada de 71,72% dos indicadores, reunindo os itens com base na solução dada pelo critério de rotação *varimax* para maximizar a explicação dos fatores identificados, conforme a tabela 18.

Tabela 18 - Variância total explicada do construto valores organizacionais

Componentes	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamento ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	20,366	42,430	42,430	20,366	42,430	42,430	7,095	14,782	14,782
2	3,946	8,221	50,651	3,946	8,221	50,651	6,997	14,576	29,358
3	2,578	5,371	56,022	2,578	5,371	56,022	4,664	9,717	39,075
4	2,201	4,585	60,608	2,201	4,585	60,608	4,383	9,130	48,205
5	1,796	3,743	64,350	1,796	3,743	64,350	3,709	7,726	55,931
6	1,324	2,759	67,109	1,324	2,759	67,109	3,323	6,923	62,854
7	1,141	2,378	69,487	1,141	2,378	69,487	2,423	5,047	67,901
8	1,075	2,239	71,725	1,075	2,239	71,725	1,836	3,824	71,725
9	,921	1,918	73,643						
10	,811	1,690	75,333						
11	,683	1,423	76,756						
12	,645	1,343	78,099						
13	,622	1,296	79,395						
14	,612	1,275	80,670						
15	,596	1,242	81,912						
16	,538	1,121	83,033						
17	,496	1,034	84,066						
18	,482	1,005	85,071						
19	,459	,957	86,027						
20	,443	,923	86,950						
21	,403	,840	87,791						
22	,392	,817	88,608						
23	,380	,792	89,400						
24	,377	,785	90,185						
25	,352	,733	90,919						
26	,322	,670	91,589						
27	,305	,635	92,224						
28	,288	,600	92,824						
29	,270	,563	93,388						
30	,258	,538	93,926						
31	,252	,526	94,452						
32	,242	,504	94,957						
33	,231	,482	95,439						
34	,221	,461	95,900						
35	,205	,427	96,327						
36	,199	,415	96,742						
37	,195	,407	97,149						

38	,173	,361	97,511						
39	,164	,342	97,852						
40	,150	,312	98,165						
41	,142	,295	98,460						
42	,141	,293	98,753						
43	,129	,268	99,021						
44	,119	,249	99,270						
45	,108	,224	99,493						
46	,094	,195	99,689						
47	,085	,176	99,865						
48	,065	,135	100,000						
Método de Extração: Análise de Componente Principal									

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

Os fatores identificados foram: realização; conformidade; domínio; bem-estar do empregado; tradição; prestígio; autonomia e preocupação com a coletividade, respectivamente. Diante disso, tem-se que os fatores, juntos, explicam 71,72% da variância para esse construto. Considerou-se que a consistência dos itens da escala do construto valores organizacionais, para esse estudo é satisfatória (HAIR, et al., 2009), conforme a tabela 19.

Tabela 19 - Análise fatorial exploratória do construto valores organizacionais

		Componentes								Comunalidades
		1	2	3	4	5	6	7	8	
V29	esta organização valoriza a competência	,805								,793
V30	esta organização acha que é importante ser competente	,720								,735
V28	para esta organização, planejar metas é essencial	,696								,623
V31	nesta organização, é importante que os empregados conheçam bem o trabalho que fazem	,677								,657
V32	esta organização gosta de empregados que mostram suas habilidades	,668								,695
V64	esta organização valoriza empregados que buscam realização no trabalho	,573								,769
V68	esta organização incentiva o empregado a ser criativo	,567								,783
V63	esta organização incentiva o sucesso profissional dos empregados	,565								,718
V33	esta organização acredita que as regras são importantes	,523								,698
V67	esta organização estimula o empregado a enfrentar desafios	,521								,749
V66	esta organização procura aperfeiçoar-se constantemente	,520								,651
V62	esta organização valoriza empregados curiosos	,501								,597
V34	esta organização acha importante ter modelos de comportamento definidos	,491								,597
V61	para esta organização, é importante ser criativa	,444								,619
V73	esta organização acredita no valor da honestidade		,807							,861
V74	esta organização acha importante ser fiel a seus empregados e clientes		,785							,828
V72	esta organização considera a lealdade importante		,762							,793
V71	esta organização acredita que a pessoa deve ser honesta em qualquer situação		,758							,803
V70	para esta organização, é importante que todas as pessoas sejam tratadas de maneira justa		,728							,800
V75	a sinceridade entre as pessoas é encorajada por esta organização		,708							,754
V69	para esta organização, todas as pessoas devem ser tratadas com igualdade		,694							,750
V38	nesta organização, as regras de convivência são consideradas importantes		,458							,673
V49	para esta organização, é importante manter clubes destinados ao lazer dos empregados			,808						,730
V50	esta organização propõe atividades que dão prazer ao			,792						,791

	empregado								
V47	esta organização oferece oportunidades de diversão aos empregados			,770					,741
V48	nesta organização, os empregados são premiados			,669					,694
V51	é muito importante, para esta organização, ajudar seus empregados			,608					,703
V52	esta organização procura manter práticas consagradas			,506					,605
V46	esta organização preocupa-se com a qualidade de vida dos empregados			,484					,626
V58	esta organização tem influência na sociedade				,856				,882
V60	esta organização tem prestígio				,841				,857
V57	esta organização tem prestígio na sociedade				,840				,830
V59	esta organização influencia outras organizações				,821				,825
V40	esta organização busca o domínio do mercado					,809			,742
V41	esta organização acha importante ser competitiva					,771			,704
V42	esta organização estimula, nos clientes, o desejo de adquirir novidades					,756			,699
V43	esta organização considera a segurança dos negócios muito importante					,715			,690
V35	o respeito à hierarquia faz parte das tradições desta organização						,696		,713
V36	para esta organização, é importante que os empregados se comportem de forma educada no ambiente de trabalho						,641		,746
V39	esta organização acredita que os empregados devem aceitar o trabalho que têm a fazer						,630		,527
V37	esta organização acredita que a cortesia é importante						,531		,699
V53	esta organização preserva os costumes antigos						,753		,706
V54	esta organização evita mudanças						,695		,678
V55	o comportamento do empregado, nesta organização, deve mostrar respeito aos costumes						,659		,635
V56	a tradição é uma marca desta organização						,658		,626
V45	o prazer, para esta organização, é obter lucros							,634	,723
V44	é importante para esta organização ser rica							,534	,637
V65	esta organização deseja que o empregado tenha uma vida profissional variada							,501	,674

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

5.3.4 Civismo organizacional

Buscou-se, como pressuposto para a utilização de análise fatorial, a colinearidade dos indicadores do construto civismo organizacional. Valores superiores a 0,90 poderiam indicar tipos de associações que caracterizariam a presença de uma forte colinearidade dos indicadores. Percebeu-se que para essa pesquisa as correlações são significativas, no entanto, apresentaram valores abaixo de 0,90. Foram realizados os testes *Kaiser-Meyer-Olkin* e o teste de esfericidade de *Bartlett's*. O primeiro, teve o objetivo de medir o grau de correlação parcial entre as variáveis apresentando um resultado de 0,934. O segundo buscou identificar uma correlação zero entre as variáveis (matriz identidade). De acordo com o resultado apresentado explica-se de maneira satisfatória a variação dos dados originais. O uso da análise fatorial, para esse estudo, foi validado por meio do teste de esfericidade realizado que apresentou uma significância inferior a 0,05, conforme tabela 20.

Tabela 20 - Correlação entre os indicadores do construto civismo organizacional

	V76	V77	V78	V79	V80	V81	V82	V83	V84	V85	V86	V87	V88	V89	V90	V91	V92	V93	V94	V95
V76	1,000																			
V77	,728	1,000																		
V78	,664	,733	1,000																	
V79	,539	,573	,615	1,000																
V80	,612	,648	,597	,526	1,000															
V81	,582	,594	,605	,635	,689	1,000														
V82	,560	,532	,560	,596	,507	,634	1,000													
V83	,430	,498	,432	,426	,588	,537	,485	1,000												
V84	,569	,607	,541	,465	,638	,600	,483	,657	1,000											
V85	,652	,652	,675	,573	,581	,612	,583	,525	,739	1,000										
V86	,607	,618	,642	,536	,634	,581	,577	,577	,664	,755	1,000									
V87	,516	,549	,555	,464	,573	,555	,511	,502	,712	,627	,708	1,000								
V88	,524	,628	,543	,487	,557	,540	,540	,577	,665	,700	,661	,639	1,000							
V89	,304	,185	,276	,286	,120	,202	,309	,119	,128	,279	,241	,189	,216	1,000						
V90	,333	,172	,238	,247	,114	,184	,233	,107	,119	,212	,222	,153	,142	,679	1,000					
V91	,242	,166	,246	,299	,145	,260	,299	,169	,124	,214	,211	,167	,162	,639	,733	1,000				
V92	,282	,208	,270	,305	,151	,289	,356	,203	,144	,252	,238	,181	,171	,594	,648	,746	1,000			
V93	,244	,149	,198	,242	,094	,212	,253	,140	,072	,154	,200	,122	,090	,637	,702	,777	,758	1,000		
V94	,239	,145	,185	,244	,103	,186	,243	,067	,075	,171	,186	,119	,062	,617	,673	,749	,693	,870	1,000	
V95	,268	,190	,208	,264	,104	,209	,275	,127	,120	,196	,228	,149	,097	,567	,609	,707	,656	,837	,870	1,000

	V96	V97	V98	V99	V100	V101	V102	V103	V104	V105	V106	V107	V108	V109	V110	V111	V112	V113	V114	V115	V116	
V96	1,000																					
V97	,533	1,000																				
V98	,446	,681	1,000																			
V99	,431	,672	,828	1,000																		
V100	,466	,557	,633	,653	1,000																	
V101	,493	,626	,616	,643	,762	1,000																
V102	,427	,561	,580	,647	,644	,709	1,000															
V103	,277	,484	,586	,571	,519	,506	,621	1,000														
V104	,381	,550	,592	,623	,561	,609	,634	,708	1,000													
V105	,276	,335	,375	,393	,278	,329	,400	,411	,408	1,000												
V106	,197	,262	,345	,374	,200	,245	,319	,333	,369	,837	1,000											
V107	,308	,328	,329	,365	,242	,283	,382	,340	,365	,737	,774	1,000										
V108	,288	,348	,362	,366	,283	,304	,374	,349	,397	,672	,717	,816	1,000									
V109	,153	,291	,327	,350	,250	,252	,347	,398	,336	,364	,342	,393	,429	1,000								
V110	,381	,408	,437	,420	,343	,363	,394	,326	,420	,302	,319	,406	,384	,415	1,000							
V111	,434	,429	,406	,443	,416	,407	,451	,384	,422	,280	,239	,354	,313	,426	,753	1,000						
V112	,429	,385	,358	,382	,376	,371	,413	,317	,385	,246	,232	,330	,294	,331	,679	,781	1,000					
V113	,332	,381	,368	,400	,381	,415	,426	,333	,381	,362	,331	,423	,354	,503	,576	,612	,588	1,000				
V114	,315	,317	,320	,339	,328	,349	,337	,237	,326	,275	,205	,310	,294	,389	,485	,530	,536	,688	1,000			
V115	,197	,211	,234	,262	,224	,209	,225	,301	,273	,242	,210	,236	,233	,375	,374	,465	,394	,411	,397	1,000		
V116	,367	,242	,227	,225	,317	,309	,285	,235	,236	,268	,190	,286	,241	,324	,511	,604	,598	,545	,619	,565	1,000	

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

A avaliação dos indicadores do construto civismo organizacional iniciou-se por meio de uma AFE, utilizando o método de análise de componentes principais, com o objetivo de obter fatores que contivessem o maior grau de explicação da variância possível. Nesse sentido, utilizou-se o critério de autovalores (*Eigenvalues*) e do *scree plot*. Os fatores identificados obtiveram autovalores superiores a 1,000, com a proposição de cinco fatores que apresentam uma variância explicada de 67,99%, agrupando os itens com base na solução apresentada pelo critério de rotação *varimax*, com o objetivo de maximizar a explicação dos fatores identificados, conforme a tabela 21.

Tabela 21 - Variância total explicada do construto civismo organizacional

Componentes	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamento ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	15,172	37,005	37,005	15,172	37,005	37,005	8,228	20,068	20,068
2	5,431	13,247	50,252	5,431	13,247	50,252	5,689	13,875	33,943
3	2,750	6,707	56,959	2,750	6,707	56,959	5,388	13,141	47,084
4	2,496	6,089	63,048	2,496	6,089	63,048	5,122	12,492	59,576
5	2,027	4,944	67,992	2,027	4,944	67,992	3,450	8,415	67,992
6	,926	2,258	70,250						
7	,834	2,035	72,285						
8	,789	1,923	74,208						
9	,725	1,768	75,976						
10	,667	1,628	77,604						
11	,648	1,581	79,184						
12	,595	1,450	80,635						
13	,539	1,315	81,950						
14	,516	1,259	83,209						
15	,477	1,164	84,373						
16	,455	1,111	85,484						
17	,405	,988	86,472						
18	,397	,969	87,441						
19	,386	,943	88,383						
20	,369	,900	89,284						
21	,364	,889	90,172						
22	,330	,804	90,976						
23	,319	,777	91,754						
24	,290	,707	92,460						
25	,281	,686	93,147						
26	,263	,642	93,789						
27	,250	,610	94,399						
28	,245	,597	94,996						
29	,237	,579	95,575						
30	,218	,531	96,106						
31	,213	,518	96,625						
32	,189	,460	97,085						
33	,173	,422	97,507						
34	,159	,387	97,894						
35	,152	,370	98,264						

36	,149	,362	98,626						
37	,135	,329	98,955						
38	,122	,297	99,252						
39	,116	,284	99,536						
40	,099	,241	99,777						
41	,091	,223	100,000						
Método de Extração: Análise de Componente Principal									

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

O primeiro fator identificado foi responsável pela explicação de 20,06% da variância, o segundo foi responsável por 13,87%, o terceiro por 13,14%, seguidos de 12,49% e 8,41%. Diante disso, tem-se que o fator 1 agrega as sugestões criativas ao sistema, o fator 2 está voltado para a proteção ao sistema, o fator 3 está relacionado a criação de clima favorável à organização no ambiente externo, o fator 4 envolve a cooperação com os colegas, e por último o fator 5 trata do autotreinamento, conforme a análise fatorial apresentada na tabela 22.

Tabela 22 - Análise fatorial exploratória do construto civismo organizacional

		Componentes					Comunalidades
		1	2	3	4	5	
V85	dou sugestões para melhorar o funcionamento do setor	,813					,908
V84	dou sugestão para melhorar a estrutura da organização	,809					,890
V77	contribuo com novas ideias para o melhor aproveitamento do ambiente físico	,809					,840
V86	dou novas ideias para aumentar a produtividade	,801					,868
V80	dou sugestões sobre novos produtos ou serviços	,791					,846
V88	dou sugestões sobre a disposição do ambiente físico da minha área	,767					,870
V81	repasso ideias novas sobre meu trabalho nesta organização	,747					,860
V78	contribuo com novas rotinas que possam melhorar o funcionamento do meu setor	,746					,876
V76	dou sugestões para resolver problemas no setor onde trabalho	,746					,774
V87	contribuo com sugestões para melhorar o gerenciamento da organização	,733					,826
V83	penso em novos usos para equipamentos ociosos	,696					,764
V82	encontro soluções para as dificuldades de trabalho que tenho	,673					,718
V79	realizo formas mais eficientes de realizar as tarefas	,665					,763
V93	cuido com zelo dos equipamentos desta organização		,879				,693
V94	uso com cuidado os equipamentos desta organização		,860				,764
V91	zelo pela limpeza do ambiente de trabalho		,816				,718
V95	zelo pelo patrimônio desta organização		,809				,763
V92	procuro conhecer os meus equipamentos de trabalho		,777				,693
V90	evito desperdiçar material desta organização		,764				,695
V89	utilizo, de forma adequada, os equipamentos desta organização		,702				,764

V98	descrevo as qualidades desta organização			,785			,718
V97	costumo elogiar esta organização			,778			,763
V102	converso sobre as vantagens de trabalhar nesta organização			,731			,693
V100	dou informações boas sobre esta organização			,727			,695
V99	costumo passar a melhor das impressões para as pessoas que não conhecem a organização			,723			,764
V101	informo sobre o papel desta organização na sociedade			,717			,718
V103	defendo os produtos ou serviços desta organização			,716			,763
V96	procuro defender a minha organização			,669			,693
V115	colaboro quando colegas me pedem auxílio no trabalho				,790		,695
V116	ajudo colegas na resolução de problemas				,767		,764
V110	ofereço-me para ajudar um colega que está com dificuldades no trabalho				,752		,718
V111	repasso meus conhecimentos para colegas de trabalho				,721		,763
V113	complemento o trabalho de colegas, quando solicitado				,691		,693
V112	ofereço ajuda a colegas que estejam sobrecarregados				,687		,695
V109	oriento um colega menos experiente no trabalho				,671		,763
V114	ofereço apoio emocional a colegas com problemas pessoais				,589		,693
V108	ofereço-me para substituir um colega que faltou ao trabalho				,436		,695
V105	procuro frequentar cursos de reciclagem profissional					,874	,695
V106	busco cursos complementares que ampliem minha área de atuação					,842	,763
V104	frequento cursos de aperfeiçoamento pessoal					,826	,693
V107	busco participar de eventos na minha área de atuação					,794	,695

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

5.4 MODELAGEM DE EQUAÇÕES ESTRUTURAIS

Com a finalidade de avaliar o modelo teórico a ser testado, foi utilizada a modelagem de equações estruturais com o uso da técnica *Partial Least Square* (PLS), por meio do *software* SmartPLS 3.0. Para cada construto, considerou-se o uso estatístico do alfa de Cronbach para a confiabilidade e a consistência das escalas testadas. Os critérios da análise foram: os coeficientes de cada path, o alfa de Cronbach, a validade convergente e a variância média extraída (AVE). Os parâmetros aceitos na literatura são que as cargas fatoriais e a confiabilidade devem apresentar níveis acima de 0,7 e a variância explicada deve apresentar níveis acima de 0,5 (HENSELER; SINKOVICS, 2009) ou 0,4 no caso de pesquisas exploratórias (NUNNALLY; BERNSTEIN, 1994).

Tabela 23 - Índices de desempenho dos construtos analisados

	Alfa de Cronbach	AVE	Composite Reliability
Satisfação no Trabalho	0,877	0,460	0,808
Motivação	0,892	0,786	0,880
Valores Organizacionais	0,968	0,551	0,904
Civismo Organizacional	0,957	0,545	0,855

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

Uma vez que os valores dos alfas de Cronbach foram acima de 0,7, concluiu-se pela consistência interna expressiva para medir os construtos analisados (HAIR et. al, 2012). Dado que todos os construtos apresentaram valores superiores a 0,4, conclui-se que o modelo apresenta uma validade convergente aceitável (NUNNALLY; BERNSTEIN, 1994). Tendo em vista que as raízes quadradas (valores quadráticos) das AVE's foram superiores ao coeficiente de correlação entre as variáveis latentes (FORNELL; LARCKER, 1981), concluiu-se pela validade discriminante, conforme a Tabela 24.

Tabela 24 - Validade discriminante para os construtos

	Satisfação	Motivação	Valores	Civismo
Satisfação	0,678			
Motivação	0,572	0,886		
Valores	0,554	0,400	0,742	
Civismo	0,453	0,497	0,355	0,738

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

Para verificar a especificação do modelo por meio dos construtos endógenos analisados por Rigdon (2012), foram avaliados os tamanhos dos efeitos (f^2) e (q^2) e a relevância preditiva (Q^2). O f^2 é calculado da seguinte forma (HAIR JR. et al., 2012):

$$f^2 = \frac{R^2 \text{ incluído} - R^2 \text{ excluído}}{1 - R^2 \text{ incluído}}$$

Os valores Q^2 com uma omissão de distância (*Omission Distance* - OD) de 5 a 10, geralmente é a forma de análise mais sugerida para a maioria das pesquisas (HAIR JR. et al., 2012). Entretanto, como existem 324 observações na base de dados trabalhada, pode-se escolher uma distância de OD de 5. Os valores Q^2 e q^2 estimados pelo procedimento *blindfolding* representam uma medida de quão bem o modelo de caminhos pode prever os valores inicialmente observados e o impacto relativo da relevância preditiva, respectivamente. A fórmula para o cálculo é:

$$q^2 = \frac{Q^2 \text{ incluído} - Q^2 \text{ excluído}}{1 - Q^2 \text{ incluído}}$$

Na Tabela 25, apresenta-se os resultados para os índices f^2 e q^2 .

Tabela 25 - Índices f^2 e Q^2 para os construtos analisados

	Q^2	f^2
Satisfação	0,110	0,031
Motivação	0,070	0,109
Valores	0,380	0,012

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

O primeiro (Q^2) avalia quanto o modelo se aproxima do que se esperava dele (ou a qualidade da predição do modelo ou acurácia do modelo ajustado). Como critério de avaliação devem ser obtidos valores maiores que zero. (HAIR et al., 2012). Um modelo perfeito teria $Q^2 = 1$ (mostra que o modelo reflete a realidade – sem erros).

Já o segundo (f^2) é obtido pela inclusão e exclusão de constructos do modelo (um a um). Avalia-se quanto cada constructo é “útil” para o ajuste do modelo. Valores de 0,02, 0,15 e 0,35 são considerados pequenos, médios e grandes, respectivamente. Os construtos satisfação no trabalho, motivação e valores organizacionais apresentaram efeitos pequenos sobre o civismo organizacional (COHEN, 1998).

A interpretação da tabela 25 mostra que tanto os valores de Q^2 , como de f^2 indicam que o modelo tem acurácia e que os constructos são importantes para o ajuste geral do modelo.

O modelo do estudo sugere uma relação de dependência entre o construto dependente comportamentos de civismo organizacional e os construtos independentes satisfação no trabalho, motivação e valores organizacionais, conforme mostra a figura 4.

A análise *bootstrapping* demonstrou que o construto satisfação no trabalho influenciou positivamente no civismo organizacional, conforme o resultado de 3,264. O construto motivação influenciou positivamente com o resultado 6,956 quando voltado para o civismo organizacional, e influenciou positivamente na satisfação no trabalho, tendo em vista o resultado de 13,917.

O construto valores organizacionais influenciou positivamente o civismo organizacional com o resultado de 2,038 e influenciou positivamente a motivação, com o resultado de 6,716. Portanto, de acordo com esses resultados, a análise *bootstrapping* evidencia relações significativas, visto que o teste T *value* apresentou um resultado acima de 1,96 para todos os construtos, conforme Chin (2000).

5.5 ANÁLISE DAS HIPÓTESES

A satisfação no trabalho, conforme a análise de *bootstrapping*, exerceu uma influência positiva sobre os comportamentos de civismo organizacional ($\beta=0,191$; $p<0,001$), portanto, conforme o algoritmo PLS, a satisfação no trabalho influencia nos comportamentos de civismo organizacional em 19,1%, corroborando assim com a H1.

A motivação, conforme a análise de *bootstrapping*, exerceu uma influência positiva sobre os comportamentos de civismo organizacional ($\beta=0,375$; $p<0,001$) e foi significativa também para a satisfação no trabalho ($\beta=0,572$; $p<0,001$). Portanto, conforme o algoritmo PLS, a motivação influencia positivamente nos comportamentos de civismo organizacional em 37,5%, como também influencia na satisfação do trabalho em 57,2%, corroborando, assim com H2 e a H4.

Os valores organizacionais, conforme a análise de *bootstrapping*, exerceram uma influência positiva sobre os comportamentos de civismo organizacional ($\beta=0,110$; $p<0,001$) e foi significativa também para a motivação ($\beta=0,400$; $p<0,001$). Portanto, conforme o algoritmo PLS, os valores organizacionais influenciaram positivamente nos comportamentos de civismo organizacional em 11,0%, como também influenciaram na motivação em 40,0%, corroborando, assim com H3 e a H5.

Na próxima seção serão discutidos os resultados da pesquisa.

5.6 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção serão discutidos os resultados, norteados inicialmente pelas respostas às hipóteses e levando em consideração cada um dos construtos e suas variáveis.

5.6.1 Satisfação no trabalho

No que se refere à “satisfação no trabalho”, percebeu-se uma influência desse construto quanto aos comportamentos de civismo organizacional. Especificamente, esta pesquisa acaba por ampliar o conhecimento, pois na literatura já se encontra pacificada a relação entre satisfação no trabalho e civismo organizacional no contexto da iniciativa privada, nesta pesquisa exploratória foi estudada essa relação no âmbito do serviço público.

Vale salientar, que os resultados encontrados confirmam os achados de Siqueira (2003), Robbins (2008); Bowling, Wang e Li (2012), Takeuchi, Chen e Lepak (2009), além de resultados mais recentes da literatura nacional como Costa (2014) e Bizarria et al. (2018).

Para Robbins (2008), a relação entre a satisfação e os atos de civismo organizacional é de certa forma lógica, pois funcionários satisfeitos estão mais propensos a apresentar comportamentos que contribuem para o funcionamento da organização. Com isso, os mesmos tendem a falar bem da empresa que trabalham, ajudam os demais companheiros de trabalho na resolução de problemas, ou seja, vão além de suas atribuições regulares.

Percebe-se, portanto, que os resultados apontam para um maior investimento em satisfação no trabalho, mais particularmente no que diz respeito à satisfação em relação ao chefe e satisfação em relação ao salário. Achado esse que está de acordo com os resultados de Bizarria et al. (2018).

As relações como o chefe trata seus funcionários, como os funcionários percebem seus salários comparados aos esforços no trabalho, como o salário é percebido em relação à capacidade profissional do funcionário, são importantes para se obter ou não um nível maior de satisfação dos colaboradores.

5.6.2 Motivação

A “motivação” influenciou nos comportamentos de civismo organizacional, segundo este estudo exploratório com servidores públicos, confirmando os resultados das pesquisa que

analisaram trabalhadores da iniciativa privada: Finkelstein e Penner (2004), Rioux e Penner (2001), Tang e Ibrahim (1998), Barbuto e Story (2011).

Compreende-se, a partir destes resultados, que os fatores intrínsecos são mais relevantes quanto à motivação. Fazer o trabalho porque gosta, pelos momentos de prazer que o trabalho proporciona, porque o trabalho se encaixa nos valores pessoais e objetivos profissionais do funcionário, são fatores determinantes para a motivação do funcionário e, por conseguinte, o mesmo responde com mais comportamentos de civismo.

Por outro lado, a motivação também influenciou na satisfação no trabalho, resultado que corrobora com o estudo de Bizarria et al. (2018), onde observou-se que as estratégias de gestores que objetivam ampliar a possibilidade de geração e manifestação de criatividade dos trabalhadores, a partir da motivação, acabam por ativar sentimentos de satisfação no trabalho.

Ferreira (2016) ao investigar trabalhadores de uma instituição psiquiátrica do serviço público, também encontrou uma relação positiva direta entre motivação e satisfação no trabalho, sugerindo aos gestores conhecer e aplicar as teorias que melhor atenda os anseios da equipe ou individual, apesar de todos os condicionantes do processo burocrático da gestão pública.

5.6.3 Valores organizacionais

No que se refere aos valores organizacionais influenciaram o civismo organizacional, o que vai ao encontro com os estudos de Mendes e Tamayo (1999), Oliveira e Tamayo (2004), além de achados mais recentes de Dias (2014) e Costa (2014).

Percebeu-se, a partir destes resultados, que os valores organizacionais ligados à competência, planejamento de metas, criatividade e lealdade são os fatores mais determinantes para que os funcionários venham a apresentar os comportamentos de civismo. Para Jardim (2009), a função dos valores organizacionais está em direcionar a vida da organização e em orientar os comportamentos de seus membros, uma vez que são determinantes da rotina diária na organização.

Os resultados deste estudo também revelaram que os valores organizacionais influenciam na motivação, o que vai de acordo com os achados de Ceribeli e Gonçalves (2015) e Pruzan (2001). Pois os valores organizacionais expressam princípios que orienta o comportamento dos indivíduos enquanto membros da organização, influenciando-os a tomar suas decisões visando alcançar resultados e resolver problemas.

Terminada a discussão dos resultados da pesquisa, tem-se que a próxima seção trata das conclusões do estudo. O quadro 9 apresenta a síntese dos resultados da pesquisa.

Quadro 9 - Síntese dos resultados da pesquisa

Construto	Resultados
Satisfação no trabalho	A satisfação no trabalho influencia positivamente nos comportamentos de civismo organizacional. Trabalhadores mais satisfeitos tendem a contribuir mais com o objetivo organizacional.
Motivação	A motivação, por sua vez, influenciou tanto os comportamentos de civismo organizacional, quanto a satisfação no trabalho. Evidenciando a importância de a organização buscar manter seus colaboradores mais motivados.
Valores Organizacionais	Os valores organizacionais influenciaram os comportamentos de civismo organizacional, e também a motivação. Valores organizacionais bem definidos tendem a gerar civismo e contribuem para manter um maior nível de motivação entre os trabalhadores.

Fonte: Elaborada pelo autor (2019).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Serão expostas, nesta seção, as principais conclusões da pesquisa, identificadas a partir da análise dos resultados obtidos nas estatísticas descritivas utilizadas no estudo, nas avaliações dos modelos de mensuração e estrutural seguindo a ordem dos objetivos da pesquisa. Por fim, serão apresentadas as limitações e as recomendações do estudo, com a finalidade de direcionar estudos futuros que possuam temas convergentes ao apresentado nessa pesquisa.

A presente dissertação se propôs a responder a seguinte pergunta de pesquisa: Qual a influência da satisfação no trabalho, da motivação e dos valores organizacionais nos comportamentos de civismo organizacional, a partir da percepção dos servidores do Instituto Federal do Piauí (IFPI)?

Inicialmente, pôde-se concluir que o objetivo principal da pesquisa foi alcançado, visto que foram levantados e analisados, a partir de um referencial teórico apropriado para formular as hipóteses do estudo e ferramentas estatísticas adequadas para analisar os dados coletados, notou-se que existe uma relação entre os antecedentes propostos para os comportamentos de civismo organizacional, uma vez que os resultados comprovam essa afirmação.

Esta pesquisa identificou satisfação no trabalho, motivação e valores organizacionais como antecedentes de comportamentos de civismo organizacional, a partir da perspectiva de servidores públicos do Instituto Federal do Piauí. Os servidores foram convidados a expressarem suas ideias sobre algumas das propriedades dos principais conceitos em foco na presente investigação, a intenção foi identificar as relações entre os construtos analisados.

Esses achados podem ser vistos como uma contribuição importante, uma vez que, nas pesquisas anteriores o construto comportamento de civismo organizacional não foi investigado em instituições públicas.

Diante desses resultados, pode-se concluir que os valores organizacionais e a satisfação no trabalho operam como antecedentes dos comportamentos de civismo organizacional, apoiando a premissa de que ambos possuem a capacidade de prever o comportamento organizacional, concordando com o que já afirmaram Hassan (2007), Siqueira (2008) e Costa (2014) quando investigaram estas relações em organizações da iniciativa privada.

A presente dissertação se configurou como uma tentativa de melhor compreender o construto civismo organizacional no contexto das organizações públicas, valendo-se de sua

etimologia e aplicações atuais para a discussão, além de investigar sua relação com outras importantes variáveis para o bom funcionamento das organizações.

As informações aqui apresentadas são importantes, em primeiro lugar, por contribuírem e acrescentarem à compreensão do construto civismo organizacional. Como também, para propor e fomentar uma nova linha de investigação para os estudos deste construto, com base na perspectiva da satisfação no trabalho, da motivação e dos valores organizacionais.

Como contribuições do estudo e proposta do ponto de vista prático, os achados desta pesquisa podem contribuir para intervenções da área de Gestão de Pessoas do Instituto Federal do Piauí, a partir de observações feitas por seus servidores sobre os construtos envolvidos no modelo de pesquisa.

Contudo, de acordo com a metodologia definida para o presente trabalho, por meio da modelagem de equações estruturais com o uso da técnica PLS – *Partial Least Square* por meio do *software* SmartPLS 3.0, confirmou-se todas as cinco hipóteses do trabalho evidenciando que satisfação no trabalho, motivação e valores organizacionais influenciam comportamentos de civismo organizacional, além de motivação influenciar na satisfação do trabalho e valores organizacionais influenciarem na motivação. Todos estes resultados foram confirmados pela análise *bootstrapping*.

A seguir, tecem-se considerações sobre as principais conclusões do trabalho, suas limitações, bem como sugestões para futuras pesquisas.

6.1 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Todas as pesquisas acadêmicas possuem limitações, desta forma, a presente pesquisa não foge à regra. Como principais limitações, podem ser citadas (a) a utilização de uma amostra não-probabilística, por conveniência e, (b) a utilização de apenas uma instituição como fonte de dados.

Por conta das limitações relacionadas ao deslocamento (intermunicipais) e custos financeiros, a amostra foi de 324 respondentes. Isso pode ter impactado no resultado final das estatísticas.

Os procedimentos de pesquisa adotados buscaram viabilizar o entendimento sobre os construtos analisados. Embora possibilitem coletar dados sobre contextualização, os procedimentos de pesquisa apreendem o objeto predominantemente por meio da percepção dos respondentes.

Em síntese, a limitação deste trabalho se deve ao fato de investigar os construtos em apenas um órgão da administração pública. Considerando a perspectiva de civismo organizacional e, por conseguinte, o pouco conhecimento sobre o construto na literatura nacional, os resultados do presente estudo se configuram enquanto preliminares, sendo indispensável à realização de novas investigações que venham a clarificar a relação entre as variáveis consideradas, possibilitando sua generalização no setor público.

De ordem teórica, pode-se considerar que outras variáveis podem ter sido desconsideradas no desenvolvimento do modelo deste trabalho.

6.2 RECOMENDAÇÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

Convém ressaltar que a presente pesquisa não pretendeu esgotar a discussão acerca dos temas aqui analisados, mas sim, apresentar apontamentos de como esses podem, conjuntamente, oferecer *insights* para ampliar as considerações sobre os Comportamentos de Civismo Organizacional e suas manifestações nas organizações na atualidade. Sendo assim, a presente pesquisa desenvolveu uma relação teórica pouco estudada, e desta forma, abre espaço para uma quantidade significativa de pesquisas futuras. Dentre as derivações que podem ocorrer, recomendam-se:

- a) realização de pesquisas futuras que investiguem outras relações com o civismo organizacional dentro do âmbito das organizações públicas, como forma de identificar novos antecedentes e consequentes do construto proposto, como por exemplo, Comprometimento Organizacional, Envolvimento com o trabalho, Justiça Organizacional e Bem-estar no trabalho;
- b) estudos comparativos entre uma instituição pública e uma instituição privada poderiam ser realizados para se compararem as relações descobertas neste trabalho entre os constructos envolvidos nesta pesquisa;
- c) uma vez que este estudo se utilizou de escalas desenvolvidas para medir a percepção de trabalhadores da iniciativa privada, novas pesquisas podem desenvolver e validar escalas específicas para o setor público;
- d) não tendo o interesse em limitar o estudo em questão, sugere-se para futuras pesquisas que algumas dimensões possam ser avaliadas em separado, sejam levados em consideração os fatores que mais influenciem o civismo organizacional nos ambientes organizacionais em que estejam inseridas;

- e) recomenda-se que haja sua reprodução em outras organizações, com características culturais distintas e estrutura organizacional diversificada em relação às aquelas usadas tanto em sua validação original quanto neste estudo;
- f) faz-se necessária a investigação nas demais regiões brasileiras, em decorrência da ampla diversidade cultural e da extensa área geográfica, para verificar a validade dos resultados aqui encontrados.

REFERÊNCIAS

- ADAMS, J. Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), **Advances in Experimental Social Psychology**, v. 2, p. 267-299. New York: Academic press, 1965.
- AMOS, E.; WEATHINGTON, B. L. An analysis of the relation between employee organization value congruence and employee attitudes. **The Journal of Psychology**, v. 142, n. 6, p. 615-631, 2008.
- ANDRADE, T. **Antecedentes contextuais dos comportamentos de cidadania organizacional**. 2017. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2017.
- BARBUTO, J. E.; FRITZ, S. M.; MARX, D. A field study of two measures of work motivation for predicting leaders' transformational behaviors. **Psychological Reports**, v. 86, p. 295-300, 2000.
- BARBUTO, J. E.; SCHOLL, R. W. Leaders' motivation and perception of followers' motivation as predictors of influence tactics used. **Psychological Reports**, v. 84, p.1087-1098, 1999.
- BARBUTO, J. E.; STORY, J. S. P. Work Motivation And Organizational Citizenship Behaviors. **Journal of Leadership Studies**, v. 5, n. 1, p. 23-34, 2011.
- BARNARD, C. **The function of the executive**. Cambridge: Harvard University Press, 1938.
- BARRETT, R. **Building a values-driven organization: a whole system approach to cultural transformation**. Oxford: Elsevier, 2006.
- BASTOS, A. V. B. Comprometimento Organizacional: Um balanço dos resultados e desafios que seguem a tradição da pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo: v. 33, n.3, p. 52-64, 1993.
- 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, p. 587-595, 1983.
- BIZARRIA, F. P. A.; BARBOSA, F. L. S.; MOREIRA, M. Z.; NETO, A. R. Análise estrutural de relações entre motivação, satisfação e sugestões criativas. **Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, v. 15, n. 2, p. 82-94, 2018.
- BLAU, P. M. **Exchange and Power in Social Life**. New York, John Wiley & Sons, Inc, 1964.
- BORMAN, W. C.; MOTOWIDLO, S. J. Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. **Human Performance**, v. 10, n. 1, p. 99-109, 1997.

BOWLING, N. A.; WANG, Q.; LI, H. Y. The moderating effect of core self-evaluations on the relationships between job attitudes and organizational citizenship behavior. *Applied Psychology: An International Review*, v. 61, n. 1, p. 97-113, 2012.

BRANDÃO, I. F.; LIMA, L. C.; CABRAL, A. C. A.; SANTOS, S. M.; PESSOA, M. N. M. Satisfação no serviço público: um estudo na superintendência regional do trabalho e emprego do Ceará. *Revista Eletrônica de Administração*, v. 20, n. 1, p. 90-113, 2014.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei n.º 11.892, de 29 de dezembro de 2008. **Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 dez. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm>. Acesso em: 22 jan. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí. Instituição. **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí**, 2019. Disponível em: <<http://www.ifpi.edu.br/>>. Acesso em: 22 jan. 2019.

BRIGHT, L. Does Person-Organization Fit Mediate the Relationship Between Public Service Motivation and the Job Performance of Public Employees? *Review of Public Personnel Administration*, v. 27, n. 4, p. 361-79, 2007.

CAMMAROSANO, M. **Valores relativos ao trabalho de pesquisadores em uma organização de pesquisa e desenvolvimento brasileira.** 2002. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade de São Paulo, São Carlos, 2002.

CERIBELI, H. B.; GONÇALVES, D. C. S. Uma análise da relação entre valores organizacionais, motivação e intenção de abandono da organização. *Reuna*, v. 20, n. 4, p. 51-66, 2015.

CHIABURU, D.; LIM, A. Manager Trustworthiness or Interactional Justice? Predicting Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, v. 83, p. 453-467, 2008.

CHIN, W. **Partial Least Squares For Researchers: An overview and presentation of recent advances using the PLS approach.** C. T. Bauer College of Business University of Houston, 2000. Disponível em: <<http://disc-nt.cba.uh.edu/chin/indx.html>>. Acesso em: 24 abr. 2017.

COHEN, J. **Statistical power analysis for the behavioral sciences.** 2ª ed. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, 1988.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Administração.** 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.

CORRAR, J.; PAULO, E.; DIAS FILHO, J. (Coords.). **Análise multivariada:** para os cursos de administração, ciências contábeis e economia/ FIPECAPÍ – Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuarias e Financeiras. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

COSTA, V. F. **Comportamento de cidadania organizacional: sua interação com os valores organizacionais e a satisfação no trabalho**. 2014. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2014.

COSTA, V. F.; ANDRADE, T. Comportamento de cidadania organizacional: caracterização da produção científica internacional no período de 2002 a 2012. **Rev. Adm. Mackenzie**, v. 16, n. 2, p. 45-71, 2015.

COSTA, F. L.; CASTANHAR, J. C. Avaliação de programas públicos: desafios conceituais e metodológicos. **Revista de Administração Pública**, v. 37, n. 5, p. 969-992, 2003.

COSTA, V. F.; ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, T.; FALLERE, L. P.; OLIVEIRA, J. M. Comportamento de cidadania organizacional: sua interação com os valores organizacionais e a satisfação no trabalho. **Revista de Gestão**, v. 24, p. 304-315, 2017.

DALAL, R. S. A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. **Journal of Applied Psychology**, v. 90, p. 1241-1255, 2005.

DAVENPORT, T. H. **Thinking for a living, how to get better performance and results from knowledge workers**. Boston: Harvard Business School Press, 2005.

DECI, E. L.; RYAN, R. M. Facilitating optimal motivation and psychological well-being across lifes domains. **Canadian Psychology**, v. 49, n. 1, p. 14-23, 2008.

DEKAS, K.H. **Citizenship in context: investigating the effects of work group climate on organizational citizenship perceptions and behavior**. 2010. 287f. Tese (Doctor of Philosophy - Business Administration), University of Michigan, Ann Arbor, Michigan, 2010.

DEPRÉ, R.; HONDEGHEM, A. **Motivatie van ambtenaren, voorwaarde voor een efficient en effectief bestuur** [Motivation of Civil Servants, a Condition for Efficient and Effective Governance]. Brussels/Leuven: Federale diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden en V.C.O.B, 1995.

DIAS, F. R. **O impacto dos valores e da confiança organizacionais nos comportamentos de civismo organizacional**. 2014. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2014.

EHRHART, M. G.; BLIESE, P. D.; THOMAS, J. L. Unit-level OCB and unit effectiveness: Examining the incremental effect of helping behavior. **Human Performance**, v. 19, n. 2, p. 159-173, 2006.

ERTÜRK, A. Increasing organizational citizenship behaviors of Turkish academicians: Mediating role of trust in supervisor on the relationship between organizational justice and citizenship behaviors. **Journal of Managerial Psychology**, v. 22, n. 3, p. 257–270, 2007.

ESTIVALETE, V. F. B.; COSTA, V. F.; ANDRADE, T. de; LÖBLER, M. L.; TANSCHKEIT, F. D. Comportamento de Cidadania Organizacional: caracterização da produção científica internacional no período de 2002 a 2012. In: **Anais do XXXVII ENANPAD – Encontro Nacional dos Cursos de Pós-Graduação em Administração**: Rio de Janeiro, 2013.

ESTIVALETE, V. F. B.; COSTA, V. F.; ANDRADE, T. Organizational Citizenship Behavior. A Comparative Study Between Brazilian and International Scientific Output From 2002 to 2012. **Business and Management Review**, v. 4, n.3, p. 427-441, 2014.

EVANS, W. R.; DAVIS, W. D. High-performance work systems and organizational performance: The mediating role of internal social structure. **Journal of management**, v. 31, n. 5, p. 758-775, 2005.

FARAHBOD, F.; AZADEHDEL, M.; REZAEI-DIZGAH, M.; NEZHADI-JIRDEHI, M. Organizational citizenship behavior: The role of organizational justice and leader–member exchange. **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business**. v. 3, p. 893-903, 2012.

FASSINA, N. E.; JONES, D. A.; UGGERSLEV, K. L. Relationship Clean-Up Time: Using Meta-Analysis and Path Analysis to Clarify Relationships Among Job Satisfaction, Perceived Fairness, and Citizenship Behaviors. **Journal of management**, v. 34, n. 2, p. 161-188, 2008.

FEATHER, N. T. Values, valences and choice: The influence of values on the perceived attractiveness and choice of alternatives. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 68, p. 1135-1151, 1995.

FERREIRA, C. A. A. Percepção da motivação e satisfação no trabalho pelos trabalhadores de uma instituição psiquiátrica no Brasil. **Revista Capital Científico**, v. 14, n. 2, 2016.

FINARDI, K. R. The slaughter of Kachru's five sacred cows in Brazil and the use of English as an international language. **Studies of English Language Teaching**, v. 2, p. 401-411, 2014.

FINKELSTEIN, M. A. Intrinsic and Extrinsic Motivation and Organizational Citizenship Behavior: A Functional Approach to Organizational Citizenship Behavior. **Journal of Psychological Issues in Organizational Culture**, v. 2, n. 1, p. 19-34, 2011.

FINKELSTEIN, M. A.; PENNER, L. A Predicting organizational citizenship behaviors: Integrating the functional and role identity approaches. **Social Behavior and Personality**, v. 32, p. 383-398, 2004.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 39-50, 1981.

GAGNÉ, M.; DECI, E. L. Self-determination theory and work motivation. **Journal of Organizational Behavior**, v. 26, n. 1, p. 331-362, 2005.

GAGNÉ, M.; FOREST, J.; GILBERT, M.; AUBÉ, C.; MALORNI, E.M.A. The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. **Educational and Psychological Measurement**, v. 70, n. 4, p. 628-646, 2010.

GAGNÉ, M.; FORESTB, J.; VANSTEENKISTEC, M.; LAURENCE, C.B.; ANJA, V.B.; ANN, K.A; JENNY, B.; CHARLES, B.; EMANUELA, C.; STEFAN, T.G.; HALLGEIR, H.; DEVANI, L.I.; PETER, A.J.; MARIANNE, H.M.; MATHIAS, N.; ASSANE, N.; ANJA,

H.O.; PATRICE, R.; ZHENI, W.; CATHRINE, W. 2015. The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 2, n. 2, p. 178-196, 2015.

GARCÍA, C. C.; RUÍZ, M. C. S.; ROCHE, M. E. M.; GARCÍA, C. I. G. Influência do gênero e da idade: satisfação no trabalho de profissionais da saúde. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v. 21, n. 6, p. 1314-1320, 2013.

GEORGE, J. M.; BRIEF, A. P. Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. **Psychological Bulletin**, n. 112, p. 310-329, 1992.

GEORGE, J. M. State or trait: effects of positive mood on prosocial behaviors at work. **Journal of Applied Psychology**, v. 76, p. 299-307, 1991

GOMES, A. C. P. **Construção, Desenvolvimento e Validação da Escala de Intenções Comportamentais de Cidadania Organizacional (EICCORG)**. 2011. 165 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.

GONÇALVES, C. S. P. **A Influência da Formação Profissional no Clima Organizacional: O caso do Município de Santa Maria da Feira**. 2010. Dissertação (Mestrado em Ciências da Educação) - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Coimbra, 2010.

GOULART, S.; CARVALHO, A. O pesquisador e o design da pesquisa qualitativa em administração. In: VIEIRA; M. M. F.; ZOUAIN, D. M. (Org.). **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

GRAHAM, J. W. An essay on organizational citizenship behavior. **Employee Responsibilities and Rights Journal**, v. 4, p. 249-270, 1991.

GUARDANI, F.; TEIXEIRA, M. L. M.; BIDO, D. S.; MAZZON, J. A. A relação entre valores, práticas organizacionais e confiança de clientes no setor de serviços. **Produção**, v. 23, n. 4, p. 806-817, 2013.

GYEKYE, S. A.; HAYBATOLLAHI, M. Organizational citizenship behaviour: An empirical investigation of the impact of age and job satisfaction on Ghanaian industrial workers. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 23, n. 2, p. 285-301, 2015.

HAIR, J. J. F. et al. **Análise Multivariada de Dados**. Tradução Adonai Schlup Sant Anna e Alselmo Chaves Neto. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HAIR, J. J. F. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR, J. J. F.; SARSTEDT, M.; RINGLE, C. M.; MENA, J. A. An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. **Journal of the Academy of Marketing Science**, v. 40, n. 3, p. 414-433, 2012.

HAKIM, W.; NIMRAN, U.; HAERANI, S.; ALAM, S. The antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) and their effect on performance: Study on Public University in

- Makassar, South Sulawesi, Indonesia. **Journal of Business and Management**, v. 16, n. 2, p. 05-13, 2014.
- HASSAN, A. Human resource development and organizational values. **Journal of European Industrial Training**, v. 31, n. 6, p. 435-448, 2007.
- HENSELER J, R. C. M.; SINKOVICS R.R. The Use of Partial Least Squares Path Modeling. **International Marketing Journal**. Advances in International Marketing. p. 277-319, 2009.
- HERZBERG, F. **Work and the nature of man**. Londres: Crosby Lockwood Staples, 1966.
- HUANG, C. C.; YOU, C. S.; TSAI, M. T. A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. **Nursing Ethics**, v.19, n. 4, p. 513-529, 2012.
- IBRAHIM, M. A.; ASLINDA, A. Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) At Government-Owned Corporation Companies. **Journal of Public Administration and Governance**, v. 3, n. 3, p. 35-42, 2013.
- JAMROG, J.; VICKERS, M.; BEAR, D. Building and sustaining a culture that supports innovation. **Human Resource Planning**, v. 29, n. 3, p. 9-19, 2006.
- JARDIM, M. F. **Valores organizacionais e civismo no Sistema Judiciário Mineiro**. 2009. (Dissertação de Mestrado). Faculdades Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2009.
- JENA, R. K.; GOSWAMI, R. Exploring the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction Among Shift Workers in India. **Global Business and Organizational Excellence**, v. 32, n. 6, p. 36-46, 2013.
- JUDGE, T. A.; THORESEN, C. J.; BONO, J. E.; PATTON, G. K. The job satisfaction - job performance relationship: a qualitative and quantitative review. **Psychological Bulletin**, v. 127, p. 376-407, 2001.
- KATZ, D.; KAHN, R. L. **Psicologia social das organizações**. São Paulo: Atlas, 1974.
- KERLINGER, F. N. **Metodologia da pesquisa em Ciências Sociais**. São Paulo: EPU/EDUSP, 1980.
- KRAMSCH, C. Teaching Foreign Languages in an Era of Globalization: Introduction. **The Modern Language Journal**, v. 98, n. 1, p. 296-311, 2014.
- LEPINE, 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, p. 52-65, 2002.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Comportamento organizacional: conceitos e práticas**. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.
- LOCKE, E. A.; LATHAM, G. P. Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel. **American Psychological Society**, v. 1, n. 4, p. 240-246, 1990.

- LOI, R.; HANG-YUE, N.; ZHANG, L.; VICTOR, P. L. The interaction between leader–member exchange and perceived job security in predicting employee altruism and work performance. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 84, p. 669-685, 2011.
- MACHADO, C. L. S. **Análise de Fatores Motivacionais de Trabalhadores do Segmento de Tecnologia do Sul do Brasil pela Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS)**. 2016. Dissertação de Mestrado, UNISINOS. Porto Alegre, 2016.
- MACKENZIE, S. B.; PODSAKOFF, P. M.; PODSAKOFF, N. P. Challenge-oriented organizational citizenship behaviors and organizational effectiveness: Do challenge-oriented behaviors really have an impact on the organizations bottom line? **Personnel Psychology**, v. 64, p. 559-592, 2011.
- MALHOTRA, N. **Pesquisa de Marketing**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.
- MARINOVA, S. V.; MOON, H.; VAN DYNE, L. Are all good soldier behaviors the same? Supporting multidimensionality of organizational citizenship behaviors based on rewards and roles. **Human Relations**, v. 63, n. 10, p. 1463-1485, 2010.
- MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. Satisfação no trabalho: uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 30, n. 112, p. 69-79, 2005.
- MARTINS, V. **Comprometimento organizacional afetivo e engajamento no trabalho como preditores de comportamentos de cidadania organizacional**. 2014. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2014.
- MASLOW, A. **Motivation and personality**. Nova York: Harper & Row, 1954.
- MASON; C. M.; GRIFFIN, M. A. Group Task Satisfaction: The Group's Shared Attitude to its Task and Work Environment. **Group & Organization Management**, v. 30, p. 625-652, 2005.
- McGREGOR, D. **The human side of enterprise**. Nova York: McGraw-Hill, 1965.
- MEGLINO, B. M.; RAVLIN, E. C.; ADKINS, C. L. A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. **Journal of Applied Psychology**, v. 74, p. 424-432, 1989.
- 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, 1999.
- MONTEIRO, M. I. N. L. Educação: novos cenários e perspectivas. **Revista Tempos e Espaços em Educação**, v. 1, p. 107-118, 2009.

MOON H.; VANDYNE, L.; WROBEL, K.. In: Turnipseed D. (ed.) **A Handbook on Organizational Citizenship Behavior: A Review of 'Good Soldier' Activity in Organizations**. New York: Nova Science, 2005.

MOORMAN, R. H. Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? **Journal of Applied Psychology**, v. 76, p. 845-855, 1991.

MUNENE, J. C. "Not-on-seat": an investigation of some correlates of organizational citizenship behaviour in Nigeria. **Journal of Applied Psychology**, v. 44, p. 111-122, 1995.

MURPHY, G.; ATHANASOU, J.; KING, N. Job satisfaction and organizational citizenship behaviour: A study of Australian human service professionals. **Journal of Managerial Psychology**, v. 17, n. 4, p. 287-297, 2002.

NAFF, K. C.; CRUM, J. Working for America: Does Public Service Motivation Make a Difference? **Review of Public Personnel Administration**, v. 19, n. 4, p. 5-16, 1999.

NUNNALLY J. C.; BERNSTEIN I. H. *Psychometric Theory*. New York : [s.n.], 1994.

OLIVEIRA, A.; TAMAYO, A. Inventário de perfis de valores organizacionais. **Revista de Administração** (São Paulo). v. 39, n. 2, p. 129-140, 2004.

ORGAN, D. W. **Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome**. Lexington, MA: Lexington Books, 1988.

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

ORGAN, D. W.; KONOVSKY, M. Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. **Journal of Applied Psychology**, v. 74, p. 157-164, 1989.

ORGAN, D. W. The motivational basis of organizational citizenship behavior. **Research in organizational behavior**, v. 12. p. 43-72, 1990.

OSBORNE, D.; GAEBLER, T. **Reinventando o governo: como o espírito empreendedor está transformando o setor público**. Brasília: MH Comunicação, 1994.

PAARLBERG, L. E.; PERRY, J. L. Values management: aligning employee values and organization goals. **The American Review of Public Administration**, v. 37, n. 4, p. 387-408, 2007.

PALUDO, Augustinho Vicente. **Administração pública**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo, 2016.

PEARCE, J. L.; GREGERSEN, H. B. Task interdependence and extrarole behavior: a test of the mediating effects of felt responsibility. **Journal of Applied Psychology**, v. 76, p. 838-844, 1991.

- PEIXOTO, A. F. **Valores Organizacionais e do Trabalho: um estudo com professores de uma escola filantrópica e confessional de Belo Horizonte (MG)**. 2013. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2013.
- PODSAKOFF, N. P.; WHITING, S. W.; PODSAKOFF, P. M.; BLUME, B. D. Individual and Organizational Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. **Journal of Applied Psychology**, v. 94, p. 122-141, 2009.
- PODSAKOFF, P. M.; AHEARNE, M.; MACKENZIE, S. B. Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. **Journal of Applied Psychology**, v. 82, n. 2, p. 262-270, 1997.
- PODSAKOFF, P. M.; MACKENZIE, S. B. Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: a review and suggestions for future research. **Human Performance**, v. 10, n. 2, p. 133-151, 1997.
- 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**, v. 8, n.3, p. 393-402, 2003.
- PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Inventário de perfis de valores organizacionais. **Revista de Administração** (São Paulo). v. 39, n. 2, p. 129-140, 2004.
- PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Prioridades Axiológicas e regiões brasileiras: preditores de Civismo nas Organizações. **Psicologia Organizacional e do Trabalho**, v. 2, n. 1, p. 31-61, 2002.
- PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Valores Organizacionais e Civismo nas Organizações. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, n. 1, p. 35-52, 2005.
- PRUZAN, P. The question of organizational consciousness: can organizations have values, virtues and visions? **Journal of Business Ethics**, v. 29, n. 3, p. 271-284, 2001.
- PUROHIT, B.; PATEL, D.; PUROHIT, S. A Study of Organizational Values in Government Run Primary Health Centres in India. **Journal of Health Management**, v. 16, n. 2, p. 303-313, 2014.
- PUCCINI, L. R. S.; GIFFONI, M. G. P.; SILVA, L. F.; UTAGAWA, C. Y. Comparativo entre as bases de dados PubMed, SciELO e Google Acadêmico com o foco na temática Educação Médica. **Cadernos UniFOA**, Volta Redonda, n. 28, p. 75-82, ago. 2015.
- REGO, A. Climas de justiça nas organizações – sua relação com os comportamentos de cidadania. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 35-60, 2002.
- RHOADES, L.; EISENBERGER, R. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. **Journal of Applied Psychology**, v. 87, n. 4, p. 698-714, 2002.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RIOUX, S.; PENNER, L. A. The causes of organizational citizenship behavior: A motivational analysis. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, p. 1306-1314, 2001.

ROBBINS, S. P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2008.

SALANOVA, M.; AGUT, S.; PEIRO, J. M. Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. **Journal of Applied Psychology**, v. 90, p. 1217-1227, 2005.

SANGWAN, A. Determinants of job satisfaction: A study of insurance sector employees. **International Journal of Marketing and Technology**, v. 3, n. 5, p. 1-19, 2013.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M.P. (Ed.), **Advances in Experimental Social Psychology**. San Diego: Academic. v. 24, p. 1-65, 1992.

SCHWARTZ, S. H. Valores Humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (orgs.). **Valores e Comportamento nas Organizações**. Petrópolis, RJ: **Vozes**, p. 21-55, 2005.

SHAHZADI, I.; JAVED, A.; PIRZADA, S. S.; NASREEN, S.; KHANAM, F. Impact of Employee Motivation on Employee Performance. **European Journal of Business and Management**, v. 6, n. 23, p. 159-166, 2014.

SHATAW, D.; NAZARI, K.; EMAMI, M. Antecedents and consequences of organizational citizenship behavior (OCB). **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, v. 3, n. 9, p. 494-505, 2012.

SILVA, L. S. **Valores organizacionais e valores humanos como fatores de impacto no bem-estar ocupacional**. 2007. 117 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2007.

SILVA, S. M.; SANTOS, C. C. M.; SIQUEIRA, J. O. O uso do questionário eletrônico na pesquisa acadêmica: um caso de uso na Escola Politécnica da Universidade de São Paulo. In: **Anais do II SEMEAD - Seminários em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração: FEA/USP**, 1998.

SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo**. 1995. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 1995.

SIQUEIRA, M. M. M. Proposição e Análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, nº especial, 2003.

- SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no Trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. et al., **Medidas de Comportamento Organizacional**, p. 265-274. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: J. C. ZANELLI; J. E. BORGES ANDRADE; A. V. B. BASTOS (org.), **Psicologia, organização e trabalho no Brasil**. Porto Alegre, Artmed, p. 316-350, 2004.
- 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.
- SOUSA, J. M. **Felicidade Laboral e Valores Organizacionais: o Efeito da Compatibilidade Indivíduo-Organização**. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2013.
- SOUZA, A. L. C. F. **Instabilidade política e quedas presidenciais na América do Sul: causas e consequências**. Congresso Mundial de Ciência Política – IPSA, Santiago, 2009. Disponível em: <paperroom.ipsa.org/papers/paper_2290.pdf>. Acesso em: 25 janeiro 2019.
- SRIVASTAVA, S. K.; GOPE, A. K. The antecedents and consequences of Organization Citizenship Behaviour (OCB): **A conceptual inquiry**. **Management Insight**, v. 11, n. 2, p. 51-56, 2015.
- STEIJN, B. Person-environment fit and public service motivation. **International Public Management Journal**, v. 11, n. 1, p. 13-27, 2008.
- STOFFEL, T.; THEIS, V.; SCHREIBER, D. Causas e impactos da instabilidade política na performance do comércio internacional. **Revista Eletrônica de Negócios Internacionais**, v. 14, n. 1, p. 31-44, 2019.
- SUN, L-Y.; ARYEE, S.; LAW, K. High-performance human resource practices, citizenship behavior, and organizational performance: A relational perspective. **Academy of Management Journal**, v. 50, n. 3, p. 558-577, 2007.
- TAKEUCHI, R.; CHEN, G.; LEPAK, D. Through the looking glass of a social system: Cross-level effects of high-performance work systems on employees' attitudes. **Personnel Psychology**, v. 62, n. 1, p. 1-29, 2009.
- TALACHI, R. K.; MOHAMMAD, B. G.; BOERHANNEDDIN, A. B. An Investigation of the Role of Job Satisfaction in Employees' Organizational Citizenship Behavior. **Collegium Antropologicum**, v. 38, n. 2, p. 429-436, 2014.
- TAMAYO, A. Contribuição ao Estudo dos Valores Pessoais, Laborais e Organizacionais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 23, n. especial, 2007.
- TAMAYO, A. Valores organizacionais. In: TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J.E.; CODO, W. (Org.). **Trabalho, organizações e cultura**. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados, p. 175-493, 1996.

- TAMAYO, A. Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. **Revista de Administração**, v. 33, n. 3, p. 56-63, 1998.
- TAMAYO, A.; MUNIZ, A. L. F.; OLIVEIRA, V. B.; CARVALHO, R. S.; ARMANDO, P.; GUIMARÃES, S. T. Prioridades axiológicas, tempo de serviço e cidadania organizacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 14, n. 1, p. 35-40, 1998.
- TANG, T. L. P.; IBRAHIM, A. H. S. Antecedents of organizational citizenship behavior: Public personnel in the United States and in the Middle East. **Public Personnel Management**, v. 27, p. 529-548, 1998.
- VANDENABEELE, W. Towards a Public Administration Theory of Public Service Motivation: An Institutional Approach. **IRSPM X Conference**, Glasgow, p. 11-13 April, 2006.
- VAN DYNE, L.; CUMMINGS, L.L.; PARKS, J.M. Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity. **Research in Organizational Behavior**, v. 17, p. 215-285, 1995.
- VERCHAI, J. K.; LANER, A. Comportamento de Cidadania Organizacional: Uma Análise das Publicações do Journal os Applied Psychology. In: **Anais do XXXII ENANPAD - Encontro Nacional dos Cursos de Pós Graduação em Administração**: Rio de Janeiro, 2008.
- VROOM, V. H. **Work and motivation**. New York: Wiley, 1964.
- WALLUMBVA, F. O., LUTHANS, F., AVEY, J. B., OKE, A. Retracted: Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. **Journal of organizational behavior**, v. 32, n. 1, p. 4-24, 2011.
- WANG, X. Organizational Citizenship Behavior: A Literature Review. *Advances in Economics*, **Business and Management Research**, v. 16, p. 533-538, 2016.
- WILLIAMS, L. J.; ANDERSON, S. E. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. **Journal of Management**, v. 17, n. 3, p. 601-617, 1991.
- YAFFE, T.; KARK, R. Leading by example: The case of leader OCB. **Journal of Applied Psychology**, v. 96, n. 4, p. 806-826, 2011.
- YAGHOUBI, N. M.; SALARZEHI, H.; MOLOUDI, J. The relationship between human resource productivity (HRP) and organizational citizenship behavior (OCB). **African Journal of Business Management**, v. 7, n. 32, p. 3168-3176, 2013.
- YAGHOUBI, N. M.; YAZDANI, B. O.; KHORNEGAH, K. The Relationship between Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Social Capital (SC). **American Journal of Scientific Research**, v. 24, p. 121-126, 2011.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa intitulada “Fatores influenciadores do Civismo Organizacional: uma análise da satisfação, motivação e valores organizacionais” sob a responsabilidade do pesquisador PhD. Alexandre Rabelo Neto e o aluno do Mestrado em Gestão Pública (UFPI) - Danilo Alves do Nascimento.

Nesta pesquisa (dissertação de mestrado) estamos buscando entender se a satisfação, a motivação e os valores organizacionais podem influenciar nos comportamentos de civismo organizacional. Esse estudo se justifica e contribui ao trazer uma abordagem pouco explorada no que se refere aos comportamentos de civismo organizacional, dessa forma, o avanço teórico pode ser evidenciado a partir das relações propostas entre os construtos utilizados na pesquisa, uma vez que essas relações ainda não foram completamente estudadas e testadas quantitativamente, pela academia, especialmente quando se tratam de pesquisas sobre a percepção de colaboradores.

Sua participação na pesquisa consistirá apenas em responder um questionário.

Este Termo de Consentimento será obtido pelo próprio pesquisador, após breve explicação sobre o estudo, para que somente depois de sua assinatura lhe seja apresentado o questionário. Sua participação não é obrigatória. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento a qualquer tempo, independente de justificativa. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição. Em nenhum momento você será identificado. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim sua identidade será preservada, assegurando o seu sigilo.

Você não terá nenhuma despesa ou ganho financeiro por participar da pesquisa.

Os riscos relacionados com sua participação são mínimos, uma vez que é muito difícil que haja identificação. Os benefícios relacionados com a sua participação são que após a conclusão desse estudo, poderemos compreender melhor aspectos relacionados aos comportamentos de civismo organizacional.

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem nenhum prejuízo ou coação. Você assinará 02 (duas) vias deste termo, uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ficará com o participante e a outra com o pesquisador. Qualquer dúvida a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com: Prof. PhD. (alexandrenaka@hotmail.com), e Danilo Alves do Nascimento (daniloalves@ifpi.edu.br) ou pelo telefone (086) 99907-0890 - Av. Rio dos Matos s/n, Germano, Campus Piripiri - IFPI. CEP: 64260-000. Tel: (086) 3276-6713.

Poderá também entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa – UFPI, campus Universitário Ministro Petrônio Portella - Bairro Ininga, Teresina – PI. CEP: **64049-550**; fone: (86) 3237-2332.

Teresina, _____ de _____ de 2019.

Assinatura dos pesquisadores

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Participante da pesquisa

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO

QUESTIONÁRIO APLICADO AOS SERVIDORES DO IFPI SOBRE SATISFAÇÃO, MOTIVAÇÃO, VALORES ORGANIZACIONAIS E CIVISMO.

Solicito a sua colaboração no preenchimento deste questionário que visa analisar a relação entre satisfação, motivação, valores organizacionais como antecedentes do civismo organizacional.

Ao responder, solicitamos que assinale com um xis (x) ou um círculo (o) a resposta que julgar mais correta ou apropriada em relação a cada uma das perguntas. Não existem respostas certas ou erradas, e a informação fornecida é estritamente confidencial e anônima. Este questionário tem como propósito único a investigação acadêmica desenvolvida no mestrado de Gestão Pública da Universidade Federal do Piauí - UFPI.

Desde já agradeço sua colaboração!

Masculino () Feminino () Idade: _____ anos

Docente () Técnico Administrativo em Educação - TAE ()

Tempo que trabalha nesta organização: _____ anos

Formação: () Fundamental () Ensino Médio () Técnico(a) () Superior
() Especialista () Mestre(a) () Doutor(a)

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho. Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles. Dê suas respostas assinalando com um xis (x) ou um círculo (o) aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

1	2	3	4	5
Totalmente insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Totalmente satisfeito

No meu trabalho atual sinto-me...

		1	2	3	4	5
V1	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5
V2	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	1	2	3	4	5
V3	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5
V4	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	1	2	3	4	5
V5	Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.	1	2	3	4	5
V6	Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	1	2	3	4	5
V7	Com o entendimento entre eu e meu chefe.	1	2	3	4	5
V8	Com a maneira como meu chefe me trata.	1	2	3	4	5
V9	Com a capacidade profissional do meu chefe.	1	2	3	4	5
V10	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	1	2	3	4	5

V11	Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	1	2	3	4	5
V12	Com a variedade de tarefas que realizo.	1	2	3	4	5
V13	Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.	1	2	3	4	5
V14	Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	1	2	3	4	5
V15	Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	1	2	3	4	5

Indique o quanto você se sente motivado ou não com cada um deles. Dê suas respostas assinalando com um xis (x) ou um círculo (o) aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

1	2	3	4	5
Nada	Um pouco	Moderadamente	Fortemente	Muito fortemente

Eu sou motivado...

		1	2	3	4	5
V16	Porque eu gosto muito desse trabalho.	1	2	3	4	5
V17	Porque eu me divirto fazendo meu trabalho.	1	2	3	4	5
V18	Pelos momentos de prazer que meu trabalho me proporciona.	1	2	3	4	5
V19	Escolhi esse trabalho porque ele me permite alcançar meus objetivos de vida.	1	2	3	4	5
V20	Porque esse trabalho preenche meus objetivos profissionais.	1	2	3	4	5
V21	Porque esse trabalho se encaixa nos meus valores pessoais.	1	2	3	4	5
V22	Porque tenho que ser o melhor no meu trabalho, o “vencedor”.	1	2	3	4	5
V23	Porque meu trabalho é minha vida e não quero falhar.	1	2	3	4	5
V24	Porque minha reputação depende disso.	1	2	3	4	5
V25	Porque esse trabalho me proporciona um certo padrão de vida.	1	2	3	4	5
V26	Porque ele me permite ganhar muito dinheiro.	1	2	3	4	5
V27	Faço esse trabalho pela remuneração.	1	2	3	4	5

Indique o quanto parece com a sua organização em cada um deles. Dê suas respostas assinalando com um xis (x) ou um círculo (o) aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

1	2	3	4	5
Não se parece em nada com a minha organização	Não se parece com minha organização	É mais ou menos parecida com minha organização	É parecida com minha organização	É muito parecida com minha organização

		1	2	3	4	5
V28	Para esta organização, planejar metas é essencial...	1	2	3	4	5
V29	Esta organização valoriza a competência...	1	2	3	4	5
V30	Esta organização acha que é importante ser competente...	1	2	3	4	5
V31	Nesta organização, é importante que os empregados conheçam bem o trabalho que fazem...	1	2	3	4	5
V32	Esta organização gosta de empregados que mostram suas habilidades...	1	2	3	4	5
V33	Esta organização acredita que as regras são importantes...	1	2	3	4	5
V34	Esta organização acha importante ter modelos de comportamento definidos...	1	2	3	4	5
V35	O respeito à hierarquia faz parte das tradições desta organização...	1	2	3	4	5
V36	Para esta organização, é importante que os empregados se comportem de forma educada no ambiente de trabalho...	1	2	3	4	5
V37	Esta organização acredita que a cortesia é importante...	1	2	3	4	5
V38	Nesta organização, as regras de convivência são consideradas importantes...	1	2	3	4	5
V39	Esta organização acredita que os empregados devem aceitar o trabalho que têm a fazer...	1	2	3	4	5
V40	Esta organização busca o domínio do mercado...	1	2	3	4	5
V41	Esta organização acha importante ser competitiva...	1	2	3	4	5
V42	Esta organização estimula, nos clientes, o desejo de adquirir novidades...	1	2	3	4	5
V43	Esta organização considera a segurança dos negócios muito importante...	1	2	3	4	5
V44	É importante para esta organização ser rica...	1	2	3	4	5
V45	O prazer, para esta organização, é obter lucros...	1	2	3	4	5
V46	Esta organização preocupa-se com a qualidade de vida dos empregados...	1	2	3	4	5
V47	Esta organização oferece oportunidades de diversão aos empregados...	1	2	3	4	5
V48	Nesta organização, os empregados são premiados...	1	2	3	4	5
V49	Para esta organização, é importante manter clubes destinados ao lazer dos empregados...	1	2	3	4	5
V50	Esta organização propõe atividades que dão prazer ao empregado...	1	2	3	4	5
V51	É muito importante, para esta organização, ajudar seus empregados...	1	2	3	4	5
V52	Esta organização procura manter práticas consagradas...	1	2	3	4	5
V53	Esta organização preserva os costumes antigos...	1	2	3	4	5
V54	Esta organização evita mudanças...	1	2	3	4	5
V55	O comportamento do empregado, nesta organização, deve mostrar respeito aos costumes...	1	2	3	4	5
V56	A tradição é uma marca desta organização...	1	2	3	4	5
V57	Esta organização tem prestígio na sociedade...	1	2	3	4	5
V58	Esta organização tem influência na sociedade...	1	2	3	4	5
V59	Esta organização influencia outras organizações...	1	2	3	4	5
V60	Esta organização tem prestígio...	1	2	3	4	5
V61	Para esta organização, é importante ser criativa...	1	2	3	4	5
V62	Esta organização valoriza empregados curiosos...	1	2	3	4	5
V63	Esta organização incentiva o sucesso profissional dos empregados...	1	2	3	4	5

V64	Esta organização valoriza empregados que buscam realização no trabalho...	1	2	3	4	5
V65	Esta organização deseja que o empregado tenha uma vida profissional variada...	1	2	3	4	5
V66	Esta organização procura aperfeiçoar-se constantemente...	1	2	3	4	5
V67	Esta organização estimula o empregado a enfrentar desafios...	1	2	3	4	5
V68	Esta organização incentiva o empregado a ser criativo...	1	2	3	4	5
V69	Para esta organização, todas as pessoas devem ser tratadas com igualdade...	1	2	3	4	5
V70	Para esta organização, é importante que todas as pessoas sejam tratadas de maneira justa...	1	2	3	4	5
V71	Esta organização acredita que a pessoa deve ser honesta em qualquer situação...	1	2	3	4	5
V72	Esta organização considera a lealdade importante...	1	2	3	4	5
V73	Esta organização acredita no valor da honestidade...	1	2	3	4	5
V74	Esta organização acha importante ser fiel a seus empregados e clientes...	1	2	3	4	5
V75	A sinceridade entre as pessoas é encorajada por esta organização...	1	2	3	4	5

Indique o quanto você apresenta estes comportamentos ou não em cada um deles. Dê suas respostas assinalando com um xis (x) ou um círculo (o) aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

1	2	3	4	5
Nunca	Quase nunca	Às vezes	Quase sempre	Sempre

		1	2	3	4	5
V76	Dou sugestões para resolver problemas no setor onde trabalho.	1	2	3	4	5
V77	Contribuo com novas ideias para o melhor aproveitamento do ambiente físico.	1	2	3	4	5
V78	Contribuo com novas rotinas que possam melhorar o funcionamento do meu setor.	1	2	3	4	5
V79	Realizo formas mais eficientes de realizar as tarefas.	1	2	3	4	5
V80	Dou sugestões sobre novos produtos ou serviços.	1	2	3	4	5
V81	Repasso ideias novas sobre meu trabalho nesta organização.	1	2	3	4	5
V82	Encontro soluções para as dificuldades de trabalho que tenho.	1	2	3	4	5
V83	Penso em novos usos para equipamentos ociosos.	1	2	3	4	5
V84	Dou sugestão para melhorar a estrutura da organização.	1	2	3	4	5
V85	Sugestões para melhorar o funcionamento do setor.	1	2	3	4	5
V86	Dou novas ideias para aumentar a produtividade	1	2	3	4	5
V87	Contribuo com sugestões para melhorar o gerenciamento da organização.	1	2	3	4	5
V88	Dou sugestões sobre a disposição do ambiente físico da	1	2	3	4	5

	minha área.					
V89	Utilizo, de forma adequada, os equipamentos desta organização.	1	2	3	4	5
V90	Evito desperdiçar material desta organização.	1	2	3	4	5
V91	Zelo pela limpeza do ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
V92	Procuro conhecer os meus equipamentos de trabalho.	1	2	3	4	5
V93	Cuido com zelo dos equipamentos desta organização.	1	2	3	4	5
V94	Uso com cuidado os equipamentos desta organização.	1	2	3	4	5
V95	Zelo pelo patrimônio desta organização.	1	2	3	4	5
V96	Procuro defender a minha organização.	1	2	3	4	5
V97	Costumo elogiar esta organização.	1	2	3	4	5
V98	Descrevo as qualidades desta organização.	1	2	3	4	5
V99	Costumo passar a melhor das impressões para as pessoas que não conhecem a organização.	1	2	3	4	5
V100	Dou informações boas sobre esta organização.	1	2	3	4	5
V101	Informo sobre o papel desta organização na sociedade.	1	2	3	4	5
V102	Converso sobre as vantagens de trabalhar nesta organização.	1	2	3	4	5
V103	Defendo os produtos ou serviços desta organização.	1	2	3	4	5
V104	Frequento cursos de aperfeiçoamento pessoal.	1	2	3	4	5
V105	Procuro frequentar cursos de reciclagem profissional.	1	2	3	4	5
V106	Busco cursos complementares que ampliem minha área de atuação.	1	2	3	4	5
V107	Busco participar de eventos na minha área de atuação.	1	2	3	4	5
V108	Ofereço-me para substituir um colega que faltou ao trabalho.	1	2	3	4	5
V109	Oriento um colega menos experiente no trabalho.	1	2	3	4	5
V110	Ofereço-me para ajudar um colega que está com dificuldades no trabalho.	1	2	3	4	5
V111	Repasso meus conhecimentos para colegas de trabalho.	1	2	3	4	5
V112	Ofereço ajuda a colegas que estejam sobrecarregados.	1	2	3	4	5
V113	Complemento o trabalho de colegas, quando solicitado.	1	2	3	4	5
V114	Ofereço apoio emocional a colegas com problemas pessoais.	1	2	3	4	5
V115	Colaboro quando colegas me pedem auxílio no trabalho.	1	2	3	4	5
V116	Ajudo colegas na resolução de problemas.	1	2	3	4	5

APÊNDICE C - OFÍCIO SOLICITANDO INFORMAÇÕES À DIGEP.

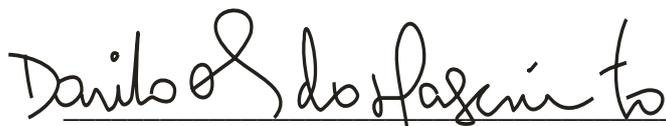
Luciana Soares da Rocha
Diretora de Gestão de Pessoas
Instituto Federal do Piauí - IFPI

Eu, Danilo Alves do Nascimento, brasileiro, divorciado, professor, inscrito no CPF sob o nº 004.804.413-08, residente e domiciliado à Rua Nelson Carvalho 561 - Centro; Piripiri--PI, sirvo-me do presente para solicitar a Vossa Excelência o número total de servidores efetivos (em exercício) lotados no Instituto Federal do Piauí, como também (o número dividido pelas duas categorias) de TAE's e docentes desta organização.

Esta solicitação tem como finalidade calcular amostra para uma pesquisa que será realizada no âmbito do Programa de Pós-graduação em Gestão Pública da Universidade Federal do Piauí - UFPI. Turma do convênio UFPI/IFPI.

Limitado ao exposto, fique com meus votos de estima e consideração.

Piripiri-PI, 28 de janeiro de 2019.



DANILO ALVES DO NASCIMENTO
Siape 1152811