



Recursos Humanos e Organizações

Comportamento de cidadania organizacional: sua interação com os valores organizacionais e a satisfação no trabalho

Organizational citizenship behavior: it's interaction with the organizational values and job satisfaction

Vívian Flores Costa*, Vania de Fátima Barros Estivalet, Taís de Andrade, Lisiane Pellini Faller e Jefferson Menezes de Oliveira

Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil

Recebido em 17 de dezembro de 2016; aceito em 22 de junho de 2017

Resumo

Este estudo foi desenvolvido com o propósito de analisar a influência dos valores organizacionais e da satisfação no trabalho nos comportamentos de cidadania organizacional (CCO). Para tanto, fez-se uma pesquisa descritiva, de natureza quantitativa, desenvolvida por meio de um estudo com 302 colaboradores, pertencentes a diversas posições hierárquicas, de uma empresa fabricante de eletrodomésticos do Rio Grande do Sul (RS). Os investigados responderam a um questionário elaborado a partir dos modelos Escala de Civismo nas Organizações (ECO), de Porto e Tamayo (2003), Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO), de Oliveira e Tamayo (2004), e Escala de Satisfação no Trabalho (EST), de Siqueira (1995). Ao estabelecer as relações entre os valores organizacionais, a satisfação no trabalho e os comportamentos de cidadania organizacional, constataram-se, de maneira geral, correlações entre esses construtos. A maior delas, sobre a relação dos valores organizacionais e os CCO, foi encontrada entre o fator prestígio e a criação de clima favorável à organização no ambiente externo (0,539). Quanto à relação da satisfação no trabalho e os CCO, a mais elevada foi entre o fator satisfação com o salário e as promoções e o criação de clima favorável à organização no ambiente externo (0,494). Ainda, por meio das análises de regressão múltiplas, conferiu-se que os valores organizacionais e a satisfação no trabalho exercem influência nos comportamentos de cidadania organizacional.

© 2017 Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA/USP. Publicado por Elsevier Editora Ltda. Este é um artigo Open Access sob uma licença CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Palavras-chave: Comportamento de cidadania organizacional; Valores organizacionais; Satisfação no trabalho

Abstract

This study was developed in order to analyze the influence of organizational values and job satisfaction in organizational citizenship behaviors (OCB). A quantitative descriptive research was carried out by means of a study with 302 employees, belonging to several hierarchical positions, of a manufacturer of home appliances in Rio Grande do Sul (RS). The respondents answered a questionnaire elaborated from models Scale of Civility in Organizations from Porto and Tamayo (2003), Inventory of Organizational Values Profile from Oliveira and Tamayo (2004) and Job Satisfaction Scale from Siqueira (1995). In establishing the relationships between organizational values, job satisfaction and organizational citizenship behaviors, correlations between these constructs were generally verified. The largest of them, considering the relationship between organizational values and OCB, was found between the Prestige and achievement

* Autor para correspondência.

E-mail: vivianfc13@gmail.com (V.F. Costa).

A revisão por pares é da responsabilidade do Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA/USP.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.rege.2017.06.001>

1809-2276/© 2017 Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA/USP. Publicado por Elsevier Editora Ltda. Este é um artigo Open Access sob uma licença CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

factor and the Creating favorable climate to the organization in the external environment. Regarding the relation between satisfaction at work and the CCO, the highest was between Satisfaction with salary and promotions and Creating favorable climate to the organization in the external environment. Also, through multiple regression analyzes, it was verified that organizational values and job satisfaction exert an influence on organizational citizenship behaviors.

© 2017 Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA/USP. Published by Elsevier Editora Ltda. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Keywords: Organizational citizenship behavior; Organizational values; Job satisfaction

Introdução

O atual cenário do mundo do trabalho tem valorizado, cada vez mais, os comportamentos de cidadania organizacional (CCO) na medida em que requer indivíduos com iniciativa e pró-atividade que não estejam restritos apenas às tarefas prescritas no sistema formal. Sob essa ótica, o CCO tem se tornado um importante construto em estudo nas áreas de psicologia e gestão, recebe uma ampla atenção na literatura (Podsakoff, Mackenzie, Paine & Bachrach, 2000; Podsakoff, Podsakoff, Mackenzie, Maynes & Spoelma, 2014). Para Organ (1997), sua relevância pode ser compreendida a partir de sua própria definição, como condutas dos trabalhadores, relativamente discricionárias, que cooperam para a manutenção e as melhorias do contexto social e psicológico que apoia a execução de tarefas, considerados vitais para o desempenho da organização e sua viabilidade em longo prazo.

Nesse âmbito, Podsakoff, Blume, Whiting & Podsakoff (2009) listam alguns benefícios dos gestos de cidadania para as organizações, inclusive a produtividade organizacional, a satisfação do cliente e a redução de absenteísmo e de rotatividade. Ainda, ao estender as consequências do CCO para a perspectiva do indivíduo, alguns pesquisadores organizacionais têm demonstrado que esses atos também são benéficos para a saúde e o bem-estar dos colaboradores (Baranik & Eby, 2016).

Contudo, apesar de cada vez mais reconhecida à importância dos CCO, percebe-se que existem aspectos pertinentes à teoria ainda pouco explorados. Tamayo (1998) salienta que o problema para os pesquisadores não tem sido verificar a existência de condutas de cidadania nas organizações, mas investigar os seus antecedentes. Ao corroborar, Erturk (2007) comenta que a pesquisa a respeito dos fatores específicos que incrementam os CCO, em diferentes contextos organizacionais, é escassa.

Diante dessa constatação, este estudo se propõe a fazer uma articulação entre os fenômenos valores organizacionais e a satisfação no trabalho com os CCO, para colaborar com evidências acerca dos fatores que impactam a emissão desses atos. Sua idealização foi inspirada em um estudo anterior de Tamayo (1998), no qual o autor investigou, a partir de uma amostra de 490 sujeitos de dez empresas, a relação dos valores organizacionais com a satisfação no trabalho, os comportamentos de cidadania organizacional e o comprometimento afetivo. Todavia, o panorama do presente estudo é, diferentemente do citado, estabelecer o foco no fenômeno comportamento de cidadania organizacional, ainda pouco empreendido em âmbito nacional (Estivaleta, Costa & Andrade, 2014), e avançar em seus achados,

analisar não apenas a relação, mas a influência dos valores organizacionais e da satisfação no trabalho nesses comportamentos. Também, adotam-se instrumentos aperfeiçoados e atualizados na avaliação de cada um dos construtos estudados, de modo a responder o seguinte problema de pesquisa: “De que forma os valores organizacionais e a satisfação no trabalho influenciam os comportamentos de cidadania organizacional, segundo a percepção dos colaboradores de uma indústria fabricante de eletrodomésticos?”

Assim, este estudo tem como objetivo geral analisar a influência dos valores organizacionais e da satisfação no trabalho nos comportamentos de cidadania organizacional, ao considerar a percepção dos colaboradores. Especificamente, visa a caracterizar o perfil sociodemográfico dos participantes do estudo; confirmar, ao considerar a realidade investigada, a estrutura fatorial dos instrumentos usados na pesquisa; e estabelecer as relações entre os valores organizacionais, a satisfação no trabalho e os comportamentos de cidadania organizacional. Para tanto, foi feita uma pesquisa descritiva, de natureza quantitativa, desenvolvida por meio de um estudo em uma empresa fabricante de eletrodomésticos do Rio Grande do Sul (RS).

Os CCO, os valores organizacionais e a satisfação no trabalho: conceitos e interação

Organ (1988) disseminou a premissa relacionada à necessidade de as organizações recorrerem aos comportamentos espontâneos, inovadores e cooperativos de seus membros, os denominados comportamentos de cidadania organizacional, de tal maneira que as respostas às exigências constantemente mutáveis sejam eficazes e possibilitem vantagem competitiva. A partir de então, o interesse por tais comportamentos cresceu, sobretudo pautado na proposição de que favorecem a eficácia organizacional (Podsakoff et al., 2014). Nesse sentido, os pressupostos dos primeiros estudos deram lugar à constatação empírica e diversas pesquisas têm revelado que os grupos e as organizações nas quais os CCO são mais atuantes revelam melhores indicadores de eficácia (Mackenzie, Podsakoff & Podsakoff, 2011; Yaghoubi, Salarzahi & Moloudi, 2013; Andrew & León-Cázares, 2015).

Em âmbito nacional, destacam-se os estudos pioneiros de Siqueira (1995, 2003) sobre a temática. Suas pesquisas caracterizam-se pelo desenvolvimento e pela validação da Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional (ECCO), posteriormente aprimorada por Porto e Tamayo (2003), no estabelecimento da Escala de Civismo nas Organizações

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/7437049>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/7437049>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)