

(X) Graduação () Pós-Graduação

CIDADANIA ORGANIZACIONAL: um estudo com professores de uma universidade federal brasileira

Cesar Vinícios Filgueira Moreira
Universidade Federal do Pará
admcesarmoreira@gmail.com

Josias de Deus Cordeiro Pina
Universidade Federal do Pará
arcantus19@gmail.com

Letícia Amorim da Silva
Universidade Federal do Pará
amorimleticia.adm@gmail.com

Glaice Kelle Lobato de Jesus
Universidade Federal do Pará
glaice.lobato@outlook.com

Carlos André Corrêa de Mattos
Universidade Federal do Pará
cacmattos@gmail.com

RESUMO

O objetivo da pesquisa foi identificar aspectos do comportamento de cidadania organizacional (CCO) entre professores que atuam em uma universidade federal na região Norte do Brasil. Para tanto, foi realizada uma survey exploratória e descritiva, com amostragem não probabilística por julgamento e tratamento quantitativo de dados. O instrumento de pesquisa foi o questionário, desenvolvido com base na escala de Lee e Allen (2002). Participaram da pesquisa 111 professores. O tratamento de dados utilizou distribuição de frequências e cálculos de porcentagens. Os resultados mostraram a presença de CCO, tanto na perspectiva dos indivíduos, quanto da organização. Porém, com predominância para a organização. Os resultados recomendam ações de gestão de pessoas que visem aumentar a integração, solidariedade e sinergia entre os professores.

Palavras-chave: Cidadania Organizacional; Universidades; Professores.

1 INTRODUÇÃO

O comportamento de cidadania organizacional (CCO) reúne um conjunto de condutas discricionárias que não captadas pelo sistema de recompensas formalmente constituído (Bogler; Somech, 2023). No âmbito organizacional, o CCO é frequentemente associado com a presença de eficácia e fortemente relacionado com a qualidade das relações sociais e psicológicas que ocorrem entre os trabalhadores entre si e com a organização (Tomaszewka, 2023; Bogler; Somech, 2023). Nessa perspectiva, CCO expressa ações de carácter voluntário capazes de aprimorar a performance e o desempenho organizacional (Tomaszewka, 2023). Ao tratar da temática, Hasanati e Anisa (2023) e Bogler e Somench (2023), colocam em perspectiva que o CCO é um fenómeno contextual e, portanto, associado do ambiente laboral. Assim, compreendem que o CCO pode variar ao longo do tempo e manifestar-se diferentemente em distintas organizações, departamentos e categorias profissionais (Das; Mohanty, 2023).

Ao considerar as organizações de ensino, muitos estudos internacionais se dedicaram a compreender o CCO entre professores (Hanson; Niqab; Arif, 2022; Ghonem, 2023; Das; Mohanty, 2023, entre outros). Porém, há poucos estudos no cenário nacional. Portanto, ao considerar esse aspecto a presente investigação busca contribuir para reduzir essa lacuna ao concentrar-se no questionamento: qual a intensidade do CCO entre professores de uma universidade federal brasileira? Desta forma, o objetivo da pesquisa foi identificar aspectos do CCO entre professores da educação superior federal. Para tanto, foi realizada uma survey, exploratória e descritiva, com amostragem não probabilística por julgamento e tratamento quantitativo de dados (Gil, 2019).

O local da pesquisa foi a Universidade Federal do Pará (UFPA), campus Guamá, sede administrativa da instituição. Participaram da pesquisa 111 professores dos 2.523 que formam a instituição (UFPA, 2024). O período da pesquisa foram os meses de novembro e dezembro de 2023. O instrumento de pesquisa foi o questionário, organizado em duas seções: a primeira seção reuniu informações sociodemográficas dos respondentes e contou com respostas fechadas dicotômicas e de múltipla escolha. A segunda seção concentrou-se em aspectos do CCO e utilizou a escala de Lee e Allen (2002), validada por Oliveira, Estivaleta e Pissutti (2022). As respostas foram em escala de Likert, com sete itens entre zero (0) para nunca e seis (6) para sempre. O tratamento de dados utilizou distribuição de frequências e cálculos de porcentagens. Na interpretação dos resultados as respostas 0 (nunca), 1 (quase nunca) e 2 (às vezes) foram somadas e consideradas de baixa intensidade, as respostas assinaladas com 3 (regularmente) foram consideradas de média intensidade e as respostas 4 (frequentemente), 5 (quase sempre)

e 6 (sempre) foram somadas e consideradas de alta intensidade. Na sequência os somatórios foram utilizados para os cálculos das percentagens e os resultados representados em Tabelas.

2 RESULTADOS E DISCUSSÕES

As respostas se concentraram nos estratos superiores da escala (>4,00) evidenciando a presença de CCO. Ao observar a Orientação para os Indivíduos (CCO-I), Tabela 1, 81% (90) dos respondentes buscam receber bem os colegas novatos (COI-4), 71% (79) mostram preocupação e gentileza genuínos para com os colegas que enfrentam situações difíceis no trabalho (COI-5) e, no mesmo sentido, 52% (58) mostram-se dispostos a ajudar os colegas que estiveram ausentes, seja por férias, ou algum tipo de licença ou afastamento (COI-1).

Tabela 1 – Cidadania organizacional orientada para o indivíduo (CCO-I)

Indicador		Baixa	Média	Alta
Eu ajudo os colegas que estiveram ausentes (exemplo: auxilia os colegas que retornam de licenças, férias e demais afastamentos).	COI-1	29%	19%	52%
Eu voluntariamente dedico tempo para ajudar colegas que tenham problemas relacionados ao trabalho.	COI-2	43%	14%	43%
Eu ajusto meu horário de trabalho para atender às solicitações de colegas que necessitam se ausentar	COI-3	46%	15%	39%
Eu me esforço para que novos colegas se sintam bem-vindos no grupo de trabalho	COI-4	7%	12%	81%
Eu demonstro preocupação genuína e cortesia aos colegas, mesmo em situações difíceis, sejam elas pessoais ou relacionadas ao trabalho.	COI-5	13%	16%	71%
Eu dedico tempo para ajudar os colegas que tenham problemas relacionados ou não relacionados ao trabalho	COI-6	23%	19%	58%
Eu auxilio os colegas nas suas tarefas de trabalho.	COI-7	19%	15%	66%
Total	7	26%	16%	59%

Fonte: pesquisa de campo

No mesmo sentido, a maioria (66%) auxilia os colegas nas tarefas (COI-7) e 58% (64) se mostram dispostos a disponibilizar tempo nesse auxílio (COI-6). Contudo, os respondentes se dividiram quanto a voluntariedade do tempo disponibilizado nas tarefas profissionais (COI-2), de tal forma que 43% (48) mostraram alta concordância e o mesmo percentual (43%) baixa. Isso ocorre, pois apenas 39% (43) ajustam suas jornadas de trabalho as necessidades dos colegas (COI-3). Já com relação ao CCO Orientado para a Organização (CCO-O), Tabela 2, destacou-se o orgulho em representar a universidade (COO-3), com 77% (85) das respostas no estrato superior da escala. Leiais a organização (COO-5), 76% (84) dos professores demonstram essa lealdade, por outro lado, 68% (75) são preocupados com a imagem da universidade (COO-7) e 54% (60) defendem a organização de críticas (COO-2). Dispostos a contribuir, 61% (68)

oferecem ideias para melhorar o trabalho (COO-4), 60% (67) se mantêm informados sobre o trabalho (COO-1). Além disso, 58% (64) atuam antecipadamente para proteger a organização de eventuais problemas (COO-6).

Tabela 2 – Cidadania organizacional orientada para a organização (CCO-O)

Indicador		Baixa	Média	Alta
Eu me mantenho informado sobre os desenvolvimentos da organização em que trabalho	COO-1	22%	18%	60%
Eu defendo a organização quando outros colegas a criticam.	COO-2	29%	17%	54%
Eu demonstro orgulho quando represento a organização em público.	COO-3	9%	14%	77%
Eu ofereço ideias para melhorar o funcionamento da organização.	COO-4	31%	8%	61%
Eu demonstro lealdade para com a organização	COO-5	14%	10%	76%
Eu tomo providências (no exercício de minhas atividades) para proteger a organização de possíveis problemas	COO-6	31%	12%	58%
Eu demonstro preocupação com a imagem da organização.	COO-7	20%	13%	68%
Total	7	22%	13%	65%

Fonte: pesquisa de campo

Em síntese, observou-se leve predominância da Orientação para a Organização (CCO-O) que se mostrou superior a Orientação para os Indivíduos (CCO-I). Assim, há maior voluntariedade nas ações orientadas para universidade do que para os colegas. Nesse sentido, Sagita e Tung (2023), advertem que as instituições de ensino se beneficiam do CCO, pois conforme Hanson, Niqab e Arif (2022), o CCO sustenta-se em (1) comportamento voluntário; (2) utilidade e (3) multidimensionalidade. Nessa perspectiva, Misha e Subudhi (2019) reforçam que CCO ganhou destaque nas instituições de ensino pela contribuição dessas instituições para o desenvolvimento. Portanto, aperfeiçoar o CCO é, antes de tudo, atender expectativas sociais (Hanson; Niqab; Arif, 2022).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa avançou ao concentra-se em professores e ao contribuir para políticas de gestão de pessoas. Observou-se a predominância de CCO direcionado para a organização. Assim, os achados recomendam ações de gestão de pessoas para maior integração entre os professores, especialmente para aumentar a solidariedade e sinergia. Dentre as limitações da pesquisa destaca-se a técnica de amostragem e a impossibilidade de alcançar licenciados, de férias e fora da sede da universidade. Dentre as sugestões de pesquisas futuras recomenda-se relacionar o CCO com outros aspectos do comportamento organizacional.

REFERÊNCIAS

- BOGLER, Ronit; SOMECH, Anit. Organizational citizenship behavior (OCB) above and beyond: teacher's OCB during COVID-19. **Teaching and Teacher Education**, v. 130, art. 104183, aug. 2023.
- DAS, Laxmpriya; MOHANTH, Sasmita. Impact of organizational justice on organizational citizenship behaviors: empirical evidence from higher educational institutions. *Journal of Evolutionary Studies in Business*, v. 8, n. 2, p. 32-49, dec, 2023.
- GHONEM, Nadia Mohamed El-Sayed. Job involvement as a mediating factor between empowerment and organizational citizenship behavior among clinical instructors at nursing technical institutes. *Sage Open Nursing*, v. 9, p. 1-9, 2023.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2019.
- HANSON, Janet; NIQAB, Muhammad; ARIF, Tasleem. Organizational citizenship behavior (OCB) in educational setting: a narrative review. *Journal of Independent Studies and Research*, v. 20, n. 1, p. 11-42, 2022.
- HASANATI, Nida; ANISA, Shabiq Azizatul. The role of gratitude for organizational citizenship behavior in employees. *Jurnal Magister Psikologi UMA*, v. 15, n. 1, p. 11-21, 2023.
- LEE, K.; ALLEN, N. J. Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, n. 87, v. 1, p. 131-142, feb. 2002.
- MISHA, Yashaswini; SUBUDHI, Rabi N. Technical and higher educational institutions of Odisha: a study on impact of employer branding and organizational attractiveness on citizenship behavior, *International Journal of Civil Engineering and Technology*, v. 10, n. 1, p. 1965-1977, Jan. 2019.
- OLIVEIRA, Jefferson Menezes. ESTIVALETE, Vania de Fátima; PISSUTTI, Matheus. Comportamento de cidadania organizacional no setor público: validação de uma escala de mensuração. *Revista ciências Administrativas*, v. 28, art. e11765, 2022.
- SAGITA, Jessica Nova; TUNG, Khoe Yao. The effect of authentic leadership, trust in team, and organizational commitment to teacher's organizational citizenship behavior, *Jurnal Pendidikan Tmbusai*, v. 7, n. 1, p. 2232-2238, 2023.
- TOMASZEWSKA, Monika, Antecedents of organizational citizenship behaviors: evolution of research. **Journal of Corporate Responsibility and Leadership**, v. 6, n. 1, p. 23-52, oct. 2023.
- UFPA - Universidade Federal do Pará. **UFPA em números**. Disponível em: <<https://ufpanumeros.ufpa.br/index.php/9-pessoal>> Acesso em 20 de março de 2024.