



Estudos de Psicologia

ISSN: 1413-294X

revpsi@cchla.ufrn.br

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Brasil

Porto Barreiros, Juliana; Tamayo, Álvaro
Desenvolvimento e validação da Escala de Civismo nas Organizações
Estudos de Psicologia, vol. 8, núm. 3, septiembre-diciembre, 2003, pp. 393-402
Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Natal, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26180306>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

Desenvolvimento e validação da Escala de Civismo nas Organizações

Juliana Barreiros Porto

Álvaro Tamayo

Universidade de Brasília

Resumo

Um crescente interesse pelo estudo do civismo nas organizações tem sido observado pela sua importância para sobrevivência e alcance da efetividade organizacional. Civismo nas organizações são atos espontâneos dos trabalhadores que beneficiam o sistema organizacional. Os instrumentos utilizados para medir esses comportamentos, na sua maioria, têm apresentado falhas devido à confusão sobre o conceito ou deficiência nos coeficientes de precisão. Constituiu-se objetivo deste trabalho desenvolver e validar um instrumento de medida de intenção comportamental de civismo nas organizações. O instrumento foi aplicado em 1110 funcionários de diversas organizações do Distrito Federal. Os dados obtidos foram submetidos a análises fatoriais utilizando-se o método Paf com rotação oblíqua. Os resultados indicaram 5 fatores com alfa de Cronbach superior a 0,80. Há indicação de uma estrutura de segunda ordem e são discutidas as limitações do uso da escala. Conclui-se que a validação da escala foi devidamente estabelecida e que esta pode ser utilizada em pesquisa e, mesmo, para diagnóstico organizacional.

Palavras-chave: cidadania organizacional; civismo; comportamento organizacional; escala e validação

Abstract

Development and validation of the organizational civism scale. Organizational civism is an organizational behavior that enables organizational effectiveness. Organizational civism are spontaneous behaviors that favor organizational system. Most of the instruments used to measure these behaviors have deficiencies in their reliability or in the operationalization of the construct. The purpose of this study was to develop and validate a scale of organizational civism behavior intention. The instrument was responded by 1110 employees of various organizations from the Federal District of Brazil. A factorial analysis was performed using the Paf method with Oblimin rotation. The results indicated five factors with Cronbach's alpha higher than 0.80. It is suggested a second order structure and the limitations of the use of scales are discussed. The validation of this scale was established and it may be used in research and organizational interventions as well.

Key words: organizational citizenship; civism; organizational behavior; scale and validation

Um crescente interesse pelo estudo do civismo nas organizações tem sido observado pela sua importância para sobrevivência e alcance da efetividade organizacional. Civismo nas organizações são atos espontâneos dos trabalhadores que beneficiam o sistema organizacional, que permitem formas particulares de manifestação e que não prevêem retribuição formal pelo sistema organizacional.

Barnard (1938; citado por Siqueira, 1995a) foi um dos primeiros estudiosos a refletir sobre os atos de cooperação espontânea no trabalho. Ele entendia as organizações como associação de esforços cooperativos e ressaltava a importância das pessoas sentirem vontade de contribuir para esse sistema (Barnard, 1938; citado por Organ & Konovsky, 1989). Assim, a disposição pessoal para cooperar seria a condição essencial para a existência de uma atividade organizada.

Katz e Kahn (1974), posteriormente, retomam o conceito de comportamentos além da prescrição formal e discutem a sua importância para a sobrevivência e a efetividade organizacional. Segundo estes autores, o comportamento inovador e espontâneo é um “desempenho acima dos requisitos de papel para a consecução das funções organizacionais” (p. 381) e englobaria:

1. atividades de cooperação com os demais membros da organização: as atividades das organizações são intrinsecamente cooperativas e inter-relacionadas; como em nossa vida habitual;
2. ações protetoras ao sistema ou subsistema: ações que visem salvar a vida da organização e o que a ela pertence;
3. sugestões criativas para melhoria organizacional: criação de boas idéias para a organização e apresentação à administração;
4. autotreinamento para maior responsabilidade organizacional: realização de atividades auto-educativas pelos membros para aprenderem a executar melhor seus próprios serviços e se prepararem para assumir posições mais responsáveis na organização; e,
5. criação de clima favorável para a organização no ambiente externo.

Este comportamento espontâneo, inovador e não prescrito pelo papel funcional é essencial, já que seria impossível prever todas as contingências das operações, assim como prever as mudanças do meio ou controlar a variabilidade humana. Além disso, eles facilitam a realização das metas organizacionais (Katz & Kahn, 1974).

Em 1983, Smith, Organ e Near (1983) denominaram de *comportamentos de cidadania organizacional* estes atos descritos por Katz e Kahn (1974). Os primeiros autores entendem os comportamentos de cidadania organizacional como compreendendo uma dimensão tanto individual quanto grupal e assemelhando-se com o termo *cooperação* utilizado por Roethlisberg e Dickson (1964; citados por Smith et al., 1983). A cooperação refere-se a atos que servem para manutenção do equilíbrio interno e é produto da organização informal. Eles são gestos pró-sociais espontâneos de acomodação individual às necessidades de trabalho dos outros colegas de trabalho. A definição apresentada para comportamentos de cidadania organizacional enfatiza atividades espontâneas, inovadoras e pró-sociais, que beneficiam a organização, que excedem o papel formal e não são estimuladas por incentivos ou punições contratuais.

Siqueira (1995a), retomando a definição original de Katz e Kahn (1974), sugere a expressão *civismo nas organizações*, após fundamentar a inadequação do termo cidadania para expressar estes comportamentos. Os comportamentos de civismo nas organizações são entendidos como atos espontâneos dos trabalhadores que envolvem dedicação ao sistema organizacional. Este conceito é caracterizado por: **espontaneidade**, característica básica que diferencia civismo nas organizações dos outros atos delimitados pelo cumprimento do dever contratual; **funcionalidade**, garantia da natureza benéfica à organização; **irrestricção**, 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, 1995a). As categorias desses atos também seriam as mesmas cinco classes definidas anteriormente por Katz e Kahn.

No presente trabalho será utilizado o termo *civismo nas organizações* considerando a definição apresentada por Siqueira (1995a). Outros construtos similares ao de civismo nas organizações que são encontrados na literatura serão discutidos a seguir.

Construtos similares a civismo nas organizações

Os comportamentos inovadores e espontâneos, essenciais para a efetividade organizacional, levantados por Katz e Kahn (1974), foram foco de investigação de vários pesquisadores posteriormente. Porém, a compreensão do construto foi diversificada e vários termos foram empregados para definir os novos conceitos: *comportamentos pró-sociais* (George, 1991); *comportamentos de espontaneidade* (George & Brief, 1992); *comportamentos extrapapel* (Pearce & Gregersen, 1991) e, *cidadania organizacional* (Smith et al., 1983). Outro construto que merece atenção é o de *comprometimento organizacional* que também será apresentado. Esta diversidade impõe um exame das convergências de cada termo ao que foi definido anteriormente por Katz e Kahn. Assim, buscar-se-á na presente revisão comparar aqueles conceitos em dois aspectos essenciais e suas dimensões, conforme definição elaborada por Katz e Kahn.

O primeiro aspecto refere-se à espontaneidade dos atos, que ressalta o fato desses comportamentos não estarem previstos pelo papel funcional do trabalhador. O segundo aspecto refere-se à sua natureza benéfica para o sistema organizacional. Como mencionado anteriormente, os fatores do conceito elaborado por Katz e Kahn (1974) são: atividades de cooperação com os demais membros da organização; ações protetoras ao sistema ou subsistema; sugestões criativas para melhoria organizacional; autotreinamento para maior responsabilidade organizacional; e criação de clima favorável à organização no ambiente externo.

Comportamentos pró-sociais

Comportamentos pró-sociais são comportamentos de benefício e ajuda a outros indivíduos (Krebs, 1982; citado por George, 1991). No ambiente organizacional, são definidos por Brief e Motowidlo (1986; citado por George & Brief, 1992) como comportamentos:

- (1) desempenhados por membros de uma organização, (2) dirigidos a outros indivíduos, grupos ou organização com quem a pessoa interage durante o desempenho de seu papel funcional e (3) desempenhados com a intenção de promover o bem-estar do indivíduo, do grupo ou da organização a quem são dirigidos (p. 312).

Estes comportamentos podem ser prescritos pelo papel funcional, fazendo parte do desempenho do funcionário; podem também constituir-se em comportamentos extrapapel. Os dois tipos são considerados essenciais para o funcionamento organizacional (George, 1991).

Considerando os aspectos levantados, este conceito define comportamentos pró-sociais como sendo os comportamentos além do papel ocupacional e benéficos à organização. Além disso, esses comportamentos englobam uma dimensão a mais ao considerar os comportamentos prescritos pelo papel. Outro elemento de distinção refere-se aos gestos de ajuda a outros indivíduos ou grupos, sem ser necessariamente benéfico à organização. Porém, quando este construto é operacionalizado, os comportamentos pró-sociais presentes nos instrumentos de medida são benéficos ao sistema e englobam os fatores Cooperação, Sugestão Criativa e Criação de Clima Favorável à Organização no ambiente externo.

Comportamento extrapapel

Pearce e Gregersen (1991) apresentam o termo comportamento extrapapel para se referirem a atividades pró-ativas que contribuem para o bem-estar organizacional. A definição apresentada por eles se assemelha muito à de cidadania organizacional, tendo os autores, inclusive, se referido à bibliografia sobre cidadania para levantar os antecedentes de comportamentos extrapapel. Estes comportamentos, portanto, encaixam-se na definição apresentada por Katz e Kahn. Porém, no que se refere às cinco dimensões apontadas por Katz e Kahn (1974), Pearce e Gregersen mencionam somente ações de sugestão ao sistema, cooperação e autotreinamento.

Cidadania organizacional

O termo cidadania organizacional, originalmente empregado por Smith et al. (1983), tem sofrido crítica (Siqueira, 1995a) quanto à sua pertinência aos comportamentos que representa.

O Dicionário de Ciências Sociais (Silva, 1986) define cidadania como:

o estatuto oriundo do relacionamento existente entre uma pessoa natural e uma sociedade política, conhecida como o Estado, pelo qual (o estatuto) a pessoa deve a este obediência e a sociedade lhe deve proteção. Esse estatuto, nascido de um relacionamento entre o indivíduo e o Estado, é determinado pela lei do país e reconhecido pelo direito internacional (p. 177).

Essa definição expressa, por um lado, a submissão à autoridade e, por outro, o exercício do direito. A definição apresentada pelo *Novo Dicionário da Língua Portuguesa* (Ferreira, 1975) considera que “cidadão é o indivíduo no gozo dos direitos civis e políticos de um Estado, ou no desempenho de seus deveres para com este” (p. 324). Novamente, observa-se a presença da relação entre direitos e deveres.

Ao se transpor o conceito de cidadania para o ambiente de trabalho, observa-se que a ênfase maior é dada aos direitos dos trabalhadores e à participação dos sindicatos nas decisões empresariais. Os sindicatos têm sido aqueles que mais se preocuparam com esta questão, apesar de considerarem, predominantemente, os direitos dos trabalhadores em detrimento dos seus deveres. Na apresentação de Silva (1986, citado por Teixeira, 1986) surge até mesmo uma forte associação entre cidadania social e representatividade sindical. Segundo Rodrigues (1986, citado por Teixeira, 1986), a cidadania do trabalhador na empresa incluiria todos aqueles direitos que estão relacionados com a limitação da autoridade gerencial. A atuação do trabalhador também é enfatizada, pois ele deve ser participante no conjunto de decisões que o afetam diretamente.

A análise dos comportamentos representados pelo termo *cidadania organizacional* indica que os mesmos ali descritos não se referem a direitos dos trabalhadores, nem tampouco a deveres que lhe seriam prescritos, mas sim a comportamentos que os funcionários executam para sua organização, sem a obrigação de fazê-lo e sem cobrar nada em troca. Portanto, como apresenta Siqueira (1995a), a transposição do termo para o ambiente de trabalho, representando esses comportamentos, não parece ser a mais adequada.

Partindo do conceito de cidadania organizacional, ou seja, comportamentos que representam gestos cooperativos que não são prescritos pelo papel nem diretamente retribuídos pelo sistema de recompensa formal da organização (Organ & Konovsky, 1989), observa-se que os dois aspectos primordiais do conceito de Katz e Kahn são considerados. Porém, analisando a forma como tem sido operacionalizada a definição de cidadania organizacional na literatura internacional, verifica-se que dentre os comportamentos descritos encontram-se comportamentos tanto do papel como extrapapel. O fator Aquiescência que faz parte do instrumento de Smith et al. (1983), por exemplo, contém itens que se referem a comportamentos prescritos pelo papel, como: pontualidade e a não retirada de descansos desnecessários durante o horário de trabalho. Desta forma, os comportamentos de cidadania se distanciaram dos comportamentos inovadores e espontâneos devido à forma como o construto foi operacionalizado. Estudos têm dado a oportunidade de realização de um exame crítico da compreensão desse conceito (George & Brief, 1992; Siqueira, 1995a) e concluído que é necessário um retorno a Katz e Kahn (1974), para uma melhor definição. A partir destes estudos, Siqueira (1995a) apresenta não só uma definição clara do conceito, incluindo apenas comportamentos extrapapel e benéficos à organização, como também uma operacionalização pertinente, considerando os cinco fatores propostos por Katz e Kahn. Buscando resolver o problema do termo inadequado, a autora propõe que esses comportamentos sejam denominados *civismo organizacional*.

Comportamentos de espontaneidade organizacional

George e Brief (1992) propõem o termo *espontaneidade organizacional* para os comportamentos levantados por Katz

e Kahn (1974). Um estudo comparativo, realizado por aqueles autores, entre os comportamentos espontâneos e os comportamentos de cidadania organizacional concluiu que os primeiros se diferenciam dos últimos por considerarem que pode haver uma recompensa formal à emissão desses comportamentos. Os comportamentos de espontaneidade organizacional são definidos por George e Brief como “comportamentos extrapapel que são desempenhados voluntariamente e que contribuem para a efetividade organizacional” (p. 311). As cinco formas desses comportamentos são as mesmas definidas por Katz e Kahn. Considerando os aspectos aqui analisados, os comportamentos espontâneos também satisfazem aos critérios de benefício ao sistema e espontaneidade dos atos. Espontaneidade organizacional apresenta, assim, grande semelhança com os comportamentos de cidadania e extrapapel. Porém, não foram encontrados instrumentos que operacionalizassem este conceito.

Comprometimento organizacional comportamental

O construto comprometimento organizacional vem de uma tradição de pesquisa diferente dos conceitos apresentados anteriormente, entretanto o estudo da sua base comportamental identificou comportamentos inovadores e espontâneos. Comprometimento organizacional é definido como a identificação e o envolvimento de um indivíduo com uma organização específica (Mowday, Porter, & Steers, 1982; citados por O'Reilly, 1991). Além da identificação do indivíduo com os objetivos e valores da organização, Mowday et al. (1982; citados por Bastos, 1983) assinalam os sentimentos de lealdade, o desejo de permanecer na organização e de se esforçar em prol da organização. O construto comprometimento organizacional tem sido medido sob várias bases no Brasil: a afetiva (Borges-Andrade, Afanásieff, & Silva, 1989; Siqueira, 1995a), a normativa (Borges-Andrade, Azevedo, Souza, 1995), a calculativa (Gomide Jr, Pereira, Lima, & Rech,

1995; Siqueira, 1995a, 1995b) e a comportamental (Borges-Andrade, Porto, & Vilela, 1995). A construção de uma escala com perspectiva comportamental no Brasil (Borges-Andrade, Porto, & Vilela, 1995), que visava estabelecer quais eram os indicadores comportamentais de comprometimento organizacional, apontou três fatores, a saber: Desempenho no Papel Ocupacional, Desempenho Extrapapel, e Proatividade/ Criatividade. Os dois últimos fatores apresentam indicadores comportamentais semelhantes aos fatores apontados por Katz e Kahn (1974). Uma distinção entre comprometimento comportamental e cívismo nas organizações refere-se à presença de comportamentos prescritos pelo papel no primeiro construto. Assim, parece que o conceito de comprometimento abrange outras dimensões além de comportamentos extrapapel.

Buscando sintetizar os dados anteriores, apresentam-se na Tabela 1 as semelhanças e diferenças entre os construtos apresentados.

De acordo com os dois aspectos levantados por Katz e Kahn (1974), todos os conceitos descrevem comportamentos espontâneos dos trabalhadores que beneficiam o sistema organizacional. E mais, os conceitos comportamento extrapapel, espontaneidade e cidadania consideram que esses comportamentos referem-se apenas a comportamentos extrapapel. Os conceitos comportamento pró-social, comportamentos extrapapel e cidadania prevêem que esses comportamentos não sejam recompensados formalmente pela organização. Quanto às cinco dimensões apresentadas por Katz e Kahn, há 100% de congruência entre os conceitos cidadania e espontaneidade; as demais definições apresentam, pelo menos, três desses fatores.

As semelhanças entre esses conceitos favorecem as confusões por parte dos pesquisadores, que se propõem a estudar um termo e utilizam instrumentos de outro. Por exemplo, uma escala para medir comportamentos pró-sociais, a de O'Reilly e Chatman (1986), foi derivada da escala de Smith et al. (1983) que mede cidadania organizacional. Outro exemplo é o

Tabela 1
Semelhanças e diferenças entre os construtos apresentados

	Características	Comportamento pró-social	Comportamento extrapapel	Cidadania	Comprometimento comportamental	Espontaneidade
Aspectos da definição	Benefício à organização	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
	Benefício a grupos e/ou indivíduos	Sim	Não	Não	Não	Não
	Comportamento no papel	Sim	Não	Não	Sim	Não
	Comportamento extra papel	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Dimensões	Recompensa formal	Não	Não	Não	-	Sim
	Cooperação com colegas	Sim	Sim	Sim	Não	Sim
	Ações protetoras ao sistema	Não	Sim	Sim	Sim	Sim
	Sugestões criativas	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
	Autotreinamento	Não	Sim	Sim	Não	Sim
	Criação de clima favorável à organização	Sim	Não	Sim	Sim	Sim

da escala de comportamentos extrapapel, pois o conceito de comportamento extrapapel se diferencia do conceito de cidadania organizacional por compreender comportamentos além daqueles que beneficiam o sistema, mas Pearce e Gregersen (1991), ao investigá-lo, desenvolveram uma escala que se embasava na escala de cidadania organizacional desenvolvida por Smith et al. e na de comportamento pró-social de O'Reilly e Chatman. Assim, pelo menos esses três conceitos presentes na literatura – cidadania, comportamento extrapapel e comportamento pró-social – apresentam mais semelhanças entre si do que divergências que justifiquem a sua diferenciação. Um ponto, porém, deve ser considerado em relação aos comportamentos extrapapel e comprometimento organizacional comportamental: esses comportamentos abrangem comportamentos no papel, dimensão que não é compatível com a definição de Katz e Kahn (1974).

O conceito de espontaneidade organizacional não parece acrescentar elemento novo às definições anteriores; o elemento de diferenciação seria a possibilidade desses comportamentos serem recompensados formalmente pelo sistema, mas ele parece muito mais alertar para o fato de que as empresas podem desenvolver métodos formais de recompensa a esses comportamentos do que determinar um construto novo.

Visando o acúmulo de conhecimento sobre o tema, faz-se necessário especificar quais são aqueles conceitos que têm recebido diferentes denominações na literatura, mas que apresentam definições muito próximas e que podem ser englobados em um mesmo construto. Assim, conclui-se que os construtos cidadania organizacional, espontaneidade e comportamentos extrapapel apresentam grande semelhança entre si, não parecendo ser pertinente a sua diferenciação. A escolha do termo para representar este conceito considerou aquele que seria mais representativo quanto ao seu significado. Assim, optou-se por *civismo nas organizações*, já que este termo sugerido por Siqueira (1995a) representa na linguagem comum “devoção ao interesse público, patriotismo” (Ferreira, 1975, p. 333). Como os comportamentos apresentados referem-se a atos extrapapel que os trabalhadores executam espontaneamente para o sistema organizacional, o termo civismo compreende essas dimensões facilitando a transposição de um termo da linguagem comum para o da linguagem científica.

O comportamento pró-social e o comprometimento organizacional comportamental apresentam uma dimensão essencialmente diferente que é a inclusão de comportamentos no papel. O pesquisador interessado no estudo do civismo nas organizações deve ter o cuidado de examinar também a literatura sobre esses dois construtos, considerando a sua dimensão extrapapel, para uma melhor compreensão dos seus antecedentes e consequentes.

Diante das considerações apresentadas, segue-se a revisão sobre os instrumentos de comportamentos de cidadania organizacional, extrapapel e pró-social.

Instrumentos de medida de civismo nas organizações

Inicialmente, são apresentados os instrumentos que medem o construto denominado cidadania organizacional e, em seguida, os instrumentos de construtos semelhantes como comportamentos pró-social e comportamentos extrapapel.

Na revisão de literatura internacional, foram encontrados três instrumentos de medida de cidadania organizacional que propõem mensurações genéricas do construto (Munene, 1995; Podsakoff, MacKenzie, Moorman, & Feather, 1990, citados por Organ & Lingl, 1995; Smith et al., 1983). Para validação dos instrumentos foram realizadas análises fatoriais e os fatores apresentaram alfas de Cronbach superiores a 0,70. Pesquisas têm revalidado esses instrumentos e encontrado os mesmos fatores (Becker & Randall, 1994; Organ & Konovsky, 1989; Organ & Lingl, 1995). Um quarto instrumento foi desenvolvido por Skalicki e Lathan (1996), porém os autores propõem uma medida específica ao contexto de um sindicato.

Os fatores obtidos nesses instrumentos foram: 1) Altruísmo – comportamentos de ajuda intencionalmente dirigidos a uma pessoa específica; 2) Aquiescência – comportamentos de ajuda indireta às pessoas envolvidas no sistema; 3) Cortesia – a extensão em que um funcionário evita causar problemas aos outros por meio de consultas prévias, informações e respeito à necessidade dos outros; 4) Esportividade – aceitação de frustrações menores e inconveniências sem reclamações ou escândalos, e 5) Virtudes Cívicas – responsabilidade, envolvimento e participação nas questões que o grupo ou organização enfrenta.

Os instrumentos desenvolvidos até aqui se basearam na definição de cidadania organizacional que enfatiza o caráter espontâneo do comportamento, que beneficia o sistema organizacional e que não é retribuído formalmente. Porém, esses instrumentos não consideraram aqueles cinco tipos de comportamentos ressaltados por Katz e Kahn (1974) que parecem abranger de forma mais completa o conceito de civismo nas organizações. Siqueira (1995a) aponta ainda que os instrumentos têm medido muito mais traços individuais do que indicadores de comportamento.

Dentre os instrumentos de comportamentos pró-social, aquele desenvolvido por O'Reilly e Chatman (1986) é o mais utilizado. Esta escala foi desenvolvida a partir do instrumento de Smith et al. (1986) e é composta por onze itens de auto-avaliação. A análise dos componentes principais com rotação varimax sugeriu dois fatores. São eles: Comportamentos no Papel, e Comportamentos Extrapapel ou Pró-social.

Outra escala, medindo desta vez comportamentos extrapapel, foi desenvolvida por Pearce e Gregersen (1991). Com base nos instrumentos desenvolvidos por O'Reilly e Chatman (1986), Smith et al. (1983) e Scholl (1979; citado por Pearce & Gregersen, 1991), os autores desenvolveram itens de auto-avaliação que foram submetidos à análise dos componentes principais. O resultado indicou um único fator que explicava 57% da variância, com um alfa de Cronbach de 0,92.

Os instrumentos utilizados para medir esses construtos são, em sua maioria, falhos, devido à confusão na definição dos conceitos de cidadania, comportamentos extrapapel e comportamento pró-social. Assim, observa-se a necessidade do desenvolvimento de instrumentos que representem de forma mais precisa o construto de civismo nas organizações.

No Brasil, Siqueira (1995a) desenvolveu uma Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional que visava medir comportamentos por meio da auto-avaliação. Esse instrumento baseia-se nas cinco categorias levantadas por Katz e Kahn (1974). A análise fatorial dos 18 itens indicou a existência de 5 fatores coerentes com a teoria. São eles: Criação de Clima Favorável à Organização, no ambiente externo ($\alpha = 0,76$); Sugestões Criativas ao Sistema ($\alpha = 0,74$); Proteção ao Sistema ($\alpha = 0,64$); Autotreinamento ($\alpha = 0,51$) e Cooperação com os Colegas de Trabalho ($\alpha = 0,51$). O instrumento desenvolvido por Siqueira (1995a) tem boa fundamentação teórica e tem sido utilizado em pesquisas (Siqueira, 1995a; Tamayo et al., 1998), no entanto, os índices de confiabilidade dos fatores são baixos.

Diante da relevância do construto para as organizações, é de extrema importância o desenvolvimento de instrumentos confiáveis e fidedignos. Conclui-se que os instrumentos construídos para aferir intenção comportamental de civismo nas organizações, especialmente no Brasil, necessitam aprimoramento para melhorar a sua validade e confiabilidade.

O objetivo do trabalho aqui apresentado foi desenvolver e validar uma Escala de Intenção Comportamental de Civismo nas Organizações baseada no instrumento elaborado por Siqueira (1995a).

Método

Amostra

Participaram deste estudo 1110 funcionários de 25 empresas de Brasília das áreas de alimentação, educação, pesquisa, financeira e transporte aéreo. Com relação ao sexo dos participantes, a amostra foi proporcional sendo 53% do sexo feminino. A média de idade foi de 35 anos (desvio padrão = 9,63). A média para o tempo de serviço foi de 10 anos (desvio padrão = 8,2). Quanto à escolaridade, a maioria (50,5%) possuía o grau superior completo, 20,7% o grau superior incompleto e 18% o grau médio completo. Apesar do questionário ser adequado apenas para pessoas com pelo menos o grau médio completo, algumas pessoas (9,8%) com escolaridade inferior (grau médio incompleto e grau básico completo) o responderam; como não foi constatada nenhuma discrepância entre eles e os demais participantes, os dados foram mantidos.

Instrumento

O instrumento original desenvolvido por Siqueira (1995a) era composto por 18 itens sobre comportamentos de cidadania organizacional e se dividiam em cinco fatores. Os fatores apresentaram baixos índices de confiabilidade e a

principal hipótese levantada pela autora foi o reduzido número de itens. Guilford (1954) sugere o uso da fórmula de Spearman-Brown para se identificar o número de itens necessários para alcançar um determinado alfa de Cronbach. Partindo deste pressuposto, foram criados mais itens de forma a satisfazer a fórmula de Spearman-Brown, $n = r_{nn} (1 - r_{tt}) / r_{tt} (1 - r_{nn})$, e se alcançar alfas de Cronbach de, pelo menos, 0,80.

Com base na definição apresentada por Katz e Kahn (1974) para os cinco fatores de civismo nas organizações, foram desenvolvidos 58 itens que foram agregados aos 18 da escala original de Siqueira (1995a). O novo instrumento foi composto por 76 itens que permaneceram, mesmo após a análise semântica. Após a análise crítica, 12 foram excluídos antes de se realizar a análise fatorial, pois não representavam comportamentos espontâneos ou não poderiam ser generalizados para a realidade de empresas públicas brasileiras. Para avaliação dos itens, foi utilizada uma escala Likert de 5 pontos, na qual 1 representava *never* e 5 *always*.

Procedimento

A coleta de dados foi realizada individualmente no próprio local de trabalho das pessoas. Os funcionários eram abordados em seu lugar de trabalho por estudantes da Universidade de Brasília que lhes explicavam os objetivos da pesquisa e pediam sua colaboração para responder o questionário. Quando os funcionários tivessem disponibilidade de tempo para responder imediatamente os questionários, os pesquisadores aguardavam enquanto as pessoas respondiam, porém em alguns locais os questionários foram recolhidos no dia seguinte.

Para realizar a validação do instrumento foi utilizada a análise dos componentes principais e fatorial (Paf) com rotação oblimín, uma vez que se pressupunha uma correlação entre os fatores. Os dados foram analisados através do programa SPSS.

Resultados

Inicialmente foi verificada a pertinência do uso deste método para os dados obtidos, analisando-se o tamanho da amostra, normalidade das variáveis e a fatorabilidade da matriz, como indicado por Pasquali (1997). O tamanho da amostra foi adequado, uma vez que se obteve mais de 100 casos por fator, considerando que a teoria e instrumento anterior apontava para 5 fatores. Com relação aos dados omissos, optou-se pela eliminação seletiva não-randômica de casos. Apesar deste tipo de eliminação poder aumentar algumas correlações e prejudicar outras, o tamanho da amostra é relativamente grande, o que reduz este problema. Deve-se ressaltar também que o número de casos omissos por variável foi inferior a 2%. Não foi observada uma distribuição normal das variáveis, mesmo depois de realizadas transformações, porém este pressuposto não é absolutamente necessário, segundo Pasquali. Também não foi observada multicolinearidade e houve correlações significativas entre

as variáveis, o que favorece a análise fatorial. A matriz foi considerada fatorável, uma vez que o teste de esfericidade de Bartlett – AIC foi significativo (qui-quadrado aproximado = 31070,36; $p < 0,01$), o teste de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin teve valor 0,95 e o quadrado do coeficiente de correlação múltipla (MAS) apresentou coeficientes altos, acima de 0,90.

Para a extração dos fatores, foi realizada uma análise dos componentes principais e foram observados critérios subjetivos e de relevância do fator. Optou-se por extrair cinco fatores, como indicado pelo gráfico de sedimentação (Catell, 1966, veja Figura 1) e pela análise paralela (Horn, 1965). Além disso, a definição do conceito de civismo nas organizações também previa cinco dimensões, sendo o critério teórico um dos mais relevantes para a definição do número de fatores. Os cinco fatores explicam 45% da variância total e foi constatada a presença de 10% de resíduos com valores acima de 0,05.

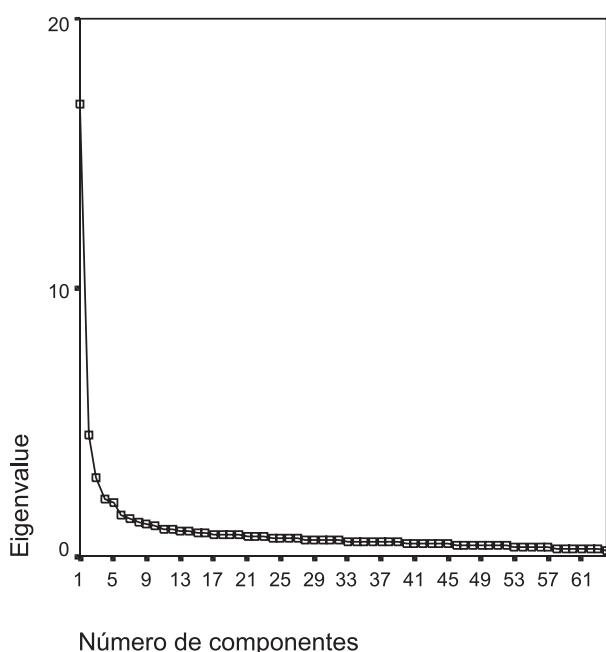


Figura 1. Gráfico de sedimentação dos *eigenvalues* de Catell.

Como havia a hipótese de que os fatores estariam correlacionados, utilizou-se análise fatorial (Paf) com rotação oblíqua (Direct Oblimin) e essa hipótese foi confirmada pela tabela de correlação dos fatores. Optou-se por manter nos fatores somente itens com carga fatorial acima de 0,45 e que não tivessem carga superior a 0,30 em mais de um fator, o que levou à eliminação de 23 itens. A Tabela 2 apresenta a composição, carga fatorial, comunalidade, variância explicada e número de itens dos fatores primários. O questionário final ficou com 41 itens, que explicam 45% da variância total, divididos em 5 fatores descritos a seguir.

Fator 1 – Sugestões Criativas ao Sistema (variância compartilhada 25,6%): reúne itens que representam

comportamentos, dos funcionários, de sugestão de novas idéias à administração para beneficiar a organização. Por exemplo: apresento sugestões para melhorar o funcionamento do setor onde trabalho nesta organização; sugiro novas idéias para aumentar a produtividade.

Fator 2 – Proteção ao Sistema (variância compartilhada 6,2%): congrega itens sobre ações que visam zelar pelo patrimônio da organização. Por exemplo: cuido com zelo dos equipamentos de trabalho que pertencem a esta organização; uso com cuidado os equipamentos desta organização.

Fator 3 – Criação de Clima Favorável à Organização no Ambiente Externo (variância compartilhada 3,8%): os itens deste fator dizem respeito a comportamentos de divulgação das vantagens e méritos da organização fora do ambiente de trabalho. Por exemplo: quando falo desta organização, costumo passar a melhor das impressões para as pessoas que não a conhecem; quando estou com familiares, costumo elogiar esta organização.

Fator 4 – Autotreinamento (variância compartilhada 2,5%): reúne itens sobre comportamentos, dos funcionários, de busca de cursos e eventos que melhorem a sua performance no trabalho. Por exemplo: busco cursos complementares que ampliem minha área de atuação nesta organização; procuro freqüentar cursos de reciclagem profissional.

Fator 5 – Cooperação com os Colegas (variância compartilhada 2,3%): agrupa itens que refletem comportamentos de auxílio aos colegas de trabalho visando o benefício da organização. Por exemplo: quando um colega está com dificuldades no trabalho, ofereço-me para ajudá-lo; ofereço ajuda a colegas que estejam sobrecarregados.

Foram realizados cálculos de confiabilidade para os fatores, utilizando-se o alfa de Cronbach, e os resultados apontaram boa consistência para os fatores; todos apresentaram alfas acima de 0,80. A Tabela 3 apresenta o índice para cada fator, os itens que compõem os fatores e o número total de itens por fator.

Para o cálculo dos escores fatoriais sugere-se que seja calculada a média, por indivíduo, dos itens que compõem cada fator.

Discussão e Conclusão

O conceito de civismo nas organizações apresenta cinco tipos de comportamento relacionados com este construto. São eles: Sugestões Criativas ao Sistema, Proteção ao Sistema, Criação de Clima Favorável à Organização no Ambiente Externo, Autotreinamento e Cooperação com os Colegas. A análise fatorial da Escala de Comportamentos de Civismo nas Organizações constatou estes cinco fatores dando suporte à teoria.

Os cinco fatores apresentaram boa consistência e explicaram 45% da variância total. Cabe ressaltar que a variância explicada pelo primeiro fator é muito superior aos demais fatores, o que poderia indicar uma estrutura unifatorial. Entretanto, cada um dos outros fatores explicam, pelo menos, 3% da variância o que, segundo Harman (1967), indica a

Tabela 2

Composição, carga fatorial, comunidade, alfas, número de itens e variância explicada dos fatores da Escala

	Fatores	h ²				
		1	2	3	4	5
VARIÂNCIA TOTAL (%) – TOTAL 45%		26.5	7.1	4.5	3.4	3.2
VARIÂNCIA COMPARTILHADA (%)		25.6	6.2	3.8	2.5	2.3
Número de itens		13	7	8	4	9
29-Sugestões para melhorar o funcionamento do setor.	0.72					0.60
32-Novas idéias para aumentar a produtividade.	0.72					0.58
04-Novas rotinas que possam melhorar o funcionamento do meu setor.	0.71					0.56
35-Sugestões sobre a disposição do ambiente físico da minha área.	0.68					0.49
34-Sugestões para melhorar o gerenciamento da organização.	0.68					0.55
02-Novas idéias para o melhor aproveitamento do ambiente físico.	0.66					0.40
01-Sugestões para resolver problemas no setor onde trabalho.	0.65					0.42
08-Formas mais eficientes de realizar as tarefas.	0.64					0.43
25-Sugestão à administração para melhorar a estrutura da organização.	0.63					0.45
11-Sugestões sobre novos produtos ou serviços.	0.61					0.51
14-Idéias novas sobre meu trabalho nesta organização.	0.61					0.51
22-Novos usos para equipamentos ociosos.	0.48					0.35
15-Soluções para as dificuldades de trabalho que tenho.	0.46					0.28
19-Cuido com zelo dos equipamentos de trabalho.	0.64					0.46
24-Uso com cuidado os equipamentos desta organização.	0.61					0.45
06-Utilizo, de forma adequada, os equipamentos da organização.	0.56					0.37
16-Zelo pela limpeza do ambiente de trabalho.	0.55					0.35
41-Zelo pelo patrimônio desta organização.	0.54					0.43
07-Evito desperdiçar material desta organização.	0.53					0.30
17-Procuro conhecer os meus equipamentos de trabalho.	0.50					0.30
23-Costumo passar a melhor das impressões para as pessoas que não conhecem esta organização.	-0.79					0.62
12-Costumo elogiar esta organização.	-0.76					0.55
39-Defendo os produtos ou serviços desta organização.	-0.76					0.61
27-Dou informações boas sobre esta organização.	-0.73					0.58
18-Descrevo as qualidades desta organização.	-0.71					0.53
03-Procuro defender a minha organização.	-0.67					0.49
28-Informo sobre o papel desta organização na sociedade.	-0.61					0.48
31-Converso sobre as vantagens de trabalhar nesta organização.	-0.56					0.45
33-Busco cursos complementares que ampliem minha área de atuação.	0.80					0.69
10-Procuro freqüentar cursos de reciclagem profissional.	0.78					0.59
05-Freqüento cursos de aperfeiçoamento profissional.	0.75					0.52
36-Busco participar de eventos na minha área de atuação.	0.51					0.45
20-Ofereço-me para ajuda um colega está com dificuldades no trabalho.	-0.74					0.52
26-Ofereço ajuda a colegas que estejam sobrecarregados.	-0.68					0.49
38-Colaboro quando colegas me pedem auxílio no trabalho.	-0.59					0.44
40-Ajudo colegas na resolução de problemas	-0.58					0.48
21-Repasso meus conhecimentos para colegas de trabalho.	-0.56					0.44
13-Oriento um colega menos experiente no trabalho.	-0.51					0.35
37-Ofereço apoio emocional a colegas com problemas pessoais.	-0.50					0.40
09-Ofereço-me para substituir um colega que faltou ao trabalho.	-0.48					0.32
30-Complemento o trabalho de colegas, quando solicitado.	-0.48					0.31

Tabela 3
Alfas de Cronbach e composição dos cinco fatores

F	Nome	α	Itens	Quantidade de itens
F1	Sugestões criativas ao sistema	0,91	1, 2, 4, 8, 11, 14, 15, 22, 25, 29, 32, 34, 35	13
F2	Proteção ao sistema	0,80	6, 7, 16, 17, 19, 24, 41	7
F3	Criação de clima favorável à organização no ambiente externo	0,90	3, 12, 18, 23, 27, 28, 31, 39	8
F4	Autotreinamento	0,84	5, 10, 33, 36	4
F5	Cooperação com os colegas	0,85	9, 13, 20, 21, 26, 30, 37, 38, 40	9

Nota: a escala poderá ser obtida com os autores.

presença de fatores relevantes. Outro aspecto a ser analisado é o resultado da análise paralela. Essa técnica, comparada com o teste do gráfico de sedimentação de Cattell, o teste de qui-quadrado de Bartlett, a média mínima parcial de Velicer e o critério de *eigenvalue* maior que 1,0 de Kaiser, tem sido apontada como a técnica, juntamente com a média mínima parcial, que apresenta os melhores resultados para determinar o número de fatores de uma matriz (Zwick & Velicer, 1986) e ela confirmou a presença dos cinco fatores. Por último, os fatores representam aspectos relevantes da teoria de civismo nas organizações e, portanto, merecem a atenção. A análise das correlações entre os fatores de primeira ordem, parece indicar a presença de fatores de segunda ordem devido à alta correlação entre os fatores. Essa possibilidade poderia ser investigada em estudos futuros para verificar a adequação de uma estrutura de segunda ordem.

A estabilidade dos fatores foi constatada através dos alfas de Cronbach e indicou uma boa confiabilidade, acima de 0,80. Portanto, este instrumento pode ser utilizado com certa segurança para pesquisas e para intervenções organizacionais. Todos os fatores apresentaram boas cargas fatoriais indicando que todos possuem pelo menos um item que é um bom representante daquele conceito.

Apesar dos resultados favoráveis da análise fatorial, esta é uma técnica de natureza exploratória, e análises confirmatórias deveriam ser realizadas para verificar os resultados aqui encontrados. Outra limitação se refere às medidas de intenção comportamental que estão muito sujeitas à desejabilidade social, como é o caso da presente escala. A análise dos histogramas e dos dados descritivos dos fatores apontam nessa direção, entretanto, os fatores discriminaram para grupos de níveis de escolaridade distintos e para idade. A desejabilidade social dificulta a compreensão do construto, já que as pessoas tendem a responder o que elas acham que é esperado delas, especialmente quando elas se sentem pressionadas pela organização. Uma forma de amenizar esse

problema é garantir o anonimato dos respondentes e aplicar, em conjunto com a escala, uma medida de desejabilidade social e utilizá-la como controle. A literatura aponta ainda a necessidade de se trabalhar com outros tipos de medidas para os comportamentos de civismo nas organizações, como por exemplo, a observação que poderia acessar, de forma mais fiel, os comportamentos.

Finalmente, ressalta-se a relevância da validação da escala que pode contribuir para o estudo do tema no Brasil e para levantamento desses indicadores em ambientes organizacionais para fins de diagnóstico.

Agradecimentos

Este estudo contou com o apoio do CNPq e foi derivado de dissertação de mestrado defendida em 1998 na Universidade de Brasília. Agradecemos a colaboração dos alunos de Psicologia Social do 2º semestre de 1997 que ajudaram na coleta de dados.

Referências

- Bastos, A. V. B. (1983). Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, 33(3), 52-64.
- Becker, T. E., & Randall, D. M. (1994). Validation of a measure of organizational citizenship behavior against an objective behavioral criterion. *Educational and Psychological Measurement*, 54(1), 160-167.
- Borges-Andrade, J. E., Afanassieff, R. S., & Silva, M. S. (1989). Mensuração de comprometimento organizacional em instituições públicas [Resumo]. In Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.), *XIX Reunião Anual de Psicologia. Resumos* (p. 236-236). Ribeirão Preto: Autor.
- Borges-Andrade, J. E., Azevedo, M. A., & Souza, C. M. O. (1995). Mensuração de comprometimento organizacional normativo [Resumo]. In Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.), *XXV Reunião Anual de Psicologia. Resumos* (p. 206). Ribeirão Preto: Autor.

- Borges-Andrade, J. E.; Porto, J. B., & Vilela, A. C. A. (1995). Desenvolvimento de uma Escala Comportamental para Medida de Comprometimento Organizacional [Resumo]. In Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.), *XXV Reunião Anual de Psicologia. Resumos* (p. 207). Ribeirão Preto: Autor.
- Catell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate behavioral research*, 1, 245-276.
- Ferreira, A. B. H. (1975). *Novo dicionário da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- George, J. M. (1991). State or trait: effects of positive mood on prosocial behaviors at work. *Journal of Applied Psychology*, 76, 299-307.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112, 310-329.
- Gomide Jr., S., Pereira, S. A., Lima, D. M., & Rech, F. F. (1995). Comprometimento organizacional calculativo: validação de uma medida para o meio brasileiro [Resumo]. In Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.), *XXV Reunião Anual de Psicologia. Resumos* (p. 209). Ribeirão Preto: Autor.
- Guilford, J. P. (1954). *Psychometric methods*. Nova York: McGraw-Hill.
- Harman, H. H. (1967). *Modern factor analysis*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Horn, J. L. (1965). A rationale and test for the number of factors in factor analysis. *Psychometrika*, 30, 179-185.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1974). *Psicologia social das organizações*. São Paulo: Atlas.
- Munene, J. C. (1995). 'Not-on-seat': an investigation of some correlates of organizational citizenship behavior in Nigeria. *Applied Psychology: an International Review*, 44(2), 111-122.
- O'Reilly III, C. A. (1991). Organizational behavior: where we've been, where we're going. *Annual Review of Psychology*, 42, 427-458.
- O'Reilly III, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74, 157-164.
- Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135(3), 339-350.
- Pasquali, L. (1997). *Análise fatorial: um manual teórico-prático* (Série Métodos e Técnicas em Psicologia). Brasília: Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida - LABPAM.
- Pearce, J. L., & Gregersen, H. B. (1991). Task interdependence and extrarole behavior: a test of the mediating effects of felt responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 76, 838-844.
- Silva, B. (Org.). (1986). *Dicionário de Ciências Sociais*. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas.
- Siqueira, M. M. M. (1995a). *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo*. Tese de Doutorado não-publicada. Universidade de Brasília, Brasília.
- Siqueira, M. M. M. (1995b). Construção e validação de uma Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo – ECOC [Resumo]. In Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.), *XXV Reunião Anual de Psicologia. Resumos* (p. 208). Ribeirão Preto: Autor.
- Skarlicki, D. P., & Latham, G. P. (1996). Increasing citizenship behavior within a labor union: a test of organizational justice theory. *Journal of Applied Psychology*, 81, 161-169.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Tamayo, A., Muniz, A. L. F., de Oliveira, V. B., Carvalho, R. S., Armando, P., & Guimarães, F. T. (1998). Prioridades axiológicas, tempo de serviço e cidadania organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 14(1), 30-35.
- Teixeira, J. G. L. C. (Org.). (1986). *A construção da cidadania*. Brasília: Universidade de Brasília.
- Zwick, W. R., & Velicer, W. F. (1986). Comparison of five rules for determining the number of components to retain. *Psychological Bulletin*, 3, 432-442.

Juliana Barreiros Porto, mestre em Psicologia Social e do Trabalho pela Universidade de Brasília, é doutoranda em Psicologia pela mesma Universidade.

Álvaro Tamayo, doutor em Psicologia pela *Université de Louvain* (Bélgica), é professor titular no Departamento de Psicologia Social e do Trabalho da Universidade de Brasília.

Endereço para correspondência: Juliana Barreiros Porto, SQS 402 Bloco P Apto. 301; 70236-160 - Brasília, DF. Tel.: 61-3231579 ou 81169088. E-mail: jupporto@unb.br