



ISSN: 2230-9926

Available online at <http://www.journalijdr.com>

IJDR

International Journal of Development Research

Vol. 11, Issue, 06, pp. 47642-47649, June, 2021

<https://doi.org/10.37118/ijdr.22074.06.2021>



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

CIDADANIA ORGANIZACIONAL E CIVISMO NAS ORGANIZAÇÕES: REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA BRASILEIRA E ANÁLISE DOS PARÂMETROS PSICOMÉTRICOS DOS INSTRUMENTOS

Christianne Leduc Bastos Antunes*¹, Pricila de Sousa Zarife² and Lívia Garcez³

¹Instituto de Desenvolvimento Educacional de Passo Fundo (IDEAU); ²Universidade Federal de Uberlândia (UFU); ³Universidade de Passo Fundo (UPF)

ARTICLE INFO

Article History:

Received 22nd March, 2021
Received in revised form
03rd April, 2021
Accepted 26th May, 2021
Published online 20th June, 2021

Key Words:

Cidadania organizacional.
Civismo nas organizações.
Revisão sistemática.
Parâmetrospsicométricos.

*Corresponding author:

Christianne Leduc Bastos Antunes

ABSTRACT

Este trabalho teve como objetivo apresentar uma revisão sistemática das publicações científicas brasileiras sobre cidadania organizacional e civismo nas organizações (2001-2020) para analisar os parâmetros psicométricos dos instrumentos de medida empregados. As buscas foram realizadas nas bases de dados Index Psi, LILACS, PePSIC e SciELO, e conduzidas conforme a metodologia PRISMA, sendo selecionados 12 artigos e 6 instrumentos de medida. Os resultados indicaram uma variação do número de publicações ao longo do período, com retomada do interesse no último quinquênio, e equilíbrio das publicações entre revistas de Administração e Psicologia. A maioria dos artigos utilizou a nomenclatura cidadania organizacional para se referir aos comportamentos espontâneos do colaborador, apesar de o termo civismo se mostrar etimologicamente mais adequado. A análise dos seis instrumentos de medida empregados nas publicações, com base no protocolo de validação, indicou que: (1) mais da metade não apresentou informações claras sobre validade de conteúdo e pré-teste, (2) o alfa de Cronbach foi o critério de confiabilidade mais utilizado, (3) na validade de construto houve prevalência da AFE, e apenas um instrumento utilizou técnicas de TCT e TRI. Não foram encontradas informações sobre adaptação de um dos instrumentos internacionais utilizados. Ao final, apenas dois instrumentos de medida são indicados para utilização em pesquisas e atuação nas organizações brasileiras. Este estudo pode auxiliar na escolha de instrumentos mais acurados e contribuir para a realização de pesquisas e diagnósticos organizacionais com mais rigor técnico.

Copyright © 2021, Christianne Leduc Bastos Antunes et al. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Christianne Leduc Bastos Antunes, Pricila de Sousa Zarife and Lívia Garcez. 2021. "Cidadania organizacional e civismo nas organizações: revisão sistemática da literatura brasileira e análise dos parâmetros psicométricos dos instrumentos", *International Journal of Development Research*, 11, (06), 47642-47649.

INTRODUCTION

A maioria das tomadas de decisão gerencial se baseia em algum tipo de diagnóstico, com maior ou menor grau de formalidade (Puentes-Palacios & Peixoto, 2015). No Brasil, uma revisão sistemática indicou que a maioria (68%) das publicações científicas sobre comportamento organizacional (1996-2017) disponíveis em 19 periódicos de Administração e Psicologia empregam instrumentos de medida como ferramentas de coleta de dados. Tais instrumentos são compostos por um conjunto de perguntas, afirmações ou cenários elaborados para aferir um fenômeno descrito e delimitado de antemão (Puentes-Palacios & Peixoto, 2015). A literatura tem advertido os pesquisadores e profissionais acerca da necessidade de analisar de forma detalhada os parâmetros psicométricos dos instrumentos de medida, de modo a garantir a qualidade de seus resultados (Bandeira & Hutz, 2020; Pasquali, 2009, 2010). Para mensurar os dados com qualidade, é necessário que o instrumento seja construído considerando uma base teórica consistente, para embasar as decisões sobre quantidade de dimensões, instruções de resposta, definição do

público-alvo e elaboração dos itens, e a realização das análises empíricas pertinentes. No entanto, no contexto brasileiro ainda é relativamente comum a utilização de instrumentos não submetidos ao processo de adaptação ou que não possuam evidências de validade (Bandeira & Hutz, 2020). Nas análises empíricas, dois importantes parâmetros referentes às qualidades psicométricas dos instrumentos são as evidências de validade e a confiabilidade (Bandeira & Hutz, 2020; Pasquali, 2010). A validade se refere a congruência do instrumento com a propriedade do objeto que está sendo medido (Pasquali, 2009), ou seja, o grau em que o instrumento é legítimo acerca daquilo que se propõe a medir (Pacico & Hutz, 2015). A validade é considerada importante, pois além de determinar os tipos de testes a serem utilizados, auxilia no uso de métodos que realmente meçam o construto em questão. A confiabilidade (ou fidedignidade) de um instrumento diz respeito à qualidade da mensuração (Zanon & Hauck Filho, 2015). Mais especificamente, envolve o quando ele apresenta consistência e coerência em sua estrutura, considerando a estabilidade de seus resultados no tempo (Bandeira & Hutz, 2020). Quanto mais similares os resultados apresentados pelo sujeito em

aplicações distintas, mais fidedigno (estável) será o teste (Zanon & Hauck Filho, 2015). Para auxiliar profissionais e pesquisadores nas análises das qualidades psicométricas de um instrumento de medida, foi proposto um método denominado de protocolo de validação (Kim, 2009). Ele sinaliza seis etapas a serem averiguadas: (1) validade de conteúdo (verificando se o teste aborda, de forma pertinente, todas as características do construto medido, por meio da análise de juízes); (2) pré-teste (prova preliminar de uma parte ou de todos os aspectos de um instrumento que comunica aos sujeitos, envolvendo elementos como tempo de aplicação, compreensão dos enunciados, formato dos itens); (3) teste-piloto (versão em pequena escala da pesquisa final possibilitando antecipar os resultados do estudo); (4) verificação de manipulação (teste realizado para verificar relações entre variáveis); (5) confiabilidade (verificação da consistência de itens do teste); (6) validade de construto (verificação do grau em que os itens do teste medem determinada característica). Com vistas a torná-lo mais objetivo e conciso, foi proposta uma versão reduzida deste protocolo, envolvendo quatro etapas: validade de conteúdo, pré-teste, confiabilidade e validade de construto (Silva, Silva, & Macedo, 2013).

Cidadania organizacional e civismo nas organizações: Os estudos iniciais sobre cidadão organizacional foram realizados por Katz e Kahn (1974) que, compreendendo-o como emissor de comportamentos inovadores e espontâneos, destacaram sua extrema importância para a manutenção das organizações. Estes pesquisadores propuseram cinco categorias de comportamento necessárias para obtenção da eficácia organizacional, a saber: a criação de um clima favorável à organização no ambiente externo, a sugestão criativa ao sistema, as ações de proteção ao sistema, o autotreinamento para maior responsabilidade organizacional e a cooperação para com os colegas. Todavia, apenas na década seguinte, Bateman e Organ (1983) propuseram a adoção do termo cidadania organizacional para nomear estes comportamentos, e apresentaram o primeiro suporte empírico ao construto, ao relacioná-lo positivamente com a satisfação no trabalho. Desde então, o termo cidadania organizacional vem sendo bastante difundido na literatura internacional (P. Podsakoff, Mackenzie, & N. Podsakoff, 2018), tornando-se em uma importante variável do comportamento organizacional e tida como fulcral para o desempenho de trabalhadores (N. Podsakoff, P. Podsakoff, MacKenzie, Maynes, & Spoelma, 2014) e organizações (Organ, 2018). O termo cidadania organizacional vem sendo utilizado em diversos estudos, especialmente baseados na concepção tradicional apresentada por Organ (1988, p.4), como “comportamentos discricionários, não direta ou explicitamente reconhecidos pelo sistema de recompensa formal, e que, no conjunto, promovem o funcionamento eficaz da organização”. Espontaneidade dos comportamentos, falta de recompensas diretas e eficácia da organização são aspectos fundamentais para a construção desta definição clássica do construto.

Apesar de sua ampla difusão, críticas foram realizadas a respeito da utilização do termo cidadania organizacional para caracterizar comportamentos inovadores e espontâneos, por seu significado não apresentar pertinência a esses comportamentos (Siqueira, 1995). Etimologicamente, a palavra cidadania se refere à condição de cidadão, envolvendo seus direitos e suas obrigações (Dicionário Porto Editora, 2021). Como alternativa, propôs-se a utilização do termo civismo nas organizações como mais adequado (Siqueira, 1995). Isto se deve ao fato de a palavra civismo se referir à dedicação do sujeito aos interesses coletivos (Dicionário Porto Editora, 2021). Porto e Tamayo (2002, 2003, 2005) deram segmento à utilização do termo civismo, em detrimento do uso de cidadania organizacional, propondo um instrumento de medida e investigando sua relação com outros construtos. Todavia, revisões da literatura brasileira tendem a desconsiderar as diferenças entre os construtos civismo e cidadania (i.e. Cantal, Borges-Andrade, & Porto, 2015; Gomes, Bastos, Mendonça Filho, & Menezes, 2014). Embasadas na etimologia de cidadania, Zarife (2016) e Zarife e Paz (2017) propuseram recentemente um novo conceito para cidadania organizacional como práticas embasadas no respeito aos direitos e deveres presentes na relação de empregado e empregador, buscando a manutenção do

bem-estar do coletivo nas organizações. Tal proposição sinaliza a retomada dos esforços para diferenciação dos construtos. Na literatura, o comportamento de cidadania organizacional não apresenta unanimidade quanto às dimensões o constituem (Cantal et al., 2015), podendo ser encontradas quase 30 dimensões (Podsakoff, Mackenzie, Paine, & Bachrach, 2000). Dentre os modelos, destaque: (1) unidimensional (A. Menezes, I. Menezes, Lozado, & Bastos, 2016; Bateman & Organ, 1983); (2) bidimensional (Williams & Anderson, 1991); (3) tridimensional (Bastos, Siqueira, & Menezes, 2014); (4) pentadimensional (Porto & Tamayo, 2003; Siqueira, 1995). A importância da realização de estudos sobre a qualidade de instrumentos reside no fato de disponibilizarem informações sobre como as propriedades psicométricas foram avaliadas, especialmente nos casos em que os construtos avaliados são complexos, contribuindo para que pesquisadores e profissionais utilizem instrumentos confiáveis e adequados para seus objetivos. Este trabalho teve como objetivo apresentar uma revisão sistemática das publicações científicas brasileiras sobre cidadania organizacional e civismo nas organizações, entre os anos 2001 e 2020, para analisar os parâmetros psicométricos dos instrumentos de medida empregados.

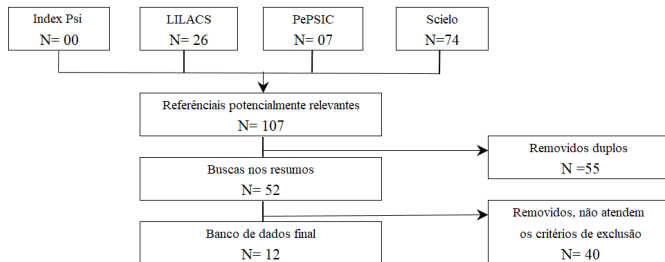
Procedimentos Metodológicos: Os procedimentos desta revisão sistemática da literatura brasileira sobre cidadania organizacional e civismo nas organizações seguiram a metodologia Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA). As buscas foram realizadas em março de 2021, nas seguintes bases de dados: Index Psi, LILACS, PePSIC e SciELO, utilizando os descritores em português “cidadania organizacional”, “cidadania nas organizações”, “civismo organizacional” e “civismo nas organizações”, e os descritores em inglês “organizational citizenship”, “citizenship in organizations”, “organizational civism” e “civism in organizations”. Como critérios de inclusão, foram considerados apenas: (a) estudos empíricos que utilizassem escalas de medida para avaliar cidadania organizacional ou civismo nas organizações, (b) publicados em revistas científicas brasileiras revisadas por pares, (c) publicados entre os anos 2001 e 2020, e (d) com amostra parcial ou totalmente constituída por brasileiros. Os critérios de exclusão foram: (a) artigos repetidos em mais de uma base de dados (duplicados); (b) estudos não publicados em revista científica (dissertações, teses, monografias, trabalhos de conclusão de curso, livros, capítulos de livros, anuários, anais de eventos e relatórios) e (c) artigos não disponíveis na íntegra on-line. Visando maior confiabilidade dos dados, a busca foi realizada por dois avaliadores independentes. Caso houvesse discrepância entre os avaliadores, seria consultado um terceiro revisor. Contudo, isso não foi necessário.

O processo de seleção dos artigos foi composto de múltiplas fases. Após a consulta às bases de dados, foram identificados e excluídos os estudos mencionados em mais de uma base de dados (duplicados). Em seguida, foi realizada a leitura minuciosa do título e do resumo para avaliar quais artigos se enquadravam nos critérios de inclusão. Nos casos em que as informações supracitadas não se mostraram suficientes para a identificação do atendimento desses critérios, leituras integrais do artigo eram realizadas. Todos os estudos incluídos nesta revisão foram lidos integralmente, de modo a confirmar sua elegibilidade e coletar as informações necessárias para a revisão. Nesta etapa, considerando o objetivo deste trabalho, foram levantadas as seguintes informações: título do artigo, ano de publicação, autores, nome do periódico, área do periódico, nomenclatura adotada (civismo ou cidadania) e instrumento de cidadania organizacional ou civismo nas organizações adotado. A partir da identificação dos instrumentos utilizados em cada artigo, foram localizadas as publicações citadas pelos autores sobre o desenvolvimento e validação dos mesmos, quando o objetivo do próprio artigo não tratava da construção ou adaptação do instrumento. Estas publicações foram revisadas minuciosamente para verificar e sintetizar informações referentes à caracterização e às evidências das qualidades psicométricas dos instrumentos. Para verificar as etapas de validação, foi utilizado como parâmetro o protocolo de validação (Kim, 2009), adaptado por Silva et al. (2013), avaliando a validade de conteúdo, o pré-teste, a confiabilidade e a validade de construto.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A síntese do processo de seleção dos artigos é apresentada na Figura 1. Com a realização das buscas nas bases de dados, foi identificado um total de 107 estudos. Em seguida, foram excluídos 55 estudos duplicados entre as bases. Os 52 estudos restantes foram analisados a partir dos critérios de exclusão, sendo eliminados 40. Ao final, 12 artigos foram incluídos na revisão sistemática.

Figura 1. Fluxograma do processo de seleção dos artigos para a revisão sistemática



As informações coletadas nos artigos incluídos nesta revisão sistemática são apresentadas na Tabela 1. Acerca da nomenclatura adotada nos artigos investigados, foi identificada a utilização de ambos os termos civismo nas organizações e cidadania organizacional. Todavia, a maioria dos artigos (8) utilizou o termo cidadania (na perspectiva tradicional) em detrimento do termo civismo, com pouca ou nenhuma discussão acerca de suas possíveis diferenças. Décadas após o início das críticas sobre a pertinência do termo para representar os comportamentos espontâneos, bem como da sugestão da maior adequação do termo civismo nas organizações (Siqueira, 1995), boa parte dos autores continua a adotar equivocadamente a nomenclatura cidadania organizacional. Isto indica a necessidade de mais divulgação e discussão da diferenciação entre os construtos, há muito apontado por Porto e Tamayo (2002, 2003, 2005), de modo a homogeneizar a utilização dos termos nas publicações nacionais. Para análise da distribuição do número de publicações ao longo do período analisado, optou-se por sectioná-lo em quinquênios (2001-2005, 2006-2010, 2011-2015 e 2016-2020). Houve um relativo interesse no primeiro quinquênio (4 artigos), seguido de dois quinquênios de baixo interesse nas publicações sobre o tema (1 artigo cada), finalizando o período investigado com o quinquênio de maior número de publicações (6). Apesar da variação temporal do interesse no tema, o último quinquênio pode indicar uma tendência de retomada do interesse dos pesquisadores brasileiros no tema. Os doze artigos investigados estavam distribuídos em periódicos de duas áreas do conhecimento: Psicologia (6) e Administração (6). Apesar de o equilíbrio entre as áreas dos periódicos também ter sido identificado no estudo de revisão de literatura sobre comportamento organizacional no Brasil, realizado entre os anos 2009 e 2014 (Vieira, Anjos, & Silva, 2016), uma diferença deve ser destacada, já que na referida revisão houve leve prevalência dos periódicos da área de Administração. Esta tendência foi identificada na presente revisão apenas no último quinquênio, com 4 das 6 publicações em periódicos de Administração (Tabela 1). Dentre os periódicos, destaca-se a Revista de Administração Contemporânea (RAC), única a publicar dois artigos sobre o tema (Porto & Tamayo, 2005; Siqueira, 2003).

Os dados supracitados poderiam indicar interesse mútuo sobre o tema pelas áreas de Administração e de Psicologia. Todavia, ao verificar a área de formação dos autores, isto não foi corroborado: a maioria dos artigos era de autoria de pesquisadores da área de Psicologia (8), inclusive os dois artigos publicados na RAC (periódico da área de Administração). Entre os demais artigos investigados, apenas dois tiveram autoria de pesquisadores unicamente da área de Administração (Andrade, Costa, Estivalete, & Lengler, 2017; Andrade, Estivalete, & Costa, 2018) e outros dois resultados de uma parceria entre pesquisadores de ambas as áreas (Almeida & Ferreira, 2010; Lima, Rowe, Mourão, & Oliveira, 2020). Isto pode ser

justificado considerando que os temas em questão envolvem vínculos do sujeito com a organização, configurando-se como elemento de maior afinidade com a Psicologia. Outra informação relevante é que o termo civismo não apareceu nos artigos publicados por pesquisadores da área da Administração, nem na parceria entre pesquisadores de ambas as áreas. Isto pode estar vinculado ao fato de as discussões iniciais acerca da proposição da adequação do termo civismo, para se referir aos comportamentos espontâneos dos colaboradores, terem sido propostas por uma pesquisadora da área de Psicologia (Siqueira, 1995), em conjunto com a pouca difusão das mesmas, indicativo da necessidade de mais integração entre as áreas nas pesquisas sobre o tema.

Sobre a quantidade de autores (Tabela 1), os artigos apresentaram prevalência de dois autores (7), seguido de quatro autores (3), três autores (1) e um autor (1). Dentre eles, os psicólogos Juliana Porto e Álvaro Tamayo evidenciaram o maior número de publicações de artigos (3) com o tema civismo, todos no primeiro quinquênio. O instrumento desses autores, a Escala de Civismo nas Organizações (Porto & Tamayo, 2003), foi o mais utilizado pelos artigos investigados (7), inclusive por aqueles que adotaram o termo cidadania organizacional em suas publicações. Houve um caso em que os autores alteraram o nome do instrumento supracitado para Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional (Rodrigues & Ferreira, 2015), sem justificar tal alteração. Uma hipótese para a predileção por este instrumento reside no fato de ele ter sido, por muito tempo, o mais recente. Somente depois de mais de uma década de sua publicação, foram disponibilizados novos instrumentos: Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional (Bastos et al., 2014), Behavioral Intentions Scale of Organizational Citizenship/ BISOC (A. Menezes et al., 2016) e Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional para Trabalhadores do Conhecimento (Andrade et al., 2018). Dos artigos considerados nesta revisão, apenas três tinham como objetivo apresentar evidências de validade de instrumento (A. Menezes et al., 2016; Andrade et al., 2018; Porto & Tamayo, 2003), sendo que o mais recente deles apresenta a adaptação de um instrumento internacional para o contexto brasileiro. Os demais estudos considerados nesta revisão tiveram por objetivo gerar conhecimento. Os artigos deste levantamento possuíam autores vinculados a diferentes instituições, com destaque para a Universidade de Brasília (UnB) e a Universidade Salgado de Oliveira (UNIVERSO) pelo maior número de publicações. Esses números podem sugerir a presença de núcleos voltados para a investigação do construto nessas instituições.

Considerando os doze estudos analisados nesta revisão, foram identificados seis diferentes instrumentos de medida que buscavam avaliar cidadania organizacional ou civismo nas organizações (Tabela 1). Dentre eles, cinco instrumentos utilizando a nomenclatura de cidadania organizacional (A. Menezes et al., 2016; Andrade et al., 2018; Bastos et al., 2014; Siqueira, 1995; Williams & Anderson, 1991) e um instrumento com a nomenclatura de civismo nas organizações (Porto & Tamayo, 2003). A elaboração da Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional (Bastos et al., 2014) envolveu o redesenho conceitual (acréscimo de novos itens) da Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional/ECCO (Siqueira, 1995). Apesar de cinco dos seis instrumentos utilizarem o termo cidadania organizacional, eles estão embasados na perspectiva tradicional do construto, apesar de a etimologia e parte da literatura nacional indicarem ser mais adequado denominar de civismo nas organizações (Cidadania, 2016; Civismo, 2016; Porto & Tamayo, 2002, 2003, 2005; Zarife, 2016; Zarife & Paz, 2017). Nenhum dos instrumentos avaliou a cidadania organizacional na perspectiva de direito e deveres do trabalhador, possivelmente pela recente preposição do construto e a necessidade de mais discussão e divulgação desta perspectiva. O instrumento de Williams e Anderson (1991) foi o mais utilizado em pesquisas internacionais publicadas entre 2002 e 2012 para avaliar o construto (Costa & Andrade, 2015). Seu modelo dicotômico investiga comportamentos de natureza pessoal (altruísmo) e impessoal ou organizacional (consciência geral). Todavia, vale destacar que o instrumento original investiga *performance*, o que, de acordo com o modelo, abarcaria as duas dimensões de cidadania organizacional e comportamento intra-papel.

Tabela 1. Síntese dos artigos analisados na revisão sistemática

Autor(es)	Ano	Periódicos	Área do Periódico	Nomenclatura adotada	Instrumento, autoria e ano
Porto e Tamayo	2002	Revista Psicologia, Organização e Trabalho (rPOT)	Psicologia	Civismo nas organizações	Escala de Civismo nas Organizações (Porto & Tamayo, 2003)
Porto e Tamayo	2003	Estudo de Psicologia (Natal)	Psicologia	Civismo nas organizações	Escala de Civismo nas Organizações (Porto & Tamayo, 2003)
Siqueira	2003	Revista de Administração Contemporânea (RAC)	Administração	Cidadania Organizacional	Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional/ECCO (Siqueira, 1995)
Porto e Tamayo	2005	Revista de Administração Contemporânea (RAC)	Administração	Civismo nas organizações	Escala de Civismo nas Organizações (Porto & Tamayo, 2003)
Almeida e Ferreira	2010	Psicologia: Ciência e Profissão	Psicologia	Cidadania Organizacional	Escala de Civismo nas Organizações (Porto & Tamayo, 2003)
Rodrigues e Ferreira	2015	Psico-USF	Psicologia	Cidadania Organizacional	Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional (Porto & Tamayo, 2003) ¹
Niemeyer e Cavazotte	2016	Revista de Administração Mackenzie (RAM)	Administração	Cidadania Organizacional	Performance Scale (Williams & Anderson, 1991)
Dias e Oliveira	2016	Temas em Psicologia	Psicologia	Civismo nas organizações	Escala de Civismo nas Organizações (Porto & Tamayo, 2003)
Menezes, Menezes, Lozado e Bastos	2016	Psicologia: Reflexão e Crítica	Psicologia	Cidadania Organizacional	Behavioral Intentions Scale of Organizational Citizenship/BISOP (Menezes, Menezes, Lozado & Bastos, 2016)
Andrade, Costa, Estivalet e Lengler	2017	Revista Brasileira de Gestão de Negócios (RBN)	Administração	Cidadania Organizacional	Escala de Civismo nas Organizações (Porto & Tamayo, 2003)
Andrade, Estivalet e Costa	2018	Cadernos EBAPE.BR	Administração	Cidadania Organizacional	Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional para Trabalhadores do Conhecimento: versão brasileira (Andrade, Estivalet & Costa, 2018)
Lima, Rowe, Mourão e Oliveira	2020	Revista Organizações & Sociedade	Administração	Cidadania Organizacional	Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional (Bastos, Siqueira & Gomes, 2014)

Nota 1: Escala erradamente nomeada pelos autores do artigo, cujo nome correto é Escala de Civismo nas Organizações (Porto & Tamayo, 2003)

Tabela 2. Síntese dos parâmetros psicométricos dos instrumentos de cidadania organizacional e civismo nas organizações investigados

Instrumento, autoria e ano	Validade de Conteúdo	Pré-teste	Confiabilidade	Validade de Construto
Performance Scale (Williams & Anderson, 1991)	Não há informações	Não há informações	Alfa de Cronbach por dimensão: Comportamentos de cidadania organizacional dirigidos à organização/CCO-DO ($\alpha=0,75$); Comportamentos de cidadania organizacional dirigidos aos indivíduos/CCO-DI ($\alpha=0,88$)	Análise fatorial exploratória e validade discriminante
Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional/ECCO (Siqueira, 1995)	Não há informações	Não há informações	Alfa de Cronbach por dimensão: 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 ($\alpha=0,51$); Cooperação com colegas de trabalho ($\alpha=0,51$)	Análise fatorial exploratória
Escala de Civismo nas Organizações (Porto & Tamayo, 2003)	Análise crítica (informações insuficientes)	Realizado (informações insuficientes)	Alfa de Cronbach por dimensão: Criação de clima favorável à organização no ambiente externo ($\alpha=0,90$); Sugestões criativas ao sistema ($\alpha=0,91$); Proteção ao sistema ($\alpha=0,80$); Autotreinamento ($\alpha=0,84$); Cooperação com colegas de trabalho ($\alpha=0,85$)	Análise fatorial exploratória
Behavioral Intentions Scale of Organizational Citizenship/BISOC (Menezes, et al., 2016)	Realizada (6 juízes)	Realizado (informações insuficientes)	Dois métodos foram utilizados (escala unidimensional): Função de Informação do Teste (TIF), com média de 12,20 e valor máximo de 18,25; Kuder-Richardson(KR) com resultado de 0,924	Análise de componentes principais (correlações tetracóricas), análise fatorial com informação completa (FIFA), análise de itens e do modelo de Rasch
Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional (Bastos, Siqueira & Gomes, 2014)	Não há informações	Não há informações	Alfa de Cronbach por dimensão: Sugestões criativas ($\alpha=0,90$); Divulgação da imagem organizacional ($\alpha=0,90$); Cooperação com colegas ($\alpha=0,77$); dois fatores foram excluídos por não apresentarem confiabilidade satisfatória	Análise fatorial exploratória e confirmatória ($\chi^2/gf=4,366$; GFI=0,937; CFI=0,948; NFI=0,934; RMSEA=0,06)
Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional para Trabalhadores do Conhecimento (Andrade, Estivalet & Costa, 2018)	Realizada (4 juízes)	Realizado (30 integrantes da população-alvo)	Alfa de Cronbach por dimensão: Dimensão 1 ($\alpha=0,832$); Dimensão 2 ($\alpha=0,773$); Dimensão 3 ($\alpha=0,707$); Dimensão 4 ($\alpha=0,626$); Dimensão 5 ($\alpha=0,707$); Dimensão 6 ($\alpha=0,628$) e Dimensão 7 ($\alpha=0,490$). A dimensão 7 foi excluída por não apresentar confiabilidade satisfatória	Análise fatorial exploratória

A maioria dos instrumentos analisados (5) é composta por itens atitudinais, envolvendo a descrição do sentimento de alguém acerca de algum objeto ou evento. Apesar de se embasar na perspectiva tradicional do construto, a BISOC é o único instrumento utilizado em pesquisas brasileiras que investiga as intenções comportamentais (A. Menezes et al., 2016). Esta escolha se justifica pelo fato de as intenções comportamentais se configurarem como melhores preditores de comportamento do que as atitudes (A. Menezes et al., 2016; Ajzen & Fishbein, 1977). A análise dos parâmetros psicométricos dos instrumentos supracitados foi sintetizada na Tabela 2. Dos seis instrumentos, quatro foram desenvolvidos para o contexto brasileiro: a Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional/ECCO (Siqueira, 1995), a Escala de Civismo nas Organizações (Porto & Tamayo, 2003), a Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional (Bastos et al., 2014) e a BISOC (A. Menezes et al., 2016). Um instrumento foi adaptado de uma escala internacional para o contexto brasileiro: a Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional para Trabalhadores do Conhecimento (Andrade et al., 2018). Não foram encontradas informações sobre a adaptação do instrumento de Williams e Anderson (1991) para o contexto brasileiro, o que tornaria inadequada sua utilização. Essa inviabilização se sustenta no fato de que a percepção da população estrangeira para determinadas dimensões pode diferir da percepção da população brasileira. Isto porque o mesmo traço latente, quando testado em culturas distintas, pode ter expressão diferente (Pacico & Hutz, 2015), podendo culminar na necessidade de alteração, retirada ou acréscimo de itens. A adaptação de um instrumento estrangeiro à realidade brasileira é essencial para assegurar a representação dos conceitos para a nova realidade (Borsa et al., 2012) e a obtenção de resultados mais confiáveis (Bandeira & Hutz, 2020). A utilização de um instrumento estrangeiro não deve se respaldar apenas em sua tradução, mas no processo de adaptação como um todo. Apesar de não haver consenso, destaca-se seis etapas: (1) tradução do instrumento para o novo idioma; (2) síntese das versões traduzidas; (3) avaliação da síntese por juízes experts; (4) avaliação do instrumento pelo público-alvo; (5) tradução reversa; e (6) estudo-piloto (Borsa et al., 2012; Borsa & Seize, 2017). Além de todo este processo, é necessária uma avaliação da estrutura fatorial do instrumento, para verificar se ocorre a manutenção da mesma quando comparada à original (Borsa et al., 2012).

A primeira etapa do protocolo de validação (Kim, 2009; Silva et al., 2013) aborda a validade de conteúdo. Este tipo de validade envolve considerar em que medida os itens que compõem o instrumento comprovam tanto o fenômeno investigado quanto suas dimensões (Medeiros et al., 2015), ocorrendo essencialmente por meio de análise de juízes que investigam a clareza, a representatividade e a relevância dos itens. Um dado alarmante indica que metade dos relatos acerca dos instrumentos investigados (Bastos et al., 2014; Siqueira, 1995; Williams & Anderson, 1991) não faz menção à realização da etapa de validade de conteúdo (Tabela 2). A investigação da validade de conteúdo tende a possibilitar o refinamento do instrumento, uma melhor compreensão dos itens e clareza dos termos empregados (Cassepp-Borges, Balbinotti, & Teodoro, 2010). A desconsideração desta etapa pode resultar em um instrumento que não abarque adequadamente todos os tópicos do construto previstos na literatura. Ou seja, não permite afirmar se todas as características do construto foram contempladas ou se houve super ou sub-representação de alguma categoria, implicando em problemas de medida. Dentre os instrumentos submetidos a esta etapa, Porto e Tamayo (2003) apresentaram informações insuficientes, indicando submissão a uma análise crítica que resultou na exclusão de 12 itens. No entanto, estes autores não especificaram quem realizou tal análise. Os instrumentos de Andrade et al. (2018) e A. Menezes et al. (2016) apresentaram informações mais consistentes. O primeiro instrumento foi submetido a análise por um comitê de quatro especialistas bilíngues das áreas de Administração e Educação, indicando alterações em oito itens. O segundo instrumento foi submetido a seis especialistas no tema, indicando a exclusão de 17 itens. A segunda etapa do protocolo (Kim, 2009; Silva et al., 2013) suscita informações sobre pré-teste no relato de construção de instrumentos. Ela corresponde à aplicação da versão inicial do instrumento a alguns sujeitos que possuam características do

público-alvo do instrumento, de modo a investigar se os itens são compreensíveis para eles (Pasquali, 2010). Novamente, em três instrumentos não foram identificadas informações sobre esta etapa (Bastos et al., 2014; Siqueira, 1995; Williams & Anderson, 1991), o que impossibilitou examinar se os mesmos a realizaram no processo de validação (Tabela 2). Haja vista que o pré-teste envolve a investigação da compreensão dos itens pelo público-alvo (Pasquali, 2010), sua não realização implica na possibilidade de instrumentos que não sejam inteligíveis para o público-alvo, ocasionando problemas de medida. O instrumento adaptado por Andrade et al. (2018) apresentou informações consistente sobre o pré-teste, realizado com 30 integrantes da população-alvo. Os demais instrumentos (A. Menezes et al., 2016; Porto & Tamayo, 2003), apesar de informarem realização do procedimento, não forneceram informações sobre a quantidade de participantes do pré-teste, nem o tipo de abordagem adotada: pessoal (face a face e remoto) ou impessoal (questionário).

A terceira etapa do protocolo (Kim, 2009; Silva et al., 2013) envolve a confiabilidade, que diz respeito à verificação da consistência dos itens do instrumento. Todos os instrumentos apresentaram informações sobre confiabilidade (Tabela 2). O alfa de Cronbach foi o critério mais utilizado para investigar a confiabilidade, estando em cinco instrumentos (Bastos et al., 2014; Andrade et al., 2018; Porto & Tamayo, 2003; Siqueira, 1995; Williams & Anderson, 1991). Considerando que o valor mínimo aceitável deste indicador é de 0,70 (Nunnally, 1978), a Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional/ECCO (Siqueira, 1995) apresentou em três das cinco dimensões (autotreinamento, cooperação com colegas e proteção ao sistema) valores entre 0,51 e 0,64 (Tabela 2), abaixo do esperado. A autora indicou o baixo número de itens como possível justificativa para este problema. A Escala de Comportamento de Cidadania Organizacional para Trabalhadores do Conhecimento (Andrade et al., 2018) apresentou em três dimensões (dimensão 4, dimensão 6 e dimensão 7) alfas de Cronbach entre 0,49 e 0,62 (Tabela 2), indicando baixo grau de consistência interna. Todavia, as autoras excluíram apenas uma das dimensões por este motivo, haja vista que empregaram um critério mais leniente na interpretação destes valores. Tendo em vista que a confiabilidade de um instrumento envolve a qualidade da mensuração, quanto menor a confiabilidade de um instrumento, menor é sua capacidade de discriminar os respondentes em razão de diferenças individuais. Tais limitações podem ser suficientes para embasar a decisão de não utilizar um instrumento (Zanon & Hauck Filho, 2015) ou suscitar novos estudos. Vale destacar que a elaboração da Escala de Civismo nas Organizações (Porto & Tamayo, 2003) foi baseada na ECCO (Siqueira, 1995). Ambas as escalas se basearam nas cinco classes do comportamento inovador e espontâneo, preconizadas por Katz e Kahn (1974), obtendo-as como cinco dimensões. Diante dos baixos índices de consistência interna da ECCO (Siqueira, 1995), Porto e Tamayo (2003) optaram por elaborar mais 58 itens, além dos 18 da escala original, obtendo valores de confiabilidade entre 0,80 e 0,91 (Tabela 2).

Quase duas décadas após sua publicação, a ECCO (Siqueira, 1995) foi redesenhada conceitualmente por meio da elaboração de novos itens, para melhorar suas qualidades psicométricas (Bastos et al., 2014). Mesmo com as alterações, o problema de confiabilidade persistiu em duas dimensões: proteção dos bens da organização e preparo profissional, que apresentaram alfas de 0,64 e 0,66, respectivamente. Isto culminou em um instrumento composto por três dimensões: sugestões criativas, divulgação da imagem organizacional e cooperação com os colegas, com índices de confiabilidade entre 0,77 e 0,90 (Tabela 2). Apesar de o alfa de Cronbach ser o índice mais amplamente empregado para avaliar confiabilidade, estudos recentes desaconselham sua adoção por sua pressuposição de que todos os itens possuem a mesma importância para a dimensão a qual pertencem (considerando as cargas fatoriais não passíveis de variação), o que não raramente tende a se sustentar empiricamente (Valentini & Damásio, 2016). Além disto, o alfa tende a apresentar uma leve subestimação da confiabilidade quando comparado a outros indicadores (Peterson & Kim, 2013; Valentini & Damásio, 2016).

O único instrumento a não utilizar o alfa de Cronbach foi a BISOC (A. Menezes et al., 2016), optando por dois outros métodos de verificação: a Função de Informação do Teste/TIF e o coeficiente de Kuder-Richardson/KR (Tabela 2). Essas medidas obtiveram índices adequados: TIF acima de 10 (Hambleton, 2004) e KR acima de 0,70 (Hair et al., 2005). A diferença entre as opções de indicadores de confiabilidade relatados nos estudos pode ter se dado em decorrência do período em que cada instrumento foi elaborado, ao passo que apenas o mais recente apresentou informações diferenciadas e mais acuradas. O progresso da ciência origina novas estratégias de análise de dados, fomentando constante atualização dos profissionais que desenvolvem, adaptam e utilizam instrumentos (Bandeira & Hutz, 2020). A última categoria analisada no protocolo (Kim, 2009; Silva et al., 2013) é validação de construto, referente à verificação do grau em que os itens do teste medem determinada característica. A maioria dos instrumentos investigados foi submetida a análise fatorial exploratória/AFE (Bastos et al., 2014; Andrade et al., 2018; Porto & Tamayo, 2003; Siqueira, 1995; Williams & Anderson, 1991). A AFE é um dos procedimentos estatísticos mais frequentemente empregados na construção e no refinamento de instrumentos de medida. Ela tende a ser utilizada quando não há uma teoria prévia ou pesquisas anteriores suficientes para indicar o agrupamento dos itens, ou quando se deseja corroborar ou refutar uma estrutura previamente identificada em outros estudos (Damásio, 2012).

Além da AFE, a Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional (Bastos, Siqueira & Gomes, 2014) também foi submetida a análise fatorial confirmatória (AFC), cujos índices empregados, Qui-quadrado, Goodness-of-Fit Index (GFI), Comparative Fit Index (CFI), Normed Fit Index (NFI) e Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), apresentaram valores satisfatórios (Tabela 2). A AFC é indicada quando existem hipóteses prévias (embasadas na teoria e/ou pesquisa anteriores) acerca da quantidade de dimensões e do peso das variáveis em cada uma delas (Pawlowski et al., 2014). Apesar de abordar o processo de adaptação de um instrumento internacional, o que poderia indicar a utilização da AFC, Andrade et al. (2018) não empregaram tal técnica em seu relato. A opção pela AFE, mesmo tendo teoria e pesquisas anteriores sobre o instrumento, não foi explicada pelas autoras. Aliado às alterações na estrutura do instrumento e aos baixos valores de confiabilidade de duas das dimensões mantidas, indica-se a realização de novos estudos acerca das evidências de validade do instrumento antes da adoção em outras pesquisas. Como o instrumento mais empregado nas pesquisas nacionais (Porto & Tamayo, 2003) teve seu desenvolvimento embasado em um instrumento com índices de precisão questionáveis em algumas dimensões (Siqueira, 1995) e foi submetido apenas a uma AFE, é crucial que seja submetida à busca de novas evidências de validade. Submetê-lo a uma AFC é de suma importância para investigar se a estrutura encontrada se sustenta após quase suas décadas.

O instrumento de Williams e Anderson (1991), além da AFE também apresentou informações sobre validade discriminante das duas dimensões de comportamentos de cidadania organizacional (individual e dirigidos à organização) com comportamento intrapapel. Este tipo de validade investiga o grau em que as medidas de diferentes construtos são distintas, ao não apresentarem altas correlações (Kim, 2009). O único instrumento a disponibilizar informações mais acuradas sobre validade de construto foi a BISOC (A. Menezes et al., 2016), por realizar análise de componentes principais (correlações tetracóricas), análise fatorial com informação completa (FIFA), análise de itens e do modelo de Rasch, com valores dentro do esperado. Obtendo validade de construto tanto pela Teoria Clássica dos Testes/TCT quanto pela Teoria de Resposta ao Item/TRI. Dos seis instrumentos analisados, dois apresentaram e atenderam em maior ou menor grau a maioria das informações solicitadas pelo protocolo de validação (Kim, 2009; Silva et al., 2013), a saber: a Escala de Civismo nas Organizações (Porto & Tamayo, 2003) e a BISOC (A. Menezes et al., 2016). A Escala de Civismo nas Organizações (Porto & Tamayo, 2003), que constitui o instrumento mais empregado nas publicações brasileiras aqui consideradas, foi submetida a análise de conteúdo e pré-teste (apesar

de não apresentar claramente tais informações), além de apresentar níveis adequados de confiabilidade (alfa de Cronbach) e evidências de validade de construto com AFE. Tendo em vista a possibilidade de aplicação para a população em geral (sem especificar públicos-alvo específicos), a avaliação na perspectiva atitudinal, a adoção adequada do termo civismo nas organizações (ao invés de cidadania organizacional) e o atendimento a boa parte dos aspectos solicitado no protocolo de validação, a aplicação deste instrumento é indicada. Entretanto, reitera-se a necessidade de realização de novos estudos sobre evidências de validade deste instrumento, seja pelo tempo de sua publicação, seja pela necessidade de empregar de outros índices de confiabilidade e realização da AFC para análise de construto.

Considerando as qualidades psicométricas, o instrumento mais indicado é a BISOC (A. Menezes et al., 2016), por ter sido submetida à análise de conteúdo, apresentar níveis adequados de confiabilidade em dois métodos de verificação (TIF e KR) e evidências de validade de construto condizentes com a TCT e a TRI. A única ressalva em relação a este instrumento envolve a apresentação de informações insuficientes sobre a realização do pré-teste (quantidade de participantes e abordagem), apesar de ter sido realizado. Ao optar pela utilização da BISOC, é importante considerar que este instrumento investiga intenções comportamentais, um aspecto diferente dos aspectos atitudinais comumente empregados, e a utilização do termo cidadania organizacional na perspectiva tradicional. Após as análises, salienta-se que os demais instrumentos investigados neste estudo necessitam de novas evidências de validade para que seu uso seja indicado. Seja a realização de um processo completo de adaptação ao contexto brasileiro (Williams & Anderson, 1991), ou novos estudos de confiabilidade, devido aos baixos valores em algumas dimensões (Andrade et al., 2018; Bastos et al., 2014; Siqueira, 1995) e a eliminação de dimensões tradicionais (Andrade et al., 2018; Bastos et al., 2014), bem como investigações de validade de construto pela AFC (Andrade et al., 2018; Siqueira, 1995).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivos apresentar uma revisão sistemática das publicações científicas brasileiras sobre cidadania organizacional e civismo nas organizações, entre os anos 2001 e 2020, e analisar os parâmetros psicométricos dos instrumentos de medida empregados. As buscas nas bases de dados, aliadas aos critérios de inclusão e exclusão, levaram à análise de 12 artigos e 6 instrumentos de medida. Os resultados indicaram variação do nível de interesse dos pesquisadores sobre os construtos, com retomada nos últimos anos e publicações distribuídas de forma equilibrada entre as áreas de Psicologia e Administração. Apesar das diferentes nomenclaturas utilizadas, todos os instrumentos analisados investigaram o mesmo construto (a perspectiva tradicional de cidadania organizacional), melhor denominado civismo nas organizações. Com base no protocolo de validação (Kim, 2009; Silva et al., 2013), mais da metade dos instrumentos não apresentaram informações claras sobre validade de conteúdo e pré-teste. Dos seis instrumentos, cinco apresentaram evidências aceitáveis de confiabilidade. Na validade de construto houve prevalência da AFE, e apenas um instrumento utilizou técnicas de TCT e TRI. Não foram identificadas informações sobre adaptação de um dos instrumentos internacionais (Williams & Anderson, 1991), o que inviabiliza sua adoção no contexto brasileiro. Ao final das análises, dois instrumentos de medida são indicados para utilização em pesquisas e atuação nas organizações brasileiras: a Escala de Civismo nas Organizações (Porto & Tamayo, 2003) e a BISOC (A. Menezes et al., 2016). Salienta-se a opção por um deles deve considerar suas peculiaridades, como perspectiva atitudinal ou de intenções comportamentais, nomenclatura e evidências de validade. As principais contribuições deste trabalho residem na caracterização das pesquisas brasileiras sobre cidadania organizacional e civismo nas organizações e na análise das qualidades psicométricas dos instrumentos. Ao disponibilizar a síntese de informações sobre as pesquisas e qualidade psicométricas, o presente

trabalho pode auxiliar na escolha de instrumentos mais acurados e contribuir para a realização de pesquisas com mais qualidade técnica. Este trabalho também apresenta limitações, como o enfoque restrito a estudos publicados apenas em revistas científicas brasileiras, a opção por quatro bases de dados e o recorte temporal. É necessária cautela na generalização dos resultados, ao passo que não foram consideradas outras fontes de publicação, e a eleição de um período maior poderia ampliar os resultados, possivelmente abarcando outros instrumentos. Os dados encontrados na pesquisa permitem propor a seguinte agenda: (1) buscar novas evidências de validade dos instrumentos, especialmente outros indicadores de confiabilidade e realização de AFC; (2) realizar a adaptação do instrumento internacional (Williams & Anderson, 1991) para o contexto brasileiro; (3) buscar evidências de validade de critério para identificar o poder preditivo deste instrumento no novo contexto; (4) realizar estudos empíricos sobre cidadania organizacional na perspectiva de direitos e deveres do trabalhador; (5) realizar estudos de validade discriminante entre civismo e cidadania organizacional.

REFERÊNCIAS

- Ajzen, I., & Fishbein, M. 1977. *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Almeida, S. P., & Ferreira, M. C. 2010. O impacto das atitudes frente às mudanças organizacionais nos comportamentos de cidadania. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 30(3), 492-503.
- Andrade, T., Costa, V. F., Estivalet, V. F. V., & Lengler, L. 2017. Comportamento de cidadania organizacional: Um olhar à luz dos valores e da satisfação no trabalho. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios (RBGN)*, 19(64), 236-262.
- Andrade, T., Estivalet, V. F. B., & Costa, V. F. 2018. Comportamento de cidadania organizacional: Versão brasileira da escala comportamentos de cidadania organizacional para trabalhadores do conhecimento. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(3), 367-381.
- Balaniuk, R. M., & Borges-Andrade, J. E. 2021. Measures in organizational behavior: Why don't we use big data and analytics? *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 38, e180157.
- Bandeira, D.R., & Hutz, C. S. 2020. Elaboração ou adaptação de instrumentos de avaliação psicológica para o contexto organizacional e do trabalho: Cuidados psicométricos. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira, C. M. Trentini, & A. C. S. Vasquez (Orgs.), *Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho* (pp. 13-18). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Bastos, A. V. B., Siqueira, M. M. M., & Gomes, A. C. P. 2014. Cidadania organizacional. In M. M. M. Siqueira (Org.), *Novas medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp.79-103). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. 1983. Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. 2012. Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 22(53), 423-432.
- Borsa, J. C., & Seize, M. M. 2017. Construção e adaptação de instrumentos psicológicos: Dois caminhos possíveis. In B. F. Damásio & J. C. Borsa (Orgs.), *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos* (pp. 15-37). Porto Alegre, RS: Vetor.
- Cantal, C., Borges-Andrade, J. E., & Porto, J. B. 2015. Cooperação, comportamentos proativos ou simplesmente cidadania organizacional? Uma revisão da produção nacional na área. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(3), 286-297.
- Cassepp-Borges, V., Balbinotti, M. A. A., & Teodoro, M. L. M. 2010. Tradução e validação de conteúdo: Uma proposta para a adaptação de instrumentos. In: L. Pasquali (Org.), *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas* (pp. 506-520). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Costa, V. F., & Andrade, T. 2015. Comportamento de cidadania organizacional: Caracterização da produção científica internacional no período de 2002 a 2012. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 16(2), 45-71.
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. 1955. Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281-302.
- Damásio, B. F. 2012. Uso da análise fatorial exploratória em Psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228.
- Dias, F. R., & Oliveira, Á. D. F. 2016. Valores e confiança organizacionais: Fatores determinantes nos comportamentos de civismo organizacional. *Temas em Psicologia*, 24(3), 1087-1100.
- Dicionário Porto Editora 2021. Recuperado de: <<https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa>>.
- Gomes, A. C. P., Bastos, A. V. B., Mendonça Filho, E. J. D., & Menezes, I. G. 2014. Cidadania e cidadania organizacional: Questões teóricas e conceituais que cercam a pesquisa na área. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 14(3), 711-731.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R.L., & Black, W. 2005. *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre, RS: Bookman.
- Hambleton, R. K. 2004. Theory, methods and practices in testing for the 21st century. *Psicothema*, 16(4), 696-701.
- Katz, D., & Kahn, R. L. 1974. *Psicologia social das organizações*. São Paulo: Atlas.
- Kim, Y. M. 2009. Validation of psychometric research instruments: The case of information science. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 60(6), 1178-1191.
- Lima, M. C. da S. et al. 2020. Ações de treinamento em uma universidade pública, desenvolvimento profissional e cidadania organizacional: Existe relação entre esses construtos? *Organizações & Sociedade*, 27(92), 152-170.
- Medeiros, R. K. S., Ferreira Júnior, M. A., Pinto, D. P. S. R., Vitor, A. F., Santos, V. E. P., & Barichello, E. 2015. Modelo de validación de contenido de Pasquali en las investigaciones en Enfermería. *Revista de Enfermagem Referência*, 4(4), 127-135.
- Menezes, A. C. P. G., Menezes, I.G., Lozado, J., & Bastos, A. V. B. 2016. Conception and validation of the behavioral intentions scale of organizational citizenship (BISOC). *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 29(35), 1-8.
- Niemeyer, J. R. L., & Cavazotte, F. D. S. C. N. 2016. Ethical leadership, leader-follower relationship and performance: A study in a telecommunications company. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 17(2), 67-92.
- Nunnally, J. C. 1978. *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington: Lexington Books.
- Organ, D. W. 2018. Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 295-309.
- Pacico, J. C., & Hutz, C. S. 2015. Validade. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira, & C. M. Trentini (Eds.), *Psicometria* (pp. 71-83). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Pasquali, L. 2009. Psychometrics. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 43(spe), 992-999.
- Pasquali, L. 2010. Testes referentes a construto: Teoria e modelo de construção. In L. Pasquali (Org.), *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas* (pp. 165-198). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Pawlowski, J., Remor, E., Parente, M. A., Fonseca, R. P., Salles, J. F., & Bandeira, D. R. 2014. Evidência de validade de construto do NEUPSILIN utilizando análise fatorial confirmatória. *Actualidades En Psicología*, 28, 37-52.
- Peterson, R. A., & Kim, Y. 2013. On the relationship between coefficient alpha and composite reliability. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 194-198.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. 2000. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. 2018. Organizational citizenship behavior: Introduction and overview of the handbook. In P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie, & N. P. Podsakoff (Orgs.), *The Oxford handbook of organizational*

- citizenship behavior (pp. 1-5). New York: Oxford University Press.
- Podsakoff, N. P., Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Maynes, T. D., & Spoelma, T. M. 2014. Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S87-S119.
- Porto, J. B., & Tamayo, Á. 2002. Prioridades axiológicas e regiões brasileiras: Preditores de civismo nas organizações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 2(1), 31-61.
- Porto, J. B., & Tamayo, Á. 2003. Desenvolvimento e validação da escala de civismo nas organizações. *Estudos de Psicologia*, 8(3), 393-402.
- Porto, J. B., & Tamayo, Á. 2005. Valores organizacionais e civismo nas organizações. *Revista de Administração Contemporânea*, 9(1), 35-52.
- Puente-Palácios, K., & Peixoto, A. L. A. 2015. Uso de ferramentas de diagnóstico de gestão. In K. Puente-Palácios, & A. L. A. Peixoto (Org.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia* (pp. 11-20). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Rodrigues, A. D. O., & Ferreira, M. C. 2015. The impact of transactional and transformational leadership style on organizational citizenship behaviors. *Psico-USF*, 20(3), 493-504.
- Silva, R. P. A., Silva, I. L. R., & Macêdo, L. C. B. 2013. Avaliação das características psicométricas dos instrumentos de medida utilizados nos artigos publicados nos periódicos da área contábil: Uma análise longitudinal. *Pensar Contábil*, 15(57), 34-42.
- Siqueira, M. M. M. 1995. Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo. (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília, Brasil.
- Siqueira, M. M. M. 2003. Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(spe), 165-184.
- Valentini, F., & Damásio, B. F. 2016. Variância média extraída e confiabilidade composta: Indicadores de precisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(2), e322225
- Vieira, J. Â., Anjos, A. C., & Silva, L. G. O. 2016. Comportamento organizacional: Diferenças na produção empírica entre psicologia e administração. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 10(3), 152-162.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Zanon, C., & Hauck Filho, C. 2015. Fidedignidade. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira, & C. M. Trentini (Eds.), *Psicometria* (pp. 84-94). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Zarife, P. S. 2016. Cidadania organizacional na perspectiva dos direitos e deveres e sua relação com justiça e estresse organizacional (Tese de Doutorado) Universidade de Brasília, Brasília, Brasil.
- Zarife, P. S., & Paz, M. G. T. 2017. Cidadania organizacional: Evidências de validade de um instrumento de medida envolvendo direitos e deveres. In *Anais do 8º Congresso Brasileiro de Avaliação Psicométrica*, Florianópolis, SC.
