

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**ANTECEDENTES ATITUDINAIS DE
COMPORTAMENTO DE CIDADANIA
ORGANIZACIONAL PERCEBIDOS EM MULHERES
DA EQUIPE DE ENFERMAGEM DE UM HOSPITAL
PÚBLICO DE SANTA MARIA**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Rosméri Elaine Essy Hoch

Santa Maria, RS, Brasil

2010

**ANTECEDENTES ATITUDINAIS DE COMPORTAMENTO DE
CIDADANIA ORGANIZACIONAL PERCEBIDOS EM
MULHERES DA EQUIPE DE ENFERMAGEM DE UM
HOSPITAL PÚBLICO DE SANTA MARIA**

por

Rosméri Elaine Essy Hoch

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração, Área de Concentração em Sistemas, Estruturas e Pessoas, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS) como requisito parcial para a obtenção do grau de **Mestre em Administração**.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Maria Ivete Trevisan Fossá

Santa Maria, RS, Brasil

2010

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Programa de Pós-Graduação em Administração**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova a Dissertação de Mestrado

**ANTECEDENTES ATITUDINAIS DE COMPORTAMENTO DE
CIDADANIA ORGANIZACIONAL PERCEBIDOS EM MULHERES
DA EQUIPE DE ENFERMAGEM DE UM HOSPITAL PÚBLICO DE
SANTA MARIA**

elaborada por
Rosméri Elaine Essy Hoch

como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Administração

COMISSÃO EXAMINADORA:

Profª. Drª. Maria Ivete Trevisan Fossá
(Presidente/Orientadora)

Profª. Drª. Angela Beatriz Scheffer Garay (UFRGS)

Prof. Dr. Breno Augusto Diniz Pereira (UFSM)

Santa Maria, 04 de maio de 2010.

*Dedico esta dissertação aos meus filhos Patrícia,
William e Gabriel, razões do meu viver;
ao meu grande amor Varlei e a minha mãe, esta mulher
guerreira que sempre me incentivou e me inspirou.*

AGRADECIMENTOS

À Prof^a. Dr^a. Maria Ivete Trevisan Fossá minha orientadora, pelo seu profissionalismo, carinho, amizade, incentivo, acolhimento nas horas difíceis, presteza no auxílio às atividades e discussões sobre o andamento e normatização desta dissertação. Será sempre um exemplo de professora, pesquisadora, simpatia, elegância e mulher.

Agradeço a Deus, pela oportunidade e pelo privilégio que me foi concedido de ser enfermeira e poder compartilhar tamanha experiência e, ao frequentar o curso de mestrado em administração, perceber e atentar para a relevância de temas que não faziam parte, em profundidade, de minha vida.

Aos meus filhos Patrícia, William e Gabriel por se constituírem diferentemente enquanto pessoas, igualmente belos e admiráveis em essência, estímulos que me impulsionaram a buscar vida nova a cada dia, meus agradecimentos por terem aceitado se privar de minha companhia pelos estudos.

Ao meu esposo, Varlei, por toda felicidade que me proporciona estando ao meu lado, dando-me carinho, amor e compreensão. Obrigada por suas palavras de apoio e cumplicidade nos momentos em que mais precisei.

À minha mãe Wali e meu pai Beno, os quais amo muito, pelo exemplo de vida e família que me foi passado, porque desde pequena me ensinaram o caminho da vida e, por todo amor dedicado a mim, sempre pensando na minha felicidade e fazendo de tudo para que eu e meus irmãos tivéssemos o melhor.

Aos meus irmãos pelas conversas, amizade, pela luta...

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria, por terem compartilhado seus saberes, demonstrando sempre dedicação e entusiasmo ao longo do curso. Gostaria de agradecer, especialmente, aos professores Vânia e Mauri por suas sugestões na defesa do projeto e ao professor Breno por seu auxílio nas análises estatísticas.

Aos meus colegas de mestrado, especialmente à amiga Taís, pela troca de informações e materiais, numa rara demonstração de amizade e principalmente solidariedade e, à amiga Angelita por suas palavras e seu carinho.

Ao hospital universitário pela oportunidade de incentivo a qualificação enquanto servidora. Agradeço também aos meus colegas do Pronto Socorro, pelo estímulo e apoio e, aos colaboradores da CCPI Grisallys pela compreensão. Enfim, a todos aqueles que, de forma direta ou indireta, contribuíram para a realização deste trabalho.

RESUMO

Dissertação de Mestrado
Programa de Pós-Graduação em Administração
Universidade Federal de Santa Maria

ANTECEDENTES ATITUDINAIS DE COMPORTAMENTO DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL PERCEBIDOS EM MULHERES DA EQUIPE DE ENFERMAGEM DE UM HOSPITAL PÚBLICO DE SANTA MARIA

AUTORA: ROSMÉRI ELAINE ESSY HOCH

ORIENTADORA: PROF^a. DR^a. MARIA IVETE TREVISAN FOSSÁ

Data e Local da Defesa: Santa Maria, maio de 2010.

Comportamentos de cidadania organizacional (CCO) se constituem de gestos voluntários, os quais contribuem para a eficiência organizacional. Tais comportamentos têm sua essência ligada a comportamentos de ajuda, caracterizados geralmente como práticas associadas a natureza feminina e presentes em profissões como a enfermagem. Assim, a realização do presente estudo teve como propósito compreender a influência de três preditores (comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho) sobre os fatores de comportamento de cidadania organizacional (clima favorável, sugestões criativas, proteção ao sistema, autotreinamento e cooperação com os colegas), levando em consideração as questões de gênero. Para tanto, realizou-se uma pesquisa de caráter descritivo, de natureza quantitativa. A amostra foi composta por 252 profissionais femininos da equipe de enfermagem de um hospital público. A coleta foi feita através de um instrumento contendo o levantamento de dados pessoais e funcionais, seguidas de questões contendo as Escalas de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOAF); Escala de Envolvimento com o trabalho (EET); Escala de Satisfação no Trabalho (EST) e, Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional (ECCO), elaboradas por Siqueira (1995). Os dados obtidos foram analisados em três etapas, com o auxílio do software SPSS para a realização dos testes estatísticos. Na primeira etapa, procurou-se verificar, através de análises fatoriais, a composição das variáveis para a formação dos fatores da escala de cidadania organizacional. A segunda etapa analisou-se as diferenças de percepção relativa aos antecedentes atitudinais. Na terceira etapa, através de regressões hierárquicas e *stepwise*, testou-se a influência dos antecedentes atitudinais sobre CCO. No que concerne a avaliação fatorial, esta resultou na formação de quatro fatores compreendendo as variáveis de cidadania organizacional. A análise das médias apontou as atitudes afetivas percebidas no ambiente hospitalar. A análise de regressão para os antecedentes atitudinais relacionada ao comprometimento afetivo apontou uma maior incidência de sentimentos de orgulho, quando comparado a sentimentos de ânimo; em relação ao envolvimento com o trabalho, demonstrou que a ligação pessoal ao trabalho possui menor incidência que as horas agradáveis de trabalho; quanto à satisfação no trabalho, o interesse nas tarefas superou as atitudes de defesa da organização. Assim, a realização do presente estudo, permitiu comprovar a influência das variáveis de natureza afetiva sobre comportamentos de cidadania organizacional no ambiente hospitalar.

Palavras-chave: Comprometimento afetivo, Envolvimento com o trabalho; Satisfação no Trabalho; Cidadania Organizacional; Gênero.

ABSTRACT

Dissertação de Mestrado
Programa de Pós-Graduação em Administração
Universidade Federal de Santa Maria

ATTITUDINAL BACKGROUND OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF WOMEN IN THE NURSING TEAM OF A PUBLIC HOSPITAL OF SANTA MARIA

AUTHOR: ROSMÉRI ELAINE ESSY HOCH

ADVISER: PROF^a. DR^a. MARIA IVETE TREVISAN FOSSÁ

Date and Place of Defense: Santa Maria, may 2010

Organizational citizenship behaviors (OCB) constitute gestures of volunteers, all contributing to organizational efficiency. Such behaviors are essentially linked to helping behavior, usually characterized as practices associated with the feminine nature and present in professions such as nursing. Hence, the implementation of the present study aimed at understanding the influence of three predictors (affective commitment, involvement with work and job satisfaction) on the factors of organizational citizenship behavior (favorable climate, creative suggestions, system protection, and self-training cooperation with colleagues), taking into account gender issues. According to this end, we did a descriptive and quantitative. The sample consisted of 252 professional women of the nursing staff of a public hospital. The collection was done through a survey instrument containing the personal and functional data, followed by questions containing the Scales of Affective Organizational Commitment (SAOC) Involvement Scale with work (ISW); Job Satisfaction Scale (JSS) and Scale of Organizational Citizenship Behaviors (SOCB), developed by Siqueira (1995). The data were analyzed in three stages, with the help of SPSS software to perform statistical tests. In the first step, we tried to verify, through factor analysis, the composition of the variables for the formation of scale factors of organizational citizenship. The second step we analyzed the differences in perception on attitudinal antecedents. In the third stage, by hierarchical and stepwise regressions, we tested the influence of attitudinal antecedents on CCO. Regarding the assessment factor, this resulted in the formation of four factors including the variables of organizational citizenship. The mean analysis indicated the perceived affective attitudes in the hospital. Regression analysis for the attitudinal antecedents related to affective commitment showed a higher incidence of feelings of pride, when compared to feelings of courage; in relation to involvement with work showed that the personal connection to the work has a lower incidence in pleasant hours of work; regarding job satisfaction, interest in the task exceeded the attitudes of defense organization. Hence, the implementation of the present study has demonstrated the influence of affective variables have on organizational citizenship behaviors in the hospital.

Keywords: Affective commitment, involvement with the work; Job Satisfaction, Organizational Citizenship, Gender.

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|----|
| TABELA 01 – População, amostra e percentual de retorno dos instrumentos de coleta de dados..... | 57 |
| TABELA 02 – Perfil dos entrevistados..... | 64 |
| TABELA 03 – Autovalores encontrados para CCO..... | 66 |
| TABELA 04 – Alfa de Cronbach dos fatores da cidadania organizacional..... | 67 |
| TABELA 05 – Descrição das variáveis, fator original e carga fatorial para a ECCO | 67 |
| TABELA 06 – Fatores, variáveis, médias e desvio padrão para comportamentos de cidadania organizacional | 69 |
| TABELA 07 – Instrumentos para comportamentos afetivos, variáveis, média e desvio padrão..... | 72 |
| TABELA 08 – Diferenças de médias e significância para variáveis atitudinais..... | 73 |
| TABELA 09 – Modelo de regressão para comprometimento afetivo..... | 77 |
| TABELA 10 – Modelo de regressão para envolvimento com o trabalho..... | 77 |
| TABELA 11 – Modelo de regressão para satisfação no trabalho..... | 77 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| FIGURA 01 – Modelo Conceitual de Pesquisa..... | 55 |
| FIGURA 02 – Influência dos Antecedentes Atitudinais sobre Comportamentos de Cidadania Organizacional – CCO | 84 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|----|
| QUADRO 01 – Antecedentes de Comportamento de Cidadania Organizacional identificados pela literatura..... | 27 |
| QUADRO 02 – Resumo dos estudos sobre cidadania organizacional..... | 31 |
| QUADRO 03 – Diferentes conceitos de gênero encontrados na literatura..... | 37 |
| QUADRO 04 – Modo que as organizações lidam com o trabalho da mulher..... | 49 |
| QUADRO 05 – Resumo dos estudos analisados sobre CCO e Gênero..... | 52 |
| QUADRO 06 – Instrumento e carga fatorial da ECOA..... | 58 |
| QUADRO 07 – Instrumento e carga fatorial da EST..... | 59 |
| QUADRO 08 – Instrumento, fatores e carga fatorial da EST..... | 59 |
| QUADRO 09 – Instrumento, fatores e carga fatorial da ECCO..... | 61 |
| QUADRO 10 – <i>Alpha de Cronbach</i> para variáveis atitudinais..... | 76 |

LISTA DE SIGLAS

CCO – Comportamentos de Cidadania Organizacional

ECAO – Escala de Comprometimento Afetivo Organizacional

EET – Escala de Envolvimento no Trabalho

EST – Escala de Satisfação com o trabalho

ECCO – Escala de comportamento de cidadania organizacional

FIV – Fator de Inflação de Variância

KMO – Kaiser-Meyer-Olkin

KS – Kolmogorov-Smirnov

SPSS 13.0 – Statistical Package for the Social Sciences Versão 13.0

TOL – Tolerância

UFSM – Universidade Federal de Santa Maria

LISTA DE APÊNDICES

| | |
|--|-----|
| APÊNDICE A – Questionário ECOA, EET, EST e ECCO..... | 99 |
| APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido..... | 102 |

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| INTRODUÇÃO | 15 |
| 1.1 Justificativa do Estudo | 17 |
| 1.2 Questão de pesquisa | 20 |
| 1.3 Objetivos | 21 |
| 1.3.1 Objetivo geral..... | 21 |
| 1.3.2 Objetivos específicos..... | 21 |
| 1.4 Estrutura do trabalho | 21 |
| 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA | 22 |
| 2.1 Comportamentos de cidadania organizacional | 22 |
| 2.1.1 Dimensões da cidadania organizacional..... | 25 |
| 2.1.2 Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional..... | 26 |
| 2.1.3 Alguns estudos empíricos relativos a CCO | 29 |
| 2.2 Comportamentos atitudinais. | 32 |
| 2.2.1 Comprometimento afetivo | 32 |
| 2.2.2 Envolvimento com o trabalho..... | 33 |
| 2.2.3 Satisfação no trabalho | 34 |
| 2.3 Entendendo como se constituíram as abordagens referentes ao gênero feminino | 36 |
| 2.3.1 Abordagens teóricas relativas a gênero | 38 |
| 2.3.2 A mulher e a interface com o trabalho..... | 41 |
| 2.3.3 Gênero e enfermagem: cúmplices na prática do cuidar..... | 45 |
| 2.4 Desenvolvendo a integração entre cidadania organizacional e cidadania de gênero | 48 |
| 2.4.1 Estudos sobre cidadania organizacional e gênero..... | 50 |
| 3 MÉTODOS E PROCEDIMENTOS | 53 |
| 3.1 Estratégias de pesquisa e métodos adotado | 53 |

| | |
|---|-----------|
| 3.2 Desenho conceitual de pesquisa | 54 |
| 3.3 Cenário, população-alvo e definição da amostra | 55 |
| 3.4 Técnica de Coleta de Dados, escalas de mensuração e alfa de <i>Cronbach</i> dos instrumentos utilizados..... | 57 |
| 3.4.1 Escala de comprometimento organizacional afetivo..... | 58 |
| 3.4.2 Escala de envolvimento com o trabalho | 58 |
| 3.4.3 Escala de satisfação no trabalho..... | 59 |
| 3.4.4 Escala de comportamento de cidadania organizacional | 60 |
| 3.5 Técnica de análise dos dados..... | 62 |
| 4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS..... | 65 |
| 4.1 Contextualização da Instituição..... | 63 |
| 4.2 Perfil dos entrevistados | 64 |
| 4.3 Comportamentos de cidadania organizacional valorizados pelos profissionais de enfermagem..... | 65 |
| 4.4 Comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho percebidos no ambiente hospitalar..... | 70 |
| 4.4.1 Análise das diferenças de percepções para variáveis comportamentais atitudinais... | 71 |
| 4.5 Comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho como preditores de CCO..... | 74 |
| 4.5.1 Principais testes realizados..... | 74 |
| 4.5.2 Resultados dos pressupostos da regressão para comportamentos atitudinais..... | 76 |
| 5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS..... | 79 |
| 5.1 Considerações relacionadas ao perfil dos entrevistados..... | 79 |
| 5.2 Considerações com base no tratamento estatístico..... | 80 |
| 5.2.1 Análise fatorial para CCO..... | 80 |
| 5.2.2 Percepções do comprometimento atitudinal no ambiente hospitalar..... | 82 |
| 5.2.3 Comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho como preditores de CCO..... | 83 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 86 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 89 |
| APÊNDICES..... | 99 |

INTRODUÇÃO

“Conhecer é negociar, trabalhar, discutir, debater-se com o desconhecido que se reconstitui incessantemente, porque toda solução produz nova questão”.

Edgar Morin

“É a partir do trabalho, em sua cotidianidade, que o homem torna-se ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas” (ANTUNES, 2000, p.123). Consoante com esta afirmação evidencia-se um pressuposto fundamental: a importância do trabalho para as pessoas. Para Schein (2001), além do sentido do trabalho, outro fator nuclear nas organizações compreende o valor conferido ao capital humano.

Considerando esta abordagem, e as constantes transformações de mercado, as organizações têm descoberto que a identificação de competências necessárias e habilidades para o desempenho da tarefa é apenas o primeiro passo no desenvolvimento de um trabalho eficaz (NEUMAN e KICKUL, 1998). Além disso, os empregadores precisam identificar os colaboradores que irão praticar comportamentos "acima e além dos chamados do dever", denominados comportamentos de cidadania organizacional (CCO). Na concepção de Siqueira (1995), entende-se por cidadania organizacional o conjunto de atos envolvidos em uma troca de natureza social com a organização sem contratos formais pré-estabelecidos.

Fischer (2002) considera o exercício da cidadania organizacional amplo e abrangente por incorporar além das responsabilidades econômico-financeiras em uma organização, aquelas responsabilidades de ordem política, cultural e social. Dada essa perspectiva, profissionais e consultores também têm demonstrado interesse em incorporar tais comportamentos no discurso usado dentro das organizações (KARK e WAISMEL, 2005).

Para Siqueira (1995), diante das complexas variações de natureza física, estrutural, social, política e econômica que compõem o ambiente organizacional, os colaboradores são

levados a construir intenções muito particulares em relação às práticas laborativas e a organização. Assim, diferentes níveis de comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho se encontram associados à internalização de metas e valores organizacionais podendo favorecer a realização de atividades extras.

Além disso, ao se falar de trabalho e comportamentos de cidadania organizacional, é necessário acrescentar o debate sobre gênero. Os estudos internacionais apontam para diferenças significativas relacionadas à CCO de homens e mulheres (KARK e WAISMEL, 2005; WAYNE e CORDEIRO, 2003, ALLEN e RUSH, 2001; KIDDER e PARKS, 2001; LOVELL *et al.*, 1999). Assim, torna-se essencial a adoção da categoria gênero como um quadro analítico, na tentativa de reler criticamente e repensar os pressupostos da teoria referente a gênero e CCO (KARK e WAISMEL, 2005). Conforme Scott, (1990, p.14) “gênero é um elemento constitutivo de relações sociais fundadas sobre diferenças percebidas entre os sexos, é o primeiro modo de dar significado às relações de poder”.

Conceituado dessa forma, gênero envolve as relações desiguais de poder entre homens e mulheres, as quais têm como base material a divisão sexual do trabalho. Para Antunes (2000), as relações de gênero permitem constatar que, no mundo produtivo e reprodutivo, vivencia-se a efetivação de uma construção sexuada, na qual homens e mulheres que trabalham são diferentemente qualificados e capacitados para o ingresso no mercado de trabalho.

Seguindo essa orientação, existe uma convergência nos estudos ao apontar novas oportunidades conquistadas pelas mulheres, por combinar maior escolaridade formal e experiência, principalmente nas atividades de serviço, por outro lado, expandiram sua participação em ocupações sem vínculo formalizado e com menores rendimentos, abarcando maior rotatividade e apresentando maiores dificuldades em atingir postos de comando no processo produtivo (COHEN, 2009; SANTOS, 2008; BRUSCHINI 2007; AZEVEDO, 2007; MONTAGNER, 2004; HIRATA, 2004; ANTUNES, 2000).

Ao pensar a questão da ascensão profissional das mulheres verifica-se que as organizações se encontram embasadas em competências e características masculinas: criatividade, responsabilidade, iniciativa, capacidades técnicas, autonomia no trabalho. Além disso, as mulheres raramente estão presentes em cargos que requerem tais características. Acrescenta-se ainda que competências relacionais tais como o "cuidado" a outrem, não são consideradas competências, mas atributos naturais das mulheres, e nessa medida não são adequadamente reconhecidos (HIRATA, 2004).

Essa tendência da mulher a se inserir em profissões de ajuda pode ser visualizada na enfermagem. Sua atuação, em organizações de saúde, sobretudo no ambiente hospitalar, remete o colaborador a ocupar uma posição de centralidade na prestação de cuidados em relação ao cliente. Esse propósito implica no desenvolvimento de ações numa dimensão holista e abrangente em diferentes níveis; intervenção direta com os pacientes resultado da sua própria avaliação; e ainda na colaboração com todos os outros profissionais da saúde (CORREIA JESUÍNO e GASPAR, 2009).

1.1 Justificativa e Problematização do Estudo

Com o advento da globalização, as organizações encontram-se permeadas por diversas tendências, tais como: nova articulação das forças produtivas, novas configurações de mercado, e modificações em diversas esferas da vida social. Tais modificações têm sido geradas pelas facilidades de comunicação e acesso as informações, proporcionando o desenvolvimento da consciência sobre cidadania (FISCHER, 2002).

Esse contexto remete os gestores a um grande desafio na concepção de Fischer (2002), ou seja, compreender o comportamento humano, focando ações e atitudes dos indivíduos e grupos no ambiente das organizações, no intuito de alcançar produtividade e promover uma cultura de cidadãos organizacionais. Organ (1997) destacou a necessidade das organizações apelarem aos comportamentos espontâneos, inovadores e cooperativos dos seus membros, de tal maneira que as respostas às exigências constantemente mutáveis sejam eficazes e possibilitem vantagem competitiva. Fischer (2002, p. 228) afirma que “o atributo da cidadania organizacional é uma característica que está nos genes da organização, que se concretiza em cada funcionário que se percebe como cidadão e, só então, espraia-se na atuação social responsável”.

Diante desse contexto percebe-se que, nas últimas décadas, o comportamento de cidadania organizacional (CCO) tornou-se um construto nas áreas das ciências humanas e sociais, recebendo grande atenção na literatura (BATEMAN e ORGAN, 1983; SMITH *et al.*, 1983; ORGAN, 1988; SIQUEIRA, 1995; PODSAKOFF *et al.*, 2000, BOLINO, TURNLEY e NIEHOFF, 2004; FOOTE e TANG, 2008).

Entretanto, mesmo merecendo atenção de muitos estudiosos, subsiste uma série de lacunas no campo teórico do conhecimento, as quais precisam ser investigadas, principalmente por estarem associadas ao comportamento organizacional: existe confusão conceitual na definição de construtos, uma carência de proposições teóricas que permitam

analisar a interdependência entre diversas categorias de antecedentes das ações humanas no trabalho (SIQUEIRA, 1995); escassez de trabalhos os quais pesquiseis concomitantemente, gênero e cidadania organizacional (KARK e WAISMEL, 2005); carência de estudos analisando CCO em equipes de profissionais (FOOTE e TANG, 2008).

Além disso, partindo do pressuposto que CCO possui em sua essência uma ligação à participação e a comportamentos de ajuda, convém ressaltar sua importância para os trabalhadores, principalmente para as mulheres, as quais têm sua trajetória permeada por diversos fatores tais como: a força de trabalho da mulher cada vez mais presente no mercado (SANTOS, 2008), a tomada de consciência da mulher sobre sua condição (BRUSCHINI, 1998), a conquista de um espaço para a atuação da mulher nas organizações modernas, devido a competências que são próprias das mulheres (COHEN, 2009).

Tais tendências vêm quebrando uma série de tabus impostos pela cultura social. No entanto, apesar do crescimento considerável da mulher nos processos produtivos ainda persistem uma gama de direitos e deveres não consolidados em termos de igualdade (BENEDICTO, SILVA e PEREIRA, 2007). O tratamento desigual para as mulheres foi conclusão do estudo “Empoderamento das mulheres: avaliação das disparidades globais de gênero”, do Fórum Econômico Mundial. No Brasil, as mulheres representam mais da metade (52,6%) da População Economicamente Ativa (PEA), no entanto, ocupam principalmente a base da pirâmide ocupacional (SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES, 2008).

Esta temática assume uma relevância ainda maior no contexto das instituições de saúde onde a enfermagem, se produz e se movimenta (LOPES, MEYER e WALDOW, 1998) e, que têm passado por inúmeras transformações estruturais e adoção de novas tecnologias e, em que, a prática ou processo de trabalho da equipe de enfermagem no seu dia-a-dia mostra-se com singularidade e complexidade, o que demanda dos colaboradores habilidades, capacitação técnica, aquisição de novos conceitos, atitudes, visão crítica das responsabilidades sociais e cooperação dentro e fora do ambiente de trabalho (CASTILHO, 2000).

Nesse contexto cada trabalhador assimila suas vivências de forma particular, merecendo um olhar diferenciado, especialmente a equipe feminina que primeiramente cuida dos outros para depois cuidar de si mesmo (COHEN, 2009). Para Coelho (2005), nas questões de gênero envolvendo a enfermagem, é preciso estreitar os laços e criar nos serviços de saúde espaços para a participação efetiva das mulheres, com troca de experiências e emoções, numa relação entre sujeitos que potencialize subjetividades e a capacidade reivindicatória por

direitos, humanizando as relações e exercitando o acolhimento e a ética do cuidar, ou seja, proporcionar comportamentos de cidadania organizacional.

Outro aspecto relevante consiste na caracterização geral do universo de estudos sobre gênero no campo da Administração, os quais têm como resultados principais um quadro que implica na manutenção da polarização entre o masculino e o feminino, apoiados em investigações teórico-empíricas de natureza qualitativa (CAPELLE *et al.* 2006). Para os autores, até mesmo os procedimentos de coleta e análise de dados empregados por grande parte dos pesquisadores não indicam uma tentativa de inovação em pesquisas de gênero. Estas evidências reforçam a necessidade de maior utilização de métodos investigatórios de caráter quantitativo, a fim de se obter maior homogeneização de dados.

Adicionalmente Capelle *et al.* (2006) acreditam que ao se discutir a relação de gênero nas organizações verifica-se que esta temática atualmente apresenta amplas possibilidades para pesquisa, devido a transformação, desconstrução, construção e reconstrução de conceitos, identidades e subjetividades dos atores envolvidos, revelando-se para seus pesquisadores um vasto campo de estudo ainda inexplorado.

Desta forma, justifica-se a realização deste estudo, uma vez que irá colaborar com a diminuição da lacuna teórico-empírica existente sobre comportamentos de cidadania organizacional no complexo contexto organizacional hospitalar, no sentido de que o mesmo propõe uma pesquisa quantitativa sobre comportamentos de cidadania organizacional, utilizando-se da categoria analítica gênero associada à enfermagem em uma instituição pública da cidade de Santa Maria.

Ademais, os resultados obtidos neste estudo podem contribuir na gestão de pessoas do hospital, por se destinar a compreensão da influência de comportamentos atitudinais sobre CCO, uma vez que pode servir de subsídios para a adoção de práticas que ofereçam condições favoráveis de trabalho, em que cada colaborador exerça com naturalidade seu poder criativo, contribuindo para a eficiência organizacional e buscando aí seu próprio referencial de auto-identidade, auto-estima e realização.

As pessoas não fazem as coisas pelas mesmas razões. A busca por informações sobre determinantes que residem no interior das pessoas, tais como traços de personalidade, pré-disposições e emoções, atitudes, crenças pode proporcionar o entendimento da maneira individual de como as pessoas agem para buscar seus objetivos (PEREIRA *et al.*, 2005). Dessa forma, esse entendimento representa um desafio para o desenvolvimento de novas práticas de enfermagem. Assim, analisar conceitos teóricos, metodologia, bem como a percepção dos colaboradores no contexto organizacional representa a possibilidade de obter

um ganho científico significativo, capaz de responder as demandas da práxis profissional e às dificuldades sentidas nesta.

1.2 Questão de pesquisa

A organização hospitalar caracteriza-se como um ambiente nomeadamente complexo, devido a novas e diversas expectativas dos doentes em relação à cura, surgimento de novos agravos à saúde, envelhecimento da população, aumento das doenças crônicas degenerativas não infecciosas, elevados custos dos tratamentos e a iminência do desemprego, exigindo dos profissionais uma atuação cada vez mais comprometida e competente (MARTINS, 2000).

Além disso, há de se considerar o valor agregado dos hospitais públicos, em especial aqueles de caráter universitário, para os sistemas de saúde. Nestas organizações, as atividades de ensino e pesquisa desenvolvem-se em um cenário de alta complexidade e com um forte caráter social (MEDICI, 2001). Em consequência, exige-se dos profissionais de saúde a manifestação de comportamentos positivos, ultrapassando o que lhes é formalmente exigido, para a melhoria da qualidade e para a humanização das organizações de saúde.

Nesse contexto, insere-se o profissional da equipe de enfermagem, o qual tem enfrentado uma série de desafios em sua trajetória profissional. Configurado este como um trabalho predominantemente feminino, no qual as atividades desempenhadas seria uma extensão do mundo privado (pois sua essência é o cuidado); as mulheres desempenham uma dupla jornada de trabalho; além disso, submetem-se muitas vezes a hierarquia hospitalar, na qual a figura do médico ainda ocupa posição central (COELHO, 2005).

Diante desse cenário, e como trabalhadora inserida no contexto hospitalar, importa conhecer a capacidade que os colaboradores das organizações de saúde têm para se envolverem em comportamentos de cidadania organizacional, dada a posição de fragilidade dos clientes e o elevado cariz profissional dos hospitais (CORREIA JESUÍNO e GASPAR, 2009).

Neste sentido, formulou-se a seguinte questão de pesquisa, a qual servirá de guia para o presente estudo: **“Em que medida os antecedentes atitudinais de comprometimento afetivo, envolvimento e satisfação no trabalho influenciam comportamentos de cidadania organizacional tendo como categoria de análise o gênero feminino”?**

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar a influência de três preditores (comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho) sobre os fatores de comportamento de cidadania organizacional (clima favorável, sugestões criativas, proteção ao sistema, autotreinamento e cooperação com os colegas), levando em consideração as questões de gênero.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Identificar os comportamentos de cidadania organizacional praticados pelos colaboradores na instituição pública pesquisada;
2. Analisar a percepção dos colaboradores em relação ao comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e a satisfação no trabalho no ambiente laboral;
3. Verificar a influência do comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho em comportamentos de cidadania organizacional.

1.4 Estrutura do trabalho

Este estudo encontra-se estruturado em cinco etapas principais. O primeiro capítulo apresenta de forma sucinta, uma visão geral do tema a ser estudado, justificativa e delimitação do problema, os objetivos bem como a estruturação do trabalho.

O segundo capítulo apresenta a fundamentação teórico-empírica necessária à realização da pesquisa dando ênfase a três tópicos principais: a) aspectos associados ao comportamento de cidadania organizacional; b) pressupostos referentes às questões de gênero e; c) a relação entre os construtos estudados.

No terceiro capítulo é exposto o método utilizado para o alcance dos objetivos da pesquisa e, posteriormente, são apresentados a estratégia de pesquisa e o método adotado, desenho de pesquisa, população e amostra, técnica de coleta de dados, técnica de análise de dados e limitações do método.

No quarto capítulo são descritos os resultados da pesquisa e, no quinto capítulo são apresentados as discussões dos resultados, considerações finais, limitações do estudo e sugestões para pesquisas futuras.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo destina-se aos referenciais teóricos relativos à cidadania organizacional, comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho, bem como às questões de gênero e a enfermagem, as quais irão fundamentar e compor esse estudo.

2.1 Comportamentos de cidadania organizacional

O estudo da cidadania organizacional tem sido abordado por vários pesquisadores a partir da década de 80. Entretanto, quem inicialmente contribuiu para tais estudos foi Chester Barnard em 1938 (SCOTT e MITCHEL, 1985). De acordo com as concepções sobre administração elaboradas por Barnard e a visão de trabalhador como “cidadão organizacional” elaborada pelos autores Katz e Kahn (1978 apud SIQUEIRA,1995), Bateman e Organ (1983), introduziram e construíram o conceito de Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO) descrito inicialmente como: o conjunto de contribuições informais no trabalho, que os colaboradores de uma organização podem manifestar ou inibir, sem ter que responder a sanções ou receber incentivos formais.

Outros termos como comportamento organizacional pró-social, comportamento extra-papel, espontaneidade organizacional e civismo organizacional também foram utilizados para descrever o CCO. O comportamento organizacional pró-social foi utilizado para reportar tanto a comportamentos previstos no cargo, quanto a comportamentos voluntários destinados à ajudar outras pessoas dentro do grupo. Entre esses comportamentos estão incluídos: compartilhar, cooperar, ajudar, doar e ser voluntário (BRIEF e MOTOWIDLO, 1986). O comportamento extra-papel denominado por Pearce e Gregersen (1991) está relacionado àquelas atitudes que colaboram para a efetividade organizacional proveniente do senso de

responsabilidade e independentes da influência de estados afetivos. O termo espontaneidade organizacional utilizado por George e Brief (1992) faz referência ao estado de ânimo positivo e encontra-se vinculado às características do grupo, do contexto, da disposição afetiva e da história de vida dos trabalhadores. Também o CCO pela percepção de Siqueira (1995) compreende o civismo nas organizações, sendo entendido como atos espontâneos dos trabalhadores que envolvem a dedicação ao sistema organizacional, caracterizado por espontaneidade, funcionalidade, irrestrição, isenção de retribuição prevista pelo sistema, caráter público das ações. Nesta abordagem a autora fundamenta a inadequação do termo cidadania quando empregado para nominar o estudo da conduta humana no trabalho com atos que ultrapassam o dever funcional, já que comumente a expressão cidadania tem sido empregada para ressaltar problemas sérios de cunho social e conseguido se tornar uma expressão que exerce forte impacto social.

Vale ressaltar que diante dos diferentes postulados para este campo de estudo, a definição mais amplamente aceitável para o conceito de CCO pertence à Organ (1988) que entende como sendo os comportamentos individuais, discricionários, que não são reconhecidos contratualmente no sistema organizacional, e não estão sujeitos aos mecanismos de recompensa, entretanto contribuem para a organização como uma entidade, a fim de cumprir suas funções de forma eficiente.

Esta definição original de comportamentos de cidadania organizacional tem sido sujeita a algumas críticas de acordo com Rego (2000) devido à dificuldade para distinguir comportamentos de papel e extra-papel e da afirmação que estes não são reconhecidos pelo sistema organizacional de recompensas. Em face destas constatações, Organ (1997) redefiniu o conceito de CCO como: contribuições para a manutenção e encarecimento da reunião social e contexto psicológico que apóia o desempenho de tarefa e conseqüentemente, afasta as exigências que CCO é discricionário. Esta reconceitualização aproxima-se dos estudos de Borman e Motowidlo (1993) relacionada ao contexto organizacional. Nesta categoria de comportamentos merecem destaque: a realização voluntária de tarefas; persistência e, ainda estar sujeito a realizar esforços extras para realizar uma determinada tarefa.

Smith, Organ e Near (1983) afirmam que durante o desempenho de suas atribuições na organização o colaborador pode desenvolver dois tipos de tarefas: a) tarefas inerentes ao cargo ocupado e que fazem parte de suas obrigações específicas; b) tarefas realizadas de forma voluntária, as quais não são reconhecidas oficialmente pelo sistema de remuneração do cargo, mas que apontam para o favorecimento do aspecto pró-social por refletir na disposição da pessoa em auxiliar os seus colegas de trabalho.

Analisando as características dos CCO, merecem destaque os seguintes pontos: a) a conduta deve ser intencional, ou deve ser o resultado de uma decisão deliberada de executá-la; b) deve ser voluntária, ou seja, não pode ser formalmente prescrita, recompensada ou punida formalmente no caso de não-ocorrência; c) deve ser desinteressada, que é basicamente projetado para beneficiar alguém ou alguma coisa, ao invés do próprio ator d) deve ser percebida de forma positiva, quer pelo próprio ator, quer pelo observador (VAN DYNE; CUMMINGS e PARKS, 1995).

Na perspectiva de Rego (2002) existe um tênue limite entre as fronteiras do papel formal e do “extra-papel”, devido a fatores como: a avaliação do comportamento visto como formal possui parâmetros diferentes quando realizada por mais de um observador; a designação de comportamentos próprio do papel é diferente quando um observador avalia o comportamento de dois empregados; as expectativas em relação aos empregados mudam de acordo com o aspecto temporal e de acordo com a cultura e; um determinado comportamento é próprio do papel ou extra-papel de acordo com sua intensidade, efeitos positivos na organização ou o fato de fazer parte, ou não, das expectativas formais inerentes ao cargo.

Porto (2004) ao se reportar aos comportamentos de cidadania organizacional comenta que as organizações que se fundamentam exclusivamente no papel prescrito possuem uma estrutura extremamente frágil. Neste sentido, comportamentos inovadores e espontâneos que os trabalhadores apresentam visando à consecução das funções organizacionais promovem a realização das metas organizacionais e tornam o sistema mais forte, por possibilitar que a variabilidade humana e as alterações no meio possam ser contornadas e aproveitadas pelo sistema. Dessa forma, é imprescindível estimular nos colaboradores desempenhos acima dos requisitos da função, pois dotados de comportamentos extra-papéis os funcionários contribuem para o crescimento da organização e evitam comportamentos de sabotagem no ambiente de trabalho.

Robbins (2004) pactua com essas idéias, afirmando que organizações bem-sucedidas necessitam de colaboradores que ultrapassam as expectativas de desempenho adotando comportamentos de “bom-cidadão”, passíveis de serem observados através de declarações positivas do trabalhador em relação ao trabalho, no auxílio aos colegas em suas equipes, em mostrar-se voluntário para a realização de atividades extras, em evitar conflitos desnecessários, em zelar pelo patrimônio da empresa, respeitar as leis e regulamentos além de ser tolerante com aborrecimentos e imposições relacionadas ao trabalho.

2.1.1 Dimensões da Cidadania Organizacional

Muitos autores têm se dedicado ao estudo da CCO, entretanto pouca atenção tem sido atribuída a uma definição clara da sua natureza, dimensões e na criação de medidas consistentes e consensuais para avaliá-los, afirmam Podsakoff *et al.* (2000).

Para o construto teórico de comportamentos de cidadania organizacional, Williams e Anderson (1991) identificaram uma estrutura bidimensional: comportamentos orientados para a organização (CCO-O) e comportamentos positivos orientados para as pessoas, sejam eles clientes, chefias, ou mesmo pares (CCO-I). Outros autores, no entanto, consideram o CCO como um constructo multidimensional, composto de sete dimensões: comportamentos de ajuda, desportivismo, lealdade organizacional, obediência organizacional, iniciativa individual, virtude cívica, e auto-desenvolvimento (PODSAKOFF *et al.*, 2000).

Os comportamentos de ajuda se referem à dimensão designada por Organ, (1988) como altruísmo e por ajuda aos outros de George e Brief, (1992). Esta dimensão inclui todas as ações voluntárias de trabalhadores, demonstradas através de atitudes altruístas de cortesia e encorajamento utilizadas para ajudar os colegas de trabalho na prevenção e na superação de problemas dentro da organização.

O desportivismo é uma dimensão definida como a abstenção de ações como reclamações, posicionamentos contra desprezo, potencialização de pequenos problemas que podem conduzir a tensão desfavorável no local de trabalho e afetar a manutenção da atmosfera sinérgica dentro da organização (ORGAN, 1990).

A dimensão denominada de lealdade organizacional pressupõe a promoção da imagem da organização com entidades externas, a proteção e defesa da organização em face de ameaças externas e a manutenção do comprometimento mesmo sob condições desfavoráveis (GEORGE e BRIEF, 1992; GRAHAM, 1991).

A dimensão obediência organizacional relaciona-se a internalização e aceitação das regras adotadas pelo sistema organizacional, regulamentos, procedimentos. Esta adesão acontece mesmo quando ninguém está monitorando (SMITH *et al.*, 1983; GRAHAM, 1991; BORMAN e MOTOWIDLO, 1993). Designada como iniciativa individual, esta dimensão engloba o que Organ (1988) designou como “consciência” e, a “formulação de sugestões” de George e Brief (1992). Inserem-se nesta dimensão a adoção de atitudes voluntárias de criatividade e inovação com a finalidade de melhorar a execução das próprias tarefas e o desempenho organizacional; a persistência do entusiasmo no exercício do próprio cargo; um

alto senso de responsabilidade do trabalhador para aceitar atividades extras e de encorajamento dos atores organizacionais a adotar também este comportamento.

A dimensão virtude cívica, revela o nível de fidelidade à organização, representada pela participação dos trabalhadores nas reuniões, encontros e trabalhos. Acrescenta-se ainda, o monitoramento do ambiente tendo em vista detecção de ameaças e oportunidades e; a preocupação com os melhores interesses da empresa, mesmo a expensas pessoais. Esta dimensão foi definida por Organ (1988) de virtude cívica e por Graham (1989) de participação organizacional.

O auto-desenvolvimento compreende a última dimensão proposta no estudo de Podsakoff *et al.* (2000). Envolve comportamentos voluntários de modo a melhorar o desempenho pessoal. Conhecimentos, competências e aptidões são adquiridas através da frequência em cursos e estudos de assuntos que promovam o desenvolvimento próprio (GEORGE e BRIEF, 1992).

Coleman e Borman (2000) ao analisar as dimensões para os CCO propuseram um modelo hierarquizado em três dimensões: a) desempenho interpessoal de cidadania: que inclui comportamentos de ajuda e apoio aos membros da organização, através de esforços cooperativos e facilitadores que ultrapassam as expectativas; b) desempenho organizacional de cidadania: demonstram comprometimento com a organização através de fidelidade e lealdade para com a organização, com os objetivos da organização e com o cumprimento das normas organizacionais, políticas e procedimentos; c) Desempenho cargo/tarefa de cidadania: está relacionada à dedicação para o trabalho, e ainda a persistência e desejo de maximizar a *performance* do próprio emprego, ou seja, nesta dimensão persiste o entusiasmo no próprio posto de trabalho e a prática de auto-desenvolvimento para melhorar a eficácia no trabalho.

A partir dessas abordagens, Polat (2009) destaca alguns fatores que tendem a aumentar os níveis de exposição de comportamentos de cidadania organizacional, como: sentimentos agradáveis sobre o local de trabalho, o apoio, a igualdade, a satisfação no trabalho, a lealdade à organização, a confiança organizacional, a equidade na organização, a identidade organizacional, a percepção de salário satisfatório, o interesse pela organização, o sentimento de responsabilidade social e o aumento da motivação.

2.1.2 Antecedentes de Comportamentos de Cidadania Organizacional

Conforme Siqueira (1995) um considerável conjunto de conhecimentos no nível de micro-análises do comportamento organizacional tem buscado elucidar os antecedentes

relacionados a comportamentos de cidadania organizacional. Os fatores que levam a esta conduta organizacional comumente apontam para (PODSAKOFF *et al.*, 2000; REGO, 2001b): características de personalidade, atitudes, percepções de papel, competências e aptidões, características das tarefas, características organizacionais e comportamentos de liderança, melhores descritos no Quadro 01.

| Categories | Variáveis |
|---|--|
| Atitudes dos empregados | <ul style="list-style-type: none"> • Satisfação • Justiça • Empenho/comprometimento organizacional • Confiança no líder |
| Variáveis disposicionais | <ul style="list-style-type: none"> • Conscienciosidade • Amabilidade • Afetividade positiva • Afetividade negativa |
| Percepções de papel pelos Empregados | <ul style="list-style-type: none"> • Ambigüidade de papel • Conflito de papel |
| Diferenças individuais e competências/aptidões dos empregados | <ul style="list-style-type: none"> • Competência/experiência/formação/conhecimentos • Orientação profissional • Necessidade de independência • Indiferença perante as recompensas |
| Características da tarefa | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Feedback</i> da tarefa • Rotinização da tarefa • Tarefa intrinsecamente satisfatória |
| Características organizacionais | <ul style="list-style-type: none"> • Inflexibilidade organizacional • Coesão do grupo • Recompensas fora do controle do líder • Distância espacial relativa ao líder • Apoio organizacional percebido |
| Congruência/ajustamento entre os indivíduos e a organização | <ul style="list-style-type: none"> • Grau em que os valores do indivíduo e da organização são ou não congruentes/próximos |
| Comportamentos de liderança | <ul style="list-style-type: none"> • Articulação de uma visão • Modelo de comportamento apropriado • Fomento da aceitação dos objetivos do grupo • Expectativas de elevado desempenho • Estimulação intelectual • Comportamento de recompensas contingente • Comportamento de recompensas não contingente • Comportamento punitivo não contingente • Clarificação de papéis • Comportamentos de liderança apoiadores • Troca líder-membro |

Quadro 01 – Antecedentes de CCO identificados pela literatura
Fonte: Rego (2002).

Através da análise do Quadro 01 é possível visualizar várias categorias de antecedentes para CCO. Entretanto Podsakoff *et al.*, (2000) comentam que a pesquisa empírica tem-se centrado em quatro grandes categorias de antecedentes: individual (ou empregado), as características da tarefa, características organizacionais, e comportamentos de liderança. Os autores acrescentam ainda que as primeiras pesquisas nessa área concentraram-se principalmente em atitudes dos funcionários, disposições, e o apoio líder.

Conforme explicitado, os antecedentes de CCO têm direcionado vários estudos empíricos. Importa, no entanto, frisar alguns destes estudos, os quais revelaram contribuições importantes na compreensão dos antecedentes: Van Dyne *et al.* (1995) apontaram três categorias de antecedentes para CCO descritos em pesquisas prévias: estados afetivos (satisfação global, o comprometimento afetivo, envolvimento de trabalho, percepções que as expectativas de justiça foram satisfeitas, percepção de que um contrato psicológico tenha sido mantido, baixa alienação); as diferenças individuais (consciência, afabilidade, afetividade positiva, propensão a confiança, a auto-estima) e fatores situacionais (necessidade de afiliação, orientação de relacionamento, a preocupação com empatia e dependência de campo).

Omar e Delgado (2005) observaram que a estabilidade emocional revelou-se bom preditor de CCO. Graham e Van Dyne (2006) concluíram que o comportamento de virtude cívica – informação – apresentou como antecedente o comprometimento afetivo, enquanto que o comportamento de virtude cívica – influência – teve como antecedentes experiências significativas, auto-estima e crenças de justiça. Chiaburu e Byrne (2009) confirmaram que o comprometimento no trabalho e satisfação no trabalho são preditores de comportamentos de cidadania organizacional.

Entre os estudiosos do cenário nacional, Siqueira e Rego tem se dedicado a estudar os antecedentes para CCO. Assim, Siqueira (1995, 2003) estudou como antecedentes de CCO comportamentos de vínculo afetivo (envolvimento com o trabalho, comprometimento com o trabalho e satisfação no trabalho) e de vínculo cognitivo (suporte social, comprometimento calculativo e reciprocidade organizacional). Rego (2000, 2002) estudou a percepção da justiça organizacional e a ocorrência de climas éticos como preditores para CCO.

O ponto em comum entre os diferentes antecedentes é que todos eles parecem carregar uma conotação positiva (BOLINO, TURNLEY e NIEOFF, 2004). Ou seja, em praticamente todas as pesquisas realizadas incluindo CCO, presume-se que estes decorrem de características subjetivas (por exemplo, o humor, a empatia e a consciência), os seus grupos de trabalho (por exemplo, complementaridade, liderança, coesão), ou suas organizações (por exemplo, o cumprimento do contrato psicológico, ambiente estável).

De acordo com as pesquisas realizadas por Siqueira (1995) tornou-se um consenso na literatura a concepção de que gestos de cidadania são atos pró-sociais dos trabalhadores dirigidos aos sistemas empregadores. Imbuídos dessa lógica, os pesquisadores procuraram identificar gestos de cidadania organizacional entre fatores psicológicos que representam traços disposicionais de afetividade (antecedentes diretos das intenções de comportamentos de

cidadania) e entre elementos cognitivos os quais avaliam o processo de troca econômica com a organização.

2.1.3 Alguns estudos empíricos relativos a CCO

Comportamentos de cidadania organizacional agregam um conjunto de ações espontâneas dos colaboradores que trazem consequências benéficas ao sistema empregador (SIQUEIRA, 1995). Dotado desta perspectiva, pressupõe-se que tais condutas facilitem o funcionamento da máquina organizacional, trazendo flexibilidade à realização do trabalho, através de contingências não forçadas, bem como de capacitar o trabalhador a reagir de modo adequado a situações negativas (SMITH *et al.*,1983). Tendo em vista o caráter positivo vinculado a CCO, uma série de estudos tem objetivado investigar tais comportamentos conforme mencionado a seguir.

Propor e testar um modelo de CCO relacionado à satisfação no trabalho entre vendedores, mediado pelo autocontrole compreendeu o objetivo principal dos estudos recentes realizados por Vilela, González e Ferrín (2010). Como resultados, os pesquisadores observaram um efeito positivo em comportamentos de cidadania organizacional devido à maneira como o autocontrole influencia a satisfação no trabalho.

Polat (2009) estudou o nível de comportamentos de cidadania organizacional dos professores de escolas secundárias, segundo a percepção dos administradores escolares. Os resultados da pesquisa revelaram que são visíveis níveis para CCO na seguinte ordem: cortesia, seguido de altruísmo, comportamento de virtude civil, consciência e desportivismo.

Park e Yoon (2009) realizaram um estudo que buscava verificar o papel mediador do comportamento de cidadania organizacional entre justiça organizacional e eficácia organizacional nas organizações de enfermagem. Os resultados evidenciaram que as dimensões associadas à justiça organizacional (justiça processual, justiça interacional e justiça distributiva) possuem efeitos diretos sobre CCO, e estes influenciam a satisfação no trabalho e comprometimento organizacional, os quais por sua vez possuem efeitos diretos sobre intenção de trabalhar e contribuir para a eficácia organizacional. De acordo com estes resultados, os autores afirmam que CCO deve ser reforçado entre os enfermeiros a fim de melhorar a eficácia organizacional.

O trabalho de Han, Park e Yun (2009), foi desenvolvido em quatro hospitais universitários, para identificar os fatores que influenciam no CCO de enfermeiros. De acordo com os resultados obtidos, a auto-liderança, capacitação, satisfação no trabalho,

comprometimento organizacional e liderança transacional explicaram 42 % do comportamento dos enfermeiros de cidadania organizacional. Estes estudos demonstraram que é necessário, segundo os pesquisadores, o desenvolvimento de novas estratégias de gestão para aprimoramento de comportamentos de cidadania organizacional em enfermeiros.

No cenário nacional, o estudo da cidadania organizacional vem ganhando espaço nos últimos anos (Siqueira, 1995, 2003; Rego, 2002; Tamayo, 1998). Entender o comportamento humano, apresentado voluntariamente pelos colaboradores às organizações, constituindo atos de troca social, percebidos através de gestos de auxílio espontâneo, isentos de prescrições legais ou contratuais desafia os estudiosos na busca desse conhecimento.

É importante observar nos estudos de Siqueira (1995, 2003) o interesse em desenvolver modelos teóricos composto por antecedentes de natureza afetiva e cognitiva. Nesse sentido, a autora realizou um amplo estudo, primeiramente em 1995, no qual formulou um esquema conceitual para as ações no trabalho, sugeriu uma abordagem teórica para pesquisar essas condutas e analisou os antecedentes de cidadania organizacional com base nessas preposições, compostos por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e vínculos com a organização (comprometimento afetivo) notadamente quando a pessoa percebe que a organização se preocupa com seu bem-estar (percepção do suporte), retribui suas contribuições (percepção da reciprocidade) e ainda consegue avaliar suas perdas caso haja rompimento com o trabalho (comprometimento calculativo), sendo estes sintetizados em um modelo pós-cognitivo. Posteriormente, em 2003, o propósito de Siqueira foi estabelecer a interdependência entre fatores psicossocial presentes no cenário do trabalho e que antecedem atos de CCO. Os resultados permitiram observar que o elo afetivo com o próprio trabalho e com a organização será maior à medida que a percepção positiva do trabalhador em relação a organização aumentar.

Outro estudo acerca da temática foi desenvolvido por Rego (2002) com o objetivo de analisar as relações entre climas éticos e comportamentos de cidadania organizacional, conforme as percepções entre superior-subordinado. De acordo com o autor, os dados da pesquisa sugeriram que quando as pessoas percebem um elevado clima de auto-interesse, elas retraem-se na execução de CCO; com leis/códigos acontece algo similar; a reação de mulheres e homens é divergente ao clima lucros assim como os padrões de reação dos colaboradores fabris e não-fabris. Mediante estes resultados, comenta o autor, verifica-se a necessidade de se desenvolver pesquisas para testar a existência de variáveis moderadoras na relação climas-éticos e CCO.

Tamayo (1998) desenvolveu um estudo para investigar a relação entre a percepção dos valores organizacionais e os comportamentos de comprometimento afetivo, cidadania organizacional e satisfação no trabalho. Como os valores organizacionais têm a responsabilidade de orientar a vida das pessoas, e conseqüentemente direcionarem o comportamento organizacional de seus membros, houve congruência entre três comportamentos organizacionais e os valores. Para o autor a percepção das prioridades axiológicas da organização origina um modelo mental, no qual o empregado possui a capacidade de prever e controlar seu comportamento bem como o comportamento dos colegas de trabalho.

Assim, para uma melhor compreensão destes estudos, envolvendo comportamentos de natureza afetiva com ênfase para comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho, satisfação no trabalho e CCO, elaborou-se o Quadro 02:

| Autores | Temática | Principais contribuições |
|---|---|--|
| Vilela, González e Ferrín (2010) | Autocontrole, satisfação no trabalho e CCO | Relação positiva dos comportamentos de cidadania organizacional devido à maneira como o autocontrole influencia a satisfação no trabalho. |
| Polat (2009) | Comportamentos de cidadania organizacional | Cortesia, altruísmo, virtude cível, consciência, desportivismo compreendem os níveis de CCO. |
| Park e Yoon (2009) | CCO, justiça organizacional e eficácia organizacional, em organizações de enfermagem | A justiça organizacional possui efeitos diretos sobre CCO, e estes sobre satisfação no trabalho e comprometimento organizacional, os quais se refletem na eficácia organizacional. |
| Han, Park e Yun (2009) | Fatores que influenciam CCO em enfermeiros de hospitais públicos | A auto-liderança, capacitação, satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e liderança transacional contribuem para CCO. |
| Siqueira (1995) | Antecedentes afetivos e pós-cognitivos para CCO | Esquema conceitual para ações no trabalho; modelo pós-cognitivo com antecedentes atitudinais. |
| Siqueira (2003) | Fatores psicossociais como antecedentes de CCO. | O elo afetivo com o trabalho e com a organização são maiores quando a percepção positiva do trabalhador com a organização aumenta. |
| Rego (2002) | Climas éticos e CCO | Quando um elevado grau de auto-interesse é percebido, diminuem os CCO, reação de homens e mulheres e de colaboradores fabris e não fabris é diferente ao clima de lucros. |
| Tamayo (1998) | Valores organizacionais, comprometimento afetivo, satisfação no trabalho e cidadania organizacional | Congruência entre três comportamentos organizacionais com os valores organizacionais. |

Quadro 02 – Resumo dos estudos sobre cidadania organizacional
Fonte: elaborado pela autora.

Percebe-se que as tendências apontam para um caminho em que as pessoas desejam sentir-se cidadãos em cada papel que tiverem que desempenhar, em cada relação que se envolverem, em cada contexto que estiver vinculado e que cabe as empresas desenvolverem estratégias para que comportamentos de cidadania organizacional possam acontecer. Dessa forma, algumas questões merecem atenção no ambiente organizacional a fim de promover a cultura de cidadania organizacional, especialmente as que dizem respeito à motivação para o trabalho, incluindo a realização, valorização e reconhecimento (FISCHER, 2002), sendo estes determinantes para que as pessoas possam eleger um trabalho e dedicar-se a ele.

Assim como as questões relacionadas aos CCO merecem atenção no ambiente de trabalho, por impactarem no comportamento do trabalhador, alguns estudiosos tem se dedicado a examinar a relação entre cidadania organizacional e gênero. Para melhor compreensão da importância dada a essas relações, as questões de gênero serão abordadas a seguir e posteriormente serão enfatizadas as relações entre CCO e gênero.

2.2 Comportamentos Atitudinais

Entre os antecedentes, repetidamente apontados na literatura como de natureza afetiva destacam-se: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho como atitudes relacionadas ao trabalho e comprometimento organizacional afetivo como atitude para com a organização. Assim serão apresentados a seguir os principais pressupostos destas temáticas.

2.2.1. Comprometimento afetivo

O comprometimento organizacional é idealizado como um vínculo psicológico sentido pelo indivíduo com relação à organização; ele refletirá o grau para o qual o indivíduo internaliza ou adota características ou perspectivas da organização (O'REILLY III e CHATMAN, 2000).

Definido inicialmente por Mowday, Steers e Porter (1979) *apud* Medeiros *et. al.*, (2003) e Mowday, Porter e Steers (1982) como uma a força relativa da identificação e envolvimento de um indivíduo com uma organização particular o comprometimento como vínculo afetivo ou atitudinal, difere da abordagem "calculativa" ou "instrumental", em que o comprometimento é percebido como produto das trocas efetivadas com a organização (sistemas de recompensas), ou da abordagem "normativa", na qual o comprometimento encontra-se associado à internalização de normas sociais e padrões de conduta.

Adicionalmente, verifica-se que o comprometimento afetivo vai muito além de uma postura de lealdade passiva para com a organização envolvendo um relacionamento ativo e que busca o bem-estar. Assim, na concepção de Bastos (1996) o comprometimento de natureza afetiva é conceituado como o processo de identificação do indivíduo com os objetivos e valores organizacionais, percebidos através de relatos verbais que refletem sentimentos de estima ou em comportamentos observados.

Mowday, Porter e Steers (1982, p. 27) declaram que o comprometimento unidimensional afetivo, se encontra proclamado em três dimensões: “(a) uma forte crença e a aceitação dos objetivos e valores da organização; (b) estar disposto em exercer um esforço considerável em benefício da organização; e (c) um forte desejo de se manter membro da organização”. Na visão de Meyer e Allen (1990, p. 710) os indivíduos das três dimensões podem ser caracterizados da seguinte forma:

Empregados com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem, aqueles com comprometimento instrumental permanecem porque eles precisam, e aqueles com comprometimento normativo permanecem porque eles sentem que são obrigados.

Seguindo essa orientação, a premissa básica do enfoque afetivo revela a identificação do trabalhador com os objetivos organizacionais e a introjeção de seus valores juntamente com o sentimento de lealdade, a vontade de pertencer e se esforçar pela empresa. Ao adotar os valores organizacionais como seus, o colaborador cria sentimentos de afeição, de pertinência e de lealdade, bem como uma postura ativa, a qual caracteriza a expressão ‘vestir a camisa da empresa’ (FOSSÁ, 2003).

Siqueira e Gomide Jr. (2004) explicam que a manutenção do vínculo afetivo com a organização é fortalecida quando os colaboradores percebem a empresa comprometida com eles. Neste sentido, revelam que empregados comprometidos afetivamente apresentam taxas menores de rotatividade, absenteísmo e intenção em sair da empresa somada a melhores taxas de desempenho no trabalho.

2.2.2. Envolvimento com o trabalho

Siqueira e Gomide Jr. (2004) apontam que o envolvimento com o trabalho possui diferentes percepções para psicólogos e sociólogos. Na visão psicológica, existem algumas condições apontadas como favoráveis no contexto organizacional tais como o significado do trabalho e a adequação da supervisão. Dentro da perspectiva sociológica, o processo de socialização dos indivíduos permite a eles a introjeção ou incorporação de valores e normas

sociais relativas ao trabalho levando o colaborador a aceitar as regras organizacionais e pautar sua conduta no trabalho a partir destas.

O termo envolvimento com o trabalho compreende o grau em que a pessoa se identifica psicologicamente com o seu trabalho e considera o seu nível percebido de desempenho importante para a sua própria valorização (BLAU e BOAL, 1987 *apud* ROBBNIS, 2004). Além disso, envolvimento com trabalho foi apontado como um dos principais vínculos afetivos do indivíduo para com o seu trabalho, uma vez que trabalhadores com um nível elevado de envolvimento no trabalho identificam-se fortemente com as tarefas, e interessam-se pelo tipo de trabalho que realizam (SIQUEIRA E GOMIDE JR., 2004). Acrescenta-se ainda que elevados níveis de envolvimento no trabalho estejam relacionados, com baixos níveis de absentismo. Os referidos autores enfatizam ainda que ao se envolver com o trabalho os indivíduos mantêm fortalecidos vínculos afetivos para com a organização de comprometimento organizacional e satisfação no trabalho. Além disso, um alto nível de envolvimento organizacional relaciona-se positivamente com CCO.

Adotando a concepção sociológica, no entendimento de Lodahl e Kejner (1965, p.65) *apud* Siqueira e Gomide Jr. (2004), o envolvimento com o trabalho é definido como: “... o grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua auto-estima”. Desse modo, a ligação entre o indivíduo e o trabalho se inicia assim que são socializados os valores relativos ao trabalho, cristalizados mais tarde por meio de experiências individuais, as quais passariam a influenciar a auto-estima do colaborador.

Siqueira e Gomide Jr. (2004), argumentam que o indivíduo é fortalecido como profissional e como pessoa ao se sentir envolvido com o trabalho e pode contribuir com os objetivos da organização. Nesse sentido, alguns fatores pessoais predispõem uma pessoa a se envolver com o trabalho tais como: adoção do trabalho como um fim em si mesmo, o poder de controlar eventos de sua vida; elevado senso de competência e de efetiva influência sobre o meio e obtenção de elevado grau de satisfação no trabalho das necessidades de natureza psicológica.

2.2.3. Satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho pode ser traduzida como uma atitude que reflete o como uma pessoa se sente com relação ao trabalho, isto é, reflete o quanto às pessoas gostam do seu trabalho (SPECTOR, 2002). Para Locke (1976) *apud* (SIQUEIRA e GOMIDE E JR., 2004)

satisfação no trabalho compreende um estado positivo de prazer resultante de experiências no trabalho ou de um trabalho.

Estudos iniciais em relação à satisfação no trabalho defendiam a idéia de ser esta um componente da motivação capaz de levar os trabalhadores ao aumento da produtividade, frequência ao trabalho e estabilidade na organização. Posteriormente a satisfação no trabalho passou a ser concebida como uma atitude, sendo um fator com capacidade de predizer diferentes comportamentos no trabalho tais como a produtividade, desempenho, rotatividade e absenteísmo (SIQUEIRA, 2008).

Outra vertente de estudos está sedimentada em pressupostos humanistas e sociais, os quais apontam para a necessidade das empresas de terem maiores responsabilidades sociais, comenta Siqueira (2008). Nesta abordagem, a satisfação no trabalho deve possibilitar ao trabalhador se tornar um cidadão organizacional integrado à sociedade e à família e com isso apresentar melhores índices de bem-estar físico e mental, visto que as experiências pessoais no meio organizacional se irradiam para a vida social (SIQUEIRA E GOMIDE JR., 2004).

Dada essas concepções, evidencia-se que a satisfação do ser humano com seu trabalho inclui uma dimensão simbólica referente à sua subjetividade. Siqueira e Gomide Jr. (2004) pontuaram que aferir níveis de satisfação dos trabalhadores poderia ser uma estratégia para monitorar o quanto as empresas conseguem ou não promover e proteger a saúde e o bem-estar daqueles que com elas colaboram através de sua força de trabalho. Para os autores acima citados, a satisfação no trabalho é vista como uma variável multidimensional que tem como fontes frequentes de satisfação a chefia, colegas de trabalho, o próprio trabalho, salário e oportunidades de promoção.

Segundo Robbins (2004) a satisfação no trabalho parece ser o principal responsável por comportamentos de cidadania organizacional visto que funcionários satisfeitos possuem maior propensão de trabalhar em prol da organização, mantendo comportamentos que vão além das expectativas requeridas para o desempenho da sua função. O autor acrescenta ainda que alguns estudos apontam para a influência da satisfação no trabalho em CCO através da percepção da justiça organizacional, pois quando o colaborador sente que a empresa possui uma boa política de remuneração, mantém procedimentos adequados e, um chefe justo, a confiança aumenta e conseqüentemente aumentam os CCO.

Bateman e Organ (1983) demonstraram uma relação empírica entre satisfação no trabalho e uma medida de CCO. Desde a sua ligação original com uma atitude de trabalho desejável (ou seja, a satisfação no trabalho), quase sempre foi retratada de forma positiva em relação a CCO em pesquisas posteriores.

A satisfação do funcionário foi pesquisada recentemente por Nadiri e Tanova, (2010) dada a importância para os gerentes de uma organização que tem a responsabilidade de fornecer aos trabalhadores situações desafiadoras e intrinsecamente gratificante. Como resultados da pesquisa os autores perceberam que uma elevada satisfação no trabalho afeta diretamente intenções de negócios possuindo influência indireta sobre o volume de negócios e influência direta sobre a intenção de sair do emprego.

2.3 Entendendo como se constituíram as abordagens referentes ao gênero feminino

Disputando espaço com estudos que discutiam a invisibilidade da mulher na esfera pública, surgiu a categoria das relações de gênero (SCOTT, 1991 e 2001; NICHOLSON, 2000, LOURO, 2003), termo usado para teorizar a questão da diferença social (SOIHET, 1997) e que proporcionou uma substituição do uso de mulheres de uma forma empírica /descritiva para gênero, uma categoria analítica.

A utilização da categoria gênero se iniciou pela academia, buscando legitimidade para assuntos considerados marginais e redefinindo campos de pesquisas. Assim, para a compreensão da história feminina torna-se necessário a distinção entre “sexo” e “gênero”. Nicholson (2000) comenta que a utilização dos termos na teoria feminista foi progressivamente ganhando contornos distintos, dessa forma inicialmente o sexo era usado para fazer referência a aspectos biológicos da diferença entre homens e mulheres, enquanto que gênero assinalava as questões histórico-sociais. Posteriormente o “sexo” aparece como o dado fisiológico sobre o qual se deposita a construção do gênero. De acordo com Nicholson (2000), o termo gênero está centrado nas questões culturais e históricas das diferenças percebidas entre os sexos, envolvendo inclusive as questões corporais.

As discussões sobre gênero encontram fundamentação em Scott (1991) ao ressaltar como características principais desta categoria a dinâmica própria capaz de se articular com diversas formas de dominação e desigualdades sociais; a capacidade de reforçar a compreensão da história do social demonstrando que as relações não se constituem em realidades naturais; e a possibilidade de compreensão das relações sociais entre homens e mulheres implicando em mudanças e permanências, desconstruções, reconstrução de elementos simbólicos, imagens, práticas, comportamentos, normas, valores e representações.

Associado a isso, a categoria gênero legitimada socialmente permite identificar relações concretas das pessoas com o mundo, bem como identificar relações de poder (SCOTT, 1991). Assim, os estudos acadêmicos envolvendo a categoria mulher tem sido

objeto de grande interesse entre os intelectuais do ocidente ao longo da história. Louro (2003) comenta que os primeiros movimentos contra a discriminação feminina ganharam visibilidade e expressividade no movimento voltado para estender o direito do voto às mulheres, conquistado a partir da Constituição de 1934, constituindo-se a "primeira onda" do feminismo.

Posteriormente, em torno dos anos 60, denominado de "segunda onda", o feminismo, ultrapassa as preocupações sociais e políticas e volta-se para as construções propriamente de valores e comportamentos e as questões envolvendo a mulher são inseridas no cenário brasileiro (BRUSCHINI, 1998).

Vale ressaltar que o conceito de relações de gênero fez avançar na compreensão da complexidade da articulação entre produção e reprodução permitindo desnaturalizar uma série de fenômenos históricos e ir além da abordagem limitadora do aparato biológico para explicar as diferenças masculinas e femininas (NEVES, 2004).

Os estudos promovidos por Costa (1994) apud Silva (2007) classificaram o conceito de gênero como: a) variável binária que permite identificar as categorias lingüísticas a partir das diferenças sexuais expressas através da linguagem; b) papel dicotomizado partindo do pressuposto que existem papéis sociais distintos para serem ocupados por homens e mulheres; c) variável psicológica que procura estabelecer as forças que orientam a formação da personalidade mensurada através de uma escala; d) tradução de sistemas culturais afirmando que homens e mulheres pertencem a sistemas culturais diferentes proporcionados por diferentes vivências, cultura e valores adquiridos desde a infância; e) relacional que conceitua gênero como uma categoria útil de análise histórica e cultural. Essas premissas podem ser observadas no Quadro 03:

| Gênero | Conceito |
|--------------------------------|--|
| Variável Binária | Enfoca a diferença sexual como determinante na forma como homens e mulheres se comunicam; |
| Papéis Dicotomizados | A sociedade impõe papéis para os homens e outros para as mulheres que vão determinar a forma como eles se vêem e como se relacionam uns com os outros; |
| Variável Psicológica | A diferença entre masculinidade e feminilidade se constituiria uma questão de grau; |
| Tradução de Sistemas Culturais | Na infância, meninos e meninas são educados para agir e se comunicar de forma diferenciada. A eles são ensinados direitos e deveres diferentes, criando assim as subculturas. Dessa forma, gênero define-se como sistemas culturais; |

| | |
|------------|---|
| Relacional | Leva em conta o contexto em que os indivíduos estão inseridos, as relações de poder, as crenças, as etnias etc. – entende que as relações de gênero são construídas com base na interação social. |
|------------|---|

Quadro 03 – Diferentes conceitos de gênero encontrados na literatura
 Fonte: elaborado pela autora com base em Costa (1994) *apud* Silva (2007).

Ao analisar os diferentes conceitos propostos pela literatura, para a descrição de gênero é possível a identificação da maioria desses ao determinismo biológico usado para determinar a categoria. No entanto, faz-se útil a descrição abordada por Meyer (1996) enfocando as questões culturais, sendo este o conceito adotado para análise nesta dissertação, dada a possibilidade de análises que a mesma permite.

A instância em que e por meio das quais os seres humanos aprendem a se converter em, e a se reconhecerem como homens e mulheres, nos diferentes contextos históricos, culturais e sociais. Porque referida a um corpo físico, portanto natural, a diferença sexual assume um estatuto de fixidez e universalidade, que oculta às clivagens, reagrupamentos e ressignificações produzidas na dinâmica das relações de poder e resistência, específicas e particulares, que constroem e reconstroem o sujeito sexuado (MEYER, 1996).

Rago (1998), corroborando com as discussões teóricas relativas ao gênero, sentencia que a superação da lógica binária contida na proposta da análise relacional do gênero é essencial não só para a construção de um novo pacto ético, mas para a própria construção de um ser humano menos fragmentado entre um lado supostamente masculino, ativo e racional e outro feminino, passivo e emocional, e para que se construa um novo olhar aberto às diferenças oriundas de experiências históricas assinaladas por valores, sistemas de pensamento, crenças e simbolizações diferenciadas também sexualmente.

Contudo, percebe-se que os conceitos usados para gênero ainda possuem um longo caminho a percorrer, não se esgotando neste referencial e que podem ser melhor esclarecidos pela abordagem teórica a seguir.

2.3.1 Abordagens teóricas relativas ao gênero

O sistema capitalista patriarcal, fundado entre guerras e violência conferiu a sociedade um mundo poderoso com predomínio de valores masculinos e hierárquicos. Nesse cenário, o homem entrou para o interior das organizações, construindo um sistema econômico que juntamente com sistemas políticos e culturais instituíram o domínio público até meados do século XX. Dessa forma, por longo período, os homens formaram e administraram as

empresas impondo às mesmas, características essencialmente masculinas, ocupando espaços no topo da hierarquia organizacional, deixando as mulheres dentro das casas, permanecendo assim invisível ao mundo do trabalho (MURARO, 2006).

Na percepção de Morgan (1996), existem estereótipos predeterminados e perpetuados por meio da cultura, os quais permeiam as relações entre os homens e as mulheres. A autora salienta que, na sociedade ocidental, percebem-se características relacionadas ao fato de ser homem, destacando-se: ser lógico, racional, dinâmico, empreendedor, estratégico, independente, competitivo, líder e tomador de decisão.

Corroborando as afirmações de Morgan (1996), Colling (2004) também defende que à mulher se destinou o espaço privado (mundo doméstico) atribuído em múltiplos discursos como o "verdadeiro" universo da mulher devido às características associadas à natureza, emoção, amor, intuição e, em contrapartida o espaço público foi atribuído ao masculino devido à cultura, política, razão, justiça, poder.

Na trajetória da história das mulheres, o feminismo tem se valido de diferentes fontes teóricas, como o marxismo, o estruturalismo, o pós-estruturalismo ou o funcionalismo e do instrumental, advindas de diferentes disciplinas acadêmicas, como a Sociologia, a Antropologia, a Psicanálise, a Psicologia, a Pedagogia, a Filosofia, etc. (PORTELLA e GOUVEIA, 1992).

Com a perspectiva de fundamentar as relações de gênero ressaltando a bipolaridade simplificada entre o masculino e o feminino os estudos organizacionais apontam para uma série de teorias que de acordo com o contexto histórico a que pertencia, serviram de base para a categoria gênero, contudo não se evidencia uma fronteira claramente definida entre as diversas teorias, as quais possuem alguns pontos de convergência (CÀLAS e SMIRCICH, 1996). Nessa perspectiva, as autoras procuraram destacar as diferentes abordagens feministas de análise para assimetrias de gênero.

A primeira abordagem mencionada por Càlas e Smircich, (1996) foi denominada de Teoria Feminista Liberal, originária dos ideais políticos liberais de igualdade, liberdade e fraternidade, surgidos nos séculos XVII e XVIII, concomitante com a sociedade civil capitalista. Esta abordagem considera o sexo como uma variável binária, um dom biológico, enquanto o gênero é a socialização do comportamento de seres humanos sexuados. Reconhece como sociedade ideal aquela, na qual os indivíduos exercem autonomia sobre seus direitos e mantém uma objetividade positivista e neutra de gênero como posição epistemológica. Encontra-se fundamentada em metodologias da ciência social positivista, experimentos em laboratórios, e análises de correlação. Como limitações aparecem à aceitação da divisão

hierárquica do trabalho e da desigualdade, em sua orientação individualista, e na descrição do sexo e gênero como variáveis duais com características universais.

Outra teoria considerada por Càlas e Smircich (1996) é a Feminista Radical, oriunda dos movimentos supostamente libertários do final da década de 60 e do descontentamento das feministas com as políticas de direita e com o sexismo. O principal problema associado a essa abordagem reside na subordinação da mulher à dominação masculina, determinada pelo sistema de gênero socialmente construído para organizar a sociedade patriarcal. Essa teoria visa uma nova ordem social com a formação de uma sociedade livre de distinção de gêneros ou sexos, apóia o conhecimento holístico, reforça os valores femininos de igualdade, comunidade, participação e integração. Os estudos metodológicos englobam grupos de conscientização e de estudos de caso, e suas limitações ocorrem devido ao caráter utópico proposto através da separação total entre os sexos e a criação de organizações feministas alternativas.

Baseada na crítica à teoria psicanalítica Freudiana emerge a Teoria Feminista Psicanalítica, que concebe o gênero como integrante de um sistema social de dominação masculina que influencia o desenvolvimento psicosssexual feminino. De acordo com essa proposição teórica, a natureza humana se desenvolve biologicamente e psicosssexualmente, proporcionando um conhecimento para as mulheres distintas ao dos homens. Os estudos vinculados a esta teoria englobam estudos de caso clínicos e histórias de vida (CÀLAS e SMIRCICH, 1996).

Considerando o gênero como parte integrante das relações históricas de opressão capitalista das classes sociais, surge a Teoria Feminista Marxista, que será ponto de origem para a Teoria Feminista Socialista. Esta abordagem destaca o gênero como processualmente e socialmente constituído por meio de intersecções de sexo, raça, ideologia e opressão sob o sistema patriarcal e capitalista. Càlas e Smircich, (1996) salientam que como metodologia de estudo ocorre à utilização de estudos de caso, etnografias, econometria, e análises históricas por ambas as teorias e suas limitações residem no enfoque demasiado às diferenças ideológicas.

Questionando o conhecimento positivista, Càlas e Smircich, (1996) destacam correntes distintas que compreendem a Teoria Feminista Pós-estruturalista ou Pós-moderna, proposta pelo sociólogo francês Michael Foucault. Nessa vertente teórica, as relações entre sexo e gênero são apreciadas como práticas discursivas que refletem e distribuem manifestações de poder e resistência entre as pessoas. Essa abordagem enfatiza o papel dos

discursos e linguagens frente à subjetividade, favorecendo metodologias que envolvem análises de discurso, desconstrução e genealogias foucaultianas.

Terceiro-Mundista ou Pós-Colonial configura-se como outra abordagem trazida por Cãlas e Smircich (1996) que considera a constituição de subjetividades complexas capazes de ultrapassar fronteiras ocidentais de sexo e gênero. Vale ressaltar que essa abordagem teórica é analisada como um construto que emergiu ao apontar as mulheres como seres invisíveis ou “quase” humanos. A transmissão de um conhecimento, apresentado como supremo e inquestionável do primeiro mundo sobre os demais países, configura a principal crítica a essa abordagem.

Pode-se inferir, contudo, na visão de Scott (1990) que a série de abordagens destacadas, utilizadas na análise do gênero, resume-se em três posições teóricas. A primeira revela um esforço absolutamente feminista que tenta explicar as origens do patriarcado. A segunda um compromisso com as críticas feministas, localizando-se no seio de uma tradição marxista. A terceira abordagem, dividida entre as teorias anglo-americanas das relações de objeto e o pós-estruturalismo francês, guia-se nas escolas de psicanálise para esclarecer a produção e a reprodução da identidade de gênero do sujeito.

2.3.2. A mulher e a interface com o trabalho

A história das mulheres relacionadas à busca por melhores condições de trabalho é muito antiga, bem como sua luta por sociedades mais justas e igualitárias. No Egito Antigo atuou como companheira do homem nas lidas do campo, comerciante ou médica; entre os Judeus foi relegada ao segundo plano; mantida enclausurada pelos atenienses; assumindo papel de destaque pela primeira vez no Renascimento ao adquirir reconhecimento por suas habilidades manuais na produção de artesanatos em tecidos e, ao ser associada à ciência por meio de figuras das “sábias”, “preciosas” ou das “enciclopédicas” (COHEN, 2009).

Cohen (2009) comenta que, posteriormente, durante a Revolução Francesa, em 1789, foi lançada à primeira “Declaração dos Direitos das Mulheres e do Cidadão” reivindicando uma série de direitos, destacando-se entre eles uma participação feminina mais efetiva na sociedade, melhores condições de vida e trabalho, maior participação política, acesso a instrução e o fim da prostituição. Entretanto, a entrada em grande escala da mulher para o mercado de trabalho aconteceu em decorrência da primeira Guerra Mundial, afirmam Betiol (2000) e Mácedo (2003).

Durante esse período coube às mulheres chefiar a família, ser operárias nas fábricas de munição e auxiliar o exército. Para isso, trocaram os trajes por roupas confortáveis, adquiriram mobilidade e começaram a desenvolver autoconfiança. Nesse contexto, trabalhos como enfermeira, senhora de caridade ou madrinha da guerra eram vistos como dignos para as mulheres, tanto pela literatura como para a imprensa. Dessa forma, a guerra revivificava mitos de mulher salvadora, consoladora sem dar maior ênfase para as capacidades da mulher (BETIOL, 2000).

Contudo, foi pela Revolução Industrial, que se deu grande absorção da mão-de-obra feminina nas indústrias como meio para baratear salários, momento esse caracterizado por condições insalubres de trabalho, além de longas jornadas de trabalho diário, gerando descontentamentos e confrontos por toda a Europa. Já em meados do século XIX em 8 de março de 1857, aconteceu a primeira greve conduzida essencialmente por mulheres, sendo estas operárias fortemente reprimidas e mortas por asfixia (COHEN, 2009). Quase meio século depois foi elaborado um documento proibindo o trabalho noturno das mulheres na indústria que não se concretizou como lei. Em 1910, durante a II Conferência Internacional de Mulheres foi instituído o dia internacional da mulher para que o mundo anualmente refletisse sobre os direitos das mulheres no mundo, comenta Cohen (2009).

Vale ressaltar que com o advento da Revolução Industrial, as mulheres passaram a conciliar o trabalho na esfera produtiva e o trabalho tradicional em casa. Nessa perspectiva surge a fragmentação do trabalho em duas categorias distintas, de um lado a unidade doméstica, cabendo a mulher a realização das tarefas relativas à reprodução da força de trabalho, sem remuneração e de outro a unidade de produção extra lar, pelo qual passou a receber um salário (BRUSCHINI e ROSENBERG, 1982). Entretanto, o trabalho desempenhado na esfera privada geralmente era ocupado por homens instaurando a dicotomia homem/mulher.

Sobre a divisão do trabalho Hirata e Kergoat (2007, p. 599) comentam que a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.).

Percebe-se que de acordo com as referidas autoras, a apropriação de atividades laborais do setor produtivo de maior expressão para os homens, e a designação da esfera

reprodutiva às mulheres, encontram-se ancorada em relações sociais da divisão sexual do trabalho construída ao longo da história social e cultural. Essa divisão se encontra fundamentada por dois princípios organizadores válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Para Hirata e Kergoat (2007), essa forma particular da divisão social do trabalho pode ser aplicada mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista.

Assim, a posição da mulher na divisão social do trabalho é prioritariamente definida a partir de suas funções biológicas, fazendo com que o trabalho feminino seja estigmatizado pela diversidade e por intervalos entre entradas e saídas no mercado de trabalho, característica do frágil equilíbrio entre atividades produtivas e funções reprodutoras, sustentadas pela mulher para a sobrevivência e o bem-estar de todo o grupo familiar (BRUSCHINI, 1992 *apud* BAHIA e FERRAZ, 1999).

Na percepção de Macedo (2003) a prescrição do trabalho baseada em ideologias que privilegiam e mantêm características tidas como naturais tanto para o homem, como para a mulher configuram formas de exploração e opressão da mão-de-obra feminina. Conseqüentemente, onde a distinção técnica que se faz do trabalho também demonstra a divisão por sexos, há uma tendência de supressão das trabalhadoras na ocupação de cargos de maior qualificação.

De acordo com Calás e Smircich (1998), as organizações são formadas por colaboradores que reproduzem nas empresas as práticas sociais extras organizacionais, dessa forma as mulheres ainda são fornecedores ocultos na economia. Segundo Macedo (2003), a construção de *guetos* femininos de ocupações resulta de uma cultura regida por princípios masculinos e sustentada pela *naturalização* das diferenças biológicas nas organizações, opondo-se a legislação trabalhista que estabelece preceitos de igualdade para ambos os sexos.

Ainda de acordo com a autora o século XX teve alguns marcos históricos na luta feminina, a esse exemplo citam-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, o reconhecimento pela ONU em 1954 do desrespeito à Declaração, convidando todos os governantes a participarem do evento. Entre 1967 e 1973, teve início a preparação da Conferência Mundial do Ano Internacional da Mulher que aconteceu em 1975 contando com a participação de 8 mil mulheres de 113 países em que se debateu temas como a igualdade entre os sexos, a integração da mulher no desenvolvimento e a promoção da paz, momento em que a ONU declarou o período entre 1976 e 1985 como a década da mulher e em 1981 entrou

em vigor a “Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher”.

Analisando o contexto associado à participação feminina no mercado brasileiro, observa-se que desde a metade dos anos 1970, este se encontra em ascensão e está prestes a se consolidar (GOMES, 2005). No entanto, uma série de questões ainda assinala a atividade laboral da mulher, comentam Bruschini (2007) e Azevedo (2000), destacando-se a mudança no perfil da trabalhadora, o predomínio em atividades precárias e informais, o acesso e a conquista de bons empregos apenas por mulheres escolarizadas, a presença da maternidade como fator limitante.

Para Gomes (2005), acrescentam-se ainda as diferenças salariais, na qual os homens ganham mais realizando funções equitativas, a dupla jornada de trabalho, a falta de apoio social (creches, refeitórios), a menor chance de capacitação pela disponibilização prioritária à qualificação masculina e a falta de voz em espaços de poder e decisão.

Os estudos promovidos por Santos (2008) demonstram que as mulheres estão inseridas de modo significativo em posições que controlam ativos de qualificação e exercem autoridade, como cargos gerenciais, entretanto ainda assim a distância de gênero de renda atinge um patamar elevado entre os empregos de classe média, articularmente entre os gerentes, mostrando que esses contextos oferecem um espaço maior ou um ambiente mais propício para a manifestação dos efeitos da divisão de gênero.

Santos (2008) também menciona que as mulheres contam com uma educação maior, mas têm uma desvantagem de “anos de trabalho” e “anos no atual emprego”. Essas desvantagens se fazem sentir devido aos condicionamentos de gênero associados à maternidade, ao cuidado dos filhos pequenos, às definições de prioridades no âmbito da família e às exigências dos postos de trabalho, que comprometem a trajetória de engajamento no trabalho feminino. Capelle (2006) ressalta que ainda hoje há uma preocupação pelas mulheres, inclusive daquelas que trabalham, na manutenção do trabalho na esfera privada.

Os estudos promovidos por Zincone (1992), referentes à concentração feminina na realização de determinadas tarefas na organização, conhecida como segregação horizontal, mostraram que esta pode levar a uma desvalorização dos cargos que as mulheres ocupam e conseqüentemente ao desestímulo das mulheres a buscarem uma melhor qualificação, fato não confirmado por Santos (2008).

Mesmo diante dessa trajetória, que coloca a mulher em posição de inferioridade, a inserção feminina nas organizações, gerou novos significados para as relações de trabalho,

pois homens e mulheres começaram a disputar cargos, posições hierárquicas, destaque e reconhecimento profissional (BETIOL, 2000).

Entretanto esse reconhecimento exigiu além da tomada de consciência por parte das mulheres sobre sua importância social a luta feminista para inserir a mulher na história. A partir daí, vários pesquisadores como antropólogos, sociólogos, psicólogos, cientistas políticos foram sistematizando diferentes conceitos associados ao trabalho feminino, conforme a bagagem conceitual específica de suas disciplinas, comenta Simião (2000).

Neste cenário um destaque especial deve ser atribuído ao sociólogo Foucault (1992) que entre outras contribuições dirigiu suas críticas em relação a forte hierarquia de poder instituída pela ciência e pela filosofia, que situa a mulher e tudo que represente o feminino, abaixo do que seja ou represente o masculino e que tem sido mascarada por alguns discursos (apud, PEREIRA e SILVA; 1997).

2.3.3 Gênero e enfermagem: cúmplices na prática do cuidar

A História da Enfermagem, semelhante à história das mulheres, exige múltiplas abordagens de forma a facilitar sua compreensão e apresentar sua posição na saúde e na sociedade. Moreira (1999) ao se reportar à mulher e à enfermagem, comenta que existe uma série de estigmas e preconceitos datados socio-historicamente. Neste sentido, a autora cita aspectos importantes que caracterizam a trajetória da enfermagem, a saber: a instituição da enfermagem se deu por mulheres desqualificadas, alcoólatras e prostitutas; a enfermagem parece operar uma aproximação entre o mundo público e o mundo doméstico, através de um trabalho identificado como feminino. Para Costa *et al.* (1995) a profissão da enfermagem além de carregar a fragilidade de, em todos os tempos, ter sido exercida por mulheres, sendo considerada, portanto, como um trabalho socialmente desvalorizado, é uma profissão de desempenho eminentemente manual.

Assim, as tarefas de cuidado, higiene e gestão do espaço hospitalar aproximam-se do universo doméstico e não raramente as enfermeiras referem um sentimento de “donas-de-casa”; no cenário hospitalar a enfermagem encontra-se articulada à profissão médica, debatendo-se nas redes da submissão e da cultura hospitalar; disputas de poder, principalmente quando se distingue a gerência da assistência, e se classifica a primeira como distanciamento do cuidado, menosprezo da prática (MOREIRA, 1999).

Na Idade Média, relegou-se a mulher um fazer *menor* dentro da ótica patriarcal e cristã vigentes, comentam Santos e Luchesi, (2002). Este fazer incluía a realização de atos do

que era considerado sujo para as mãos dos médicos como o cuidado, a manutenção da higiene dos doentes e a ordem do ambiente. Para os médicos se ensinava a não tocar nos doentes, pois geralmente estes eram provenientes de famílias abastadas. As mulheres que se aventuraram a continuar curando ou partejando, foram queimadas vivas e/ou torturadas até revelarem seus segredos de cura, sendo denominadas de feiticeiras.

A enfermagem profissional nasce no século XIX com o interesse de Florence Nightingale pela “arte de cuidar”. Como o cuidado aos doentes inicialmente foi prestado como atividade remunerada, por mulheres de conduta negativa, havia uma necessidade de resgatar a imagem dos hospitais e assim superar a resistência das famílias a autorizar suas filhas a cuidar de doentes. A necessidade de vinculação da imagem do cuidado à devoção, à arte assexuada de dedicar-se ao próximo estrutura o cenário. Diante desta perspectiva, a instituição da enfermagem profissional deu-se através da necessidade de sua afirmação enquanto prática “moralmente idônea”. Assim, a profissão caracterizou-se por estereótipos que remetiam e reforçavam a existência de uma natureza feminina caracterizada por gestos de submissão, caridade, abnegação e paciência (MOREIRA, 1999).

Para a opinião pública, a enfermeira era vista como uma mulher que, não tendo tido melhores oportunidades de formação profissional, optaria por colocar “uma touca, cuidar de doentes e receber gorjetas” comentam Pinheiro, (1962); Baptista e Barreira (1997, apud, SANTOS e LUCHESI, 2002).

Coelho (2001, apud COELHO, 2005) comenta que as práticas associadas ao cuidado sempre estiveram ligadas ao sexo feminino devido à capacidade natural da reprodução biológica e das responsabilidades nos cuidados com o doméstico e com a família, remetendo as mulheres a uma condição inata de inferioridade atribuída à sua aproximação com a natureza. Uma vez desvalorizado o trabalho realizado por mulheres no âmbito doméstico e sendo o cuidar profissional, em muitos momentos, confundido com o que se dá nesse espaço, há uma estreita relação entre o lugar social de mulheres e de enfermeiras. “É como se o hospital, para a enfermagem, ganhasse características de uma grande casa cuja demanda de gestão e organização recaísse sobre a enfermeira: misto de mãe e profissional” (MOREIRA, 1999,57).

Revisitando a história da enfermagem em São Paulo, Mott (1999) observou em no relatório da diretoria da Benemérita Sociedade Portuguesa de Beneficência, do ano de 1908, o seguinte registro se referindo à contratação de enfermeiras:

Temos verificado que em um hospital como o nosso já o enfermeiro não preenche os fins a que uma casa destas se destina. Este modo de vida amolda-se mais às senhoras, elas melhor que os homens sabem fazer uma cama, arrumar um quarto, reparar uns pequenos nada que ao homem passam despercebidos. Elas têm outro carinho, outro cuidado e até maior dedicação, o que é próprio do seu sexo. Há nelas sempre uma palavra, um sorriso a arrumarem o doente; o homem pelo contrário, quase sempre é brusco, não só na aplicação dos remédios, como ainda a servir os alimentos ou fazer os curativos. Por outro lado, a roupa branca numa casa destas acarreta gastos consideráveis, e entregue como estava aos homens, sucedia que andava sempre estragada, ainda nesse particular as enfermeiras vieram preencher uma lacuna (MOTT, 1999, 352-353).

No processo histórico de consolidação da enfermagem como profissão, por volta da década de 1960 foi intensificada a preocupação com os aspectos epistemológicos e na década de 1980 a enfermagem lançou um olhar crítico sobre sua história, articulando um processo de formação. Após 1990, a enfermagem, motivada pelos conflitos de sua prática, gerados pelas relações hierárquicas e desiguais com a medicina, campo de domínio masculino, utilizou-se da abordagem de gênero em várias modalidades de investigação científica, acumulando um elevado grau de conhecimento (COELHO, 2005).

Sobre a relação conflituosa existente entre os profissionais de enfermagem e a medicina, Merhy e Cecilio (2000) comentam que a construção da integralidade dos cuidados aos doentes ocorre numa relação horizontal de negociação e partilha de saberes com muitas profissões, entretanto com a equipe médica existe uma relação desfavorável porque na micro política do hospital, mantém-se historicamente relações de poder em relação à enfermagem, constituindo-se uma nítida relação de dominação no sentido Weberiano do termo.

Para Coelho, (2005) torna-se essencial desvendar os mecanismos ideológicos que fizeram parte da construção da enfermagem como profissão e que ainda estão presentes na atualidade, possibilitando assim mudanças nas referências de saber e poder capazes de gerar espaços para a construção de resistências aos poderes instituídos e de enfrentamento, vislumbrando, assim, a superação. Mudanças na formação e nas práticas profissionais são necessárias a fim de fazer com que enfermeiras e enfermeiros passem a ser sujeitos também de outra história através da construção de uma consciência de gênero.

Alguns estudiosos dedicaram-se a pesquisar os estereótipos associados a enfermagem e o Gênero. Na concepção de Yount (1986), comportamentos de sucesso provenientes das ocupações de dominação masculina incluem agressividade e competitividade, características comumente associadas com papéis de gênero masculino, enquanto que as ocupações como a enfermagem tem como características a dedicação aos outros, gentileza e calma, estando esta atrelada aos traços femininos são consideradas importantes para as mulheres. Para Fagin e Maraldo (1988), a profissão de enfermagem é claramente uma ocupação vinculada ao

estereótipo "sexo feminino". Cuidar e ajudar são comumente associados ao papel de gênero feminino (FOLBRE, 1995). A investigação de Williams, (1993) sobre a ocupação de enfermeiros demonstrou que a realização de tarefas que exigem cuidados a outros em comparação aos seus homólogos, mostrou que estes enfermeiros seguem seus papéis de gênero. Porque cuidar é integrante de um trabalho do enfermeiro, tornando-se provável que os enfermeiros ajudam aos outros como parte de sua identidade profissional.

2.4 Desenvolvendo a integração entre Cidadania organizacional e cidadania de Gênero

Dada às concepções de cidadania e gênero, pode-se perceber que ambas possuem vários aspectos congruentes evidenciados principalmente por possuírem construções simbólicas dotadas de algumas ambivalências, as quais se concretizam na maioria das vezes em práticas contraditórias (LANER e BAASCH, 2007).

Deste modo, Laner e Baasch (2007) comentam que a probabilidade de se estabelecer uma prática social de cidadania de gênero se altera de acordo com a cultura organizacional. Assim a concepção de justiça entre homens e mulheres, e conseqüentemente, o modo com que se relacionam com o conjunto de normas jurídicas que garantem ou impõe a materialização de oportunidades iguais pela adoção de políticas de pessoal depende da cultura organizacional.

Adicionalmente, Laner e Baasch (2007) fizeram um resgate da forma como as organizações lidam com o trabalho da mulher, a partir de seis formulações de cidadania de gênero derivadas de diferentes concepções de cidadania propostas por Gherardi (2003) descritos a seguir: a) Cidadania de Gênero Enquanto Formalidade Legal: nesta perspectiva, o discurso sobre a universalidade dos direitos de cidadania oprime narrativas particulares e as diferenças. Desta maneira, a diferença de gênero é negada e pouco considerada em favor da igualdade formal de direitos. b) Cidadania de Gênero como Integração Cultural: este tipo de cultura organizacional reconhece a diversidade entre homem e mulher, entretanto nega as conseqüências da diferença de gênero, ao passo que considera iguais somente os que produzem as mesmas prestações e que aderem aos mesmos valores moldados sobre o corpo masculino. c) Cidadania de Gênero como Recurso Específico: nesta abordagem se reconhece a diversidade das tipologias humanas, porém, somente no interior desta comunidade é legitimada.

Assim, de acordo com Gherardi (2003), mudam os conteúdos do gênero, mas permanece a identidade fixa para homens e mulheres. d) Cidadania de Gênero como Tentativa de Igualdade Substancial: neste enfoque, a cultura organizacional atua na remoção das causas

de desigualdade e, conseqüentemente se empenha em favor da participação democrática para a construção da vida organizacional. Desta forma, as políticas de igualdade substancial buscam o re-equilíbrio das possibilidades de efetiva participação às mulheres, e a verificação da efetiva justiça e equidade da participação, para ambos os sexos. e) Cidadania de Gênero como igual Obrigação Moral ao Trabalho: esta concepção traz consigo a ideologia de que todo trabalho é gratificante, cabendo ao trabalhador: habituar-se à organização, sentir-se parte da mesma, da sua cultura e, conseqüentemente, auto motivar-se, recebendo em troca, além da retribuição financeira, a promoção a trabalhador cidadão. Considera os homens livres das incumbências domésticas, sendo a dedicação de tempo e das energias psíquicas o interesse prioritário, para com a organização, dessa forma subutiliza o trabalho feminino e abusa sistematicamente dos masculinos, apesar de considerar que homens e mulheres possuem a mesma obrigação moral para com o trabalho. f) Cidadania de Gênero como Discurso Cívico: esta formulação entende cidadania enquanto esforço hermenêutico, que possibilita aos cidadãos questionarem suas vivências concretas. Seguindo este raciocínio, a cultura organizacional se fundamentaria num contexto discursivo onde se confrontariam diversas interpretações e identidades coletivas que lutariam não somente para definir os conteúdos, mas também os grupos e as idéias que os produzem. O Quadro 04, elaborado a partir dessas idéias auxilia na compreensão da cidadania organizacional e gênero:

| Cidadania de Gênero | Conceito |
|------------------------------------|---|
| Formalidade Legal | Neste caso, a organização se baseia no fato que homens e mulheres possuem direitos e deveres iguais. Sendo assim, não é importante aquele que se encontra em uma situação de desvantagem, no sistema de classes e que são praticamente incapazes de participar de um sistema de cidadania e de possibilitar a cidadania substancial ao invés da cidadania formal. |
| Integração Cultural | De acordo com esta formulação, a organização reconhece a diferença de gênero, tornando mínimos seus efeitos sobre as relações sociais: entretanto, nega-se a diversidade, pois trabalhadores e trabalhadoras devem ser considerados como iguais. |
| Recurso Específico | A diferença de gênero, não é idealizada como conseqüência de uma determinação biológica, assim a diversidade feminina é considerada um recurso valioso para a organização, o corpo feminino é visto como possibilidade de atingir horizontes inacessíveis ao masculino. |
| Tentativa de Igualdade Substancial | Esta concepção traz a diferença entre gênero, formulada a partir da remoção da desigualdade social e econômica, nesse sentido, trabalhadoras e trabalhadores devem ser transformados em iguais. |

| | |
|-----------------------------|---|
| Obrigação Moral ao Trabalho | Além de não oportunizar a discussão sobre o modo em que o trabalho encontra-se distribuído na sociedade, esta abordagem traz consigo a ideologia de que todo trabalho   um ato político e uma regra, portanto gratificante e que todos possuem a possibilidade de acesso a um emprego estável. |
| Discurso Cívico | Nessa perspectiva, cada organiza o elabora o seu próprio discurso no que diz respeito   cidadania organizacional, especialmente sobre o quanto são consideradas igualitárias as rela es entre mulheres e homens e como são socialmente construídos o universo simbólico do masculino e do feminino. |

Quadro 04 – Modo que as organiza es lidam com o trabalho da mulher

Fonte: elaborado pela autora com base na abordagem da socióloga italiana Silvia Gherardi (2003).

2.4.1 Estudos sobre Cidadania organizacional e Gênero

Entendido como um jogo complexo de reunião social e rela es de poder as questões de gênero se estabelece por uma ordem de práticas sociais que percorrem políticas formais e procedimentos de padrões informais de reunião social cotidiana de intera o dentro de organiza es (MARTINS, 1997). Consoante com esta posi o, comportamentos de cidadania organizacional emergem de intera es sociais, com contratos não formalizados, pautados na confiança e na boa f  que se instalam entre as partes envolvidas na permuta (SIQUEIRA, 1995). Nesse sentido, alguns estudos foram desenvolvidos visando   melhor compreensão da rela o entre gênero e comportamento de cidadania organizacional.

A pesquisa realizada por Lin (2008) analisou um modelo de cidadania organizacional em que a rede de rela es sociais de gênero foi utilizada como variáveis mediadoras (vínculos expressivos e instrumentais). No modelo proposto, comportamentos de cidadania organizacional são influenciados indiretamente pela necessidade de poder e prestígio, resultados de interdependência e pelas pessoas na organiza o. Os resultados da pesquisa evidenciaram que a necessidade de vínculos expressivos de energia e prestígio   mais importante para as mulheres do que para os homens, enquanto que a necessidade de vínculo instrumental de energia e prestígio   mais forte para os homens do que para as mulheres.

Outro estudo realizado por Lin (2008) examinou as rela es entre comportamentos de cidadania organizacional e a socializa o de conhecimentos utilizando gênero como moderador entre trabalhadores de Taiwan que estudam   noite. No modelo proposto, cinco componentes da cidadania organizacional: altru simo, cortesia, conscienciosidade, desportivismo e virtude cívica influenciam na partilha de conhecimentos. Os resultados da pesquisa revelaram que a influência do altru simo na partilha de conhecimentos   mais forte para as mulheres, enquanto as influências de cortesia e desportivismo e partilha de

conhecimentos são mais fortes para os homens. Por fim, as influências de conscienciosidade e virtude cívica são semelhantes na partilha de conhecimentos entre mulheres e homens.

Wanxian e Weiwu (2006) estudaram a percepção de 349 colaboradores associando concomitantemente às variáveis: idade, posição ocupada na empresa e gênero associado a dimensões de comportamento de cidadania organizacional. Os principais resultados deste estudo mostraram que a idade e posição se relacionam positivamente como antecedentes de cidadania organizacional, por outro lado gênero foi relacionado como antecedentes não significativos para comportamentos de cidadania organizacional. Este resultado revela que mulheres trabalhadoras colocam maior importância na harmonia interpessoal, enquanto os trabalhadores homens evidenciaram um comportamento de auxílio as mulheres no lugar de trabalho.

O estudo desenvolvido por Kark e Waismel (2005) teve como objetivo analisar o conceito de cidadania organizacional e seus componentes, de acordo com as teorias: feminista pós-estruturalista e liberal. Como principais resultados, foram identificados que o conceito de cidadania organizacional reproduz a divisão de gênero no trabalho e a desigualdade entre as mulheres e homens em organizações, refletindo na existência estruturas de trabalho que ajudam a estabilizar e reproduzir a ordem cultural vigente.

Outra contribuição relevante acerca desta temática foi desenvolvida por Kidder (2002) com o objetivo de analisar a relação entre sexo e CCO. Com base na fundamentação teórica existente na literatura, comportamentos altruístas foram atribuídos as mulheres enquanto que comportamentos de virtude cívica foram direcionados aos homens, assim como comportamentos altruístas foram relacionados a enfermeiros do sexo feminino e virtude cívica relacionado a engenheiros do sexo masculino. Os resultados desta pesquisa forneceram evidências positivas em relação à influência do gênero e CCO. A ocupação de acordo com o gênero foi um significativo preditor do desempenho de CCO. Enfermeiras, portanto, eram mais inclinados a realizar comportamentos de altruísmo e menos dispostos a realizar comportamentos de virtude cívica, da mesma forma engenheiros do sexo masculino demonstraram uma elevada identidade para virtude cívica.

Vários estudos analisados por Lovell *et al.* (1999) mostraram que o envolvimento com CCO estava relacionado a altas avaliações de desempenho. Seguindo esta perspectiva, os autores supracitados elaboraram três hipóteses para investigar se estes resultados seriam afetados pelo gênero das pessoas. Como previsto, na revisão teórica as mulheres receberam escores mais altos do que os homens para CCO destacando-se comportamentos altruístas,

entretanto não receberam avaliações de desempenho superiores as do sexo masculino por promoverem tais comportamentos, sugerindo uma forma de sutil discriminação das mulheres.

Assim, visando a melhor compreensão destes estudos, elaborou-se o Quadro 05 que sintetiza a temática em que foram realizados e as principais contribuições.

| Autores | Temática | Principais contribuições |
|-----------------------------|--|--|
| Lin (2008) | Comportamentos de cidadania organizacional e redes sociais de gênero | Vínculos expressivos de energia e prestígio são importantes para as mulheres enquanto que para os homens são os vínculos instrumentais de energia e prestígio. |
| Lin (2008) | CCO, socialização de conhecimentos, gênero como mediador | Na partilha de conhecimentos as mulheres priorizam comportamentos de altruísmo enquanto que o homem tem comportamentos de desportismo e cortesia. |
| Wanxian e Weiwu (2006) | Gênero e CCO | Idade e posição na empresa se relacionam positivamente como antecedentes de CCO, gênero não foi significativo para antecedentes de CCO. |
| Kark e Waismel (2005) | CCO e teoria feminista pós- estruturalista e liberal | Conceitos de cidadania organizacional reproduzem a divisão de gênero no trabalho e a desigualdade entre homens e mulheres. |
| Kidder (2002) | CCO, gênero, enfermagem e engenharia. | Gênero e CCO possuem uma relação positiva. Mulheres têm comportamentos altruístas, especialmente associadas a profissão de enfermagem, enquanto que homens engenheiros apresentam comportamentos de virtude cívica |
| Lovell <i>et al.</i> (1999) | CCO, avaliações de desempenho e gênero. | Mulheres promovem comportamentos de cidadania organizacional superiores aos homens, entretanto não são recompensadas nas avaliações por tais comportamentos. |

Quadro 05 – Resumo dos estudos analisados sobre CCO e Gênero

Fonte: elaborado pela autora.

Embora seja possível observar certo crescimento acadêmico e práticas de interesse orientadas em CCO e gênero implicações desta construção e suas dimensões foram exploradas apenas de forma limitada (KARK e WAISMEL, 2005). Assim sendo, a realização deste estudo assume maior relevância junto a instituição de saúde uma vez que se propõe a compreender a relação entre comportamentos afetivos e CCO, mediados pelo gênero.

Diante do exposto, o contexto do trabalho de enfermagem é rico por natureza, por envolver o ser humano fonte de criatividade, inovação e amor. Essas particularidades a serem exploradas no cotidiano de trabalho possibilitam agregar significado ao processo de trabalho, assim como o desenvolvimento da equipe de trabalho pela aquisição de novos conceitos, atitudes, da visão crítica dos problemas contemporâneos, responsabilidades sociais e cooperação dentro e fora do ambiente de trabalho (BOSSO, ANTONELLI e FARIA, 2005).

3 MÉTODO E PROCEDIMENTOS

Nas palavras de Lakatos e Marconi (1996, p. 15): “pesquisar não é apenas procurar a verdade; é encontrar respostas para questões propostas, utilizando métodos científicos”. Assim, este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos necessários para se obter os objetivos sobre o tema analisado, sendo descritos, portanto, nesse capítulo, as estratégias de pesquisa, o método adotado, o desenho da pesquisa, a população e amostra envolvida. Também serão apresentadas as técnicas de coleta de dados, a definição dos termos e variáveis do estudo, estratégias de análise dos dados e as limitações do método.

3.1 Estratégias de Pesquisa e Método Adotado

Com o intuito de atender aos objetivos propostos, esse trabalho adotará o estudo de caráter descritivo. De acordo com Hair *et al.* (2005) as pesquisas descritivas são úteis para a mensuração de um evento ou atividade apresentada em uma questão de pesquisa. Além disso, segundo Gil, (1999) possuem o objetivo de estabelecer relações entre variáveis ou descrever as características de determinada população ou fenômeno. Para Mattar (1992, p. 89) as pesquisas descritivas “são caracterizadas por possuírem objetivos bem definidos, procedimentos formais, serem bem estruturadas e dirigidas para a solução de problemas ou avaliação de alternativas de cursos de ação”.

Quanto à estratégia de pesquisa propõem-se a realização de um Estudo de Caso, o qual visa o conhecimento amplo e detalhado por meio de uma análise profunda e exaustiva de um ou de poucos objetos (GIL, 1999). O estudo de caso permite ainda, a investigação de um elemento contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, principalmente quando os limites entre o elemento e o contexto não estão claramente definidos (YIN, 2006).

O estudo será realizado através de uma pesquisa quantitativa é caracterizada pela interrogação direta das pessoas visando entender seu comportamento, tendo como principais vantagens à economia, rapidez e quantificação (GIL, 2002). Na concepção de Freitas *et al.* (2000) investigações do tipo quantitativa de uma população fornecem descrições através da utilização de um instrumento pré-determinado.

A pesquisa quantitativa é conceituada por Richardson (1989) como uma metodologia que estabelece uma estrutura pré-definida ao respondente, reduzindo a heterogeneidade da coleta dos dados e dessa forma, inferindo maior confiabilidade aos resultados. De acordo com esse autor, a pesquisa quantitativa trabalha com amostras maiores, favorecendo a precisão dos dados em relação ao problema a ser estudado. Para a coleta da pesquisa, os questionários são os principais meios usados, declaram Hoppen *et al.* (1997), os quais podem ser enviados pelo correio, utilizados em entrevista com a presença do entrevistador ou enviado por mídia eletrônica.

Assim, através da adoção de tais meios, o presente estudo verificou a influência de três preditores (comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho) sobre os fatores de comportamento de cidadania organizacional (clima favorável, sugestões criativas, proteção ao sistema, autotreinamento e cooperação com os colegas), levando em consideração as questões de gênero. Consoante com esta proposta foi realizada uma pesquisa quantitativa com população de pessoas do sexo feminino da equipe de enfermagem, de um hospital público da cidade de Santa Maria através da aplicação de questionários.

3.2 Desenho Conceitual de Pesquisa

A realização do presente estudo contou com uma etapa inicial que incluiu a definição da temática, elaboração dos objetivos, justificativa para o estudo, revisão da literatura, aquisição de domínio teórico e definição dos construtos (MALHORTA, 2006).

O desenho de pesquisa está embasado no estudo desenvolvido por Siqueira (1995) que demonstrou a influência do comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho nos fatores que compõem a escala de cidadania organizacional. A partir destas relações, o presente estudo se propõe a analisar a influência de três preditores atitudinais em CCO tendo como categoria de análise Gênero, representada pela equipe de enfermagem que compõe um hospital público. A proposta da pesquisa pode ser visualizada conforme demonstra a Figura 01.

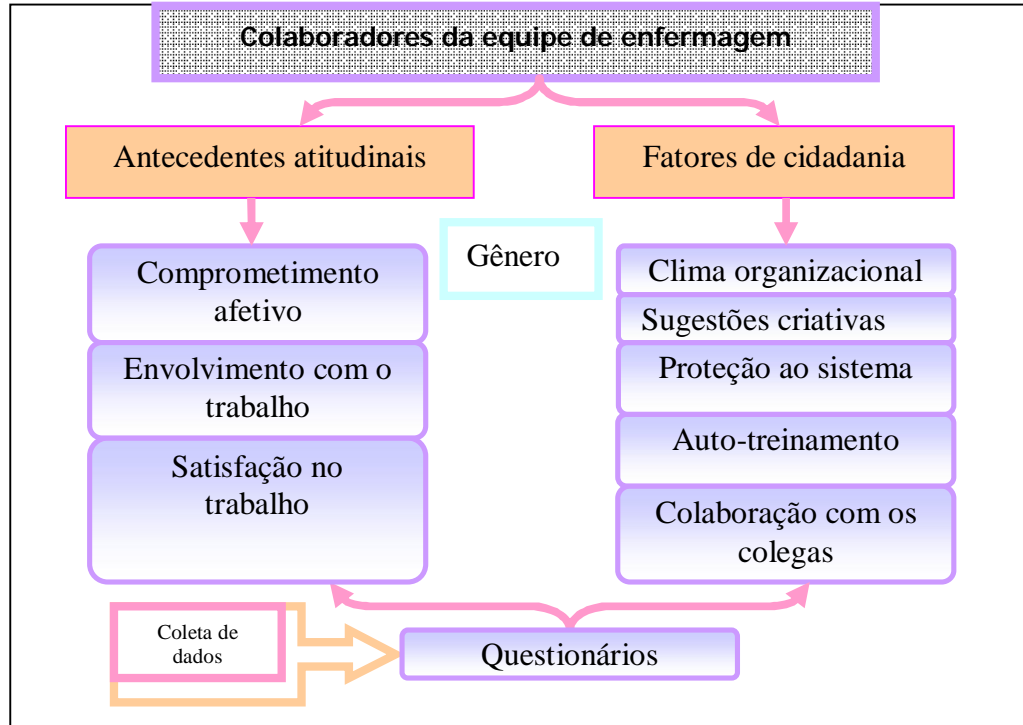


Figura 01 – Modelo Conceitual de Pesquisa.
Fonte: elaborado com base em Siqueira (1995).

3.3 Cenário, População-alvo e Definição da Amostra

A pesquisa foi realizada em um Hospital público de Santa Maria fundado em 1970, referência na região centro do estado do Rio Grande do Sul, na assistência de média e alta complexidade pelo Sistema Único de Saúde. A escolha da organização ocorreu por conveniência, dado a inúmera equipe de profissionais que se encontram atuando no hospital, bem como sua complexidade, facilidade de acesso e interesse em pesquisar a referida instituição.

A instituição disponibiliza campo para ensino, pesquisa e extensão em diversos cursos da área da saúde e afins, revelando-se um local estratégico para desenvolver estudos e pesquisas no campo da gestão. Com esse enfoque, possui duplo papel na sociedade, como integrante de uma instituição de ensino e como prestador direto de assistência à saúde (UFSM, 2003). Os atendimentos prestados à comunidade são realizados nos 291 leitos da Unidade de Internação e nos 37 leitos da Unidade de Tratamento Intensivo, além das 53 salas de ambulatório, 11 salas para atendimento de emergência, nas 06 salas do Centro Cirúrgico e nas 02 salas do Centro Obstétrico.

Atualmente, o hospital conta com 166 docentes das áreas de enfermagem, farmácia, fisioterapia, medicina e odonto-estomatologia; com 1355 funcionários concursados, 443

funcionários de serviços terceirizados, além de 342 alunos-estagiários de graduação, estagiários, residentes, mestrandos e doutorandos e demais colaboradores que atuam no centro de pesquisa, extensão e outros.

O hospital disponibiliza assistência aos usuários e campo de atuação aos profissionais em clínica médica, clínica cirúrgica, clínica psiquiátrica, clínica materno infantil, clínica hemato-oncológica, clínica traumatológica, centros de terapia intensiva, hemodiálise, nefrologia, pronto socorro, serviços de exames, áreas de apoio, áreas administrativas.

Dos trabalhadores que atuam no hospital 672 funcionários trabalham na enfermagem, sendo esta, composta por enfermeiros, técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem. Aproximadamente 90% dos integrantes da equipe de enfermagem são mulheres (603 funcionários), das quais 546 estão desempenhando suas atividades no hospital e foram convidadas a participar da pesquisa, independente do tempo de atuação, idade, escolaridade, estado civil, setor de desempenho de atividades, função exercida, carga horária e turno de trabalho.

Do presente estudo foram excluídos os trabalhadores da enfermagem com licenças especiais, gozo de férias, bem como todos os componentes da equipe de enfermagem do sexo masculino, pois a temática do estudo tem por objetivo analisar a categoria de enfermagem do gênero feminino. Acrescenta-se ainda que contratos temporários, acadêmicos de enfermagem, auxiliares de saúde não compõem a amostra. Ressalta-se que será mantido sigilo de nomes dos respondentes, bem como da empresa pesquisada visando preservá-los.

A amostra é definida pela fórmula de cálculo de amostra para população finita (GIL, 2002):

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

n = Tamanho da amostra

Z² = Nível de confiança escolhido

p = Percentagem com a qual o fenômeno se verifica

q = Percentagem complementar

N = Tamanho da População

e² = Erro Máximo permitido

$$n = \frac{Z^2_{\alpha/2} \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2_{\alpha/2} \cdot p \cdot q} = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot 546}{(0,05)^2 \cdot (546-1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} = 226$$

Admitindo o tamanho da população em 546 pessoas do sexo feminino, erro máximo permitido de 5%, nível de confiança de 95% (dois desvios) e percentagem de 50% (não

podendo prever o possível valor para p, admite-se 50%, pois se tem o maior tamanho da amostra). Obedecendo estes parâmetros, o tamanho da amostra (n) é igual a 226.

Um total de 546 instrumentos foi distribuído, retornando 252 questionários, dos quais, um estava incompleto, o que resultou em 251, passíveis de aproveitamento. Os dados recolhidos apresentaram-se superior ao valor determinado pelo cálculo amostral, os quais compuseram a amostra do estudo. A visualização desta população, a amostra, e o retorno dos instrumentos de coleta de dados estão ilustrados na Tabela 01:

Tabela 01- População, amostra e percentual de retorno dos instrumentos de coleta de dados

| Categoria | Setores | Questionários enviados (População) | Questionários recebidos (Amostra) | Retorno (%) |
|----------------------|-----------------------------------|---|--|--------------------|
| Equipe de enfermagem | Pronto Socorro | 45 | 34 | 76 |
| | Clínica Médica (1) | 62 | 36 | 58 |
| | Clínica Cirúrgica (2) | 105 | 40 | 38 |
| | Unidade Pediátrica | 31 | 11 | 36 |
| | Ambulatório | 29 | 15 | 52 |
| | Unidade de tratamento Intensivo | 108 | 55 | 51 |
| | Unidade Hemato-oncologia | 39 | 18 | 46 |
| | Unidade Psiquiatria (2) | 23 | 08 | 35 |
| | Unidade Ginecológica e Obstétrica | 58 | 20 | 35 |
| | Serviços de Apoio | 43 | 15 | 35 |
| Total | | 546 | 252 | 46 |

Fonte: Tabela elaborada de acordo com os dados fornecidos pelo Setor de Recursos Humanos do Hospital Universitário (2010) e dados da pesquisa.

A realização do presente estudo contou com uma amostra de 252 respondentes, representando 46% de retorno dos questionários. O maior número de respondentes desempenha suas atividades no serviço de Pronto Socorro correspondendo a um percentual de 76%, enquanto que o menor número de respondentes inclui: a unidade de psiquiatria, unidade ginecológica e obstétrica e, serviços de apoio contando com 35% de respondentes cada um destes setores.

3.4 Técnica de Coleta de Dados, escalas de mensuração e alfa de Cronback dos instrumentos utilizados

A utilização de instrumentos de medida cientificamente construídos e validados permitem ao pesquisador o efetivo diagnóstico e gestão do comportamento organizacional e possibilitam uma intervenção eficaz na realidade das organizações de trabalho. Siqueira (Org.) e Tamayo *et al.* (2008), desenvolvem as seguintes escalas para mensurar

comportamentos e respectivamente a cidadania organizacional: Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOIA); Escala de Envolvimento com o Trabalho (EET); Escala de Satisfação no Trabalho (EST) e Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional (ECCO).

3.4.1 Escala de comprometimento organizacional afetivo

Para mensurar a intensidade dos afetos que um indivíduo nutre pela organização em que trabalha, a escala unidimensional, construída e validada por Siqueira em 1995, contém cinco pontos (1= nada; 2= pouco; 3=mais ou menos; 4= muito; 5 = extremamente). É composta por 18 sentimentos (15 positivos e 3 negativos) na forma normal e 5 sentimentos na forma reduzida (orgulho, contentamento, entusiasmo, interesse e ânimo). A confiabilidade foi adequada para os cinco itens, com o valor de 0,93 (*Alpha de Cronbach = α*) conforme ilustra o Quadro 06:

| Instrumento | Alpha de Cronbach |
|--|-------------------|
| Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOIA) | 0,93 |

Quadro 06 – Instrumento e carga fatorial da ECOIA

Fonte: Elaborado a partir de Siqueira (1995).

3.4.2 Escala de Envolvimento com o Trabalho

Para mensurar o envolvimento do indivíduo com seu trabalho, ou seja, o grau de assimilação e estado de completa absorção pelo trabalho (engajamento com o trabalho), a escala foi inicialmente elaborada por Lodahl e Kejner (1965, apud SIQUEIRA, 1995), sendo adaptada e validada para o contexto brasileiro por Siqueira em 1995. Está contida na versão atual cinco frases em uma escala que varia de um a sete (1= discordo totalmente; 2=discordo moderadamente; 3=discordo levemente; 4=nem concordo nem discordo; 5=concordo levemente; 6=concordo moderadamente e 7= concordo totalmente).

Siqueira (1995) validou esta escala unidimensional contendo na versão reduzida 5 frases afirmativas e, adaptadas para o contexto brasileiro, apresenta um coeficiente de confiabilidade de $\alpha = 0,78$ representado no Quadro 07:

| Instrumento | Alpha de Cronbach |
|---|-------------------|
| Escala de envolvimento com o trabalho (EET) | 0,78 |

Quadro 07 – Instrumento e carga fatorial da EST

Fonte: Elaborado a partir de Siqueira (1995).

3.4.3 Escala de Satisfação no Trabalho:

Construída e validada no Brasil por Siqueira (1995), a EST está ancorada em uma visão multidimensional de satisfação ou mais especificamente, como vínculo afetivo do indivíduo com o seu trabalho. Investigar a satisfação implica avaliar o quanto os retornos ofertados pela empresa propiciam sentimentos prazerosos ou gratificantes no trabalhador. A escala compreende 25 itens e cinco dimensões na forma completa, envolvendo: a) satisfação com os colegas: relacionada com o contentamento pela colaboração dos colegas, amizade e confiança; b) satisfação com o salário: reflete o contentamento com o que recebe como salário comparado as atividades desenvolvidas, capacidade profissional, custo de vida; c) satisfação com a chefia: se relaciona ao contentamento com o chefe, pelo interesse com o trabalho dos subordinados e entendimento entre eles; e) satisfação com a natureza do trabalho: associada ao contentamento despertado através do interesse pelas tarefas, variedade das mesmas e capacidade de absorver o trabalhador; e f) satisfação com as promoções: compreende o tempo de espera por promoções, as garantias oferecidas, o número de vezes em que foi promovido, além da maneira com se estabelecem às promoções.

A EST contém sete pontos (1= totalmente insatisfeito; 2= muito satisfeito; 3= insatisfeito; 4= indiferente; 5=satisfeito; 6=muito satisfeito; 7= totalmente satisfeito). Em sua versão reduzida, a escala constitui-se das cinco dimensões com 15 itens. Os cinco fatores explicam 64,8% da variância total, que compunham os conceitos de colegas de trabalho ($\alpha = 0,86$), salário ($\alpha = 0,92$), chefia ($\alpha = 0,90$), natureza do trabalho ($\alpha = 0,82$) e promoções ($\alpha = 0,87$), conforme ilustra o Quadro 08:

| Instrumento | Fatores | Alpha de Cronbach |
|--|--------------------------------|-------------------|
| Escala de satisfação no trabalho (EST) | Fator 1 - Colegas de trabalho | 0,86 |
| | Fator 2 - Salário | 0,92 |
| | Fator 3 - Chefia | 0,90 |
| | Fator 4 - Natureza do trabalho | 0,82 |
| | Fator 5 - Promoções | 0,87 |

Quadro 08: Instrumento, fatores e carga fatorial da EST

Fonte: Elaborado a partir de Siqueira (1995).

3.4.4 Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional

Composta por 18 itens foi construída e validada por Bateman e Organ (1983). Constitui-se em uma escala multifatorial de quatro pontos (1= nunca; 2= poucas vezes; 3= muitas vezes; 4= sempre) que permite avaliar a frequência com que o empregado emite cinco classes distintas de comportamentos de cidadania divididos em 5 fatores descritos por Katz e Kant (1974) apud Porto e Tamayo (2003): a) criação de clima favorável para a organização no ambiente externo: este comportamento espontâneo, inovador e não prescrito pelo papel funcional é essencial, pela impossibilidade de prever todas as contingências da organização, mudanças do meio e de controlar a visibilidade humana; b) sugestões criativas para a melhoria organizacional: refere-se à criação de boas idéias para a organização e apresentação destas à administração; c) ações protetoras ao sistema ou subsistema: relacionada a ações que visem salvar a vida da organização e o que a ela pertence; d) autotreinamento para a maior responsabilidade organizacional: diz respeito a realização de atividades auto-educativas pelos membros para aprenderem a executar melhor os seus próprios serviços e se prepararem para assumir as posições mais responsáveis na organização e; e) atividades de cooperação com os demais membros da organização: associadas às atividades das organizações são intrinsecamente cooperativas e inter-relacionadas.

A escala multifatorial, composta de 5 fatores, os quais compõe as dimensões relacionadas ao critério comportamental, apresenta os respectivos alfas de *Cronbach*: atividades de cooperação com os demais membros da organização ($\alpha = 0,76$); ações protetoras ao sistema ou subsistema ($\alpha = 0,74$ em 4 itens); sugestões criativas para melhoria organizacional ($\alpha = 0,64$ em 3 itens); autotreinamento para maior responsabilidade organizacional ($\alpha = 0,51$ em 3 itens); criação de um clima favorável para a organização no ambiente externo ($\alpha = 0,51$ em 3 itens), conforme mostra o Quadro 09. Como os dois últimos valores para o alfa de *Cronbach* foram inferiores a 0,6, considerado o parâmetro normal, Siqueira (1995), atribui a validade fatorial da escala assegurada devido a grandeza das cargas fatoriais e pela pureza de seus cinco fatores ($CF > \text{ou} = 0,40$).

| Instrumento | Fatores | Alpha de Cronbach |
|---|---------------------------------------|--------------------------|
| Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional (ECCO) | Fator 1 - atividades de cooperação | 0,76 |
| | Fator 2 - ações protetoras ao sistema | 0,74 |
| | Fator 3 - sugestões criativas | 0,64 |
| | Fator 4 - autotreinamento | 0,51 |
| | Fator 5 - clima favorável | 0,51 |

Quadro 09 - Instrumento, fatores e carga fatorial da ECCO

Fonte: Elaborado a partir de Siqueira (1995).

Quanto às escalas, optou-se por utilizar as versões reduzidas das escalas ECOA (5 itens) e EST (15 itens), devido a aplicação simultânea de quatro escalas. Cada escala continha sua respectiva instrução e forma de respostas. As escalas incluídas no instrumento de coleta de dados fazem parte de pesquisas realizadas por Siqueira (1995), assim não foram realizadas alterações nas variações da escala tipo *Likert*. De acordo com Roesch (1999), o uso de questões múltiplas ou escalas é apropriado quando se trabalha com questões atitudinais, tendo em vista a dificuldade para mensurar atitudes, dado o seu caráter complexo e multifacetado, além disso, as escalas permitem avaliar várias dimensões de uma questão.

A partir das escalas, elaborou-se o instrumento único de coleta de dados composto por duas partes. A primeira compreendeu questões referentes ao perfil do indivíduo e dados referentes aos dados funcionais. A segunda parte composta por 43 questões extraídas das escalas: Escala de comprometimento organizacional afetivo (ECOAF); Escala de Envolvimento com o Trabalho (EET); Escala de Satisfação no Trabalho (EST) e Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional (ECCO).

O referido questionário foi aplicado a um total de 546 pessoas, nos turnos manhã, tarde e noite, obedecendo ao horário de trabalho de colaboradores, após contato prévio com o enfermeiro responsável por cada setor. Para assegurar o entendimento dos respondentes quanto ao questionário, realizou-se uma breve explanação sobre a pesquisa, nessa oportunidade foi distribuído também o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que atende aos preceitos éticos de pesquisa com humanos, os quais foram assinados pelos respondentes. Os questionários foram recolhidos ao final dos turnos de trabalho dos atores da pesquisa.

3.5 Técnica de Análise de Dados

Como processo inicial foi realizado a codificação e representação por indicadores numéricos formando um banco de dados, processados com o auxílio do *software* “Windows Excel[®]”. A realização dos testes estatísticos contou com os diversos subprogramas do *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Primeiramente, procedeu-se a análise descritiva da amostra, através dos cálculos de frequência. Em um segundo momento, realizou-se, a exploração dos dados para os comportamentos de cidadania organizacional, através da análise fatorial. A análise fatorial é uma técnica que busca, através da avaliação de um conjunto de variáveis, a identificação de dimensões de variabilidade comuns, existentes em um conjunto de fenômenos, recebendo cada uma dessas dimensões o nome de fator (BEZZERA, 2007).

Na sequência, foi utilizado o indicador de consistência interna *Alpha de Cronbach*, com o propósito de verificar a confiabilidade dos construtos teóricos. O valor assumido pelo Alfa está entre 0 e 1, quanto mais próximo de 1 estiver seu valor, maior a fidedignidade das dimensões do construto. Hair *et al.* (2005) considera como limite inferior de aceitabilidade valores entre 0,6 a 0,7.

Dando continuidade a pesquisa, foram realizadas análises de regressão múltipla com a finalidade de analisar a influência do comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho em comportamentos de cidadania organizacional, mediado pelo gênero feminino. Conforme Cunha e Coelho (2007) a idéia chave da regressão consiste na dependência estatística de uma variável denominada dependente em relação a uma ou mais variáveis independentes, podendo ser entendida como uma relação funcional entre duas ou mais variáveis envolvidas para a descrição de um fenômeno. Assim, no presente estudo, a variável dependente refere-se ao comprometimento com o trabalho, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho e as variáveis independentes referem-se aos CCO.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo se encontra estruturado em duas partes. A primeira apresenta as análises descritivas dos dados colhidos e confronta as variáveis. A segunda apresenta os dados com análises estatísticas de forma a permitir a realização da discussão acerca do problema de pesquisa e dos objetivos do estudo.

4.1 Contextualização da instituição

A instituição hospitalar em estudo se constitui como uma organização pública, prestadora de serviços de saúde de média e alta complexidade, estando assim exposta a complexas mudanças que incluem: reformas do Sistema de Saúde, novos procedimentos e/ou equipamentos para diagnóstico e tratamento dos seus usuários. Para atender ao seu propósito de proteção, promoção e recuperação da saúde com eficiência, a instituição conta com um quadro amplo de profissionais, especialmente compondo a equipe de enfermagem, peças-chave no hospital.

Essa importância deve-se ao cuidado prestado aos clientes e aos comportamentos voluntários desenvolvidos diariamente no setor de trabalho destes profissionais (posteriormente descritos). Acrescenta-se ainda que, tais tarefas são realizadas na sua maioria por profissionais femininas (90% dos colaboradores), mantendo viva a relação histórica entre enfermagem e gênero. Assim, as funções de planejar, executar e avaliar os cuidados prestados aos clientes que se encontram hospitalizados é praticado essencialmente por mulheres.

Visando atender as demandas e exigências profissionais, a instituição conta com uma série de projetos, entre eles: o Plano de desenvolvimento Humano – Gestão de Pessoas e; a promoção do aperfeiçoamento técnico dos servidores, realizada através da educação permanente. Conforme dados disponibilizados pelo setor de Recursos humanos do hospital,

constantes treinamentos e oficinas vêm sendo desenvolvidas para capacitar os servidores sobre novos saberes da profissão. Acrescenta-se ainda que a instituição, em estudo, possui um *site* do Hospital, com diversas informações *online* disponível para os usuários, além de um canal aberto para contato entre a direção hospitalar e os servidores, com um link específico a fim de obter sugestões e promover um elo com os profissionais. Entretanto, práticas formais, envolvendo aspectos relacionados aos CCO, bem como práticas para lidar com o trabalho da mulher, ainda não são adotadas pela política de pessoal e conseqüentemente não estão incluídos na cultura organizacional.

4.2 Perfil dos entrevistados

De acordo com os dados obtidos pelos respondentes da equipe de enfermagem do hospital, obteve-se o perfil dos mesmos. A caracterização dos respondentes prevalentes nesse grupo de profissionais se encontra expostas na Tabela 02:

Tabela 02 – Perfil dos entrevistados

| Variáveis | Entrevistados | (n= 251) | |
|-------------------|--|------------|------|
| | | Frequência | % |
| Idade | 18 a 29 anos | 29 | 11,8 |
| | 30 a 44 anos | 120 | 49 |
| | Mais de 45 anos | 96 | 39,2 |
| Estado civil | Solteiro | 64 | 25,7 |
| | Casado | 122 | 49 |
| | Divorciado | 29 | 11,6 |
| | Viúvo | 04 | 1,6 |
| | União Estável | 30 | 12 |
| Escolaridade | Ensino Fundamental | 05 | 02 |
| | Ensino Médio | 25 | 10,1 |
| | Curso técnico | 105 | 42,3 |
| | Ensino Superior (completo ou incompleto) | 39 | 15,7 |
| | Pós-graduação (completo ou incompleto) | 74 | 29,8 |
| Filhos | Possui | 175 | 71,7 |
| | Não possui | 69 | 28,3 |
| Tempo de empresa | 0 a 10 anos | 130 | 52,5 |
| | 11 a 20 anos | 75 | 30,3 |
| | 21 a 33 anos | 42 | 16,8 |
| Cargo | Enfermeiro | 79 | 31,9 |
| | Técnico de enfermagem | 102 | 41,1 |
| | Auxiliar de enfermagem | 65 | 26,2 |
| Turno de trabalho | Manhã | 62 | 25,3 |
| | Tarde | 51 | 20,8 |
| | Noite | 106 | 43,3 |
| | Sem turno fixo | 26 | 10,6 |

| | | | |
|--------------------------|-----------------------------------|-----|------|
| Setor de trabalho | Pronto Socorro | 34 | 13,8 |
| | Clínica Médica | 35 | 14,2 |
| | Clínica Cirúrgica | 38 | 15,4 |
| | Unidade Pediátrica | 11 | 4,5 |
| | Ambulatório | 15 | 6,1 |
| | Unidade de tratamento Intensivo | 55 | 22,3 |
| | Unidade Hemato-oncologia | 18 | 7,3 |
| | Unidade Psiquiatria | 06 | 2,4 |
| | Unidade Ginecológica e Obstétrica | 20 | 8,1 |
| | Serviços de Apoio | 15 | 6,1 |
| Carga Horária | 30 horas | 140 | 58,1 |
| | 40 horas | 101 | 41,9 |

Fonte: Dados da pesquisa.

Como pode ser observado na Tabela 02, o perfil predominante dos entrevistados apresenta as seguintes características: 49 % dos respondentes possuem idade entre 30 e 44 anos; 49% dos respondentes são casados, 42,3% dos respondentes possuem curso técnico e 29,8% tem pós graduação (completa ou incompleta), destes 71,7% possuem filhos.

Já no que se refere às atividades profissionais 41,1% são técnicos de enfermagem, 52,5 dos respondentes revelaram desenvolver suas atividades na empresa até 10 anos, 43,3% trabalham no turno da noite. Em relação ao setor de atuação a maioria dos entrevistados 22,3% trabalha em unidades de tratamento intensivo, 15,4 % na clínica cirúrgica, 14,2% na clínica médica e 13,8 exercem atividades no pronto socorro. Destaca-se ainda que a maioria dos profissionais entrevistados 58,1% tem uma carga horária de 30 horas semanais realizada principalmente por profissionais do turno da noite, sendo esta inferior a praticada por pessoas que trabalham no diurno.

4.3 Comportamentos de Cidadania Organizacional valorizados pelos profissionais de enfermagem

A percepção dos comportamentos de cidadania organizacional na população estudada foi realizada através da análise fatorial exploratória. De acordo com Hair *et al.* (2005), esta análise estatística é útil para analisar a estrutura de inter-relações (covariâncias) existentes entre um grande número de variáveis com a definição de uma série de dimensões subjacentes comuns, denominadas de fatores (HAIR *et. al.*, 2005). A aplicação deste método permitiu identificar as variáveis representativas para a equipe de enfermagem a partir da Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional (ECO) elaborada por Siqueira (1995), como já detalhada nas seções anteriores deste trabalho.

Para a identificação dos fatores que podem ser usados para explicar os CCO a análise fatorial incluiu as 18 questões que integram o instrumento. Quanto ao método de extração utilizado adotou-se o método das componentes principais que consiste tanto em reduzir os dados como interpretá-los adequadamente (BEZERRA, 2007). Como método de rotação ortogonal optou-se por usar o procedimento *Varimax*, o qual minimiza o número de variáveis em cada Fator, reforçando a interpretabilidade dos fatores (HAIR *et al.*, 2005)

Inicialmente, para se verificar a adequação da utilização da análise fatorial foi necessária a verificação do KMO e do teste de Bartlett. O índice de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) de adequação da amostra é apropriado quando o resultado for maior ou igual a 0,5 para que a correlação entre cada par de variáveis seja explicada pelas demais variáveis do estudo (MALHORTA, 2006); e o teste de esfericidade de Bartlett para ser significativo deve ter um valor inferior a 0,001. Ambos indicaram a fatorabilidade dos dados, com resultados respectivamente de 0,814 e (*sig* 0,000).

Após esta etapa, partiu-se para a identificação das comunalidades apresentadas para cada uma das questões, seus valores medem a proporção da variância explicada por cada fator, os quais devem ser superiores a 0,5 (BEZERRA, 2007). Assim, foram extraídas seis questões do instrumento de 0,461; 0,446; 0,430; 0,361; 0,318 e; 0,289. Dessa forma, com estas exclusões, o instrumento passou a ter 12 questões.

Posteriormente, para a determinação do número de fatores, utilizou-se como técnica o critério do autovalor (*eigenvalue*), que considera apenas os valores superiores a 1,0. Esse critério corresponde ao quanto cada fator consegue explicar da variância (BEZERRA, 2007). Também foi adotado como critério o percentual da variância explicada, que deve atingir valores de no mínimo 60% da variância acumulada (HAIR *et al.*, 2005). A Tabela 3 ilustra a análise da porcentagem de variância mostrou que o instrumento compreende 4 fatores, que explicam 63,28% da variância acumulada, todos com autovalores maiores do que 1 conforme a Tabela 03:

Tabela 03 - Autovalores encontrados para CCO

| Fator | Autovalores | | |
|-------|-------------|----------------|-------------|
| | Total | % de Variância | % Acumulado |
| 1 | 30,012 | 20,987 | 20,987 |
| 2 | 13,808 | 15,211 | 36,198 |
| 3 | 11,789 | 15,236 | 51,334 |
| 4 | 7,679 | 11,955 | 63,289 |

Fonte: dados da pesquisa.

Após a identificação dos 4 Fatores, fez-se necessário analisar o grau de consistência das variáveis, ou seja, a confiabilidade dos construtos. Desta forma, foi medido o Alfa de Cronbach de cada fator. Tal procedimento deve apresentar resultados maiores que 0,6 indicando a consistência interna dos fatores (MALHOTRA, 2006). Após a verificação da confiabilidade, foi necessário excluir 3 variáveis para melhorar a consistência interna ocasionada pela fraca correlação com as demais variáveis do fator, como sugerem Pestana e Gageiro (2003) conforme mostra a Tabela 04:

Tabela 04 - Alfa de Cronbach dos fatores da cidadania organizacional

| Fatores | Nº de Variáveis | Alfa de Cronbach (inicial) | Variáveis Excluídas | Alfa de Cronbach (final) |
|---------|-----------------|----------------------------|---------------------|--------------------------|
| F1 | 05 | 0,644 | - | 0,708 |
| F2 | 03 | 0,881 | 08 | 0,890 |
| F3 | 03 | 0,598 | 6 | 0,666 |
| F4 | 03 | 0,837 | 18 | 0,854 |

Fonte: dados da pesquisa.

Um exame na Tabela 04 possibilita a visualização das 3 variáveis retiradas dos Fatores 2, 3 e 4, gerando uma melhora do Alfa de Cronbach. Segundo a classificação sugerida por Hair *et al.* (2005) os Fatores 2 e 4 apresentaram consistência interna muito boa com alfa superior a 0,8 enquanto que os Fatores 1 e 3 demonstraram boa consistência interna com valores superiores a 0,6.

Dentro da análise fatorial é importante destacar a carga fatorial de cada variável. Quanto maior for a carga fatorial melhor o item, lembrando que são aceitáveis cargas acima de 0,4 segundo Malhotra (2006). Os resultados obtidos podem ser consultados na Tabela 05, assim como a descrição da variável, fator original e nova denominação dada ao fator conforme evidencia a Tabela 05:

Tabela 05 - Descrição das variáveis, fator original e carga fatorial para a ECCO

| Fator 01 – Clima favorável | | | |
|----------------------------|--|---------------------|----------------|
| Variáveis | Descrição | Fator original ECCO | Carga Fatorial |
| 13 | Quando falo sobre esta empresa costumo passar a melhor das impressões para as pessoas que não a conhecem | Clima favorável | 0,802 |
| 5 | Quando estou com meus familiares costumo elogiar esta empresa | Clima favorável | 0,793 |
| 16 | Dou informações boas sobre a empresa para as pessoas estranhas que me perguntam sobre ela | Clima favorável | 0,772 |

| 9 | Descrevo para meus amigos e parentes as qualidades desta empresa | Clima favorável | 0,764 |
|--|--|---------------------------|----------------|
| 2 | Quando alguém de fora fala mal da empresa eu procuro defendê-la | Clima favorável | 0,703 |
| Fator 02 – Proteção ao sistema | | | |
| Variáveis | Descrição | Fator original ECCO | Carga Fatorial |
| 14 | Uso com cuidado os equipamentos desta empresa | Proteção ao sistema | 0,839 |
| 10 | Cuido com zelo os equipamentos de trabalho que pertencem a esta empresa | Proteção ao sistema | 0,792 |
| 03 | Evito desperdiçar materiais desta empresa quando realizo minhas tarefas | Proteção ao sistema | 0,695 |
| 12 | Quando um colega esta com dificuldades ofereço-me para ajuda-lo | Cooperação com os colegas | 0,486 |
| Fator 03 – Sugestões criativas | | | |
| Variáveis | Descrição | Fator original ECCO | Carga Fatorial |
| 01 | Dou sugestões a um chefe para resolver problemas no setor onde eu trabalho nesta empresa | Sugestões Criativas | 0,906 |
| 07 | Passo para meu chefe idéias novas sobre meu trabalho nesta empresa | Sugestões criativas | 0,846 |
| 17 | Apresento sugestões para melhorar o funcionamento do setor onde trabalho nesta empresa | Sugestões criativas | 0,784 |
| Fator 04 – Autotreinamento e cooperação | | | |
| Variáveis | Descrição | Fator original ECCO | Carga Fatorial |
| 15 | Procuo entender como funcionam todos os setores desta empresa | Autotreinamento | 0,791 |
| 11 | Procuo informações que ajudam a melhorar meu trabalho nesta empresa | Autotreinamento | 0,648 |
| 04 | Ofereço-me para substituir um colega que faltou ao trabalho | Cooperação com os colegas | 0,614 |

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 05 permite observar a composição de variáveis que compreende cada fator. O Fator 1 possui as mesmas variáveis do instrumento original denominado “Clima favorável”; o Fator 2 congrega variáveis de duas dimensões distintas com predomínio das variáveis do modelo ECCO “Proteção ao sistema”; já o Fator 3 dos comportamentos de cidadania organizacional apresenta semelhança com o instrumento original “sugestões criativas”; e por fim o Fator 4 contém em sua maioria os componentes do instrumento original “Autotreinamento”. Destacam-se ainda os valores elevados da carga fatorial das variáveis obtidas na realização dos testes.

Tendo sido avaliada a análise fatorial, procedeu-se a verificação das médias e desvio padrão das variáveis dos CCO e dos 4 fatores encontrados, que podem ser observados na Tabela 06:

Tabela 06 - Fatores, variáveis, médias e desvio padrão para comportamentos de cidadania organizacional

| Fator | Variáveis | Média | Desvio padrão |
|------------------------------|--|--------------|----------------------|
| Clima favorável | 13. Quando falo sobre esta empresa costumo passar a melhor das impressões para as pessoas que não a conhecem | 3,50 | 0,64 |
| | 05. Quando estou com meus familiares costumo elogiar esta empresa | 3,18 | 0,71 |
| | 16. Dou informações boas sobre a empresa para as pessoas estranhas que me perguntam sobre ela | 3,48 | 0,64 |
| | 09. Descrevo para meus amigos e parentes as qualidades desta empresa | 3,05 | 0,76 |
| | 02. Quando alguém de fora fala mal da empresa eu procuro defendê-la | 3,51 | 0,62 |
| Proteção ao sistema | 14. Uso com cuidado os equipamentos desta empresa | 3,83 | 0,38 |
| | 10. Cuido com zelo os equipamentos de trabalho que pertencem a esta empresa | 3,79 | 0,45 |
| | 03. Evito desperdiçar materiais desta empresa quando realizo minhas tarefas | 3,60 | 0,55 |
| | 12. Quando um colega está com dificuldades ofereço-me para ajuda-lo | 3,52 | 0,54 |
| Sugestões criativas | 01. Dou sugestões a um chefe para resolver problemas no setor onde eu trabalho nesta empresa | 2,56 | 0,77 |
| | 07. Passo para meu chefe idéias novas sobre meu trabalho nesta empresa | 2,53 | 0,85 |
| | 17. Apresento sugestões para melhorar o funcionamento do setor onde trabalho nesta empresa | 2,89 | 0,77 |
| Autotreinamento e cooperação | 15. Procuro entender como funcionam todos os setores desta empresa | 2,87 | 0,77 |
| | 11. Procuro informações que ajudam a melhorar meu trabalho nesta empresa | 3,39 | 0,65 |
| | 04. Ofereço-me para substituir um colega que faltou ao trabalho | 2,79 | 0,72 |

Fonte: Dados da pesquisa.

As variações da escala adotada para CCO obedeceu a valores de 1(nunca) e 4 (sempre). De acordo com as respostas encontradas, as maiores médias foram (14) uso com cuidado os equipamentos dessa empresa, (10) cuidado com zelo os equipamentos de trabalho que pertencem a esta empresa e (03) evito desperdiçar materiais desta empresa quando realizo minhas tarefas, todos pertencentes ao fator 2 proteção ao sistema, em contrapartida as menores médias foram: (01) dou sugestões a um chefe para resolver problemas no setor onde eu trabalho nesta empresa e (07) passo para meu chefe idéias novas sobre meu trabalho nesta

empresa. Quanto ao desvio padrão pequenas variações podem ser observadas em cada fator, evidenciando uma pequena margem de variabilidade das respostas.

4.4 Comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho percebidos no ambiente hospitalar

Este capítulo destina-se a averiguar as percepções da equipe de enfermagem em relação aos comportamentos afetivos praticados no hospital estudado. Para cumprir este propósito foi calculada a média geral do comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho. Em seguida, realizou-se o teste T para avaliar diferenças associadas ao perfil dos respondentes.

4.4.1 Análise das diferenças de percepções para variáveis comportamentais atitudinais

Para testar as diferenças estatísticas significantes entre as médias das respostas relacionadas ao comprometimento afetivo com o trabalho, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho, determinou-se como método a análise da variância para comparar as amostras de uma variável dependente (AAKER, KUMAR E DAY, 2007). Os procedimentos incluem a ANOVA para situações que envolvem três ou mais grupos definidos por duas ou mais variáveis independentes e o teste T para situações de dois grupos (HAIR *et al*, 2005).

Com o objetivo de facilitar a apresentação das tabelas deste tópico, não será apresentada em cada uma delas a descrição das variáveis, sendo estas apresentadas conforme a legenda abaixo:

GRUPO DE VARIÁVEIS I: COMPROMETIMENTO AFETIVO

CA1- Orgulhoso dela

CA2- Contente com ela

CA3- Entusiasmado com ela

CA4- Interessado por ela

CA5- Animado com ela

GRUPO DE VARIÁVEIS II: ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO

ET1- As maiores satisfações da minha vida vem do meu trabalho

ET2- As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia

ET3- As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho

ET4- Eu como, vivo e respiro meu trabalho

ET5- Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho

GRUPO DE VARIÁVEIS III: SATISFAÇÃO NO TRABALHO

ST1- Com o espírito de colaboração com meus colegas de trabalho

ST2- Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa

ST3- Com o meu salário comparado ao quanto eu trabalho

ST4- Com o tipo de amizade que os meus colegas demonstram por mim

ST5- Com o grau de interesse que as minhas tarefas me despertam

ST6- Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional

ST7- Com a maneira com que esta empresa realiza promoções de seu pessoal

ST8- Com a capacidade de meu trabalho absorver-me

ST9- Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa

ST10- Com o entendimento entre eu e meu chefe

ST11- Com o meu salário comparado aos esforços de meu trabalho

ST12- Com a maneira como meu chefe trata-me

ST13- Com a variedade de tarefas que realizo

ST14- Com a confiança que posso ter em meus colegas de trabalho

ST15- Com a capacidade profissional de meu chefe

Inicialmente, buscou-se identificar possíveis diferenças acerca da percepção dos colaboradores sobre três construtos analisados neste estudo utilizando-se das escalas de comprometimento afetivo ECOA, sendo esta unifatorial composta por 5 variáveis; a escala de envolvimento no trabalho EET, também unifatorial formada por 5 variáveis e a EST, multifatorial, formada por cinco fatores e 15 variáveis. As expressões encontram-se sumarizadas na Tabela 07:

Tabela 07 - Instrumentos para comportamentos afetivos, variáveis, média e desvio padrão

| Instrumentos | Variáveis | Média | Desvio padrão |
|-----------------------------|-----------|-------|---------------|
| Comprometimento Afetivo | CA1 | 3,60 | 0,76 |
| | CA2 | 3,21 | 0,72 |
| | CA3 | 3,10 | 0,82 |
| | CA4 | 3,73 | 0,78 |
| | CA5 | 3,19 | 0,82 |
| Envolvimento com o trabalho | ET1 | 4,75 | 1,7 |
| | ET2 | 4,07 | 1,7 |
| | ET3 | 3,89 | 1,8 |
| | ET4 | 2,41 | 1,6 |
| | ET5 | 4,80 | 1,6 |
| Satisfação no trabalho | ST1 | 4,86 | 1,0 |
| | ST2 | 3,86 | 1,3 |
| | ST3 | 4,31 | 1,3 |
| | ST4 | 5,02 | 1,0 |
| | ST5 | 5,20 | 0,7 |
| | ST6 | 4,06 | 1,3 |
| | ST7 | 3,58 | 1,3 |
| | ST8 | 4,59 | 0,8 |
| | ST9 | 3,68 | 1,3 |
| | ST10 | 4,61 | 1,3 |
| | ST11 | 4,11 | 1,3 |
| | ST12 | 4,52 | 1,3 |
| | ST13 | 4,76 | 0,9 |
| | ST14 | 4,68 | 1,1 |
| | ST15 | 4,38 | 1,4 |

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados da Tabela 07 foram conduzidos por sentimentos e emoções em relação a empresa onde trabalha com respostas podendo variar de 1= nada a 5= extremamente que representam o comprometimento afetivo na empresa, em que o maior escore correspondeu a 3,73; aliado aos sentimentos positivos nutridos pela empresa. Também foram analisadas as respostas relativas ao envolvimento com o trabalho, para as quais os valores poderiam ser de 1= discordo totalmente até 7= concordo totalmente, sendo que a maior média (4,80) foi atribuída a afirmação “*eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho*” e a menor média (2,41) “*eu como, vivo e respiro meu trabalho*”. Foi analisada ainda a satisfação no trabalho em uma escala com números de 1= totalmente insatisfeito até 7 = totalmente satisfeito. A maior média (5,20) foi alcançada pelo item “*ao grau de interesse que as minhas*

tarefas me despertam” e, a menor média (3,58) “com a maneira com que esta empresa realiza promoções de seu pessoal”.

Posteriormente empregou-se o teste T para amostras independentes visando identificar diferenças de média relacionadas à idade, turno de trabalho e categoria profissional. Observou-se que em grande parte dos casos não houve diferenças significativas de médias como demonstra a Tabela 08:

Tabela 08 - Diferenças de médias e significância para variáveis atitudinais

| Variáveis | Idade | | Teste T | | Turno de trabalho | | Teste T | | Categoria | | Teste T | |
|-----------|--------|--------|---------|-------|-------------------|--------|---------|-------|-----------|--------|---------|-------|
| | Mé dia | Desvio | Valor | Sig | Mé dia | Desvio | Valor | Sig | Mé dia | Desvio | Valor | Sig |
| CA1 | 3,60 | 0,763 | 3,791 | 0,024 | 3,60 | 0,768 | 0,473 | 0,701 | 3,60 | 0,766 | 1,967 | 0,120 |
| CA2 | 3,20 | 0,731 | 2,939 | 0,055 | 3,21 | 0,734 | 0,712 | 0,546 | 3,21 | 0,730 | 0,933 | 0,425 |
| CA3 | 3,11 | 0,816 | 2,548 | 0,081 | 3,11 | 0,824 | 0,370 | 0,775 | 3,09 | 0,821 | 1,528 | 0,208 |
| CA4 | 3,74 | 0,782 | 0,012 | 0,988 | 3,74 | 0,779 | 0,922 | 0,431 | 3,73 | 0,787 | 2,305 | 0,078 |
| CA5 | 3,19 | 0,829 | 1,385 | 0,025 | 3,20 | 0,823 | 0,489 | 0,690 | 3,19 | 0,824 | 1,378 | 0,251 |
| ET1 | 4,78 | 1,744 | 1,938 | 0,146 | 4,73 | 1,769 | 1,084 | 0,357 | 4,74 | 1,722 | 1,735 | 0,161 |
| ET2 | 4,10 | 1,715 | 1,895 | 0,153 | 4,08 | 1,692 | 0,476 | 0,699 | 4,06 | 1,714 | 0,374 | 0,772 |
| ET3 | 3,87 | 1,833 | 0,912 | 0,403 | 3,90 | 1,825 | 0,818 | 0,485 | 3,87 | 1,822 | 0,222 | 0,881 |
| ET4 | 2,43 | 1,701 | 2,122 | 0,122 | 2,40 | 1,700 | 0,956 | 0,414 | 2,39 | 1,687 | 1,005 | 0,391 |
| ET5 | 4,80 | 1,692 | 5,745 | 0,006 | 4,81 | 1,688 | 0,066 | 0,978 | 4,79 | 1,679 | 1,235 | 0,298 |
| ST1 | 4,85 | 1,077 | 2,201 | 0,113 | 4,86 | 1,064 | 0,991 | 0,398 | 4,85 | 1,070 | 1,181 | 0,318 |
| ST2 | 3,87 | 1,354 | 2,183 | 0,115 | 3,87 | 1,344 | 1,035 | 0,378 | 3,86 | 1,348 | 1,878 | 0,134 |
| ST3 | 4,30 | 1,354 | 1,788 | 0,170 | 4,31 | 1,364 | 0,258 | 0,855 | 4,30 | 1,364 | 1,173 | 0,321 |
| ST4 | 5,00 | 1,072 | 3,084 | 0,048 | 5,02 | 1,077 | 0,340 | 0,797 | 5,02 | 1,073 | 0,568 | 0,637 |
| ST5 | 5,20 | 0,780 | 0,438 | 0,646 | 5,21 | 0,780 | 0,945 | 0,420 | 5,21 | 0,781 | 0,105 | 0,957 |
| ST6 | 4,07 | 1,366 | 0,237 | 0,790 | 4,06 | 1,370 | 0,656 | 0,580 | 4,06 | 1,366 | 1,258 | 0,290 |
| ST7 | 3,57 | 1,314 | 0,329 | 0,720 | 3,58 | 1,319 | 1,211 | 0,306 | 3,57 | 1,313 | 0,234 | 0,873 |
| ST8 | 4,60 | 0,878 | 1,287 | 0,278 | 4,59 | 0,885 | 0,435 | 0,728 | 4,60 | 0,880 | 1,593 | 0,192 |
| ST9 | 3,69 | 1,339 | 1,811 | 0,166 | 3,69 | 1,333 | 0,892 | 0,446 | 3,68 | 1,333 | 2,497 | 0,060 |
| ST10 | 4,60 | 1,382 | 5,213 | 0,006 | 4,61 | 1,384 | 0,401 | 0,753 | 4,62 | 1,373 | 1,165 | 0,324 |
| ST11 | 4,12 | 1,342 | 1,169 | 0,312 | 4,12 | 1,342 | 0,373 | 0,772 | 4,11 | 1,339 | 2,363 | 0,072 |
| ST12 | 4,50 | 1,309 | 5,144 | 0,006 | 4,52 | 1,314 | 0,915 | 0,434 | 4,52 | 1,311 | 1,213 | 0,306 |
| ST13 | 4,75 | 0,954 | 0,529 | 0,590 | 4,76 | 0,944 | 4,029 | 0,008 | 4,76 | 0,949 | 0,506 | 0,679 |
| ST14 | 4,67 | 1,136 | 2,021 | 0,135 | 4,70 | 1,131 | 0,911 | 0,436 | 4,68 | 1,135 | 0,185 | 0,907 |
| ST15 | 4,37 | 1,411 | 5,199 | 0,006 | 4,38 | 1,418 | 1,417 | 0,238 | 4,38 | 1,413 | 1,478 | 0,221 |

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se, que as variáveis do perfil referentes a comprometimento afetivo, envolvimento no trabalho e satisfação no trabalho não apresentaram diferenças de médias mesmo com idades diferenciadas, turnos de trabalho e o fato de ser enfermeiro, técnico de enfermagem e auxiliar de enfermagem, pois os testes de significância foram superiores a 0,05.

4.5 Comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho como preditores de comportamentos de cidadania organizacional

4.5.1 Principais testes realizados

Com o propósito de responder a questão norteadora da pesquisa de compreender a influência dos antecedentes atitudinais sobre CCO, de acordo com a equipe de enfermagem feminina de um hospital público, partiu-se dos estudos desenvolvidos por Siqueira (1995) que mostrou a influência do comprometimento afetivo, envolvimento no trabalho e satisfação no trabalho sobre CCO e recorreu-se ao coeficiente de Pearson que mede o grau em que existe uma associação linear entre duas variáveis intervalares (AAKER, KUMAR e DAY, 2007) e as análises de regressão múltipla para analisar a associação entre os itens dos instrumentos de medida.

O coeficiente de Pearson mede a força de relacionamento entre duas variáveis (HAIR *et al.*, 2005). Seus valores variam de +1 (correlação positiva) a -1 (correlação negativa), sendo que quanto maior o coeficiente de correlação, maior o grau de associação entre as variáveis e conseqüentemente maior o poder preditivo esperado do modelo (CUNHA e COELHO, 2007). De acordo com Pestana e Gageiro (2003), por convenção, valores para o coeficiente de Pearson variando entre 0,01 e 0,2 são fracas, entre 0,2 e 0,39 são consideradas associações baixas; entre 0,4 e 0,69 são classificadas como associações moderadas; entre 0,7 e 0,89 são designadas associações altas e; entre 0,9 e 1 são classificadas como associações muito altas.

A análise de regressão fornece ferramentas para quantificar relações, podendo verificar relações com duas, três ou mais variáveis simultaneamente (AAKER, KUMAR e DAY, 2007). Tem como propósito estudar a dependência de uma variável, a *variável dependente*, em relação a uma ou mais variáveis, as *variáveis explicativas*, com o objetivo de estimar e/ou prever a média (da população) ou o valor médio da dependente em termos dos valores conhecidos ou fixos (em amostragem repetida) das explicativas (GUJARATI, 2006). De acordo com Malhotra (2006), a análise de regressão é um processo poderoso e flexível para a verificação de relações associativas entre uma variável métrica dependente e uma ou mais variáveis independentes.

Essas técnicas são úteis para pesquisas relacionadas ao comportamento organizacional e que tenham por finalidade descrever os relacionamentos entre variáveis comentam Abbad e Torres (2002). Os autores acrescentam ainda que: as análises estatísticas

da regressão permitem verificar o quanto cada variável preditora aumenta o poder explicativo da equação de regressão.

Segundo Aaker, Kumar e Day (2007), o objetivo da análise da regressão é construir um modelo de regressão ou equação de previsão que relacione a variável dependente a uma ou mais variáveis independentes, podendo ser usado para descrever, prever e controlar a variável de interesse, com base nas variáveis independentes. Assim, a aplicação deste procedimento, neste estudo possibilitou averiguar o quanto os fatores dos comportamentos de cidadania organizacional (variável independente) são influenciados por antecedentes atitudinais de comprometimento afetivo, envolvimento no trabalho e satisfação no trabalho (variáveis dependentes).

Para a elaboração dos modelos de regressão utilizou-se como método a estimação de *stepwise*. Segundo Hair *et al.* (2005) a estimação *stepwise* permite ao pesquisador verificar o quanto cada variável independente contribui para o modelo de regressão. Cada variável é considerada para a inclusão antes do desenvolvimento da equação com o propósito de encontrar o melhor modelo, ou seja, as variáveis predictoras são incluídas ou removidas da equação de regressão uma por vez (AAKER, KUMAR e DAY, 2007).

Na sequência procedeu-se o exame de significância global da regressão, através da aplicação do teste F. O seu resultado estatístico é significativo para valores de 1% e 5%, o que mostra que o modelo de regressão múltipla também é estatisticamente significativa (HAIR *et al.*, 2005), e ainda a comprovação da influência da variável independente sobre a variável dependente, afirmam Pestana e Gageiro (2003).

Para quantificar a explicação da variável dependente pelas variáveis independentes, foi usado o coeficiente de determinação R^2 . Para testar a normalidade dos modelos, realizou-se o teste de *Kolmogorov-Smirnov* (KS). O teste da normalidade pressupõe uma distribuição normal da série testada para a hipótese nula, sem desvios substanciais (HAIR *et al.*, 2005). Para detectar se há presença significativa de autocorrelação entre os resíduos em um modelo de regressão foi aplicado o teste *Durbin Watson*, devendo este atender o pressuposto da covariância nula (PESTANA e GAGEIRO, 2003). A autocorrelação dos resíduos, ao nível de 1% de significância deve apresentar valores entre 1,63 a 2,37 para amostras superiores a 200 casos.

O teste Pesarán-Pesarán foi aplicado para avaliar a presença da homocedasticidade. Tal pressuposto é útil para diagnosticar a constância da variância dos resíduos, com base nos resultados da regressão em que a variável dependente representa os valores dos quadrados dos

resíduos e a variável independente é constituída pelos valores estimados da variável dependente (CUNHA e COELHO, 2007).

O exame da correlação existente entre as variáveis independentes, conhecido como multicolinearidade foi verificado através dos testes estatísticos de Tolerância (TOL), com valores podendo variar entre zero e um (valores próximos a dez indicam ausência de multicolinearidade), e do Fator de Inflação de Variância (FIV) que tem como limite dez, de acordo com Pestana e Gageiro (2003).

Previamente a realização da regressão, realizou-se a avaliação do conjunto de variáveis, com a utilização do indicador de consistência interna *Alpha de Cronbach*. O Quadro 10 apresenta os resultados encontrados:

| Antecedentes atitudinais | Alpha de Cronbach |
|---------------------------------|--------------------------|
| Comprometimento afetivo | 0,78 |
| Envolvimento com o trabalho | 0,75 |
| Satisfação no trabalho | 0,85 |

Quadro 10 - *Alpha de Cronbach* para variáveis atitudinais
Fonte: questionário de pesquisa.

4.5.2 Resultados dos pressupostos da regressão para antecedentes atitudinais

Com base nos parâmetros acima descritos, serão examinados, nesta seção, paralelamente os resultados dos modelos de regressão para comprometimento afetivo, envolvimento no trabalho e satisfação no trabalho objetivando-se uma melhor compreensão da influência das três variáveis independentes. Desta forma, três regressões múltiplas foram efetuadas. Como variável dependente, em todos os modelos, foi inserida a variável do comportamento de cidadania organizacional (cidadania), criada a partir dos fatores encontrados para CCO praticados na organização. Assim, foram criados 2 modelos de regressão para o comprometimento afetivo, dois modelos para o envolvimento no trabalho e dois para a satisfação no trabalho.

Inicialmente, para quantificar a associação entre os instrumentos, foi calculado o Coeficiente de Pearson. Os valores obtidos para os três modelos são respectivamente (R) de 0,373 para o comprometimento afetivo; (R) de 0,324 para envolvimento com o trabalho e (R) de 0,444 para satisfação no trabalho, indicando uma baixa correlação linear para os dois primeiros modelos e uma correlação moderada para o terceiro modelo.

A análise do nível de significância do teste F apontou para a existência de diferenças nas percepções dos entrevistados, pois nos três modelos testados os testes foram significativos a 1 %, com Sig.(0,000). Dessa forma, pelo menos uma variável independente exerce influência sobre a cidadania, o que garante a magnitude do modelo proposto.

Em seguida se encontram ilustrados os principais resultados dos modelos de regressão para os componentes atitudinais e a cidadania conforme as Tabelas 09, 10 e 11:

Tabela 09 - Modelo de regressão para comprometimento afetivo

| Variável dependente | Constante | | Comprometimento afetivo | | | | R ² Adj | |
|---------------------|---------------|-------|-------------------------|-------|---------|-------|--------------------|-------|
| | | | Orgulhoso | | Animado | | | |
| | valor | sig | Coef. | Sig | Coef. | Sig | | |
| Cidadania | 2,557 | 0,000 | 0,251 | 0,000 | 0,200 | 0,004 | 0,131 | |
| | Durbin Watson | | KS | Sig | Pesaran | Sig | TOL | FIV |
| | 1,884 | | 0,262 | | 0,738 | | 0,733 | 1,365 |

Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 10 - Modelo de regressão para envolvimento com o trabalho

| Variável dependente | Constante | | Envolvimento com o trabalho | | | | R ² Adj | |
|---------------------|---------------|-------|-----------------------------|-------|--------------------|-------|--------------------|-------|
| | | | Agradáveis Hs Trab | | Pes. Lig. ao trab. | | | |
| | valor | sig | Coef. | Sig | Coef. | Sig | | |
| Cidadania | 2,875 | 0,000 | 0,243 | 0,000 | 0,157 | 0,014 | 0,098 | |
| | Durbin Watson | | KS | Sig | Pesaran | Sig | TOL | FIV |
| | 1,847 | | 0,115 | | 0,565 | | 0,898 | 1,121 |

Fonte: dados da pesquisa

Tabela 11: Modelo de regressão para satisfação no trabalho

| Variável dependente | Constante | | Satisfação no trabalho | | | | R ² Adj | |
|---------------------|---------------|-------|-------------------------|-------|-------------------|-------|--------------------|-------|
| | | | Interesse pelas tarefas | | Defesa da empresa | | | |
| | valor | sig | Coef. | Sig | Coef. | Sig | | |
| Cidadania | 2,210 | 0,000 | 0,345 | 0,000 | 0,250 | 0,000 | 0,190 | |
| | Durbin Watson | | KS | Sig | Pesaran | Sig | TOL | FIV |
| | 1,956 | | 0,098 | | 0,065 | | 0,974 | 1,027 |

Fonte: dados da pesquisa.

A visualização das Tabelas 09, 10 e 11 permite destacar os pressupostos essenciais para os modelos de regressão, assim passo as análises pertinentes.

O coeficiente padronizado Beta mostra que no modelo para o comprometimento a variável orgulho da empresa tem um impacto maior sobre a variável cidadania que a variável denominada animado com a empresa. Para o modelo envolvimento no trabalho a variável agradáveis horas de trabalho apresenta maior força que a variável pessoalmente ligado ao trabalho junto a variável cidadania. E ainda para o modelo da satisfação no trabalho a variável interesse pelas tarefas exerce um poder maior na variável dependente cidadania que a variável defesa da empresa.

O coeficiente de determinação R^2 mostrou que: o conjunto de variáveis que corresponde ao comprometimento afetivo contribui em 13,1% para a explicação da variável cidadania, as variáveis do envolvimento no trabalho em 9,8% e o grupo de variáveis que representam a satisfação no trabalho em 19%. Outro quesito explorado testou a normalidade dos modelos, com a aplicação do teste KS, sendo que estes não apresentaram desvios substanciais.

Considerando a significância estatística dos estimadores, dada pelo teste T que apresentou Sig. (menor que 0,005) para todas as variáveis testadas nos modelos, estes podem ser usados para predizer o nível de cidadania praticado na empresa. A independência dos resíduos foi verificada pelo teste *Durbin Watson*, atendendo nos três modelos os pressupostos da inexistência de correlação de resíduos. Os valores de 1,884; 1,847 e 1,956 obedeceram a variação entre 1,63 e 2,37 adequados para amostras elevadas.

O comportamento dos resíduos foi avaliado através do teste Pesarán-Pesarán, em que se constatou o pressuposto da homocedasticidade. Por fim, a premissa da multicolinearidade foi atendida através dos resultados encontrados para os testes estatísticos TOL e VIF.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com base no processamento dos dados da pesquisa realizada com profissionais da equipe de enfermagem de um hospital público, esse capítulo destina-se a discussão dos resultados apresentados no capítulo anterior relativos a análise do perfil e do tratamento estatístico.

5.1 Considerações relacionadas ao contexto organizacional e ao perfil dos entrevistados

Ao analisar o contexto organizacional, percebe-se que a organização não possui um programa ou projeto que estimule a prática de atitudes que refletem comportamentos de cidadania organizacional, entretanto existem mecanismos capazes de permitir e estimular a prática de tais comportamentos.

Quanto ao perfil, os resultados da pesquisa mostraram que a ampla maioria das participantes de enfermagem são profissionais maduras, casadas, com filhos e elevada qualificação para atuar na instituição hospitalar, dada as exigências da profissão, características essas congruentes com os estudos promovidos por Santos (2008), no qual as mulheres cada vez mais têm maior qualificação e anos de estudo. Essas constatações também confirmam a dupla jornada de trabalho (CAPELE, 2006) da mulher enfermeira que além de dar atenção a família precisa desenvolver competências para atender os usuários dos serviços de saúde, os quais necessitam cuidados cada vez mais complexos. A opção por atuar no turno da noite, com uma carga horária de 30 horas reforça esse entendimento.

Em relação ao exercício das atividades profissionais no hospital, grande parte das respondentes são novas na instituição oriundas de concursos recentes para a categoria. Já no que se refere ao setor de atuação constatou-se que os colaboradores se concentram nos locais

de maior exigência técnica e de profissionais como as unidades de tratamento intensivo, pois o hospital é referência para o atendimento de pacientes graves na região.

5.2 Considerações com base no tratamento estatístico

5.2.1 Análise fatorial para CCO

A presença de comportamentos de cidadania organizacional valorizados pelos enfermeiros, técnicos de enfermagem e auxiliares é resultante do exame de análise fatorial. Desta resultaram quatro dimensões ou fatores denominadas: clima favorável (fator 1); proteção ao sistema (fator 2); sugestões criativas (fator 3) e; autotreinamento e cooperação (fator 4).

O Fator 1 congrega as variáveis referentes a visibilidade da organização no ambiente externo (SIQUEIRA, 1995). A vivência hospitalar tem colocado o profissional da enfermagem em contato direto com a história, metas, valores e função social que o hospital exerce na sociedade, sendo este referência para atendimentos de casos graves e complexos. Dada a sua importância, os profissionais tem se dedicado em preservar uma imagem positiva da instituição hospitalar partindo em defesa da organização para pessoas que não a conhecem, bem como familiares, amigos e parentes.

Em relação ao Fator dois, este possui a maioria das variáveis associadas à dimensão ações protetoras ao sistema proposta por Siqueira (1995) relacionada aquelas ações que visem cuidar do patrimônio da empresa. Esta condição confirma a aproximação entre as atividades realizadas no espaço público e a esfera doméstica, onde a mulher desempenha suas atividades de cuidado, higiene e organização, contribuindo dessa forma para evitar o desperdício de materiais e zelar pelos equipamentos da empresa (MOREIRA, 1999).

Salienta-se ainda que neste fator encontram-se as maiores médias alcançadas pelas variáveis, revelando estas ser de grande importância para os profissionais, pois, o cuidado recebido pelo paciente é produto de um grande número de pequenos cuidados parciais, que vão se complementando, explícita ou implicitamente, a partir de uma complexa trama de atos, procedimentos, fluxos, rotinas, saberes, num processo de complementação que compõem o cuidado em saúde (FEUERWERKER e CECÍLIO, 2007). Ou seja, a forma como se articulam as práticas dos trabalhadores do hospital inclui o gerenciamento e monitoramento de materiais e equipamentos indispensáveis a produção do cuidado especialmente em situações de emergência.

Ressalta-se ainda que cuidar é um componente essencial do trabalho de um enfermeiro, fortemente associadas a comportamentos de ajuda (HELD, 1990). Esse aspecto fica evidente na formação da dimensão 2, a qual foi composta ainda pela variável “*quando um colega está com dificuldades ofereço-me para ajudá-lo*” que na escala original pertencia a dimensão cooperação com os colegas. Esta informação remete a atitude de ajuda, incluindo aquelas ações voluntárias dos colaboradores visando benefícios aos colegas e a organização. Esses resultados são similares aos achados de Kidder (2002) que atribui as mulheres os comportamentos altruístas.

Sugestões criativas corresponde ao Fator 3 dos CCO, esta dimensão manteve a estrutura inicial, sendo composta portanto somente por variáveis correspondente a escala de comportamento de cidadania organizacional. Este fator congrega aquelas sugestões que colaboram para a melhoria das práticas na organização. Entretanto, essa dimensão obteve as menores médias, demonstrando assim o pouco interesse dos profissionais em sugerir mudanças no seu ambiente de trabalho, mantendo com isso práticas já consagradas.

Por fim o Fator 4 denominado autotreinamento e cooperação, foi formado por 2 variáveis pertencentes a dimensão autotreinamento e 1 variável da dimensão cooperação com os colegas. Esta dimensão parece estar associada a política de recursos humanos do hospital que tem proporcionado aos trabalhadores a oportunidade de estar constantemente se qualificando, de forma a adquirir novas competências para atuar cada vez de forma mais segura e responsável, dada as constantes mudanças técnicas-científicas que permeiam a área da saúde. A inclusão da variável “*ofereço-me para substituir um colega que faltou ao trabalho*” mostra comportamentos de dedicação e responsabilidade para com o trabalho e colegas com a presença de atos cooperativos que vão além das expectativas (COLEMAN e BORMAN, 2000).

De uma forma geral observa-se a manutenção dos comportamentos de cidadania organizacional proposto por Siqueira (1995), mesmo com a reagrupação de algumas variáveis e a redução de cinco para quatro fatores, em que a dimensão atividades de cooperação foi suprimida, contrariando os estudos de Machado (1999) em que atividades de cooperação são características peculiares as mulheres. Em contrapartida, acrescenta-se ainda, que nos estudos de (FOOTE e TANG, 2008) também houve a diminuição de uma dimensão para CCO. Essa condição também se encontra respaldada na revisão de literatura que aponta para o caráter multidimensional da cidadania organizacional em que não há um consenso quanto à quais fatores devem estar presentes no instrumento de avaliação (PODSAKOFF *et al.*, 2000).

Parece então que os profissionais da enfermagem considerados bom cidadão organizacional, de acordo com as dimensões que integram este estudo e que foram anteriormente identificadas, é aquele que, de uma forma equilibrada consegue estar orientado para a instituição e seus pares, identificando-se com a mesma e sendo capaz de exibir comportamentos de ajuda, respeito pelo patrimônio e participação. Os enfermeiros, técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem podem constituir um bom exemplo deste equilíbrio, pois apesar de se regerem por orientações éticas da profissão, mantêm uma estreita relação com a instituição (CORREIA JESUÍNO e GASPAR, 2009).

5.2.2 Percepção de comportamentos atitudinais no ambiente hospitalar

Os resultados obtidos acerca das percepções de afetos e intenções sobre as práticas laborativas no grupo ocupacional pesquisado apontaram para o interesse em trabalhar na organização, que pode estar associado a identificação do colaborador com os objetivos e perspectivas da instituição hospitalar (BASTOS,1996), compreendendo este a atitude de comprometimento afetivo.

No que se refere ao envolvimento no trabalho, os colaboradores da enfermagem atribuíram grande ênfase ao vínculo com trabalho, revelando a identificação da mulher com a profissão (SIQUEIRA e GOMIDE JR., 2004). Essa identificação possivelmente está associada às características femininas, ao significado que a mulher atribui ao trabalho e a cumplicidade entre a condição de serem mulheres e colaboradoras da equipe de enfermagem. Em contrapartida, foi possível observar que o trabalho embora importante, na visão das entrevistadas não é a prioridade, dado o perfil dos atores da pesquisa e outros valores e interesses que cercam a condição feminina (MURARO, 2006).

Em relação à satisfação no trabalho, as profissionais da enfermagem consideraram relevante o interesse despertado na realização das tarefas. Essa questão revela a dinamicidade exigida dos profissionais da saúde que desenvolvem a sua ação numa dimensão holista e abrangente (CORREIA JESUÍNO e GASPAR, 2009) atuando em diferentes agravos a saúde, e que torna a realização de técnicas e procedimentos atraentes.

Nesta abordagem, importa frisar que existe certo descontentamento por parte dos profissionais na forma como a instituição realiza as promoções. Essa situação provavelmente esta ancorada no plano de cargos e salários (Lei 11091/05) que não prevê promoções de cargos mesmo estando o profissional apto. Assim, mesmo com graduação em enfermagem, o

colaborador ocupará sempre aquele cargo em nível técnico ou auxiliar de acordo com o disponibilizado no concurso.

Outra observação importante, de acordo com os resultados da pesquisa, foi a uniformidade das respostas pelo grupo de profissionais respondentes. Dessa forma, os comportamentos afetivos de comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho não são influenciados por variáveis do perfil, entre elas a idade, turno de trabalho e cargo ocupado.

5.2.3 Comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho como preditores de CCO

Mediante os resultados para avaliar a influência dos comportamentos atitudinais foi possível observar que para o modelo referente ao comprometimento afetivo as variáveis: orgulho da empresa e animado com a empresa exercem controle positivo sobre a variável cidadania. Esta constatação mostra que os profissionais de enfermagem que desenvolvem suas atividades no hospital internalizaram os valores organizacionais passíveis de ser observados em sentimentos de orgulho e ânimo. Assim, quanto maior for o sentimento destas variáveis, mais os atores da pesquisa irão praticar comportamentos extra-papel, sendo estas contribuições efetivas para o sistema.

Quanto ao modelo para envolvimento no trabalho, as variáveis agradáveis horas de trabalho referentes a variável: “às horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia” e pessoalmente ligado ao meu trabalho, de acordo com os resultados da pesquisa, são ambas antecedentes de CCO. A afetividade positiva verificada nas mulheres que compõe a equipe de enfermagem aponta para uma força intrínseca capaz de mantê-la atrelada ao trabalho. Para Siqueira e Gomide JR. (2004) o interesse no trabalho mostra um elevado envolvimento com o trabalho e conseqüentemente eleva-se a taxa de comportamentos que envolvem dedicação ao sistema organizacional e que são caracterizados por isenção de retribuições formais.

O modelo para a satisfação no trabalho apontou para a influência das variáveis: interesse nas tarefas e defesa da empresa como preditores de comportamentos de cidadania. Percebe-se desta forma que as respondentes gostam de cuidar dos pacientes, pois as tarefas desenvolvidas no ambiente hospitalar inclui tarefas associadas à higiene e conforto, administração da terapia medicamentosa, realização de curativos, instalação de cateteres, realização de controles, preparo para exames, etc. O fato de gostar de cuidar reflete a essência

da profissão de enfermagem, uma vez que este sentimento é evidenciado no profissional e este não se limitará em apenas cumprir o que lhe é exigido e sim em realizar suas tarefas da melhor maneira possível contribuindo assim para o bem estar físico, social e mental dos usuários do serviço hospitalar.

A defesa em prol da empresa pode estar relacionada ao forte caráter social da instituição em estudo, associado a um contrato psicológico. A identidade encontrada entre o fato de ser mulher, trabalhar como profissional da enfermagem e ainda em uma empresa referência em atendimentos certamente tem contribuído para os colaboradores se empenharem em promover uma imagem positiva para com as entidades externas e ter atitudes de defesa da instituição.

Os modelos de regressão em conjunto influenciam em 41,9 % para a realização de comportamentos de cidadania organizacional, mostrando ser bons preditores embora existam outras variáveis que também contribuem para CCO, os quais não foram contemplados neste estudo. Também foi constatada certa semelhança com os demais pesquisadores de antecedentes de CCO, quanto a conotação positiva de tais comportamentos (BOLINO, TURNLEY e NIEHOFF 2004). Assim, quanto mais os profissionais de enfermagem encontram-se comprometidos afetivamente com o trabalho, estão envolvidos com o trabalho e satisfeitos no trabalho, maior será a evidência de CCO. Para melhor visualização destes resultados elaborou-se a Figura 02, ilustrada abaixo:

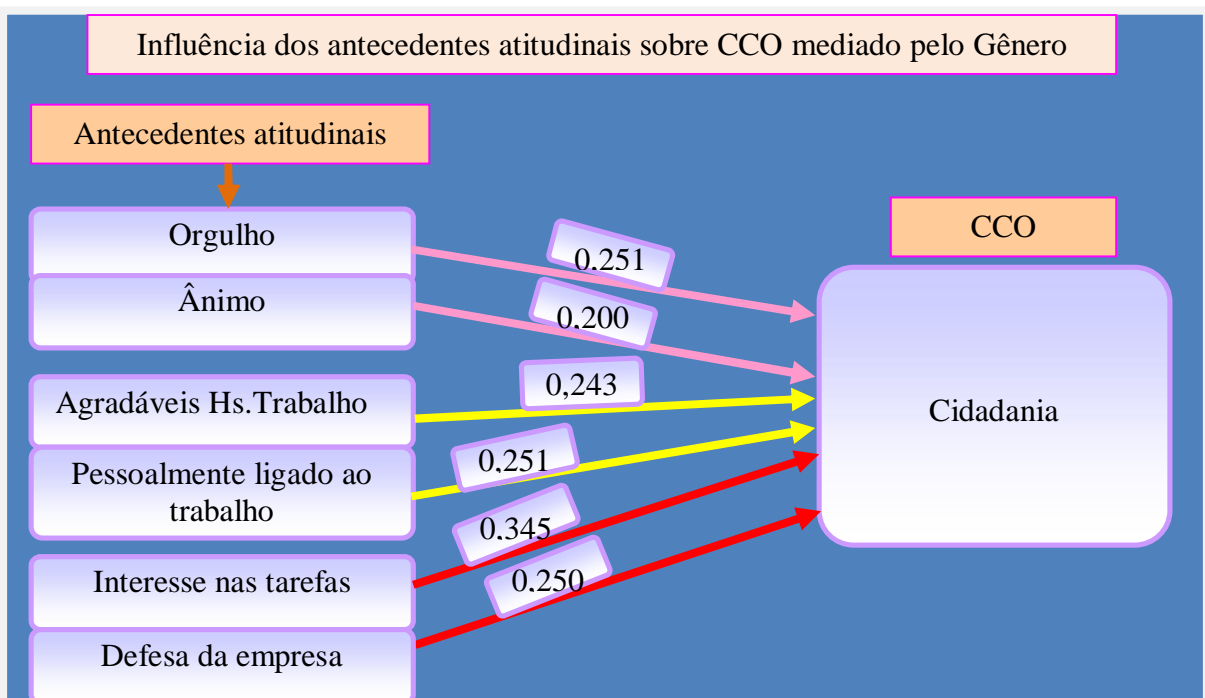


Figura 02 - Influência dos antecedentes atitudinais sobre CCO
Fonte: dados da pesquisa.

A Figura 2 permite identificar os efeitos dos comportamentos atitudinais sobre os comportamentos de cidadania organizacional. Assim, orgulho, ânimo, horas agradáveis de trabalho, ligação pessoal ao trabalho, interesse nas tarefas e defesa da empresa favorecem CCO.

Nesta perspectiva, a análise dos resultados evidenciou que comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho atuam como preditores de cidadania, corroborando com a premissa que estes atuam como antecedentes atitudinais (SIQUEIRA, 1995; VAN DYNE *et al.*,1995). Tais constatações permitem afirmar que as mulheres componentes da equipe de enfermagem que atuam na organização hospitalar em estudo promovem comportamentos de cidadania organizacional e que estes se encontram balizados em atitudes positivas percebidas no trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização do presente estudo abordou-se comportamentos atitudinais de comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho, satisfação no trabalho e comportamentos de cidadania organizacional mediado pelo gênero feminino da equipe de enfermagem de uma organização hospitalar pública, permitiu descrever, analisar e avaliar algumas questões importantes que tem acompanhado a trajetória da mulher e enfermeira.

Procurou-se a partir da contextualização teórica descrever o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho e posteriormente no exercício da enfermagem. Essa construção foi imprescindível para realizar um estudo de caso com o objetivo geral de *Analisar a influência de três preditores (comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho) sobre os fatores de comportamento de cidadania organizacional (clima favorável, sugestões criativas, proteção ao sistema, autotreinamento e cooperação com os colegas), levando em consideração as questões de gênero.*

Para atender ao objetivo geral proposto foi necessário atender a cada um dos objetivos específicos. O primeiro propôs *identificar os comportamentos de cidadania organizacional praticados pelos colaboradores na empresa estudada.* Para isso, da análise fatorial resultaram quatro fatores (Clima favorável; proteção ao sistema; sugestões criativas; autotreinamento e cooperação). No que tange as variáveis que compreendem estes fatores foi possível estabelecer algumas reflexões sobre a mulher que atua na equipe de enfermagem do hospital em estudo, dentre elas a existência de uma relação de identidade e cumplicidade entre profissional e instituição revelados por atitudes de defesa da imagem da instituição junto a opinião pública. Esta proteção oferecida de forma voluntária ao hospital é extensiva também aos materiais e equipamentos. Por outro lado, mesmo estando às profissionais empenhadas em adquirir habilidades intelectuais, estas são utilizadas para atos cooperativos e solidários no

domínio público, não contribuindo de forma significativa para a emissão de sugestões capazes de contribuir para a melhoria dos serviços.

O segundo objetivo específico visou *analisar a percepção dos colaboradores em relação ao comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e a satisfação no trabalho no ambiente de trabalho*. Tal análise elucidou o interesse das respondentes em trabalhar no hospital e envolver-se emocionalmente com as atividades inerentes ao profissional da enfermagem. De acordo com esta formulação evidencia-se a afinidade da mulher com o cuidado e a dedicação com que realiza a “arte de cuidar”, essência da profissão, estando estes fortemente vinculados a comportamentos de ajuda aos outros. Entretanto, embora significativo para as mulheres o trabalho não se sobrepõe a outros valores que cercam o universo feminino como, por exemplo, a família. Diante disso, é possível identificar que o contexto do trabalho para a mulher continua assinalado por uma cultura onde permanecem comportamentos, valores, representações, práticas e elementos simbólicos que estão ligados a história da mulher e da enfermagem revelando uma estreita ligação entre a esfera privada e pública passíveis de serem observadas nas atitudes das trabalhadoras.

O terceiro objetivo foi de *verificar a influência do comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho com comportamentos de cidadania organizacional*. Para esse fim, três modelos de regressão permitiram identificar a influência positiva dos estados atitudinais sobre os comportamentos de cidadania organizacional. Desta forma, observou-se que as mulheres da equipe de enfermagem que atuam no hospital em estudo estão orgulhosas e animadas com a instituição; se encontram motivadas pelas horas que passam envolvidas com o trabalho e pessoalmente atreladas ao trabalho e tarefas, partindo em defesa dessa organização da saúde junto a outras pessoas de sua relação social, dado o significado e a identidade para com o trabalho demonstrado pelas respondentes.

Diante desses resultados, pode-se constatar que todos os objetivos propostos foram alcançados, respondendo assim a questão central de pesquisa. Assim, como implicações teóricas, o estudo oferece evidências de que os comportamentos de cidadania organizacional percebidos nas profissionais de enfermagem do hospital público em estudo têm como preditores comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho, porém comportamentos de cidadania devem continuar sendo explorado para pesquisar quais outros comportamentos são antecedentes de CCO no setor hospitalar.

Como fator limitante da pesquisa destaca-se que o estudo em questão foi realizado através de pesquisa quantitativa, a qual oferece um modelo pré-estabelecido de questionário, aliado a isso, por abordar o lado comportamental, possui caráter subjetivo e complexo,

estando sujeito as relações do colaborador com a organização no período de aplicação da pesquisa. Outro aspecto importante refere-se ao fato de que em nenhum momento esgota-se a possibilidade de que somente estas sejam as respostas para a problemática desta pesquisa. Novas pesquisas com maior abrangência tanto em termos dos fatores mencionados anteriormente, como ampliando a pesquisa para os demais trabalhadores do setor hospitalar seriam desejáveis.

Como implicações práticas, o foco no comportamento afetivo parece ser importante para estimular o comportamento de cidadania nos atores da pesquisa, sendo necessário ampliar os estudos sobre comportamento de cidadania organizacional e gênero em nossa cultura, ainda pouco compreendidas e exploradas, dado a dificuldade em encontrar autores nacionais sobre o assunto.

Com a realização desta pesquisa espera-se que novos estudos e reflexões possam conduzir a novos direcionamentos relacionados a CCO e Gênero no campo conceitual e empírico. Dessa forma, sugere-se: a ampliação desta pesquisa para outros colaboradores das instituições públicas, envolvendo outras categorias analíticas; o estudo envolvendo instituições privadas; a realização de estudos com outros antecedentes para CCO; a realização de pesquisas qualitativas visando ampliar os resultados encontrados; o desenvolvimento de estudos com novas temáticas relacionadas, uma vez que este estudo abre oportunidade para novos relacionamentos.

REFERÊNCIAS

- AAKER, D.A.; KUMAR, V.; DAY, G. S. **Pesquisa de marketing**. 2ed.- 3.reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.
- ABAAD, G.; TORRES, C. V. Regressão múltipla stepwise e hierarquica em psicologia organizacional: aplicações, problemas e soluções. **Estudos de Psicologia**, v.07, Número especial, p. 15-29, 2002.
- ALLEN, T. D.; RUSH, M. C. The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments: A field study and a laboratory experiment. **Journal of Applied Psychology**, v. 83, [s./n.], p. 247–260, 1998.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.
- AZEVEDO, M. C. A Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro. In: **I Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho/ EnGPR I** (Meio de divulgação: Magnético). Natal - RN, Junho, 2007.
- BAHIA, C.; FERRAZ, C. Entre a exceção e a regra: a construção do feminino na Polícia Civil baiana. In: **ENANPAD**, 1996. Anais. Foz do Iguaçu: ANPAD, 1999.
- BASTOS, A. V. B.; **Comprometimento no Trabalho, os caminhos da pesquisa e seus desafios metodológicos**. Capítulo VIII, 1996. Disponível em: www.infocien.org/Interface/Colets/v01n11a10.pd . Acessado em 12/05/2009.
- BATEMAN, T. S.; ORGAN, D. W. Job Satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “Citizenship”. **Academy of Management Journal**, 26: 587-595, 1983.
- BENEDICTO, S.; SILVA, A.; PEREIRA, W. Relações de gênero e poder nas organizações. In: **Anais do I EnGPR**, Natal - RN jul., 2007.
- BETIOL, M. I. S. Ser administradora é o feminino de ser administrador? In: Encontro Nacional da Associação dos Programas de Pós-graduação em Administração. v. 24, 2000. Florianópolis. **Anais do ENANPAD**. Florianópolis - SC, 2000. 1 CD.

BEZERRA, F. A. Análise Fatorial. In: CORRAR, L. J.; PAULO, E.; FILHO, J. M. D. (Coordenadores). **Análise multivariada: para cursos de administração, ciências contábeis e economia**. FIPECAFI – Fundação Instituto de pesquisas contábeis, Atuariais e financeiras. São Paulo: Atlas, 2007.

BOLINO, M. C.; TURNLEY, W. H. NIEHOFF, B. P. The other side of the story: Reexamining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior. **Human Resource Management Review**, v.14, p. 229–246, 2004.

BORMAN, W.; MOTOWIDLO, E. S. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance, em Schmitt, N., W. Borman e Associates (Eds.) **Personnel Selection in Organizations**, San Francisco - CA: Jasssey-Bass, 1993.

BOSSO, D.; ANTONELLI, G.; FARIA, S.M.R. Educação: competência do enfermeiro supervisor. In: CUNHA, K.C.C. (coordenadora). **Gerenciamento na enfermagem: novas práticas e competências**. São Paulo: Martinari, 2005.

BRIEF, A.; MOTOWIDLO, S. Prosocial organizational behaviors. **Academy of management Review**. 10: 710-725. 1986.

BRUSCHINI, C. Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? **Latin american studies association**. – ECO 19 – Chicago, Illinois – USA-September, 24-26, 1998.

BRUSCHINI, C.; ROSEMBERG, F. **Trabalhadores do Brasil**. Fundação Carlos Chagas. São Paulo: Brasiliense, 1982.

BRUSCHINI, M. C.; ROSEMBERG, F. **A Mulher e o Trabalho: Trabalhadoras do Brasil**. São Paulo: Brasiliense, p. 9-22, 1982.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set./dez., p. 537-572, 2007.

CÁLAS, B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S.R.; HARDY, C.; NORD, W.R. (orgs.) **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, v. I, 1998.

CALAS, M.; SMIRCICH, L. From the Woman's' Point of View: Feminist Approaches to Organization Studies. In Clegg, S., Hardy, C. & Nord, W. (eds.) **Handbook of Organization Studies**. Sage, London, p. 218-257, 1996.

CAPELLE, M. C. A.; O trabalho feminino no policiamento operacional: subjetividade, relações de poder e gênero na oitava região da polícia militar de Minas Gerais. 378p. Minas Gerais: UFMG, 2006. **Tese** (Doutorado em Administração de Empresas), Universidade Federal de Minas Gerais, 2006.

CAPPELLE, M. C. A.; BRITO, M.J.; MELO, M. C. O. L.; VASCONCELOS, K. A.. A Produção Científica sobre Gênero na Administração: Uma Meta-Análise. In: **Enanpad**, 2006,

Salvador. XXX Encontro Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração. Rio de Janeiro: Anpad, 2006. v. XXX.

CASTILHO, V. Educação continuada em enfermagem: a pesquisa como possibilidade de desenvolvimento pessoal. **Mundo da saúde**: São Paulo, v.24, n.5, set/out. ,2000.

CHIABURU, D.S.; BYRNE, V.S. Predicting OCB Role Definitions: Exchanges with the Organization and Psychological Attachment. **J Bus Psychol**, v. 24, p. 201–214, 2009.

COELHO, E.A.C.; Gênero, saúde e enfermagem. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília – DF, v. 58, n. 3, mai./Jun., 2005.

COHEN, M. **Como escalar montanhas de salto alto? Exercendo o poder no feminino**. São Paulo: Saraiva, 2009.

COLEMAN, V. I.; BORMAN, W.C. Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. **Human resource management review**, v. 10, n. 1, 2000.

COLLING, A. A construção histórica do feminino e do masculino. In STREY, M. N.; **Gênero e cultura: questões contemporâneas**. 298 p, 2004. Disponível em: [http://books.google.com.br/books? Social Science..](http://books.google.com.br/books?Social+Science..) Acessado em: 06/06/2009.

CORREIA JESUÍNO, C.; GASPAR, M. F. M. Os Enfermeiros como Cidadãos Organizacionais: Desenvolvimento de uma Medida para Avaliação dos Comportamentos de Cidadania Organizacional em Contexto Hospitalar. **Pensar enfermagem**, v. 13, 1º Sem., 2009.

COSTA, A. E.; MADEIRA, L. M.; ALVES, M. Os pré-juízos e a tradição na enfermagem. **Rev. Esc. Enf. USP**, 29 (3): p.261-266, 1995.

CUNHA, J. V. A.; COELHO, A.C. Regressão Linear Múltipla. In: CORRAR, L. J.; PAULO, E.; FILHO, J. M. D (Coordenadores). **Análise multivariada: para cursos de administração, ciências contábeis e economia**. FIPECAFI – Fundação Instituto de pesquisas contábeis, Atuariais e financeiras. São Paulo: Atlas, 2007.

FAGIN, C. M., MARALDO, P. J. Feminism and the nursing shortage: Do women have a choice? **Nursing and Health Care**, v. 8, p. 365–367, 1988.

FEUERWERKER, L.; CECÍLIO, L. O hospital e a formação em saúde: desafios atuais. **Ciências Saúde Coletiva**, v. 12, n. 4, p. 965-971, 2007.

FISCHER, R. M. A responsabilidade da cidadania organizacional. In: FLEURY, M. T. L. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

FOLBRE, N. Holding hands at midnight: The paradox of caring labor. **Feminist Economics**, v. 1, p. 73–92, 1995.

FOOTE, D.A.; TANG, T.L.P. Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) Does team commitment make a difference in self-directed teams? **Management Decision**. V. 46, n. 6, p. 933-947, 2008.

FOSSÁ, M. I. T. A cultura de devoção nas empresas familiares e visionárias - uma definição teórica e operacional. **Tese** (Doutorado em Administração), Escola de Administração, UFRGS. Porto Alegre: UFRGS, 2003.

FREITAS, H.; OLIVEIRA, M.; MOSCAROLA, J.; O método de pesquisa *survey*. São Paulo/SP: **Revista de Administração da USP**, v. 35, n. 3, p. 105-112, Jul-Set., 2000.

GEORGE, J. M.; BRIEF, A. P. Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. **Psychological Bulletin**, v. 112, n. 2, p. 310-329, 1992.

GHERARDI, S. Gender citizenship in organizations. In: JEFFCUT P. (eds.). **The foundations of management knowledge. Livros do Google**. Londres: Routledge, 2003.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas S.A., 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, A. F. O outro no trabalho: mulher e gestão. **Revista de Gestão**, São Paulo – SP, v.12, n. 3, p. 1-9, jun-set, , 2005.

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

GRAHAM, J. Organizational citizenship behavior: construct redefinition, operationalization and validation. **Working Paper**, Loyola University of Chicago, 1989.

GRAHAM, J.W.; VAN DYNE, L. Gathering Information and Exercising Influence: Two Forms of Civic Virtue Organizational Citizenship Behavior. **Published online**: 25 July, 2006.

GUJARATI, D. **Econometria Básica**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

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

HAN, S.; PARK, J.; YUN, E. Factors influencing nurses' organizational citizenship behavior. **Journal of Korean Academy of Nursing**. 39 (4), 499-507, 2009.

HELD, V. Mothering versus contract. In J. J. Mansbridge (Ed.), **Beyond self-interest**: 287–304. Chicago: Chicago University Press, 1990.

HIRATA, H. O Universo do Trabalho e da Cidadania das Mulheres - um olhar do feminismo e do sindicalismo *In*: COSTA, A.A.; OLIVEIRA, E.M.; LIMA, M.E.B.; SOARES, V.; [Org.] **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT Brasil. 144p, 2004.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Caderno de Pesquisa [online]**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

HOPPEN, N.; LAPOINTE, L.; MOREAU, E. Avaliação de artigos de pesquisa em sistemas de informação: proposta de um guia. In: **Anais do XXI ENANPAD**. Rio de Janeiro - Rio das Pedras, 1997.

KARK, R.; WAISMEL, R. Organizational Citizenship Behavior: What's Gender Got To Do With It? **Organization**. London, v. 12, n. 6, p. 889–917, 2005.

KIDDER, D.L. The Influence of Gender on the Performance of Organizational Citizenship Behaviors. **Journal of Management**, v. 28, n. 629, 2002.

KIDDER, D.L.; PARKS, J.M. The good soldier: who is s(he)? **Journal of organizational Behavior**. n. 22, p. 939-959, 2001.

LAKATOS, E.; MARCONI, M. A. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

LANER, A. S.; BAASCH, D. Cidadania de Gênero nas Organizações. In: **XIII Congresso Brasileiro de Sociologia**. Recife, 2007.

LIN, C.P. Clarifying the Relationship Between Organizational Citizenship Behaviors, Gender, and Knowledge Sharing in Workplace Organizations in Taiwan. **J. Bus Psychol**, v. 22, p. 241–250, 2008.

LIN, C.P. Examination of Gender Differences in Modeling OCBs and Their Antecedents in Business Organizations in Taiwan. **J Bus Psychol**, v.22, p. 261–273, 2008.

LOPES, M. J. M.; MEYER, D. E.; WALDOW, V. R. Apresentação. In: LOPES, M.J.M.; MEYER, D.E.; WALDOW, V.R. editoras. **Marcas da diversidade: saberes e fazeres da enfermagem contemporânea**. Porto Alegre (RS): Artmed; p. 7-8, 1998.

LOURO, G. L.; **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2003.

LOVELL, S. E.; KAHN, A.S.; ANTON, J.; DAVIDSON, A.; DOWLING, E.; POST, D.; MASON, C. Does Gender Affect the Link Between Organizational Citizenship Behavior and Performance Evaluation? **Sex Roles**, v. 41, p. 5/6, 1999.

MACÊDO, G.N.S. A construção da relação de gênero no discurso de homens e mulheres, dentro do contexto organizacional. **Dissertação** (Mestrado em Administração), Universidade Católica de Goiás, 2003.

MACHADO, H. V. Tendências do comportamento gerencial da mulher empreendedora. In: ENANPAD, 1996. **Anais do ANPAD**. Foz do Iguaçu: ANPAD, 1999.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa em Marketing: uma orientação aplicada**. 4ªed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MARTINS, D. **Custos e orçamentos hospitalares**. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, J. S. **Exclusão social e a nova desigualdade**. São Paulo: Paulus, 1997. 141 p. (Coleção temas de atualidade).

MATTAR, F.N. **Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento, execução e análise**. São Paulo: Atlas, 350 pp, 1992.

MEDEIROS, C. A. F. et. al. Comprometimento Organizacional: o Estado da Arte da Pesquisa no Brasil. **RAC (Revista de Administração contemporânea)**, v. 7, n. 4, p. 187-209, 2003.

MEDICE, A.C. Hospitais universitários: passado, presente e future. **Revista Assistência Médica Brasil**, v. 47, n. 2, p. 149-56, 2001.

MERHY, E E.; CECÍLIO, L. C. O. **Algumas reflexões sobre o singular processo de coordenação dos hospitais**. Campinas: UNICAMP, 2000.

MEYER, D. Do Poder ao gênero: uma articulação teórico analítica. In: LOPES, M. J.M; MEYER, D. E.; WALDOW, V.R. (Org.). **Gênero e saúde**. Porto Alegre (RS): Artes médicas, 1996.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative to the organization. **Journal of occupational Psychology**, v.79, p. 1-18, 1990.

MONTAGNER, P. A Reestruturação Produtiva e o Desemprego da Mulher. In: COSTA, A. A.; OLIVEIRA, E. M.; LIMA, M. E. B.; SOARES, V.; [Org.] **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT Brasil, 2004. 144p.

MOREIRA, M. C. N. Imagens no espelho de vênus: mulher, enfermagem e modernidade. **Rev.latino-am.enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 7, n. 1, p. 55-65, janeiro 1999.

MORGAN, G. **As Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MORIN, E. **Ciência com consciência**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

MOTT, M.L. Revendo a história da enfermagem em São Paulo. **Revista Pagu.**, v. 13, p. 327-355, 1999.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. **Employee-organizations linkagens**. New York: Academic Press, 1982.

MURARO, R. M.; **Mais lucro: valores humanos na construção da empresa**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2006.

NADIRI, H.; TANNOVA, C. An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. **International Journal of Hospitality Management**, v. 29, n. 33-41, 2010.

NEUMAN, G. A.; KICKUL, J. R. Organizational citizenship behaviors: achievement orientation and personality. **Journal of business and psychology**, v.13, n. 2, Winter 1998.

NEVES, M. A. Introdução. In: COSTA, A. A.; OLIVEIRA, E. M.; LIMA, M. E. B.; SOARES, V.; [Org.] **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT Brasil, 2004, 144p.

NICHOLSON, L. Interpretando Gênero. In: **Estudos Feministas**. Florianópolis, UFSC, v. 8, n. 2, p. 9-41, 2000.

OMAR, A.; DELGADO, H. U. Las dimensiones de personalidad como predictores de los comportamientos de ciudadanía organizacional. **Estudios de Psicología**, v. 10, n. 2, p. 157-166, 2005.

O'REILLY, C. A. III, CHATMAN, J. Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. **Journal of Applied Psychology**. 71 (3): 429-499, 1986.

ORGAN, D. W. Organizational citizenship behavior: It's construct clean up time. **Human Performance**, 10 (2): 85-97, 1997.

ORGAN, D. W. The motivational basis of organizational citizenship behavior, In: B. M. Staw e L. Cummings (Eds.), **Research in organizational behavior**. Greenwich, CT: JAI Press, 1990.

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

PARK, W.Y., YOON, S.H. The mediating role of organizational citizenship behavior between organizational justice and organizational effectiveness in nursing organizations **Journal of Korean Academy of Nursing**, v. 39, n. 2, p. 229-236, 2009.

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

PEREIRA, A.A.; GONÇALVES, B.; FERNANDES, M.B.V.; PINTO, M.A.F.; ANTÔNIO, M.S. Motivação da equipe de enfermagem: competências dos enfermeiros. In: CUNHA, K.C.C. (coordenadora). **Gerenciamento na enfermagem: novas práticas e competências**. São Paulo: Martinari, 2005.

PEREIRA, W. R.; SILVA, G. B. A mulher, o trabalho e a enfermagem profissional - algumas reconsiderações sob a ótica do gênero. **R. Texto Contexto Enfermagem**, v. 6, n. 1, p. 18-32, 1997.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS**. Lisboa: Silabo, 2003.

PODSAKOFF, P. M., MACKENZIE, S. B., PAINE, J. B., BACHRACH, D. G. Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. **Journal of Management**, v. 26, n.3, p. 513-563, 2000.

POLAT, S. Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators. **World Conference on Educational Sciences**, p. 1591–1596, 2009.

PORTELLA, A.P.; GOUVEIA, T. **Idéias e Dinâmicas para Trabalhar com Gênero**. Recife: Metodologia SOS Corpo, 1992.

PORTO, J. B. Investir em Cidadania Organizacional aumenta sua competitividade, 2004. Disponível em: www.ictr.com.br/file/5.pdf. Acessado em: 06/06/2009.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Desenvolvimento e validação da Escala de Civismo nas Organizações. **Estudos de Psicologia**, Brasília: UNB, v. 8, n.3, 393-402, 2003.

RAGO, M. Descobrimo historicamente o gênero. **Cadernos pagu**, v. 11, p. 89-98, 1998.

REGO, A. Cidadania docente universitária: sua relação com o desempenho dos estudantes. **Revista Portuguesa de Educação**, v. 13, n. 2, p. 199-217, 2000.

REGO, A. Climas éticos e Comportamentos de cidadania Organizacional. **RAE - Revista de Administração de Empresas**. v. 42 . n. 1, p. 50-63, Jan-Mar., 2002.

REGO, A. Justiça e cidadania nas organizações — o papel moderador das preferências éticas **Revista de Administração**. São Paulo v. 37, n. 2, p. 83-101, abril/junho, 2002.

REGO, A. Justiça e comportamentos de cidadania. **Comportamento Organizacional e Gestão**, v. 6, n. 1, p. 73-94, 2000.

REGO, A. O bom cidadão docente universitário: Na senda da qualidade no ensino superior. **Educação & Sociedade (CEDES, Brasil)**, v. 75, p. 174-199, 2001b.

RICHARDSON, R. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1989.

ROBBINS, S. P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 7. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SANTOS, C. B.; LUCHESI, L. B. A imagem da enfermagem frente aos estereótipos: uma revisão bibliográfica. **Simpósio Brasileiro de Comunicação e Enfermagem**. Ano 8. Maio, 2002.

SANTOS, J. A. F. Classe Social e Desigualdade de Gênero no Brasil. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 51, n. 2, p. 353-402, 2008.

SCHEIN, E. H. **Guia de sobrevivência da cultura corporativa**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

SCOTT, J. **Gênero: uma categoria útil para análise histórica**. Recife (PE): SOS Corpo; 1990/1991.

SCOTT, J.W. "La querelle des femmes" no final do século XX. *Rev. Estud. Fem.*[online], v. 9, n. 2, pp. 367-388, 2001.

SCOTT, W.G; MITCHELL, T. R. The universal Barnad: his macro theories of organization. **University for Washington**, 1985.

SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES. **Programa pró- equidade gênero oportunidades iguais respeito às diferenças**. 2ª Ed. Brasília – DF, 2008. Disponível em: www.bndes.gov.br/SiteBNDES/...pt/.../programa_proequidade.pdf. Acessado em: 06/06/2009.

SILVA, R. R. Mulheres empreendedoras: das dificuldades às conquistas no mundo dos negócios características das mulheres de negócios de Presidente Prudente-SP. **Trabalho Conclusão de Curso (Bacharel em Administração)**, Faculdade de Presidente Prudente, FAPEPE, 2007.

SIMIÃO, D. S. **Gênero no mundo do trabalho: referências iniciais para debate**. Texto elaborado para o fundo para a igualdade de gênero - Agência Canadense para o desenvolvimento internacional (Cida/ ACIDI), Brasília: Mimeo, 2000. 9p.

SIQUEIRA, M. M. M. Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**. v.7, [n.spe] ,Curitiba , 2003.

SIQUEIRA, M. M. M. (Org.) **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M. Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo. 239f. **Tese (Doutorado em Psicologia)**, Universidade de Brasília, Brasília, 1995.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE, J. S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

SMITH, C. A.; ORGAN, D. W.; NEAR, J. P. Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. **Journal of Applied Psychology**, v. 70, p. 469-480, 1983.

SOIHET, R. História, mulher e gênero, contribuições para um debate. In: AGUIAR, N. **Gênero e ciências humanas: desafio às ciências desde a perspectiva das mulheres**. São Paulo: Record, 1997. Disponível em: books.google.com.br/books?. Acessado em: 06/06/2009.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2002.

TAMAYO, A. Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. **Revista de Administração**. São Paulo, v. 33, Nº3, p 56-63, Jul/Set, 1998.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **Planejamento estratégico do HUSM.** Manual. Santa Maria, 2003.

VAN DYNE, L.; CUMMINGS, L.; PARKS, J. Extra- role behaviors: in pursuit of construct and definition clarity (a bridge of muddied waters). In: CUMMINGS, L.; STAW, B. (Eds.) **Research in Organizational Behavior.** Greenwich, CT: JAI Press, 1995.

VILELA, B.B.; GONZÁLEZ, J.A.V.; FERRÍN, P.F. Salespersons' Self-Monitoring: Direct, Indirect, and Moderating Effects on Salespersons' Organizational Citizenship Behavior. **Psychology & Marketing**, v. 27, n. 1, p. 71–89, Jan., 2010.

WANXIAN, L.; WEIWU, W. A demographic study on citizenship behavior as in-role orientation. **ScienceDirect/ Personality and Individual Differences**, v. 42, p. 225–227, 2007.

WAYNE, J.H.; CORDEIRO, B.L. Who is a Good Organizational Citizen? Social Perception of Male and Female Employees Who Use Family Leave. **Sex Roles**, v. 49, n. 5/6, Sep., 2003.

WILLIAMS, C. L. (Ed.). Doing “women’s work.”. **Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc.** 1993.

WILLIAMS, L. J.; ANDERSON, S. E. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviours. **Journal of Management**, v. 78, p. 374-381, 1991.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

YOUNT, K. R. A theory of productive activity: The relationships among self-concept, gender, sex role stereotypes, and work-emergent traits. **Psychology of Women Quarterly**, v. 10, p. 63–88, 1986.

ZINCONE, G. **Da sudditti a cittadini.** Bologna: Il Mulino, 1992.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário ECOA, EET, EST e ECCO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA Programa de Pós-Graduação em Administração



Questionário para avaliar a influência de comportamentos atitudinais e comportamentos de cidadania organizacional



DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

APRESENTAÇÃO

Este questionário pretende coletar dados para um estudo sobre o que as mulheres pensam e sentem em relação ao trabalho. Gostaríamos de contar com sua colaboração respondendo, espontaneamente, ao questionário.

VOCÊ NÃO PRECISA SE IDENTIFICAR. PORTANTO, NÃO ESCREVA SEU NOME.

Dê suas respostas conforme as instruções, não deixando **NENHUMA** questão em branco. Grata por sua colaboração.

Dados referentes ao perfil do respondente:

1. Idade: _____ anos
2. Escolaridade: () Ensino Fundamental (1º grau) () Ensino Médio (2º grau)
() Curso técnico () Ensino Superior () Pós-graduação
3. Estado civil:
() solteira () casada () divorciada () viúva () união estável
4. Possui filhos: () sim. Quantos? _____ () não
5. Tempo que trabalha nesta empresa: _____ anos
6. Setor de atuação: _____
7. Cargo ocupado: _____
8. Carga horária diária: () 6 horas diárias () 8 horas diárias () 12 horas diárias
9. Turno de trabalho: () Manhã () Tarde () Noite () Sem turno fixo
10. Carga horária semanal: _____ horas.

Abaixo estão listados vários sentimentos e emoções que alguém poderia ter em relação à empresa onde trabalha. **INDIQUE O QUANTO VOCÊ SENTE ESTES SENTIMENTOS E EMOÇÕES.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

| | |
|------------------|----------------|
| 1-Nada | 4-Muito |
| 2-Pouco | 5-Extremamente |
| 3- Mais ou menos | |

A EMPRESA ONDE TRABALHO FAZ-ME SENTIR....

01. () Orgulhoso dela.
 02. () Contente com ela.
 03. () Entusiasmado com ela.
 04. () Interessado por ela.
 05. () Animado com ela.

A seguir estão cinco frases referentes ao seu trabalho atual. **INDIQUE O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7), que melhor representa sua resposta.

| | | |
|---------------------------|------------------------------|------------------------|
| 1- Discordo totalmente | 4- Nem concordo nem discordo | 7- Concordo totalmente |
| 2- Discordo moderadamente | 5- Concordo levemente | |
| 3- Discordo levemente | 6- Concordo moderadamente | |

- () As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho.
 () As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.
 () As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.
 () Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.
 () Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho.

As próximas frases falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. **INDIQUE O QUANTO VOCÊ SE SENTE SATISFEITO OU INSATISFEITO COM CADA UM DELES.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7), que melhor representa sua resposta.

| | | |
|---------------------------|--------------------|-------------------------|
| 1-Totalmente insatisfeito | 4-Indiferente | 7-Totalmente satisfeito |
| 2-Muito insatisfeito | 5-Satisfeito | |
| 3-Insatisfeito | 6-Muito satisfeito | |

NO MEU TRABALHO ATUAL SINTO-ME...

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

Abaixo estão listados vários tipos de comportamentos que as pessoas podem ter dentro ou fora da empresa onde trabalham. Gostaríamos de saber a **FREQUÊNCIA COM QUE VOCÊ FAZ ESTES COMPORTAMENTOS, ATUALMENTE:**

Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 4), que melhor representa sua resposta.

| | |
|-----------------|-----------------|
| 1- Nunca | 3- Muitas vezes |
| 2- Poucas vezes | 4- Sempre |

- () Dou sugestões ao meu chefe para resolver problemas no setor onde trabalho nesta empresa.
- () Quando alguém de fora fala mal desta empresa eu procuro defendê-la.
- () Evito desperdiçar material desta empresa quando realizo minhas tarefas.
- () Ofereço-me para substituir um colega que faltou ao trabalho.
- () Quando estou com meus familiares costumo elogiar esta empresa.
- () Oriento um colega menos experiente no trabalho.
- () Passo para o meu chefe idéias novas sobre meu trabalho nesta empresa.
- () Invento soluções para as dificuldades de trabalho que tenho nesta empresa.
- () Descrevo para meus amigos e parentes as qualidades desta empresa.
- () Cuido com zelo dos equipamentos de trabalho que pertencem a esta empresa.
- () Procuro informações que me ajudem a melhorar meu trabalho nesta empresa.
- () Quando um colega está com dificuldades no trabalho, ofereço-me para ajudá-lo.
- () Quando falo sobre esta empresa, costumo passar a melhor das impressões para as pessoas que não a conhecem.
- () Uso com cuidado os equipamentos desta empresa.
- () Procuro entender como funcionam todos os setores desta empresa.
- () Dou informações boas sobre esta empresa para as pessoas estranhas que me perguntam sobre ela.
- () Apresento sugestões para melhorar o funcionamento do setor onde trabalho nesta empresa.
- () Procuro orientação de alguém mais experiente quando tenho dúvidas sobre meu trabalho nesta empresa.

APÊNDICES



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA
MARIA



APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Dados de identificação

Título do Projeto: Os antecedentes atitudinais de comportamento de cidadania organizacional percebidos em mulheres da equipe de enfermagem de um hospital público de Santa Maria.

Instituição a que pertence o Pesquisador Responsável: Universidade Federal de Santa Maria – UFSM: Centro de Ciências Sociais e Humanas – CCSH

Nome do responsável: Maria Ivete Fossá

Endereço: Floriano Peixoto, 1184 Prédio Anexo, CEP: 97015-372 Telefone: (55) 3220-9258

Home Page: www.ufsm.br/adm

E-mail: mestradoadm@mail.ufsm.br

Mestranda: Rosméri Elaine Essy Hoch .

Endereço: Rua Daudt, ap: 101 nº. 124, Bairro Passo D'areia CEP: 97020-220

Telefones para contato: (055) 32124904 (055) 91495590

Nome do voluntário: _____

Idade: _____ anos

O Sr. (ª) está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa “Os antecedentes atitudinais de comportamento de cidadania organizacional percebidos em mulheres da equipe de enfermagem de um hospital público de Santa Maria”, de responsabilidade do pesquisador mestranda Rosméri Elaine Essy Hoch .

2. Objetivo - Analisar as contribuições de três antecedentes (comprometimento afetivo, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho) sobre os fatores de comportamento de cidadania organizacional (clima favorável, sugestões criativas, proteção ao sistema, autotreinamento e cooperação com os colegas), levando em consideração as questões de gênero.

3. Justificativa - colaborar com a diminuição da lacuna teórico-empírica existente sobre as questões envolvendo gênero e cidadania organizacional, principalmente no cenário nacional.

4. Procedimentos - baseado na aplicação de um instrumento estruturado e já validado em outros estudos contendo duas partes. A primeira compreendendo questões referentes ao perfil do indivíduo e dados referentes aos dados funcionais. A segunda parte será composta por 43 questões extraídas das escalas: Escala de Comprometimento organizacional afetivo (ECO); Escala de Envolvimento com o Trabalho (EET); Escala de Satisfação no Trabalho (EST) e Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional (ECCO).

5. Desconforto, riscos e benefícios esperados – Podem ser ocasionados desconforto e risco mínimo gerado pela particularidade das respostas ao responder ao questionário. Como benefício, o respondente poderá refletir sobre seu ambiente de trabalho e obter maior conhecimento sobre o tema da pesquisa após realização desta.

6. Sigilo de identidade – Os dados levantados serão sigilosos e não serão identificados em hipótese alguma.

7. O respondente terá liberdade de se recusar a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado;

8. Os esclarecimentos ao respondente da pesquisa de pesquisa, antes e durante o curso do estudo, poderão ser realizados com o ¹CEP (Comitê de Ética na Pesquisa) ou o Pesquisador Responsável;

9. Os pesquisadores do presente projeto se comprometem a preservar a privacidade dos respondentes cujos dados serão coletados por questionários. Concordam, igualmente, que estas informações serão utilizadas única e exclusivamente para execução do presente projeto. As informações somente poderão ser divulgadas de forma anônima e serão mantidas no (a) residência da mestrande no endereço acima citado por um período de cinco anos sob a responsabilidade do (a) Sr. (a) Rosméri Elaine Essy Hoch .

Após este período, os dados serão incinerados. Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM em/...../....., com o número do CAAE

Eu,..... certifico que, após leitura deste documento e de outras explicações fornecidas pela mestrande Rosméri Elaine Essy Hoch, sobre os itens sobscritos, estou de acordo com a realização deste estudo, autorizando a minha participação do nesta pesquisa. Concordo com a coleta de dados, informações e divulgação dos dados encontrados na pesquisa.

Santa Maria,..... /...../.....

Nome e assinatura do respondente

Testemunha

Nome e assinatura do responsável por obter o consentimento

¹ Avenida Roraima, 1000 - Prédio da Reitoria - 7º andar - Sala 702
Cidade Universitária - Bairro Camobi 97105-900 - Santa Maria - RS
Tel.: (55)32209362 - Fax: (55)32208009 e-mail: comiteeticapesquisa@mail.ufsm.br