



COMPORTAMENTO DE CIDADANIA

ORGANIZACIONAL: CARACTERIZAÇÃO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA INTERNACIONAL NO PERÍODO DE 2002 A 2012

VÍVIAN FLORES COSTA

Doutoranda em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

Professora do Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Santa Maria.

Avenida Roraima, 1.000, Prédio 74C, Camobi, Santa Maria – RS – Brasil – CEP 97015-372

E-mail: vivianfc13@gmail.com

TAÍS DE ANDRADE

Doutoranda em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

Professora da Unidade Descentralizada de Educação Superior de Silveira Martins da Universidade Federal de Santa Maria (UDESSM-UFSM).

Rua Francisco Guerino, 407, Centro, Silveira Martins – RS – Brasil – CEP 97195-000

E-mail: tais0206@gmail.com

RESUMO

Este estudo bibliométrico se propõe a apresentar uma caracterização das pesquisas internacionais sobre o tema Comportamento de cidadania organizacional (CCO), a partir da análise dos artigos publicados no período de 2002 a 2012, nos principais periódicos internacionais das áreas de administração e psicologia. Como a escolha da literatura analisada é um dos pontos-chave da análise bibliométrica, o critério de seleção envolveu a catalogação pelo *Journal Citation Report* (JCR). Para cada área pesquisada, administração (*management*) e psicologia (*psychology applied*), selecionaram-se os três periódicos com maiores fatores de impacto (FI) e elegeram-se também os três periódicos mais significativos comuns às duas áreas. Em seguida, partiu-se para a escolha das palavras-chave, que caracterizam um primeiro filtro para a seleção dos artigos. No segundo estágio, os textos pré-selecionados foram lidos integralmente, e nove foram descartados do conjunto inicial de 157 artigos, uma vez que ficou evidente que versavam de assuntos não relacionados com a abordagem específica dos CCO. Dessa forma, um total de 148 artigos constituiu o universo de análise, os quais, no terceiro estágio, foram analisados com base em um roteiro desenvolvido especialmente para este estudo. Por meio dessa análise, constatou-se o reconhecimento da importância dos CCO, pois há um número significativo de investigações sobre o tema e, ainda, um crescimento da produção principalmente nos anos 2010 e 2011. Verificou-se a predominância de artigos empíricos, tendo como objeto de análise os indivíduos. Em relação ao método, houve a maior incidência de pesquisas quantitativas, do tipo *survey*, sendo os modelos de Williams e Anderson (1991) e Podsakoff, Mackenzie, Moorman e Fetter (1990) os mais utilizados. O CCO foi associado, principalmente, aos temas justiça organizacional e liderança. O panorama dos estudos internacionais sobre o tema apontou a relevância do CCO tanto no âmbito acadêmico quanto no contexto das organizações. No entanto, apurou-se também que a maioria dos artigos, por utilizar pesquisas descritivas e quantitativas, não aprofundou análises que vislumbram a maior compreensão acerca da temática, sugerindo a necessidade de ampliação dos estudos.

Quanto aos limites do estudo, cita-se, principalmente, a sua abrangência. Assim, visando ampliar esta pesquisa, sugere-se a realização de um levantamento dos estudos nacionais.

PALAVRAS-CHAVE

Comportamento de cidadania organizacional. Estudo bibliométrico. Produção científica internacional. Administração. Psicologia.

1 INTRODUÇÃO

A competitividade atual, somada às transformações tecnológicas, econômicas e gerenciais, tem impulsionado inúmeras modificações no ambiente laboral e influenciado as interações sociais que ocorrem nesse cenário. Essa conjuntura tem afastado, cada vez mais, o uso de estruturas rígidas e hierarquizadas nas organizações, a favor de um sistema baseado na iniciativa e cooperação. Diante disso, os pesquisadores vêm reconhecendo a relevância dos comportamentos não prescritos pelo sistema formal, como os comportamentos de cidadania organizacional (CCO) (Janssen & Huang, 2008).

Os estudos que embasaram a noção de cidadania organizacional iniciaram-se na década de 1930, com destaque para as contribuições de Barnard (1938) a respeito da importância de esforços cooperativos para o funcionamento organizacional. Em seguida, Katz e Kahn (1974) retomam os conceitos apresentados por Barnard (1938) e discutem a sua importância para a sobrevivência organizacional. A partir dessas abordagens, o interesse pelos atos de cidadania nas organizações cresceu, residindo, principalmente, na premissa de que favorecem a eficácia organizacional. Desse modo, os pressupostos dos primeiros estudos deram lugar à comprovação empírica, e diversas pesquisas, principalmente em âmbito internacional, têm revelado que os grupos/organizações onde os CCO são mais atuantes denotam melhores indicadores de eficácia (Mackenzie, Podsakoff, & Podsakoff, 2011; Walumbwa, Cropanzano, & Goldman, 2011).

Ante a relevância que a temática tem conquistado no âmbito das investigações em organizações, evidencia-se uma pergunta que fundamenta as linhas mestras deste estudo: “Como está caracterizada a produção científica sobre o tema CCO em periódicos das áreas de administração e psicologia, em nível internacional?”.

Com base nesse problema, este estudo bibliométrico se propõe a apresentar uma caracterização das pesquisas internacionais sobre o tema CCO, a partir da análise dos artigos publicados nos últimos 11 anos, compreendendo o período de

2002 a 2012, nos principais periódicos internacionais das áreas de administração e psicologia. Para isso, traçaram-se os seguintes objetivos específicos: 1. identificar as pesquisas sobre o tema CCO, por meio da apreciação dos principais periódicos internacionais das áreas de referência; e 2. apresentar uma caracterização dos autores, dos aspectos metodológicos de investigação e das temáticas e dos principais resultados associadas aos estudos sobre o tema.

Deadrick e Gibson (2009) afirmam que a análise de publicações em periódicos relacionados é uma forma essencial de ponderar o desenvolvimento de um campo. Ainda, identificou-se que, em âmbito nacional, há um estudo que considera as publicações sobre CCO. Contudo, nessa investigação, os autores focaram-se apenas na análise dos artigos publicados em um único periódico internacional, o *Journal of Applied Psychology* (JAP), durante o período de 1983 a 2008 (Verchai & Laner, 2008).

Destaca-se, por fim, que este trabalho está estruturado em mais cinco seções, além desta introdução. A próxima seção aborda os pressupostos relacionados ao tema CCO. Na seção 3, é apresentada a arquitetura metodológica que possibilitou a operacionalização da pesquisa. Na seção 4, apontam-se os resultados alinhados aos objetivos propostos. Por fim, na seção 5, apresentam-se as considerações finais acerca do estudo realizado, limitações e sugestões para pesquisas futuras.

2 COMPORTAMENTO DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL

Em 1938, Barnard formulou uma teoria que define as organizações como sistemas de cooperação operados pelos recursos humanos e não apenas como um produto da engenharia mecânica, como difundido pela Escola de Administração Científica. O autor inovou ao explicar as organizações como sistemas de atividades, em que duas ou mais pessoas integram esforços de forma consciente e coordenada, agregando-se em função de três fatores: capacidade de comungar um propósito, boa vontade em relação aos processos organizacionais e capacidade de comunicar-se (Cruz, 2004). Despontavam, assim, os pilares da teoria sobre CCO (Siqueira, 2003).

Baseados nesses conceitos, Katz e Kahn (1974) identificam três tipos essenciais de comportamentos fundamentais para o funcionamento organizacional: ingresso e permanência no sistema, comportamento fidedigno e comportamento inovador e espontâneo. Nessa concepção, os comportamentos inovadores e espontâneos são necessários para a organização, já que constituem um “desempenho acima dos requisitos de papel para a consecução das funções organizacionais” (Katz & Kahn, 1974, p. 381), e, segundo os autores, englobam:

- Atividades de cooperação com os demais membros da organização: as atividades das organizações são intrinsecamente cooperativas e inter-relacionadas, como em nossa vida habitual.
- Ações protetoras ao sistema ou subsistema: ações que visem salvar a vida da organização e o que a ela pertence.
- Sugestões criativas para melhoria organizacional: criação de boas ideias para a organização e apresentação à administração.
- Autotreinamento para maior responsabilidade organizacional: realização de atividades autoeducativas pelos membros, de modo que possam aprender a executar melhor seus próprios serviços e se preparar para assumir posições mais responsáveis na organização.
- Criação de clima favorável para a organização no ambiente externo.

Esses comportamentos foram intitulados de “comportamentos de cidadania organizacional” por Smith, Organ e Near (1983). Além dessa denominação, a compreensão do construto foi diversificada a várias outras expressões empregadas para definir conceitos similares, tais como: comportamentos pró-sociais (Brief & Motowidlo, 1986); virtude cívica (Graham, 1991); comportamentos extra-papel (Pearce & Gregersen, 1991); e civismo nas organizações (Siqueira, 1995).

No entanto, Podsakoff, Blume, Whiting e Podsakoff (2009) e Podsakoff, Mackenzie, Paine e Bachrach (2000) advertem que, na comparação entre esses conceitos teóricos, podem existir algumas diferenças importantes, embora não seja incomum ver essas diferenças ignoradas nos estudos. Assim, optou-se neste estudo pelo uso da expressão “comportamento de cidadania organizacional”, pois o seu significado é coerente com a definição dos comportamentos aqui estudados, havendo o uso extensivo da expressão principalmente na literatura internacional, foco desta investigação.

Considerando as contribuições para esse campo de estudo, compartilha-se do entendimento de que a definição mais amplamente aceitável para o conceito de CCO pertence a Organ (1988), que compreende que esses atos estão associados a um conjunto de contribuições informais que os participantes de uma organização podem manifestar ou inibir, sem ter que responder a sanções ou objetivos formais (Hoch, 2010; Siqueira, 1995). Porém, pesquisas mais recentes (Marinova, Moon, & Van Dyne, 2010; Podsakoff *et al.*, 2009) indicam os benefícios potenciais de uma abordagem mais sutil quanto à sua conceituação, considerando dois aspectos distintos. Primeiro, os colaboradores diferem na medida em que percebem o CCO como parte do exercício de seu papel ou extrapapel nas organizações (Kamdar, McAllister, & Turban, 2006; Van Dyne, Ang, & Koh, 2008). Segundo, o CCO às vezes é percebido como recompensado pelas organizações, por meio de avaliações de desempenho, promoções ou reconhecimento (Marinova *et al.*, 2010).

Nota-se que a investigação a respeito do CCO é marcada por uma complexidade em sua conceitualização, o que reflete na dificuldade de delimitação teórica e, principalmente, de sua dimensionalidade (Rego, 2002). Uma evidência da ausência de consenso em torno de sua dimensionalidade pode ser percebida nesta afirmação de Podsakoff *et al.* (2000, p. 516): “a nossa revisão de literatura indica que quase 30 formas diferentes de cidadania podem ser identificadas”.

Nessa perspectiva, uma das primeiras operacionalizações do construto foi apresentada por Bateman e Organ (1983), considerados como os pioneiros dos estudos empíricos sobre a dimensionalidade dos CCO. Bateman e Organ (1983) construíram 30 itens, distribuídos em oito dimensões: cooperação; altruísmo; obediência; pontualidade; higiene do local de trabalho; preservação do patrimônio da organização; internalização das normas; e confiança. Os resultados da análise fatorial mostraram que a medida possuía quatro fatores com autovalor acima de um. Entretanto, tais fatores não se apresentaram claramente devido ao fato de que as respostas dos sujeitos foram muito concentradas nos intervalos superiores da escala, diminuindo a variância explicada desses fatores. Sendo assim, Bateman e Organ (1983) decidiram por ponderar a escala como uma medida unidimensional de CCO.

No mesmo ano, Smith *et al.* (1983) definiram duas grandes categorias de comportamentos – uma primeira caracterizada pela natureza pessoal e uma segunda caracterizada por uma natureza impessoal ou organizacional –, identificando, assim, duas dimensões de CCO: altruísmo e consciência geral. Essa dicotomia tem sido objeto de alguns estudos e é caracterizada pela existência de CCO de natureza pessoal *versus* CCO de natureza impessoal ou organizacional (Williams & Anderson, 1991).

Todavia, a dimensionalidade mais comum é a proposta por autores que avaliam o CCO como um construto multidimensional (Organ, 1988; Podsakoff, Mackenzie, Moorman, & Fetter, 1990; Porto & Tamayo, 2003; Rego, 1999, 2002; Siqueira, 1995). Podsakoff *et al.* (2000) sintetizaram ao afirmarem que o CCO pode ser analisado à luz de sete grandes dimensões: comportamentos de ajuda; desportivismo; lealdade organizacional; obediência (conscienciosidade); iniciativa individual; virtude cívica; e autodesenvolvimento.

Ainda, no nível de microanálises do comportamento organizacional, há um considerável conjunto de conhecimentos que buscam elucidar as características determinantes dos CCO (Siqueira, 1995). De maneira geral, Podsakoff *et al.* (2000) compendiam que os fatores que levam a essa conduta organizacional comumente apontam para: características de personalidade, atitudes, percepções de papel, competências e aptidões, características das tarefas, características organizacionais e comportamentos de liderança.

Hoch (2010) apresenta as contribuições de Bolino, Turnley e Niehoff (2004) ao mencionar que, apesar dos numerosos antecedentes encontrados na literatura e dos diferentes pontos de vista sobre o caráter deles, sabe-se que um ponto em comum entre os diferentes antecessores é que todos eles parecem carregar uma conotação positiva. Isso, na opinião dos autores, acaba por vincular três pressupostos básicos que geralmente orientaram as investigações sobre CCO: 1. esse tipo de comportamento decorre de motivos positivos; 2. ele facilita o funcionamento eficaz das organizações; e 3. atos de cidadania organizacional empregam benefícios à organização, tornando-a um lugar mais atraente para trabalhar.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

No que tange à orientação metodológica adotada, este estudo caracteriza-se como uma pesquisa bibliométrica, que se destina a quantificar, identificar, analisar e descrever uma série de padrões na produção do conhecimento científico de determinado tema (Araújo, 2006), neste caso a partir do levantamento de artigos sobre CCO publicados entre 2002 e 2012 nos periódicos internacionais mais expressivos das áreas de administração e psicologia.

A escolha da literatura analisada é um dos pontos-chave da análise bibliométrica, pois define o escopo do estudo e pode impactar sua validade (Singleton & Straits, 1999). Nesta pesquisa, como o objetivo é apresentar uma caracterização das pesquisas internacionais sobre o tema, escolheu-se uma amostra de periódicos internacionais relevantes. Para a definição da relevância, o critério de seleção envolveu a catalogação pelo *Journal Citation Report* (JCR). Para cada área pesquisada, administração (*management*) e psicologia (*psychology applied*), selecionaram-se os três periódicos com maiores fatores de impacto (FI). Além disso, atendendo ao mesmo critério, elegeram-se também os três periódicos mais significativos comuns às duas áreas. Como os FI são calculados anualmente, é importante ressaltar que 2012 foi o ano-base utilizado neste estudo, e os periódicos selecionados e seus respectivos FI podem ser visualizados na Tabela 1.

Uma vez definidos os periódicos, partiu-se para a escolha das palavras-chave, que caracterizam um primeiro filtro para a seleção dos artigos. Nesse primeiro estágio, foram selecionados 157 artigos que apresentavam, no título, resumo ou conjunto de palavras-chave, as expressões “*organization citizenship behavior*”, “*organizational citizenship behavior*” e “*citizenship behavior*”. No segundo estágio, os textos pré-selecionados foram lidos integralmente. Após essa leitura, nove foram descartados do conjunto inicial, uma vez que ficou evidente que versavam de assuntos não relacionados com a abordagem específica dos CCO. Assim, chegou-se à relação contemplada na Tabela 1.

TABELA I

PERIÓDICOS SELECIONADOS, FATORES DE IMPACTO (INTERNACIONAIS) E NÚMERO DE ARTIGOS ENCONTRADOS

ÁREA: MANAGEMENT			
PERIÓDICOS	FI	5 ANOS FI	NÚMERO DE ARTIGOS
<i>Journal of Management</i>	3.758	6.218	24
<i>Human Resource Management</i>	2.796	2.796	8
<i>Human Relations</i>	1.701	2.595	10
Total			42
ÁREA: PSYCHOLOGY APPLIED			
PERIÓDICOS	FI	5 ANOS FI	NÚMERO DE ARTIGOS
<i>Journal of Applied Psychology</i>	3.977	6.730	49
<i>Applied Psychology: an International Review</i>	2.750	2.847	6
<i>Journal of Personnel Psychology</i>	1.495	2.876	13
Total			68
ÁREA: PERIÓDICOS COMUNS ÀS DUAS ÁREAS			
PERIÓDICOS	FI	5 ANOS FI	NÚMERO DE ARTIGOS
<i>Journal of Organizational Behavior</i>	2.351	4.411	20
<i>Organizational Behavior and Human Decision Process</i>	2.480	3.586	7
<i>Group and Organization Management</i>	2.415	2.710	11
Total			38
TOTAL GERAL			148

Fonte: Elaborada pelas autoras.

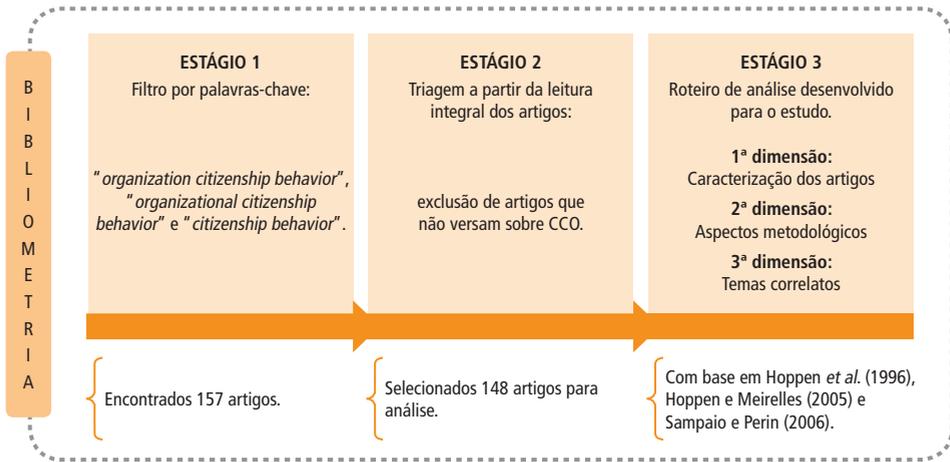
Dessa forma, um total de 148 artigos constituiu o universo de análise: 30 ensaios teóricos e 118 estudos empíricos. No terceiro estágio, os 148 artigos foram analisados com base em um roteiro desenvolvido especialmente para este

estudo. Esse roteiro de análise reuniu um conjunto de itens que avaliou cada artigo em três dimensões. A primeira dimensão compreende uma caracterização geral da produção por meio de uma relação dos periódicos e número de artigos por período, e da classificação dos autores, da identificação das instituições de origem e do país de origem dessas instituições. A segunda enfoca aspectos do perfil metodológico dos estudos, baseando-se no guia de avaliação de artigos de pesquisa proposto por Hoppen, Lapointe e Moreau (1996) e na adaptação das classificações adotadas por Hoppen e Meirelles (2005) e Sampaio e Perin (2006), os quais classificam as metodologias de pesquisa em abordagem, tipo de pesquisa, natureza e instrumento de coleta de dados. Ainda nessa dimensão, foi incluída uma apreciação a respeito dos objetos de análise. Finalmente, a terceira dimensão contempla um panorama das temáticas associadas aos estudos sobre CCO, bem como elucida as principais contribuições da produção analisada.

A Figura 1 apresenta o desenho de pesquisa que sintetiza os estágios de análise dos artigos.

FIGURA 1

DESENHO DE PESQUISA



Fonte: Elaborada pelas autoras.

Os 148 artigos selecionados foram examinados e classificados de forma independente por três pesquisadores, conforme os referidos critérios. Concluída a classificação individual, os resultados foram confrontados, não havendo divergência entre os pesquisadores. Porém, em alguns artigos, não foi possível identificar a especificação de alguns aspectos metodológicos utilizados, sendo

necessária a interpretação e análise dos pesquisadores para realizar a classificação. Hoppen *et al.* (1996) afirmam que o pesquisador que já realizou o exercício de avaliar formalmente o conteúdo de um artigo científico sabe que há um número significativo de artigos publicados que não expressam claramente os métodos de pesquisa empregados, o que torna complicada a apreciação do estudo. Por fim, ressalva-se que os 30 artigos teóricos foram analisados somente considerando a primeira dimensão, tendo em vista a ausência das demais categorias analíticas.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com o propósito de garantir a profundidade na análise dos artigos sobre CCO, optou-se por organizar os resultados da pesquisa em três dimensões: 1. caracterização da produção e autoria, 2. aspectos relacionados à metodologia e 3. análise do conteúdo das pesquisas.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PRODUÇÃO E AUTORIA

Os resultados permitiram identificar 148 artigos que abordaram o tema CCO, no período correspondente aos anos de 2002 a 2012, nos periódicos internacionais pesquisados. Dessas pesquisas, 30 configuram-se como ensaios teóricos e 118 como estudos empíricos. Tal fato remete à compreensão de que, mesmo sendo reconhecida a grande relevância da temática pela literatura administrativa e organizacional, existem aspectos pertinentes ao CCO ainda pouco explorados (Marinova *et al.*, 2010). A análise dos artigos que abordaram especificamente o tema CCO teve como foco nove periódicos das áreas de administração e psicologia. Na Tabela 2, apresenta-se a relação desses periódicos internacionais e o número de artigos publicados.

Inicialmente, constatou-se que a maioria dos artigos analisados foi publicada no periódico *Journal of Applied Psychology* (33,1%) e no *Journal of Management* (16,2%). O primeiro configura-se como um periódico da área de psicologia, com grande representatividade acadêmica mundial, principalmente no que tange à temática CCO (Verchai & Laner, 2008), enquanto o segundo está associado à área de administração, com um alto impacto na linha de gestão como um todo (FI – 6,21). Como afirmam Podsakoff *et al.* (2009), os artigos publicados nas últimas décadas indicam que os estudos sobre o tema CCO estão intimamente relacionados às áreas de psicologia industrial e organizacional e comportamento organizacional.

TABELA 2

RELAÇÃO DOS PERIÓDICOS E NÚMERO DE ARTIGOS PUBLICADOS POR PERÍODO

PERIÓDICO	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	TOTAL	%
<i>Journal of Management</i>	1	1		2		4	3	2	4	6	1	24	16,2
<i>Human Resource Management Review</i>	1		1					1	4		1	8	5,4
<i>Human Relations</i>				1	1	1		1	4	1	1	10	6,8
<i>Journal of Applied Psychology</i>	5	1	3	4	7	5	4	7	5	7	1	49	33,1
<i>Applied Psychology: an International Review</i>					1	1			2	1	1	6	4,1
<i>Journal of Personnel Psychology</i>			1		1	1	2	1	3	3	1	13	8,8
<i>Journal of Organizational Behavior</i>	1	3	3		2	2	2	2	2	1	2	20	13,5
<i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i>	1				1			2	1	1	1	7	4,7
<i>Group and Organization Management</i>			1	1	1	1	2	2		2	1	11	7,4
Total	9	5	9	8	14	15	13	18	25	22	10	148	100

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Percebe-se também que houve um aumento gradativo no número de publicações, principalmente quando se considera o período de 2002 a 2011, havendo maior concentração de artigos sobre o tema nos anos de 2010 e 2011. Com o intuito de identificar os pesquisadores que se dedicaram às pesquisas sobre o tema, elaborou-se a Tabela 3, em que são apresentados os principais autores que publicaram nos periódicos consultados e o país de origem de suas instituições.

TABELA 3

**PRINCIPAIS AUTORES, PAÍS DE ORIGEM DAS INSTITUIÇÕES
E NÚMERO DE ARTIGOS PUBLICADOS**

AUTORES	PAÍS DE ORIGEM DAS INSTITUIÇÕES	Nº DE ARTIGOS PUBLICADOS
David M. Mayer (University of Central Florida)	Estados Unidos	5
Dishan Kamdar (Indian School of Business)	Índia	5
Linn Van Dyne (Michigan State University)	Estados Unidos	5
Mark C. Bolino (University of Oklahoma)	Estados Unidos	5
William H. Turnley (Kansas State University)	Estados Unidos	5
Daniel G. Bachrach (University of Alabama)	Estados Unidos	4
David De Cremer (Erasmus University)	Holanda	4
Deborah E. Rupp (University of Illinois at Urbana)	Estados Unidos	4
Audrey Korsgaard (University of South Carolina)	Estados Unidos	4
Marius Van Dijke (Open University of the Netherlands)	Holanda	4
Paul E. Spector (University of South Florida)	Estados Unidos	4
Russell Cropanzano (Colorado State University)	Estados Unidos	4
Russell E. Johnson (University of South Florida)	Estados Unidos	4
Scott W. Lester (University of Wisconsin)	Estados Unidos	4
Suzy Fox (Loyola University Chicago)	Estados Unidos	4
Total		65

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Em relação à autoria dos trabalhos, constata-se que cinco autores destacaram-se com o maior número de publicações (cinco artigos), seguidos de dez autores com quatro artigos publicados. Esses 15 autores em conjunto congregam 43,92% (65 artigos) das publicações analisadas no período. No entanto, essa análise deve ser vista com cautela, uma vez que tem as limitações de excluir pesquisadores que divulgam seus trabalhos em outros veículos não analisados neste estudo.

Outro fato é que a análise restringe-se aos últimos 11 anos e, conseqüentemente, desconsidera as publicações anteriores.

Constata-se, ainda, que a maioria dos autores sobre a temática CCO pertence a universidades norte-americanas, e apenas dois autores possuem vínculo com universidades de outras nacionalidades (Índia e Holanda). Tal constatação foi corroborada também por meio da análise do número de publicações totais por instituição de ensino superior, na qual foram identificadas como proeminentes as seguintes instituições norte-americanas: University of South Florida (nove artigos publicados), Michigan State University (oito artigos publicados), Indiana University e Kansas State University (cada uma com sete artigos publicados) e University of Central Florida, University of Alabama e University of Wisconsin (cada uma com seis artigos publicados cada uma).

Visando obter maior precisão quanto ao país de origem das instituições às quais os autores pertencem, elaborou-se a Tabela 4, com o panorama de todos os artigos publicados no período. Convém ressaltar que o número total de artigos (188) não corresponde ao total de publicações analisadas neste estudo, visto que alguns artigos foram oriundos de autores de instituições pertencentes a países distintos.

TABELA 4

**PAÍS DE ORIGEM DAS INSTITUIÇÕES
E NÚMERO DE ARTIGOS PUBLICADOS**

PAÍS DE ORIGEM DAS INSTITUIÇÕES	Nº DE ARTIGOS POR PAÍS
Estados Unidos	99
China	16
Canadá	12
Holanda	8
Inglaterra	7
Demais países	46
Total	188

Fonte: Elaborada pelas autoras.

A análise da Tabela 4 permite inferir que há uma concentração das publicações sobre o tema em instituições dos Estados Unidos. Tal constatação pode estar associada ao fato de a maioria dos periódicos analisados ser procedente desse país.

4.2 PERFIL METODOLÓGICO DOS ESTUDOS SOBRE COMPORTAMENTO DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL

A partir desta seção, são considerados apenas os 118 estudos empíricos publicados nos periódicos selecionados, pois os artigos teóricos não têm as categorias analíticas relacionadas aos aspectos metodológicos e aos temas correlatos, abordados na próxima seção.

Primeiramente, em relação à abordagem da pesquisa, houve a predominância das pesquisas quantitativas (94,92%), consideradas como metodologia que, segundo Chiazzotti (2003), possibilita a mensuração de variáveis predeterminadas com o objetivo de averiguar sua influência sobre outras variáveis. Por sua vez, a abordagem qualitativa representou apenas 0,85%, e a pesquisa que empregou método misto (qualitativa e quantitativa) indicou 4,24%.

Quanto aos tipos de pesquisa, percebe-se uma preponderância da pesquisa *survey* (90,68%), que, segundo Baker (2001), permite descobrir fatos, determinar atitudes e opiniões, bem como ajudar a entender comportamentos, utilizando-se de uma avaliação, análise e descrição de uma população baseada em uma amostra. Em seguida, com índices menores, apareceram também pesquisas experimentais (5,08%) e estudos de caso único (4,24%). A pesquisa-ação não foi constatada em nenhum dos estudos analisados. A menor incidência de pesquisas experimentais e causais pode estar relacionada à dificuldade da área em obter uma estrutura adequada, pois, nessas pesquisas, os fenômenos são estudados nas condições determinadas pelo experimentador, o que exige planejamento e controle rigoroso das variáveis (Hoppen & Meirelles, 2005).

No que tange à natureza da pesquisa, prevaleceram os estudos descritivos (93,22%). Já a pesquisa exploratória-descritiva obteve 4,24%, e a pesquisa exploratória, 2,54%. Não houve incidência de pesquisa causal. Já a respeito dos instrumentos de coleta de dados, evidenciou-se, neste trabalho, a preeminência dos questionários (88,98%), os quais foram cientificamente desenvolvidos para medir características importantes de indivíduos, empresas, eventos e outros fenômenos (Hair, Babin, Money, & Samouel, 2005). Identificou-se também a opção por dados secundários (5,08%), multimétodos (3,39%) e primários e secundários (2,54%). A Tabela 5 sintetiza os resultados obtidos ao apresentar os aspectos metodológicos analisados e o número de artigos publicados.

TABELA 5

ASPECTOS METODOLÓGICOS E NÚMERO DE ARTIGOS PUBLICADOS

ABORDAGEM	Nº DE ARTIGOS	%
Quantitativa	112	94,92
Qualitativa	1	0,85
Qualitativa e quantitativa	5	4,24
TIPO DE PESQUISA	Nº DE ARTIGOS	%
<i>Survey</i>	107	90,68
Experimental	6	5,08
Estudo de caso único	5	4,24
NATUREZA DA PESQUISA	Nº DE ARTIGOS	%
Exploratória	3	2,54
Descritiva	110	93,22
Exploratória e descritiva	5	4,24
COLETA DE DADOS/QUESTIONÁRIOS	Nº DE ARTIGOS	%
Questionário	105	88,98
Secundários	6	5,08
Primários e secundários	3	2,54
Multimétodos	4	3,39

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Ainda, ante a primazia da aplicação de questionários para coleta de dados, explorou-se a autoria dos modelos mais utilizados nos artigos que compõem este levantamento, e constataram-se 20 modelos diferentes. Em meio a essa profusão, destacam-se, na Tabela 6, as sete autorias mais expressivas, as quais desenvolveram e validaram escalas para medir e avaliar o CCO. Cabe lembrar que algumas das publicações analisadas neste estudo não apresentaram claramente o modelo empregado em suas pesquisas.

TABELA 6

**AUTORES DOS INSTRUMENTOS DE COLETA
E NÚMERO DE ARTIGOS QUE OS UTILIZARAM**

AUTOR DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS UTILIZADO (MODELO)	NÚMERO DE ARTIGOS
Williams e Anderson (1991)	22
Podsakoff <i>et al.</i> (1990)	17
Lee e Allen (2002)	9
Moorman e Blakely (1995)	7
Podsakoff, Ahearne e Mackenzie (1997)	6
Smith <i>et al.</i> (1983)	6
Van Dyne e LePine (1998)	6

Fonte: Elaborada pelas autoras.

De maneira geral, a análise da Tabela 6 permite identificar que os modelos de Williams e Anderson (1991) e Podsakoff *et al.* (1990) são os que têm maior destaque no período analisado, aparecendo em 22 e 17 dos trabalhos, respectivamente. Esses resultados corroboram os achados Hoffman, Blair, Meriac e Woehr (2007), os quais afirmam que a escala de CCO desenvolvida por Podsakoff *et al.* (1990) está entre as mais utilizadas na literatura CCO, principalmente por ser baseada na taxonomia de cinco dimensões do pioneiro Organ (1988) e ter adequados índices de confiabilidade. No entanto, segundo os autores, Williams e Anderson (1991) forneceram novas alternativas para o estudo de CCO, a partir de uma adequação do modelo de Podsakoff *et al.* (1990), o que perpetrou de forma significativa o seu modelo no campo de estudo internacional sobre CCO.

TABELA 7

OBJETO DE ANÁLISE DOS ESTUDOS SOBRE CCO

OBJETO DE ANÁLISE	NÚMERO DE ARTIGOS	%
Indivíduos	93	62,84
Teórico	30	20,27
Grupos/díades	23	15,54
Organização	2	1,35

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Finalmente, em relação ao objeto de análise dos estudos empíricos levantados, constatou-se o predomínio dos estudos com o foco nos indivíduos (62,84%), seguidos por aqueles com foco em grupos/díades (15,54%) e nível organizacional (1,35%). Ressalta-se que os ensaios teóricos representaram 20,27% dos artigos analisados, conforme demonstra a Tabela 7.

4.3 PANORAMA SOBRE OS TEMAS E CONTRIBUIÇÕES DOS ESTUDOS SOBRE COMPORTAMENTO DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL

No cenário internacional, conforme citado anteriormente, um dos primeiros estudos publicados foi o de Smith *et al.* (1983), considerado um dos principais sobre o tema (Verchai & Laner, 2008). A partir de então, os artigos publicados começaram a relacionar outras variáveis organizacionais ao fenômeno. Por meio deste estudo nos principais periódicos internacionais das áreas de administração e psicologia, verifica-se um conjunto de cerca de 60 temas correlatos ao CCO.

Entre os temas relacionados ao CCO, figuram cultura organizacional, valores pessoais, teoria da troca social, redes sociais intraorganizacionais, motivação no trabalho, suporte organizacional, aprendizagem organizacional e mudança organizacional. No entanto, a maior parte dos 118 estudos empíricos analisados tratou dos CCO relacionados a justiça organizacional (18,64%), liderança organizacional (14,41%), desempenho no trabalho e nas tarefas (10,17%), satisfação no trabalho (10,17%) e comprometimento organizacional (8,47%), como explicita a Tabela 8.

TABELA 8

PRINCIPAIS TEMAS RELACIONADOS A CCO E NÚMERO DE ARTIGOS PUBLICADOS

TEMAS	NÚMERO DE ARTIGOS	%
Justiça organizacional	22	18,64%
Liderança organizacional	17	14,41%
Desempenho no trabalho e nas tarefas	12	10,17%
Satisfação no trabalho	12	10,17%
Comprometimento organizacional	10	8,47%

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Os estudos acerca da temática CCO associada à justiça organizacional e liderança organizacional foram os mais expressivos neste levantamento. No entanto, de maneira geral, a maioria dos trabalhos que abordam os principais temas citados na Tabela 8 sugere que estes são importantes antecedentes dos CCO (Ang, Van Dyne, & Begley, 2003; Bowling, Wang, & Li, 2012; Ehrhart, 2004; Hu & Liden, 2011; Kamdar *et al.*, 2006; Kehoe & Wright, 2013; Lavelle *et al.*, 2009; Rego & Pina e Cunha, 2010; Walumbwa *et al.*, 2011), com exceção do tema Desempenho no trabalho e nas tarefas que é tratado, geralmente, como consequente dos CCO (Mackenzie *et al.*, 2011; Whiting, Podsakoff, & Pierce, 2008).

A respeito do estudo em conjunto de CCO e justiça organizacional, pode-se citar, por exemplo, uma pesquisa realizada com 466 colaboradores de uma empresa chinesa, sendo 213 trabalhadores estrangeiros e 253 trabalhadores locais, com o objetivo de prever as diferenças nas percepções de trabalho, atitudes e comportamentos dos colaboradores estrangeiros *versus* locais (Ang *et al.*, 2003). Os autores demonstraram que há julgamentos menores de justiça distributiva e CCO para colaboradores estrangeiros quando comparados com os locais, além de apontarem a relação de antecedência da justiça distributiva ante os CCO. Outro estudo acerca da temática foi desenvolvido por Kamdar *et al.* (2006) com 22 díades de colaboradores e supervisores de uma refinaria. Esses autores comprovaram os efeitos interativos das percepções de justiça processual e das diferenças individuais sobre os CCO.

Rego e Pina e Cunha (2010) estudaram a interação entre quatro dimensões da justiça organizacional e quatro dimensões de CCO. No estudo, uma amostra de 269 funcionários de 37 empresas portuguesas relatou suas percepções de justiça, e os seus CCO foram descritos por seus supervisores. Os resultados sugerem que os colaboradores são mais reativos às dimensões de justiça interacional do que às de processual e distributiva, e, na dimensão interacional, a faceta interpessoal é mais preditiva do CCO que a informativa.

Em relação às pesquisas que associam as temáticas CCO e liderança organizacional, ressalta-se o trabalho de Ehrhart (2004), realizado com 3.914 colaboradores de uma rede de mercados, no qual os resultados apoiaram a associação da liderança servidora com o nível de CCO. Em síntese, o autor conclui, também, que o líder pode desenvolver um conjunto de comportamentos para influenciar e motivar os colaboradores a querer demonstrar o CCO.

Nessa mesma linha, Hu e Liden (2011), ao concretizarem uma pesquisa com 304 funcionários de 71 equipes de bancárias, constataram que fatores como clareza das metas de equipe e clareza dos processos organizacionais, bem como liderança servidora, constituem antecessores dos CCO.

Por sua vez, Walumbwa *et al.* (2011), com a finalidade de identificar como a troca de líderes influencia o comportamento dos subordinados no trabalho,

realizaram uma pesquisa com enfermeiras de uma grande unidade médica do Sudeste dos Estados Unidos. Os autores elucidaram que a mudança constante de líderes incentiva obrigações recíprocas. Essas obrigações são manifestadas como compromisso do subordinado aos seus supervisores que solicita maior CCO e mais elevado desempenho no trabalho.

Quanto à produção científica que relaciona o tema Desempenho no trabalho e nas tarefas ao CCO, destacam-se os achados de Whiting *et al.* (2008), que, com o objetivo de investigar os efeitos dos CCO nas avaliações de desempenho no trabalho, demonstraram que cada uma das formas dos CCO tem efeitos significativos sobre o desempenho no trabalho, principalmente no que tange à voz e à lealdade organizacional como importantes formas de CCO. Os autores concluíram que a presença de CCO nos colaboradores promove uma série de aspectos que resultam em maior eficácia, pois reduzem o gasto de recursos em funções de manutenção e, assim, liberam os colaboradores para finalidades produtivas, que, por sua vez, levam à estabilidade ou a melhorias do desempenho no trabalho e nas tarefas.

Também, em uma pesquisa recente, Mackenzie *et al.* (2011) analisaram os efeitos principais e interativos que os CCO têm sobre a eficácia organizacional por meio de seu impacto sobre o desempenho da tarefa de grupo de trabalho. Especificamente, esse estudo, realizado em 150 restaurantes, despontou que os CCO têm um impacto positivo no desempenho da tarefa de grupos de trabalho até certo ponto, além desse ponto somente sob certas condições favoráveis.

Sobre os estudos que pautam a temática CCO associada à satisfação no trabalho, menciona-se o recente trabalho de Bowling *et al.* (2012), concretizado com 200 colaboradores da Nova Zelândia. Os autores confirmaram que a satisfação no trabalho e outros comportamentos, como o comprometimento organizacional, são positivamente relacionados aos CCO. Para os autores, colaboradores satisfeitos estão mais propensos a falar bem da empresa, a ajudar os demais, a superar as expectativas em relação ao seu trabalho, por quererem retribuir as experiências positivas.

No que tange à temática CCO associada ao comprometimento organizacional, dois estudos de Lavelle *et al.* (2009), um com 106 colaboradores de uma clínica médica e o outro com 635 alunos de universidades dos Estados Unidos, despontaram que a pesquisa sobre comprometimento organizacional e CCO sugere que os colaboradores mantêm crenças distintas para os múltiplos alvos no local de trabalho (por exemplo, a organização como um todo, o seu supervisor e os membros do grupo de trabalho). Todavia, concluíram os autores, há uma relação positiva entre comprometimento e CCO, figurando o primeiro como preditor do segundo. Ainda, sob outra perspectiva, a investigação de Kehoe e Wright (2013),

com o foco em comprometimento organizacional afetivo, demonstrou que há uma forte associação deste com as dimensões do CCO.

Finalmente, com base nos resultados discutidos até então, elaborou-se a Figura 2 no intuito de ilustrar as principais constatações deste estudo.

FIGURA 2

SÍNTESE DOS PRINCIPAIS RESULTADOS DA PESQUISA



Fonte: Elaborada pelas autoras.

Em suma, conforme apresentado na Figura 2, a maioria dos estudos publicados em âmbito internacional sobre CCO procedem de autores de universidades norte-americanas, concentrando-se em estratégias metodológicas quantitativas, com predominância da pesquisa *survey*, foco em pesquisas descritivas e uso de questionários. Também se observa que o modelo proposto por Williams e Anderson (1991) é o mais utilizado e que o objeto de análise predominante foram os indivíduos. Ainda, nos estudos explorados, averiguou-se a associação do CCO com outras temáticas, destacando-se a justiça organizacional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema CCO tem sido explorado e pesquisado por estudiosos há mais de 25 anos e continua a ser uma área de interesse (Tambe & Shanker, 2014). Cada vez mais, os CCO configuram-se como atos eficazes e essenciais para a obtenção de vantagem competitiva (Mackenzie *et al.*, 2011).

Diante da relevância desse tema no contexto organizacional, alguns estudos internacionais foram desenvolvidos visando à sua melhor compreensão. Assim, a análise da produção internacional sobre o CCO no período de 2002 a 2012 permitiu apresentar um panorama acerca da autoria, das estratégias metodológicas e do conteúdo temático das pesquisas ponderadas.

Por meio da análise dos principais periódicos das áreas de administração e psicologia, constatou-se o reconhecimento da importância dos CCO, pois há um número significativo de investigações sobre o tema, especialmente estudos empíricos, perfazendo um total de 148 artigos. A análise desses artigos revelou um crescimento da produção principalmente nos anos 2010 e 2011.

O panorama dos estudos internacionais sobre o tema apontou a relevância do CCO tanto no âmbito acadêmico quanto no organizacional. No entanto, apurou-se também que a maioria dos artigos, por utilizar pesquisas descritivas e quantitativas, não aprofundou análises que vislumbrassem a maior compreensão acerca do CCO, sugerindo a necessidade de ampliação dos estudos sobre a temática. Essa percepção colabora com as evidências de Kumar, Bakhshi e Rani (2009), os quais afirmam que, embora nos últimos anos tenha aumentado a pesquisa no campo de CCO, esses estudos, em sua grande maioria, exploram a sua relação com outras variáveis, apenas mensurando e descrevendo resultados de forma generalizada.

Assim, como também destacado por Erturk (2007), nota-se que, mesmo com o reconhecimento do CCO como um fator importante para a eficiência, eficácia, produtividade e desempenho global das organizações, as pesquisas a respeito dos fatores específicos que o incrementam em diferentes contextos organizacionais são escassas. Considera-se ainda que, enquanto diversos estudos analisaram as dimensões e a importância dos CCO no local de trabalho, a natureza do trabalho mudou, e, com essa mudança, tais comportamentos também sofreram impactos, tornando necessário ampliar as perspectivas acerca do contexto social que permeia esses comportamentos (Dekas, Bauer, Welle, Kurkorski, & Sullivan, 2013).

Desse modo, avaliando que a conjuntura atual vivida pelas organizações congrega grandes desafios para pesquisadores e gestores, entre os quais impera a necessidade de compreender o comportamento humano (Limongi-França,

2005), e ante a complexidade do tema aqui explorado, a realização de estudos que contemplem aspectos qualitativos se faz necessária. Além disso, a constatação de que existem algumas “imaturidades” nesse campo de estudo (Rego, 2002; Rego & Pina e Cunha, 2010), projetadas inclusive sobre a própria definição de CCO (Rego, 2002), reforça a necessidade de estudos empíricos de natureza interpretativa.

Conforme recomendam Demo, Fogaça, Nunes, Edrei e Francischeto (2011), visualiza-se uma precisão da combinação de diferentes perspectivas metodológicas em estudos de temas como CCO ligados à área de gestão de pessoas. Isso permitirá a compreensão de questões que podem não ser respondidas somente por uma das abordagens, à medida que fornece amplitude e profundidade à investigação e possibilita uma descrição mais rigorosa do fenômeno (Creswell, 2010).

É importante lembrar que, como toda pesquisa, devem ser considerados os limites do estudo, principalmente quanto à sua abrangência (estudos internacionais das áreas da administração e psicologia sobre a temática CCO), limitando-se aos principais periódicos da área. Assim, a partir deste estudo, abrem-se novas vias de investigação tanto de pesquisas bibliométricas quanto empíricas.

Visando ampliar este estudo, sugere-se a realização de um levantamento dos estudos nacionais, por meio da análise dos principais eventos e periódicos associados às áreas de administração e psicologia, comparando os resultados obtidos aos achados desta pesquisa bibliométrica.

No campo empírico, podem emergir estudos que vislumbrem a possibilidade de investigar o CCO relacionado ao contexto social das organizações pós-modernas, caracterizado pela ascensão dos trabalhadores do conhecimento.

Salienta-se também a importância da realização de estudos empíricos que congreguem diferentes bases teóricas, como a teoria das trocas sociais e a teoria dos papéis, possibilitando a discussão de eventuais interações que possam contribuir para a evolução das pesquisas sobre o tema.

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: CHARACTERIZATION OF INTERNATIONAL SCIENTIFIC PRODUCTION IN THE PERIOD 2002-2012

ABSTRACT

This bibliometric study aims to present a characterization of international research on Organizational Citizenship Behavior (OCB), from the analysis of articles published in the period from 2002 to 2012, in major international journals in the areas of Management and Psychology. The choice of literature

analyzed is considered one of the key points to the bibliometric analysis, so the selection criteria involved the cataloguing by *Journal Citation Report* (JCR). For each of the areas searched – Management and Applied Psychology – the three journals with the highest impact factors (FI) were selected, and the three most significant journals common to both areas were elected. Next, the choice of keywords was made, which characterizes a first filter to select the articles. Then, the pre-selected texts were fully read and nine were dropped from the initial set of 157 articles, since it was evident that they dealt with issues not related to the specific approach of the OCB. Thereby, 148 articles constituted the core of the analysis, and they were, in a third moment, analyzed based on a script developed specifically for this study. Through this analysis, the importance of the OCB was made clear, since there is a significant number of investigations on the topic and a growth in production, mainly in the years 2010 and 2011. It was possible to see the predominance of empirical articles, having as object the analysis of individuals. Regarding the method, there was a higher incidence of quantitative research (survey), and the models of Williams and Anderson (1991) and Podsakoff, Mackenzie, Moorman, and Fetter (1990) have been the most widely used. The OCB was associated mainly with Organizational Justice and Leadership. However, it was also found out that most articles, by using descriptive and quantitative research, did not deepen analyses that would provide better understanding on the subject, suggesting the need for the expansion of studies. As for the limits of the study, scope can be cited. Therefore, in order to expand this research, a survey of national studies is suggested.

KEYWORDS

Organizational Citizenship Behavior. Bibliometric Study. International Scientific Production. Management. Psychology.

COMPORTAMIENTO DE CIDADANÍA ORGANIZACIONAL: CARACTERIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA INTERNACIONAL EN EL PERÍODO 2002-2012

RESUMEN

Este estudio bibliométrico presenta una caracterización de la investigación internacional sobre el tema Comportamiento de Ciudadanía Organizacional (CCO),

desde el análisis de los artículos publicados en el período 2002-2012, en importantes periódicos internacionales de las áreas de Administración y Psicología. La elección de la literatura analizada es considerada uno de los puntos clave del análisis bibliométrico, así los criterios de selección implicó la catalogación por el *Journal Citation Report* (JCR). Para las búsquedas en cada área, Administración (*Management*) y Psicología (*Psychology Applied*), fueron seleccionadas las tres revistas con los más altos factores de impacto (FI) y elegido los tres periódicos comunes más importantes en ambas áreas. A seguir, se realizó la elección de palabras clave, que actúan como un primer filtro para la selección de los artículos. En la segunda etapa, los textos preseleccionados fueron leídos en su totalidad y nueve fueron retirados del conjunto inicial de ciento cincuenta y siete artículos una vez que quedó evidente que trataban asuntos que no estaban relacionados con el abordaje específico de los CCO. De esta manera, un total de ciento cuarenta y ocho artículos constituyó el universo de análisis, que, en la tercera fase, se analizaron basados en un guión desarrollado específicamente para este estudio. A través de este análisis fue reconocida la importancia de los CCO, puesto que hay un número significativo de investigaciones sobre el tema y un crecimiento en la producción, principalmente en los años 2010 y 2011. Fue encontrado el predominio de artículos empíricos, teniendo como objeto de análisis los individuos. En relación al método, hubo una mayor incidencia de investigación cuantitativa, del tipo *survey*, siendo los modelos Williams y Anderson (1991) y los de Podsakoff, Mackenzie, Moorman, y Fetter (1990) los más utilizados. El CCO fue asociado, principalmente, a los temas Justicia Organizacional y Liderazgo. El panorama de los estudios internacionales sobre el tema señaló la relevancia del CCO tanto en el ámbito académico, como en el contexto de las organizaciones. Sin embargo, fue encontrado que la mayoría de los artículos, mediante el uso de investigaciones descriptivas y cuantitativas, no profundizó los análisis que vislumbran una mayor comprensión sobre el tema, lo que sugiere la necesidad de ampliación de los estudios. En cuanto a los límites del estudio se cita, en particular, su ámbito de aplicación. Así que, para ampliar esta investigación, se sugiere llevar a cabo un levantamiento de los estudios nacionales.

PALABRAS CLAVE

Comportamiento de ciudadanía organizacional. Estudio bibliométrico. Producción científica internacional. Administración. Psicología.

REFERÊNCIAS

- Ang, S., Van Dyne, L., & Begley, T. M. (2003). The employment relationships of foreign workers versus local employees: a field study of organizational justice, job satisfaction, performance and OCB. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 561-583.
- Araújo, C. A. (2006). Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. *Em Questão*, 12(1), 11-32.
- Baker, M. J. (2001). Selecting a research methodology. *The Marketing Review*, 10, 373-397.
- Barnard, C. (1938). *The function of the executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Niehoff, B. P. (2004). The other side of the story: reexamining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 14(2), 229-246.
- Bowling, N. A., Wang, Q., & Li, H. Y. (2012). The moderating effect of core self-evaluations on the relationships between job attitudes and organizational citizenship behavior. *Applied Psychology: an International Review*, 61(1), 97-113.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
- Chiazzotti, A. (2003). *Pesquisa em ciências humanas e sociais*. São Paulo: Cortez.
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Porto Alegre: Artmed.
- Cruz, J. B. da, Júnior (2004). Repensando as funções do executivo. In A. S. Laner & J. P. da Cruz Júnior (Orgs.). *Repensando as organizações: da formação à participação* (pp. 363-387). Florianópolis: Fundação Boiteux.
- Deadrick, D., & Gibson, P. (2009). Revisiting the research practice gap in HR: a longitudinal analysis. *Human Resource Management Review*, 19(1), 144-153.
- Dekas, K. H., Bauer, T. N., Welle, B., Kurkorski, J., & Sullivan, S. (2013). Organizational citizenship behavior, version 2.0: a review and qualitative investigation of OCBs for knowledge workers at Google and beyond. *The Academy of Management Perspectives*, 27(3), 219-237.
- Demo, G., Fogaça, N., Nunes, I., Edrei, L., & Francischeto, L. (2011). Políticas de gestão de pessoas no novo milênio: cenário dos estudos publicados nos periódicos da área de administração entre 2000 e 2010. *Revista de Administração Mackenzie*, 12(5), 15-42.
- Ehrhart, M. G. (2004). Leadership and justice climate as antecedents of unit-level organizational citizenship behavior. *Journal of Personnel Psychology*, 57, 61-94.
- Erturk, A. (2007). Increasing organizational citizenship behaviors of Turkish academicians: mediating role of trust in supervisor on the relationship between organizational justice and citizenship behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 257-270.
- Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270.
- Hair, J. F., Jr., Babin, B., Money, A. H., & Samouel, S. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Hoch, R. E. E. (2010). *Antecedentes atitudinais de comportamento de cidadania organizacional percebidos em mulheres da equipe de enfermagem de um hospital público de Santa Maria*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Maria, RS, Brasil.

- Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P., & Woehr, D. J. (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 555-566.
- Hoppen, N., Lapointe, L., & Moreau, E. (1996). Um guia para avaliação de artigos de pesquisa em sistemas de informação. *Revista Eletrônica de Administração*, 2(2), 1-34.
- Hoppen, N., & Meirelles, F. S. (2005). Sistemas de informação: um panorama da pesquisa científica entre 1990 e 2003. *Revista de Administração de Empresas*, 45(1), 24-35.
- Hu, J., & Liden, R. C. (2011). Antecedents of team potency and team effectiveness: an examination of goal and process clarity and servant leadership. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 851-862.
- Janssen, O., & Huang, X. (2008). Us and me: team identification and individual differentiation as complementary drivers of team members' citizenship and creative behaviors. *Journal of Management*, 34(1), 69-88.
- Kamdar, D., McAllister, D. J., & Turban, D. B. (2006). "All in a day's work": how follower individual differences and justice perceptions predict OCB role definitions and behavior. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 841-855.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1974). *Psicologia social das organizações*. São Paulo: Atlas.
- Kehoe, R. R., & Wright, P. M. (2013). The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 39, 366-391.
- Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. (2009). Linking the "big five" personality domains to organizational citizenship behavior. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 73-81.
- Lavelle, J. J., Brockner, J., Konovsky, M. A., Price, K. H., Henley, A. B., Taneja, A., & Vinekar, V. (2009). Commitment, procedural fairness, and organizational citizenship behavior: a multifoci analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 30(3), 337-357.
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organization citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142.
- Limongi-França, A. C. (2005). *Comportamento organizacional: conceitos e práticas*. São Paulo: Saraiva.
- Mackenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Podsakoff, N. P. (2011). Challenge-oriented organizational citizenship behaviors and organizational effectiveness: do challenge-oriented behaviors really have an impact on the organization's bottom line? *Journal of Personnel Psychology*, 64(3), 559-592.
- Marinova, S. V., Moon, H., & Van Dyne, L. (2010). Are all good soldier behaviors the same? Supporting multidimensionality of organizational citizenship behaviors based on rewards and roles. *Human Relations*, 63(10), 1463-1485.
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 127-142.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Canada: Lexington Books.
- Pearce, J. L., & Gregersen, H. B. (1991). Task interdependence and extrarole behavior: a test of the mediating effects of felt responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 838-844.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & Mackenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, Washington, 82(2), 262-270.
- Podsakoff, N. P., Blume, B. D., Whiting, S. W., & Podsakoff, P. M. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.

- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Moorman, S. B., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2003). Desenvolvimento e validação da escala de civismo nas organizações. *Estudos de Psicologia*, 8(3), 393-402.
- Rego, A. (1999). Comportamentos de cidadania organizacional: operacionalização de um construto. *Psicologia*, 13(1-2), 127-148.
- Rego, A. (2002). Climas éticos e comportamentos de cidadania organizacional. *Revista de Administração de Empresas*, 42(1), 50-63.
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2010). Organizational justice and citizenship behaviors: a study in the Portuguese cultural context. *Journal of Applied Psychology*, 59(3), 404-430.
- Sampaio, C. H., & Perin, M. G. (2006). Pesquisa científica da área de marketing: uma revisão histórica. *Revista de Administração Contemporânea*, 10(2), 179-202.
- Singleton, R. A., & Straits, B. C. (1999). *Approaches to social research*. New York: Oxford University Press.
- Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo*. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, DF, Brasil.
- Siqueira, M. M. M. (2003). Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(Número Especial), 165-184.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: it's nature, and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Tambe, S., & Shanker, M. (2014). A study of organizational citizenship behaviour (OCB) and its dimensions: a literature review. *International Research Journal of Business and Management*, 1, 67-73.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
- Van Dyne, L., Ang, S., & Koh, C. (2008). Development and validation of the CQS: the cultural intelligence scale. In S. Ang & L. Van Dyne. *Handbook on cultural intelligence: theory, measurement and applications* (pp. 16-38). New York: M. E. Sharpe.
- Verchai, J. K., & Laner, A. (2008). Comportamento de cidadania organizacional: uma análise das publicações do *Journal of Applied Psychology*. *Anais do Encontro Nacional dos Cursos de Pós-Graduação em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 32.
- Walumbwa, F. O., Cropanzano, R., & Goldman, B. M. (2011). How leader-member exchange influences effective work behaviors: social exchange and internal-external efficacy perspectives. *Journal of Personnel Psychology*, 64(3), 739-770.
- Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Pierce, J. R. (2008). Effects of task performance, helping, voice, and organizational loyalty on performance appraisal ratings. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 125-39.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.