

24º Congresso de Stress da ISMA-BR
(International Stress Management Association)

26º Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho

16º Encontro Nacional de Qualidade de Vida na Segurança Pública

16º Encontro Nacional de Qualidade de Vida no Serviço Público



VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS E COMPORTAMENTOS DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL PARA O MEIO AMBIENTE: UM ESTUDO COM OS SERVIDORES DA UFSM

Dienifer Pauleski Della Justina¹(PG); Elenara Milena de Cristo¹; Vânia Medianeira Flores Costa²(O); Luis Felipe Dias Lopes²(O); José Maria Alves da Silva¹(IC); Andressa Bertazzo de Mello³(IC)

¹Programa de Pós-Graduação em Administração/ Universidade Federal de Santa Maria; ²Orientador(a); ³Iniciação Científica.

INTRODUÇÃO

Dentre os vínculos que tratam da permanência do trabalhador, estão o Comprometimento - quando os trabalhadores se sentem emocionalmente ligados à empresa (BASTOS; AGUIAR, 2015); o Consentimento - quando os trabalhadores ficam porque sentem que devem, mesmo que não queiram (SILVA; BASTOS, 2015); e o Enrincheiramento - quando os trabalhadores ficam porque precisam, mesmo que não queiram (RODRIGUES; BASTOS, 2015). Outra temática abordada no Comportamento Organizacional são os Comportamentos de Cidadania Organizacional para o Meio Ambiente (CCO-MA). Nos CCO-MA, entende-se que há uma ligação entre os esforços ambientais e CCO dos servidores, destacando a importância dessas atitudes no contexto ambiental (BOIRAL; PAILLÉ, 2012). A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), possui forte envolvimento em práticas sustentáveis e rankings de sustentabilidade, no entanto, ainda não se sabe se os servidores desta instituição pública manifestam os CCO-MA em seus comportamentos, e se isso é influenciado pelos Vínculos que estes têm com a instituição.

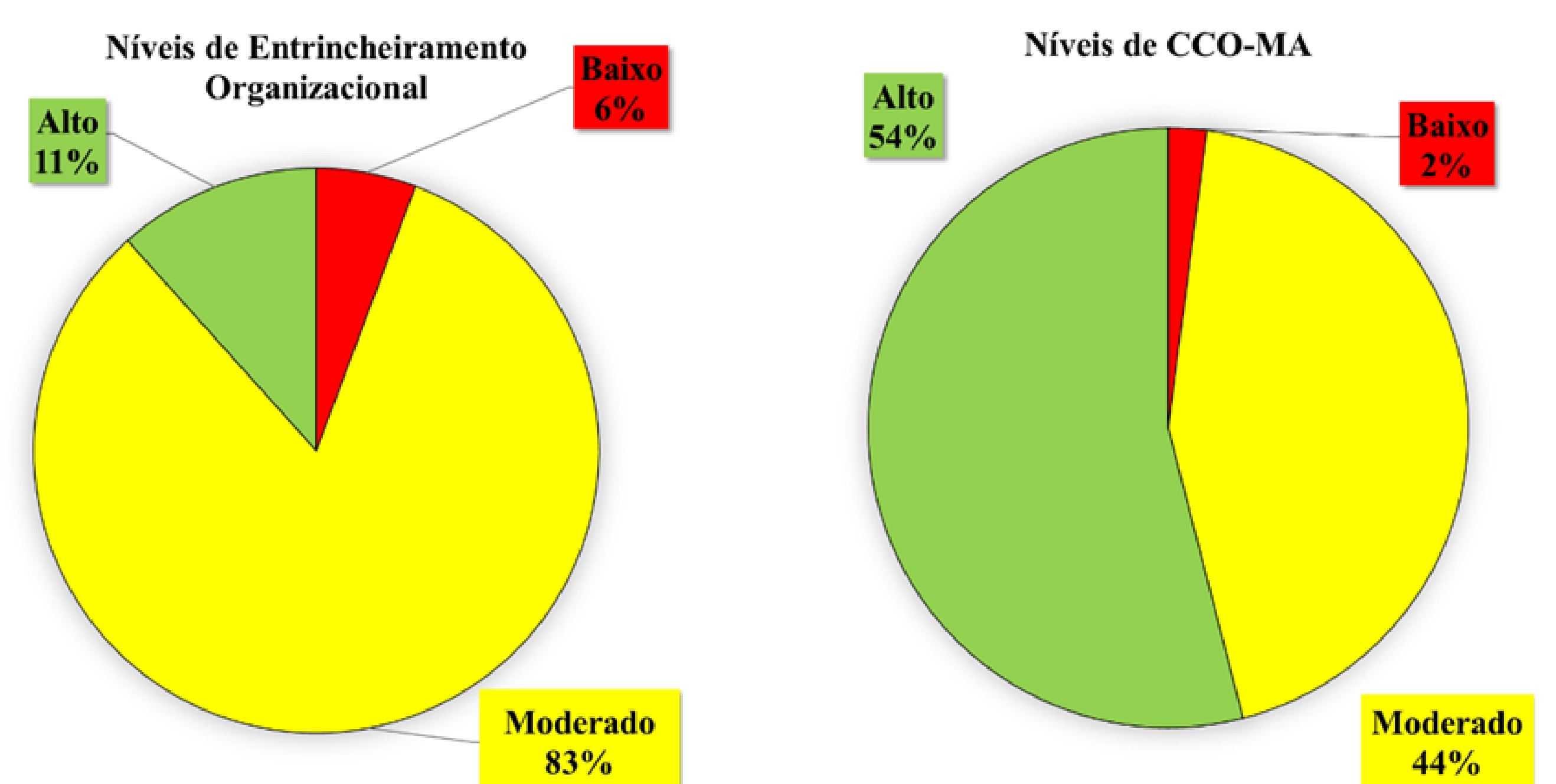
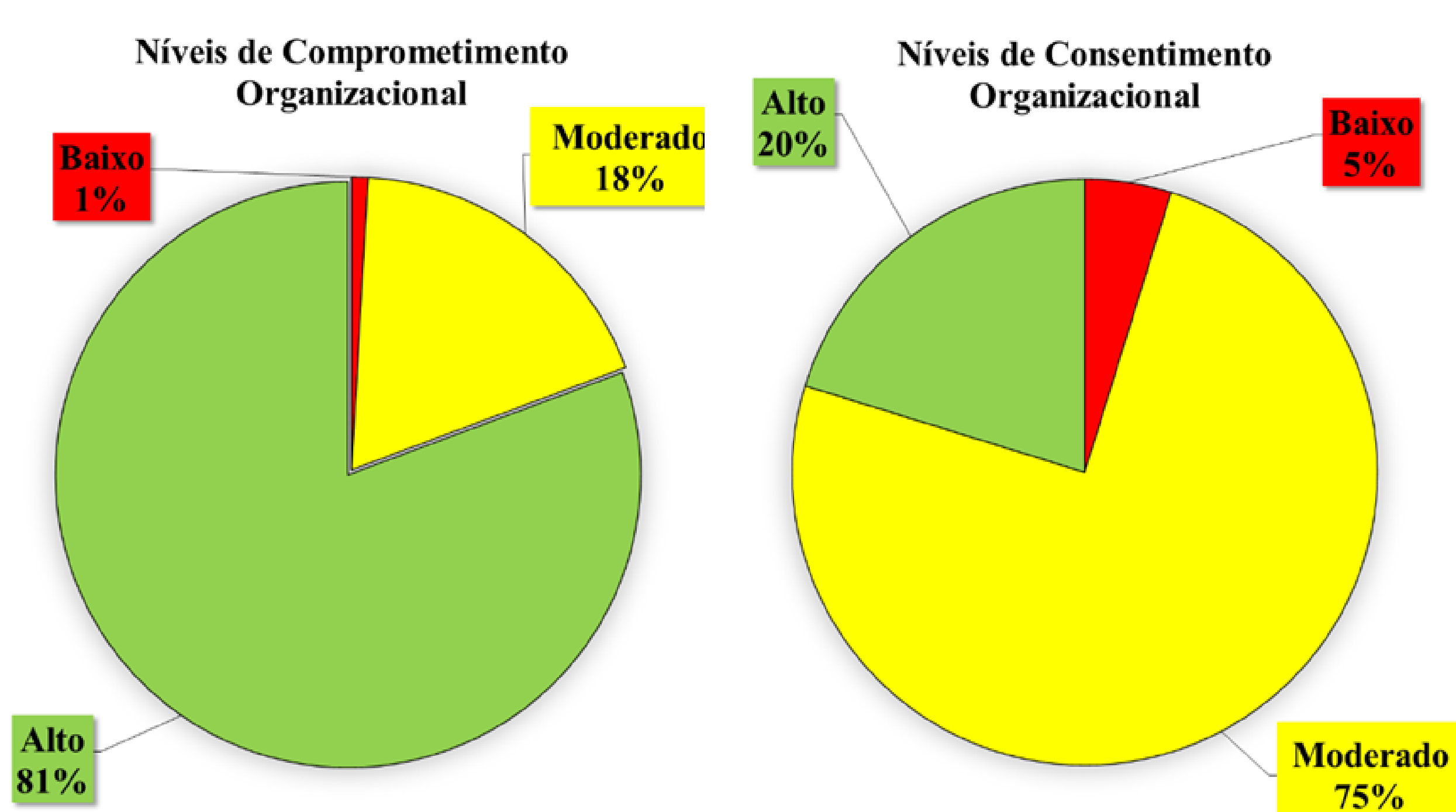
OBJETIVO

Analisar a influência dos Vínculos Organizacionais sobre os Comportamentos de Cidadania Organizacional para o Meio Ambiente na percepção dos Servidores da UFSM.

METODOLOGIA

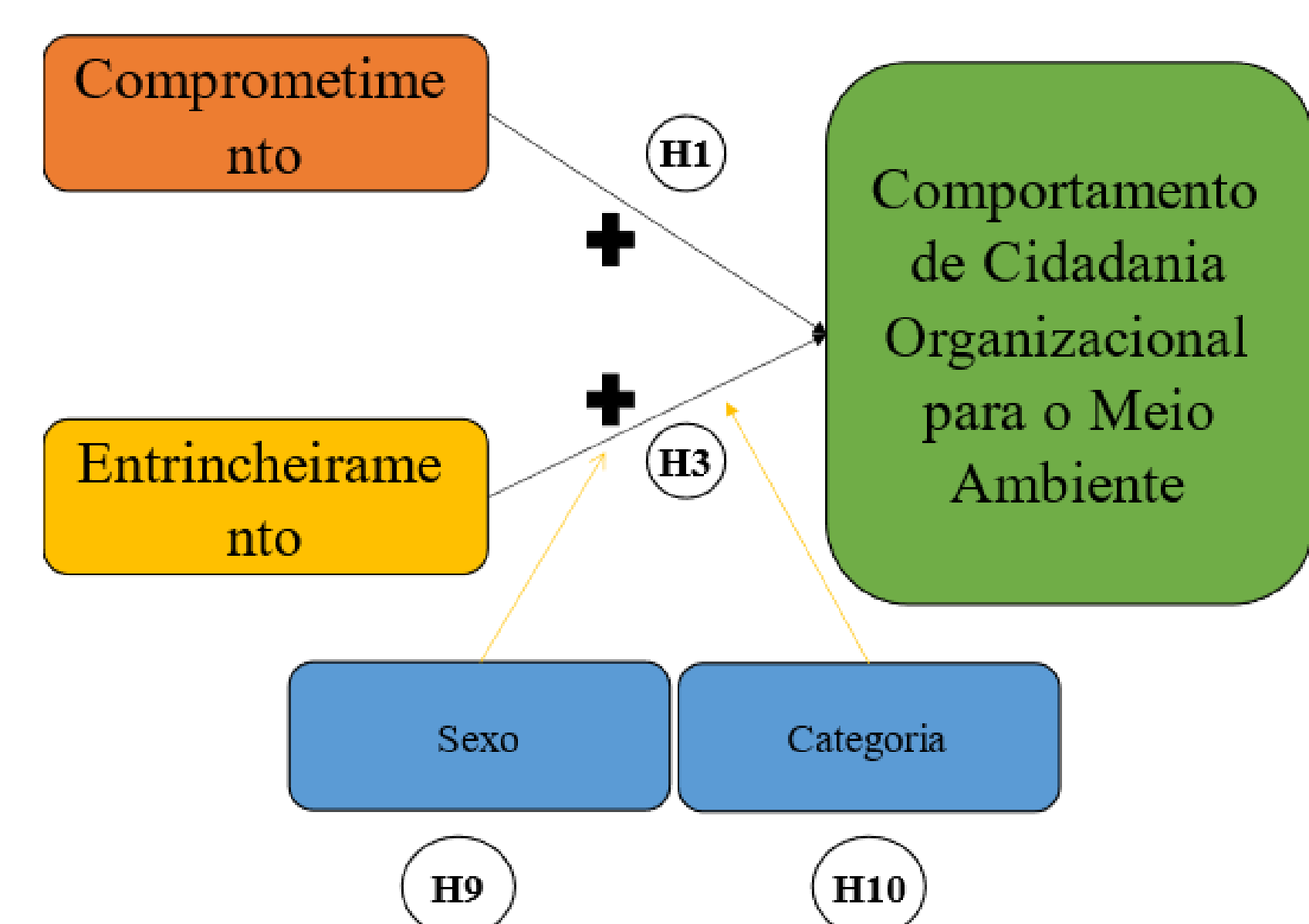
Realizou-se uma pesquisa de abordagem descritiva e explicativa, com método de cunho quantitativo. Construiu-se como instrumento um questionário, que foi aplicado com 440 servidores da instituição. Para as análises do estudo, utilizou-se a técnica de modelagem de equações estruturais.

RESULTADOS



Perfil dos respondentes: prioritariamente na faixa de 31 a 40 anos, do sexo feminino, casadas, com pós-graduação, atuantes na UFSM por um período de 6 a 10 anos na categoria de Técnicas-Administrativas em Educação, sem cargo de Gestão/Chefia e vinculadas ao Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH).

TIPO	HIPÓTESE	DESCRIÇÃO
DIRETAS	H1	O Comprometimento Organizacional influencia o Comportamento de Cidadania Organizacional para o Meio Ambiente;
	H2	O Consentimento Organizacional influencia o Comportamento de Cidadania Organizacional para o Meio Ambiente;
	H3	O Enrincheiramento Organizacional influencia o Comportamento de Cidadania Organizacional para o Meio Ambiente;
MODERADO RAS	H4	A Idade modera as relações propostas no modelo estrutural;
	H5	O Sexo modera as relações propostas no modelo estrutural;
	H6	O Estado Civil modera as relações propostas no modelo estrutural;
	H7	O Tempo de Serviço modera as relações propostas no modelo estrutural;
	H8	A Categoria modera as relações propostas no modelo estrutural.



Identificou-se que os Vínculos de Comprometimento Organizacional e de Enrincheiramento Organizacional exercem influência positiva nos CCO-MA. Entretanto, o Vínculo de Consentimento Organizacional não demonstrou ter essa mesma influência. Constatou-se que, as variáveis de perfil sexo e categoria de servidor moderam a influência do Enrincheiramento sobre os CCO-MA dos servidores da UFSM, mas as variáveis idade, escolaridade, estado civil e tempo de serviço não.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Principais limitações: contexto de realização do estudo, sendo os servidores públicos de uma Instituição Federal de Ensino Superior um público bem específico, além da maioria dos respondentes terem sido TAE's e lotados no campus sede da UFSM.

REFERÊNCIAS:

- BASTOS, A. V. B.; AGUIAR, C. V. N. Comprometimento Organizacional. In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (Orgs.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2015. cap. 5, p. 78-91.
- BOIRAL, Olivier. PAILLÉ, Pascal. Organizational citizenship behaviour for the environment: measurement and validation. *Journal of Business Ethics*, v. 109, n. 4, p. 431-445, 2012.
- RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Enrincheiramento Organizacional. In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (Org.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2015. p. 104-114.
- SILVA, Eliana Edington da Costa e. BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Consentimento Organizacional. In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (Org.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2015. p. 92-106.