

Todas as organizações são contextos de trabalho em permanente mudança que ocorre quer ao nível do mercado, quer ao nível da própria estrutura das organizações. Cada vez mais, as organizações devem constituir-se como um sistema que atrai, desenvolve, motiva e retém colaboradores que garantam o efectivo funcionamento e sobrevivência da organização e dos seus membros (Jackson & Schuler, 1995).

Para a Gestão dos Recursos Humanos é fundamental acompanhar estas modificações de forma a desenvolver uma gestão eficaz do capital humano. Nesse sentido, desenvolve e implementa um conjunto de saberes e de instrumentos que têm como principal finalidade a concretização dos objectivos da organização.

A procura da eficácia organizacional e a compreensão dos factores que numa organização de sucesso fazem a diferença, têm estado desde sempre patente nas investigações em contexto organizacional. A adaptabilidade face à mudança, necessária para a sobrevivência de qualquer organismo vivo, é encarada como a resposta adequada às exigências do meio, não apenas como uma resposta a um estímulo, mas como uma resposta construída e organizada, contextualizada e interactiva entre o indivíduo e a organização (Duarte, 2004).

Há muito que se reconhece a existência de comportamentos voluntários e discricionários que, realizados por um conjunto de indivíduos e durante um período de tempo, contribuem para a eficácia das organizações. Barnard, em 1938, refere que o essencial para o funcionamento das organizações é a vontade de cooperação das pessoas que nela trabalham. Em 1966, Katz e Kahn falam dos comportamentos inovadores e espontâneos que contribuem para a eficácia das organizações. No entanto, é em 1983 com Smith, Organ e Near, que se introduz o conceito de Comportamentos de Cidadania Organizacional para definir «comportamentos individuais que são discricionários, não reconhecidos directa ou explicitamente pelo sistema de recompensas formal e que, no seu conjunto, promovem o funcionamento eficaz da organização» (Organ, 1988, p. 4).

Desde então os Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO) têm chamado a atenção de diversos investigadores; os artigos científicos têm-

se multiplicado e a cidadania tem sido activamente estudada em áreas como a gestão, a psicologia, o marketing, os cuidados de saúde, a psicologia militar e a educação (Rego, 2000).

Esta multiplicação de estudos, levou alguns autores a considerar que a investigação acerca dos CCO, se encontra num ponto de ruptura, uma vez que não existe um consenso que permita acumular e aplicar os conhecimentos até aqui adquiridos. O próprio Organ (1988) aponta algumas fragilidades à sua definição e muitas outras críticas têm surgido acerca deste conceito. Os problemas apontados prendem-se, sobretudo, com os seus pressupostos, ou seja na definição dos CCO como comportamentos discricionários e não recompensados. Estas dificuldades mantêm-se até aos nossos dias, não existindo um consenso sobre a definição teórica dos CCO.

O interesse por esta temática prende-se com o reconhecimento da premissa de que há algo que determina e diferencia as organizações de sucesso, e que, no contexto actual, esses factores devem ser identificados e potencializados de forma a manter as organizações vivas. A instituição militar, como qualquer outra organização, sofre a influência dos contextos, das mudanças globais e da transformação do seu próprio papel na sociedade e no contexto internacional. Actualmente, a instituição procura responder aos desafios da modernidade e desenvolver estratégias de atracção dos jovens e da identificação destes com uma instituição com características muito específicas.

Assim constituem-se como objectivos gerais desta investigação: o estudo do Modelo Circumplexo de Comportamentos de Cidadania Organizacional de Moon, Van Dyne e Worbel (2005); a tradução e adaptação para Portugal de uma proposta de instrumento de medida de CCO, identificada pelos mesmos autores como uma forma de operacionalização deste modelo; bem como a análise do efeito das variáveis sexo e ano de curso numa amostra de alunos da Academia Militar.

Desta forma pretendemos contribuir para a clarificação do constructo e para a criação de uma moldura teórica sólida que permita aprofundar os conhecimentos e a investigação acerca deste tipo de comportamentos. Por

outro lado, pretendemos compreender o papel dos Comportamentos de Cidadania Organizacional no âmbito da Psicologia dos Recursos Humanos, mais especificamente, o papel dos CCO na integração dos recursos humanos no contexto militar, nomeadamente nos quadros permanentes do Exército e da Guarda Nacional Republicana. Para isso escolhemos analisar o momento de ingresso e considerar a Academia Militar como o local onde é feita a integração destes novos recursos na instituição sendo aqui que se inicia a identificação destes indivíduos com a Instituição Militar.

A clarificação dos objectivos enunciados poderão ajudar a compreender de que forma estes comportamentos surgem e como poderão ser estimulados nos indivíduos do quadro permanente do Exército e da Guarda Nacional Republicana, para que estes possam vir a construir uma organização cada vez mais eficaz e eficiente.

Assim, esta dissertação está organizada em duas partes: na primeira, expomos a fundamentação teórica, procurando compreender a relação entre os Comportamentos de Cidadania Organizacional e a Psicologia dos Recursos Humanos; na segunda apresentamos o estudo experimental, após a tradução e adaptação de um questionário e por fim a sua aplicação a uma amostra de alunos da Academia Militar, num estudo piloto e num estudo experimental.

A primeira parte encontra-se dividida em dois capítulos: no primeiro reflectimos sobre a evolução das perspectivas em Psicologia dos Recursos Humanos e o aparecimento dos Comportamentos de Cidadania Organizacional, enquanto constructo, analisamos as implicações dos CCO na eficácia nas organizações e reflectimos acerca da sua utilidade em algumas práticas da Psicologia dos Recursos Humano.

No segundo capítulo fazemos uma revisão acerca das principais investigações realizadas sobre os CCO, dando especial relevância à pesquisa de uma definição do constructo, analisando os tipos de CCO mais estudados, os seus antecedentes e consequentes. Apresentamos, de seguida, o Modelo Circumplexo de Comportamentos de Cidadania Organizacional proposto por Moon, Van Dyne e Worbel (2005) como uma forma de conceptualização e integração do conhecimento existente.

A segunda parte organiza-se em três capítulos. No capítulo 3 descreve-se o instrumento e analisam-se as fontes utilizadas na sua construção, bem como os procedimentos de tradução e adaptação.

A descrição do plano experimental, a caracterização do contexto e da amostra e as condições de aplicação e recolha dos dados são apresentados no capítulo 4.

Apresenta-se, no capítulo 5, a análise e discussão dos resultados, nomeadamente das medidas de tendência central e de dispersão, da precisão do instrumento, das intercorrelações, da análise factorial e do estudo das diferenças entre grupos, com base nas variáveis sexo e ano de cursos.

Por fim, apresentam-se as conclusões e faz-se uma síntese de toda a investigação e apresentam-se sugestões de aplicação no contexto da Academia Militar, bem como caminhos possíveis para novas investigações.