

João Dallamuta
Luiz César de Oliveira
Henrique Ajuz Holzmann
(Organizadores)



Administração, Empreendedorismo e Inovação 6

João Dallamuta
Luiz César de Oliveira
Henrique Ajuz Holzmann
(Organizadores)



Administração, Empreendedorismo e Inovação 6

2019 by Atena Editora
Copyright © Atena Editora
Copyright do Texto © 2019 Os Autores
Copyright da Edição © 2019 Atena Editora
Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Diagramação: Lorena Prestes
Edição de Arte: Lorena Prestes
Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Faria – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobom – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
A238	Administração, empreendedorismo e inovação 6 [recurso eletrônico] / Organizadores João Dallamuta, Luiz César de Oliveira, Henrique Ajuz Holzmann. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019. – (Administração, Empreendedorismo e Inovação; v. 6) Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-85-7247-775-8 DOI 10.22533/at.ed.758191111 1. Administração. 2. Empreendedorismo. 3. Inovações tecnológicas. I. Dallamuta, João. II. Oliveira, Luiz César de. III. Holzmann, Henrique Ajuz. IV. Série. CDD 658.421
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Esta obra é composta por pesquisas realizadas por professores de cursos de gestão. Optamos por uma abordagem multidisciplinar por acreditarmos que esta é a realidade da pesquisa em nossos dias.

Optamos pela separação em áreas amplas de conhecimento. No volume 1, trabalhos com uma abordagem empreendedora. No volume 2, trabalhos com vertentes em comportamento do consumidor e mercados. E no volume 3 uma abordagem gerencial ampla.

A realidade é que não se consegue mais compartimentar áreas do conhecimento dentro de fronteiras rígidas, com a mesma facilidade do passado recente. Se isto é um desafio para trabalhos de natureza mais burocrática como métricas de produtividade e indexação de pesquisa, para os profissionais modernos está mescla é bem-vinda, porque os desafios da multidisciplinariedade estão presentes no mercado e começam a ecoar no ambiente mais ortodoxo da academia.

Aos autores e editores, nosso agradecimento pela oportunidade de organização da obra, críticas e sugestões são sempre bem-vindas.

Boa leitura

João Dallamuta
Luiz César de Oliveira
Henrique Ajuz Holzmann

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
REGIME DIFERENCIADO DE CONTRATAÇÕES: AVALIAÇÃO DO GANHO DE EFICIÊNCIA EM OBRAS DE INFRAESTRUTURA	
Pedro Henrique Pena Pereira	
DOI 10.22533/at.ed.7581911111	
CAPÍTULO 2	15
CONTABILIDADE COMO INSTRUMENTO DE GESTÃO	
Ana Paula Klein	
Caciane Tainara Bloch	
Fabiane Luísa Zwick	
Diego Leonardo Wietholter	
DOI 10.22533/at.ed.7581911112	
CAPÍTULO 3	25
O FEEDBACK COMO FERRAMENTA NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
Marcelo Nunes da Silva	
Maria Aparecida Canale Balduino	
DOI 10.22533/at.ed.7581911113	
CAPÍTULO 4	36
ASPECTOS RELEVANTES PARA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	
Roberto Medeiros da Fonsêca Cavalcante	
DOI 10.22533/at.ed.7581911114	
CAPÍTULO 5	47
BENEFÍCIOS RELACIONADOS COM SERVIÇOS TERCEIRIZADOS	
Wagner Igarashi	
Flávia Mayara Segate	
Deisy Cristina Corrêa Igarashi	
Lilian Moreira de Alvarenga Assolari	
Solange Pimentel	
DOI 10.22533/at.ed.7581911115	
CAPÍTULO 6	60
GERENCIAMENTO DA QUALIDADE TOTAL COMO FERRAMENTA DE COMPETITIVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES	
Hevelynn Franco Martins	
Dirson Leite Lima Júnior	
Sérgio Henrique Ferreira Martins	
DOI 10.22533/at.ed.7581911116	
CAPÍTULO 7	72
GESTÃO & GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: PROPOSIÇÃO DE UM MODELO DE LEAN INFORMATION TECHNOLOGY PARA PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS	
Jefferson Soares dos Santos	
DOI 10.22533/at.ed.7581911117	

CAPÍTULO 8	90
IMPLEMENTATION OF SCENARIO PROSPECTING METHODS IN ECOLOGICAL FOOTPRINT INDICATORS FOR THE IDENTIFICATION OF AN ENVIRONMENTAL BALANCE IN THE PRODUCTION AND GLOBAL CONSUMPTION OF BEEF	
Regina da Silva de Camargo Barros	
DOI 10.22533/at.ed.7581911118	
CAPÍTULO 9	106
LOGÍSTICA DE TUBOS DE REVESTIMENTO E COMPLETAÇÃO NO MERCADO OFFSHORE UTILIZANDO A METODOLOGIA DMAIC PARA AUMENTO DA PRODUTIVIDADE E REDUÇÃO DE DESPERDÍCIOS: UM ESTUDO DE CASO	
Junnia Fidalgo Barbosa Otacílio José Moreira	
DOI 10.22533/at.ed.7581911119	
CAPÍTULO 10	119
O IMPACTO DO REGISTRO CONTÁBIL NA PROMOÇÃO DA REPUTAÇÃO E RECIPROCIDADE	
Anderson José Freitas de Cerqueira	
DOI 10.22533/at.ed.75819111110	
CAPÍTULO 11	132
INTEGRAÇÃO INTERNA E EXTERNA E A CAPACIDADE DE ABSORÇÃO COMO DETERMINANTES DO DESEMPENHO OPERACIONAL	
Adriana dos Santos Litvay	
DOI 10.22533/at.ed.75819111111	
CAPÍTULO 12	146
PERDENDO ALTITUDE: ASCENSÃO E DECLÍNIO DA INFRAERO	
Elaine Arantes Omar Daniel Martins Netto Jorge Miguel dos Reis Silva	
DOI 10.22533/at.ed.75819111112	
CAPÍTULO 13	166
ANÁLISE ENVOLTÓRIA DE DADOS: UMA APLICAÇÃO NO POLO INDUSTRIAL DE MANAUS (PIM)	
Afonso Fonseca Fernandes Américo Matsuo Minori Raimundo Nonato de Souza Morais	
DOI 10.22533/at.ed.75819111113	
CAPÍTULO 14	179
GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS NO ÂMBITO DO INSTITUTO FEDERAL DO MARANHÃO (IFMA) CAMPUS PRESIDENTE DUTRA	
Deivid Pereira Ribeiro Francisco Kenedy Quinderé Aquino Ítalo Anderson dos Santos Araújo	
DOI 10.22533/at.ed.75819111114	

CAPÍTULO 15	194
AVALIAÇÃO DA EFICIÊNCIA DOS GASTOS DO INSTITUTO FEDERAL DE DO NORTE DE MINAS GERAIS – IFNMG	
Gabriela Matos Miranda de Figueiredo Adriano Leal Bruni	
DOI 10.22533/at.ed.75819111115	
CAPÍTULO 16	206
GOVERNANÇA EM REDES DE POLÍTICAS PÚBLICAS: RIGIDEZ E CONTROLE, OU FLEXIBILIDADE E COESÃO?	
Anne Carolina Tonon Seneme Casarin Miguel Eugenio Minuzzi Vilanova Ernesto Michelangelo Giglio	
DOI 10.22533/at.ed.75819111116	
CAPÍTULO 17	225
“TIPO SOCIETÁRIO COOPERATIVA”	
Aramis Moutinho Junior	
DOI 10.22533/at.ed.75819111117	
CAPÍTULO 18	238
PROPOSTA DE MODELO DE AUDITORIA OPERACIONAL PARTICIPATIVA PARA O TCE/SC	
Thais Schmitz Serpa	
DOI 10.22533/at.ed.75819111118	
CAPÍTULO 19	258
POLÍTICAS PÚBLICAS E PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL	
Elvis de Assis Amaral	
DOI 10.22533/at.ed.75819111119	
CAPÍTULO 20	275
A PERCEPÇÃO ENTRE O REAL E O IDEAL DOS FATORES DA CULTURA E O CLIMA ORGANIZACIONAL DENTRO DAS TRÊS DELEGACIAS DA POLÍCIA FEDERAL NA REGIÃO DE FRONTEIRA DO BRASIL	
Eliane Rodrigues do Carmo Sandra Maria Coltre	
DOI 10.22533/at.ed.75819111120	
CAPÍTULO 21	289
CONTROLE INTERNO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL: UM ESTUDO NO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO DO NORTE DE MINAS GERAIS (IFNMG)	
Rui Martins da Rocha Sônia Maria da Silva Gomes	
DOI 10.22533/at.ed.75819111121	

CAPÍTULO 22 302

TEORIA DA AGÊNCIA E SUA RELAÇÃO COM O DESEMPENHO ORGANIZACIONAL:
UM ESTUDO EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRA BRASILEIRAS

Valdir Recalde de Oliveira
Juliano Lima Soares

DOI 10.22533/at.ed.75819111122

CAPÍTULO 23 324

POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS E FATORES DE PRESSÃO NO TRABALHO:
ESTUDO DE CASO EM UM HOSPITAL PRIVADO

Pedro Eduardo da Silva Casteloni
Zélia Miranda Kilimnik
Kelly de Moraes

DOI 10.22533/at.ed.75819111123

CAPÍTULO 24 336

ESTUDO SOBRE A GESTÃO DE RESÍDUO: UMA PROPOSTA DE APLICAÇÃO DAS
FERRAMENTAS 5S E FLUXOGRAMA NO AMBIENTE HOSPITALAR

Mariangela Catelani Souza
Elizângela Cristina Begido Caldeira
Bruna Grassetti Fonseca
Carlos Alípio Caldeira
Lygia Aparecida das Graças Gonçalves Corrêa
Anderson G. Penachiotti
Fausto Rangel Castilho Padilha
Patricia Cristina de Oliveira Brito Cecconi
Humberto Cecconi
Ana Paula Garrido de Queiroga
Tulio do Amaral Pessoa
Felipe Fonseca dos Santos Marques

DOI 10.22533/at.ed.75819111124

CAPÍTULO 25 347

DETERMINANTES DO *RATING* DE CRÉDITO DE INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS
EM PAÍSES EMERGENTES E NÃO-EMERGENTES

Joao Tupinambá Gomes Neto
José Alves Dantas
Jorge Katsumi Niyama

DOI 10.22533/at.ed.75819111125

CAPÍTULO 26 368

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: ANÁLISE DO SUPORTE COMO
ANTECEDENTE E DA CIDADANIA COMO CONSEQUENTE

Márcia Baima Taleires de Vasconcelos
Ana Paula Moreno Pinho

DOI 10.22533/at.ed.75819111126

CAPÍTULO 27 381

PERCEPÇÕES DE MICRO E PEQUENOS EMPRESÁRIOS QUANTO À UTILIDADE
DE INFORMAÇÕES FINANCEIRAS

Deisy Cristina Corrêa Igarashi

Solange Pimentel
Wagner Igarashi
Flávia Mayara Segate

DOI 10.22533/at.ed.75819111127

CAPÍTULO 28 395

O COMPORTAMENTO DO INVESTIDOR NO MERCADO FINANCEIRO

Luiz Valdeci Primolan
Gildo de Souza Biserra
Larissa Santos Gomes Silva
Jéssica Carolina dos Santos
Harley Viana Nascimento

DOI 10.22533/at.ed.75819111128

CAPÍTULO 29 407

**OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO DO ARRANJO PRODUTIVO LOCAL DA
PISCICULTURA NA REGIÃO METROPOLITANA DE MANAUS**

Simone Cristina Silva Moraes

DOI 10.22533/at.ed.75819111129

CAPÍTULO 30 420

**OS CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO DO PORTE DE EMPRESAS PREJUDICAM
AS MICRO, PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS**

Jean Gleyson Farias Martins
Jizabely De Araujo Atanasio Martins
Rodrigo José Guerra Leone
César Ricardo Maia De Vasconcelos
Rossana Medeiros Ataíde Sampaio
Ricardo Vitor Fernandes Da Silva

DOI 10.22533/at.ed.75819111130

SOBRE OS ORGANIZADORES..... 439

ÍNDICE REMISSIVO 440

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: ANÁLISE DO SUPORTE COMO ANTECEDENTE E DA CIDADANIA COMO CONSEQUENTE

Márcia Baima Taleires de Vasconcelos

Universidade Federal do Ceará, Pró-Reitoria de
Gestão de Pessoas
Fortaleza-Ceará

Ana Paula Moreno Pinho

Universidade Federal do Ceará, Departamento de
Administração
Fortaleza-Ceará

RESUMO: O estudo do comprometimento organizacional fornece relevantes informações sobre o desempenho organizacional. O objetivo geral deste trabalho consiste em investigar a influência do suporte organizacional na produção do comprometimento tendo como consequente cidadania organizacional. Emprega-se metodologia de natureza quantitativa, exploratória, descritiva, explicativa, de levantamento e corte transversal. O universo populacional abrange os integrantes do corpo gerencial intermediário de uma Instituição de Ensino Superior pública e o universo amostral compõe-se 265 servidores, ocupantes de função gerencial intermediária, que equivale a 36% da população estimada. Os resultados apontaram que o suporte organizacional é um bom preditor do comprometimento organizacional nas dimensões afetiva e normativa, não sendo capaz de produzir o comprometimento na dimensão de continuação. A relação entre

o comprometimento e o suporte é capaz de produzir a cidadania organizacional em três dimensões.

PALAVRAS-CHAVE: comprometimento organizacional; suporte organizacional; cidadania organizacional; comportamento organizacional; modelo tridimensional.

ORGANIZATIONAL COMMITMENT: ANALYSIS OF SUPPORT AS A ANTECEDENT AND CITIZENSHIP AS A CONSEQUENT

ABSTRACT: The study of organizational commitment provides relevant information on organizational performance. The general objective of this work is to investigate the influence of organizational support in the production of commitment having consequent organizational citizenship. A quantitative, exploratory, descriptive, explanatory, survey and cross-sectional methodology is employed. The population universe comprises the members of the intermediate management body of a public Higher Education Institution and the sample universe consists of 265 servants, occupants of intermediate management function, which is equivalent to 36% of the estimated population. The results showed that organizational support is a good predictor of organizational commitment in the affective and normative dimensions, not being able to produce commitment in the

continuation dimension. The relationship between commitment and support is capable of producing organizational citizenship in three dimensions.

KEYWORDS: organizational commitment; organizational support; organizational citizenship; organizational behavior; Three-dimensional model.

1 | INTRODUÇÃO

Este estudo trata da relação entre o comprometimento organizacional e o suporte organizacional, tendo como consequente a cidadania organizacional, investigada em uma Instituição de Ensino Superior Pública (IES) escolhida por conveniência. A população pesquisada compõe-se do corpo gerencial intermediário. A função gerencial intermediária equivale à função de confiança. O *framework* utilizado é o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991).

Conforme Bergue (2014), as funções de confiança são ocupadas por servidores concursados, investidos em cargo público. A designação de servidores tem fundamento na relação entre superior e designado. O autor considera importante a realização de estudos que possibilitem a criação de política de designação e a investigação do comprometimento dos ocupantes de função de confiança face à expectativa quanto ao desempenho destes.

O objetivo geral consiste em investigar a influência do suporte na produção do comprometimento nas dimensões afetiva, normativa e de continuação e a geração da cidadania nas dimensões divulgação da imagem organizacional, sugestões criativas e colaboração com os colegas. Os objetivos específicos visam: 1) investigar relações entre o comprometimento e o suporte; 2) verificar distinções nas relações investigadas entre os construtos, 3) examinar a cidadania como consequente dessas relações e 4) analisar diferenças nas relações estabelecidas entre as dimensões do comprometimento e as dimensões da cidadania.

As hipóteses supõem: h1) três relações positivas podem ser identificadas entre o comprometimento e o suporte; h2) nas relações estabelecidas entre os dois construtos é possível distinguir o comprometimento nas dimensões afetiva, normativa e de continuação; h3) a cidadania organizacional decorre, como um efeito ou consequente, das relações investigadas entre o comprometimento e o suporte, sendo positivas as relações decorrentes das dimensões afetiva e normativa e nulas ou negativas as relações decorrentes da dimensão de continuação e h4) há diferenças nas relações entre o comprometimento e a cidadania, sendo possível distinguir a cidadania nas dimensões divulgação da imagem organizacional, sugestões criativas e colaboração com os colegas.

A pesquisa se justifica, de acordo com Borges-Andrade (1994), pois o comprometimento é um instrumento preditivo de comportamentos requeridos pela organização. Para Meyer e Allen (1997), o estudo deste construto se tornou relevante

a partir da década de 1960 por sua associação com o absenteísmo, a rotatividade e o desempenho. Medeiros, Albuquerque, Siqueira e Marques (2003) consideram que há carência de pesquisas mais complexas no Brasil, que tratem, ao mesmo tempo, dos antecedentes e consequentes do comprometimento.

Bastos, Pinho, Aguiar e Menezes (2011) e Pinho, Bastos e Rowe (2015), afirmam é necessário compreender melhor a constituição do construto, suas dimensões e mensuração. Bastos, Rodrigues, Moscon, Silva e Pinho (2013) entendem que é imprescindível conhecer o modo como o trabalhador se vincula à organização e o impacto do seu comportamento nos resultados desta.

Conforme Arraes, Cabral, Santos, Silva e Penha (2017), o comprometimento consiste num aspecto importante para a definição de estratégias e políticas de gestão de pessoas.

Adota-se a concepção de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986) que entendem o suporte como a expectativa do empregado em relação à organização, de Meyer e Allen (1991) que definem o comprometimento como uma mentalidade, idéia consciente ou estado psicológico, que decorre do desejo, da obrigação moral ou do custo percebido em deixar a organização e de Bastos, Siqueira e Gomes (2014) que compreendem a cidadania como um conjunto de comportamentos que se manifestam de forma espontânea e volitiva e são benéficos ao ambiente laboral.

2 | REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Comprometimento organizacional e modelo tridimensional

Becker (1960) conceitua o comprometimento como baseado em trocas laterais, não há total consciência e controle sobre o seu surgimento e se consolida pela repetição. Mathieu e Jazac (1990) referem que na década de 1980 o comprometimento passou a ser estudado como antecedente, correlato e consequente de comportamentos desejados pela organização. O comprometimento para estes autores é um vínculo.

O modelo tridimensional proposto por Meyer e Allen (1991) considerou as teorias existentes à época que concebiam o comprometimento como sendo atitudinal ou comportamental, partindo de uma ligação ou orientação afetiva, da obrigação de permanecer na organização ou do custo percebido na possibilidade de deixar a organização. Essas três concepções deram origem ao modelo tridimensional.

De acordo com Meyer e Allen (1997) o comprometimento traz benefícios para o empregado e para a organização. A maior ameaça ao comprometimento é a mudança, que se fez sentir mais fortemente a partir da década de 1990 quando uma série de processos organizacionais deram ensejo ao achatamento hierárquico, à flexibilização do contrato de trabalho, à precarização do emprego e à relativização das competências dos empregados.

Meyer (2009) acredita que a importância do comprometimento está no fato deste

se ligar a focos e resultados almejados pelos indivíduos, grupos e organizações, tais como, ocupação, envolvimento sindical, comportamento cooperativo, suporte aos objetivos e políticas organizacionais. O comprometimento pode se ligar a fatores-chave para as organizações como o suporte organizacional.

Para Bastos et al (2011), as décadas de 1980, 1990 e 2000 consolidaram a pesquisa sobre o comprometimento. Bastos, Rodrigues, Moscon, Silva e Pinho (2013) referem que após a década de 1990 o comprometimento passou a significar manifestações volitivas, tais como contribuir ativamente, ser capaz de realizar esforços extras e empenhar-se. Segundo os autores, o modelo tridimensional é o modelo predominantemente referido pela literatura.

Menezes, Aguiar e Bastos (2016) afirmam que este construto ainda é considerado um assunto central na literatura, contudo tem se mostrado mais complexo, revelando diversas facetas e significados. Balsan, Kneipp, Tonin, Costa e Santos (2017) colocam que o ápice das publicações foi alcançado no ano de 2012.

2.2 Suporte organizacional

Conforme Eisenberger et al (1986), o empregado se torna mais comprometido quando acredita na reciprocidade da organização. A percepção de suporte organizacional influencia o comprometimento afetivo do empregado, que se esforça para atingir os objetivos organizacionais.

Para Eisenberger et al (1986), o empregado percebe o suporte organizacional a partir do tratamento recebido tecendo expectativas. Conforme Meyer e Allen (1991, 1997) o suporte é um construto pertencente ao grupo de antecedentes do comprometimento organizacional denominado experiências no trabalho.

Rodriguez e Cohen (1998) e Alves, Neiva e Paz (2014), referem que o suporte possui influência sobre o aumento de sua saúde física e mental. Andrade, Estivalet e Gomes (2013) observam que a baixa incidência de percepção do suporte pode indicar pouca preocupação da organização com o bem-estar e satisfação dos empregados. Fernandes, Siqueira e Vieira (2014) e Fernandes et al (2014), apontam um impacto positivo e significativo do suporte organizacional quando presente o comprometimento afetivo.

Giorgi, Dubin e Perez (2016) consideram que práticas organizacionais voltadas para o bem-estar do empregado, proteção do emprego e diminuição do estresse, podem influenciar positivamente a percepção do suporte organizacional. Para Ibrahim e Shahdubin (2016) o suporte organizacional é um importante preditor da criatividade, mesmo quando é aplicado de forma indireta mediante ações de treinamento e capacitação. Diógenes, Paschoal, Neiva e Meneses (2016), apontam que é necessária a avaliação periódica da percepção do nível de suporte organizacional para o planejamento de políticas e ações de gestão de pessoas.

Para Martins e Araújo (2017) o faturamento empresarial consiste num fator

moderador entre o suporte e o comprometimento.

2.2 Cidadania organizacional

Katz e Kahn (1978) definiram o comportamento inovador e espontâneo como um desempenho além do esperado pelos requisitos do papel. Meyer e Allen (1991) definiram a cidadania organizacional como um comportamento consequente do comprometimento, podendo decorrer de qualquer uma de suas três dimensões. Para Meyer e Allen (1997), a cidadania é um comportamento no qual o empregado excede os seus deveres funcionais, sendo considerada importante para o alcance dos objetivos organizacionais. A cidadania frequentemente decorre do comprometimento afetivo.

Conforme Bastos, Siqueira e Gomes (2014), ainda não há um consenso acerca do conceito, da dimensionalidade e da medida da cidadania organizacional. Martins, Costa e Siqueira (2015) referem que o comprometimento afetivo impacta positivamente a dimensão defesa da organização, entretanto não impacta significativamente as dimensões sugestões criativas e cooperação com os colegas. Andrade, Costa, Estivalet e Lengler (2017) sugerem o uso de equações estruturais para a efetuação de análise da relação entre a cidadania organizacional e os seus antecedentes.

3 | METODOLOGIA

Esta pesquisa possui natureza quantitativa. É exploratória, descritiva e explicativa quanto aos fins e de levantamento quanto aos meios. É também pesquisa de corte transversal. O universo populacional abrange o corpo gerencial intermediário da IES pública pesquisada, estimado em 738 servidores e o universo amostral compõe-se de 265 respondentes, perfazendo um percentual de 36% da amostra. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário eletrônico e questionário físico. Foram coletados dados primários.

O instrumento de coleta de dados compreende as seguintes escalas: escala de “Comprometimento Organizacional” de Meyer e Allen (1991), “Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) de Siqueira e Gomide Júnior (2008) e “Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional (ECCO) de Bastos, Siqueira e Gomes (2014). Foram utilizadas a modelagem de equações estruturais, a análise fatorial exploratória e a análise fatorial confirmatória. Os softwares estatísticos utilizados foram o SPSS, módulo AMOS e o R.

4 | RESULTADOS

4.1 Análise descritiva

A análise descritiva abrange o conjunto das características demográficas dimensionado em seis categorias qualitativas.

Gênero	Frequência	Percentual
Feminino	137	51,70%
Masculino	127	47,92%
Não respondeu	1	0,38%
Total	265	100,00%
Faixa etária	Frequência	Percentual
Acima de 56 anos	38	14,34%
46 a 55 anos	70	26,42%
36 a 45 anos	81	30,57%
26 a 35 anos	72	27,17%
18 a 25 anos	4	1,51%
Total	265	100,00%
Escolaridade	Frequência	Percentual
Pós-doutorado	12	4,53%
Doutorado	46	17,36%
Mestrado	50	18,87%
Especialização	77	29,06%
Curso superior	67	25,28%
Nível Médio Completo	13	4,91%
Total	265	100%
Estado civil	Frequência	Percentual
Casado(a)	139	52,45%
Divorciado(a)	22	8,30%
Separado(a)	1	0,38%
Solteiro(a)	87	32,83%
União estável	10	3,77%
Viúvo(a)	2	0,75%
Não respondeu	4	1,51%
Total	265	100%
Tempo na instituição	Frequência	Percentual
Acima de 30 anos	46	17,36%
De 20 anos e um dia até 30 anos	48	18,11%
De 10 anos e um dia até 20 anos	23	8,68%
De 3 anos e um dia até 10 anos	94	35,47%
De 1 a 3 anos	41	15,47%

Menos de 3 anos	13	4,91%
Total	265	100,00%
Categoria funcional	Frequência	Percentual
Técnico-administrativo	197	74,34%
Docente	68	25,66%
Total	265	100,00%

Tabela 1 - Gênero, faixa etária, escolaridade, estado civil, tempo na instituição, categoria funcional

Fonte: Dados primários coletados pelo autor.

4.2 Análise fatorial exploratória

A análise fatorial exploratória levou em consideração a aferição da qualidade dos itens; a avaliação do enunciado de cada item e os valores das cargas fatoriais de cada um dos itens componentes dos três construtos estudados.

Comprometimento organizacional				
Dimensão	A	N	C	
<i>Alpha de Cronbach</i>	0,736	0,792	0,703	-
<i>Eigenvalue</i>	3,410	2,198	1,463	-
% de Variância explicada	28,419	18,319	12,190	-
Suporte organizacional				
Dimensão	PSO			
<i>Alpha de Cronbach</i>	0,861	-	-	-
<i>Eigenvalue</i>	3,596	-	-	-
% de Variância explicada	59,935	-	-	-
Cidadania organizacional				
Dimensão	SC	DIO	CC	
<i>Alpha de Cronbach</i>	0,918	0,906	0,819	-
<i>Eigenvalue</i>	6,379	2,412	1,386	-
% de Variância explicada	45,465	17,230	9,899	-

Tabela 2 - Alpha de Cronbach, Eigenvalue, percentual de variância explicada

Fonte: Dados primários coletados pelo autor.

Analisando-se os valores do *Alpha de Cronbach* do comprometimento organizacional, observa-se confiabilidade moderada da medida nas dimensões afetiva (A) e de continuação (C) e confiabilidade alta no tocante à dimensão normativa (N) O *Eigenvalue* cumulado do construto demonstra um percentual de 58,928% da variância total explicada do modelo. O resultado do teste de adequação da amostra

de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) indica que a amostra está adequada.

Quanto ao suporte organizacional, ressalta-se que o *Alpha de Cronbach* para a dimensão percepção do suporte organizacional (PSO) denota alta confiabilidade. A variância total explicada do construto alcança um percentual de 59,935%, o teste de KMO indica alto índice de adequação da amostra pesquisada.

Relativamente à cidadania organizacional, verifica-se que o *Alpha de Cronbach* para a dimensão colaboração com os colegas (CC) evidencia boa confiabilidade e para as dimensões sugestões criativas (SC) e divulgação da imagem organizacional (DIO) denota alta confiabilidade. A *variância* total explicada da cidadania organizacional é de 72,594%. O teste de KMO, revela um alto valor o que indica alto índice de adequação da amostra.

4.3 Modelagem de equação estrutural e análise fatorial confirmatória

As medidas de ajuste revelaram bons resultados, considerando que a razão encontrada entre o valor “ χ^2 ” e os graus de liberdade “G1” foi menor do que 5,0 indicando a adequação desta medida, bem como indicando que o teste *Comparative fit index* (CFI) denotou um valor próximo de 1,0 demonstrado que o modelo está muito bem ajustado. Os testes *Goodness-of-fit index* (GFI) e *Adjusted goodness-of-fit index* (AGFI) revelaram valores em torno de 0,80 indicando ótima adequação do modelo estrutural em análise. A medida RMSEA demonstrou um bom resultado permanecendo abaixo de 1,0 o que leva a crer que o modelo em comento está muito bem afinado.

Medidas de Ajuste	Valores	Parâmetro
χ^2	728,046	p<0,001
G1	444	-
$\chi^2/g1$	1,64	Abaixo de 5,0
Comparative fit index (CFI)	0,931	Próximo de 1
Goodness-of-fit index (GFI)	0,852	Próximo de 1
Adjusted goodness-of-fit index (AGFI)	0,824	Próximo de 1
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0,05	Abaixo de 1,0

Tabela 3 - Medidas de Ajuste do modelo estrutural de segunda ordem

Fonte: Dados primários coletados pelo autor.

O modelo estrutural de segunda ordem resultante desta pesquisa comporta doze relações, três delas partem da dimensão percepção do suporte organizacional em direção às dimensões afetiva (R1), normativa (R2) e de continuação (R3) do comprometimento. E nove outras relações partem do comprometimento em direção às dimensões cidadania organizacional, são elas: (R4), (R5), (R6), (R7), (R8), (R9),

(R10), (R11), (R12). Cada uma dessas relações está representada por um índice estatístico que denota a estimativa dos efeitos diretos ou indiretos, positivos ou negativos, nulos ou insignificantes do impacto da influência de um construto sobre o outro.

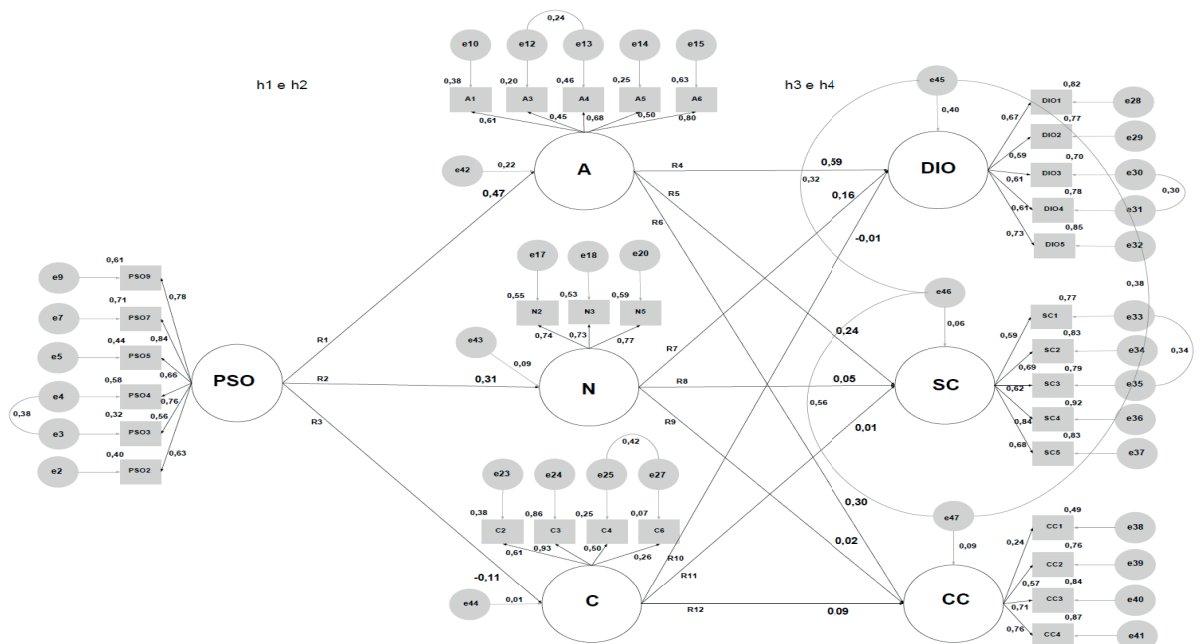


Figura 1- Modelo estrutural de segunda ordem

Fonte: Elaboração própria do autor.

Como se pode perceber na Figura 1, o comprometimento afetivo é o mais impactado pelo suporte organizacional. O comprometimento normativo é o segundo mais impactado e o comprometimento de continuação recebe um impacto insignificante. O comprometimento afetivo impacta mais fortemente a divulgação da imagem organizacional, influenciando moderadamente as dimensões sugestões criativas e colaboração com os colegas.

O comprometimento normativo revelou baixo impacto em relação às três dimensões da cidadania organizacional e o comprometimento de continuação desenvolveu relação inversa e negativa com a dimensão divulgação da imagem organizacional e relações insignificantes com as dimensões sugestões criativas e colaboração com os colegas.

Quanto ao objetivo 1 e quanto à hipótese 1 (h1), observa-se que o suporte organizacional impactou direta e positivamente o comprometimento organizacional nas dimensões afetiva e normativa revelando influência inversa e negativa sobre o comprometimento de continuação, diferentemente do esperado.

No tocante ao objetivo 2 e à hipótese 2 (h2), observou-se que a relação da dimensão percepção do suporte organizacional com a dimensão afetiva do comprometimento se revelou mais intensa do que a relação da percepção do suporte organizacional com a dimensão normativa, denotando ser insignificante quanto

à dimensão de continuação dados que confirmam integralmente o enunciado da hipótese 2.

Relativamente ao objetivo 3 e à hipótese 3 (h3), verificou-se que tanto o comprometimento afetivo quanto o comprometimento normativo exercem influência direta sobre a geração da cidadania organizacional em suas três dimensões, contudo o comprometimento de continuação denotou relações insignificantes ou negativas como era esperado, o que possibilitou a confirmação integral da hipótese 3.

Quanto ao objetivo 4 e à hipótese 4 (h4), restou demonstrado que o comprometimento afetivo impacta direta, positiva e mais intensamente as três dimensões da cidadania organizacional, o comprometimento normativo revelou influência direta e positiva, porém baixa sobre as mesmas três dimensões, e o comprometimento de continuação denotou influência insignificante ou negativa, o que implica em diferentes intensidades de impacto, considerando as diferentes dimensões do comprometimento e as diversas dimensões da cidadania, possibilitando concluir que a hipótese 4 foi igualmente inteiramente confirmada para a amostra em questão.

Meyer e Allen (1997) referem correlações consistentes entre as categorias que integram as experiências no trabalho e o comprometimento afetivo. Para Meyer, Stanley, Herscovitch e Topolnytsky (2002), as correlações entre os antecedentes e consequentes do comprometimento com cada uma de suas dimensões podem se apresentar de formas distintas. O resultado obtido neste trabalho para a hipótese 2 (h2), veio a corroborar essa concepção de Meyer et al (2002).

Conforme Meyer e Allen (1997) e Meyer et al (2002), a correlação do suporte organizacional com o comprometimento afetivo é especialmente forte. Acrescentam estes autores que o mesmo ocorre com o comprometimento normativo, porém advertem que as correlações do suporte organizacional com o comprometimento de continuação são fracas.

Siqueira e Gomide Júnior (2004) manifestam entendimento de que o aumento da intensidade do impacto do suporte organizacional sobre o comprometimento organizacional influencia o aumento da oferta pelo empregado de comportamentos de cidadania organizacional. Bastos et al (2013) referem que o gerenciamento do comprometimento e de seus consequentes, como a cidadania organizacional, requer o conhecimento de como se dão essas relações.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final deste trabalho, conclui-se que o suporte organizacional influencia o comprometimento organizacional nas dimensões afetiva e normativa, habilitando essas dimensões a produzir a cidadania organizacional em todas as dimensões deste construto. Entretanto, o suporte não influencia satisfatoriamente o comprometimento de continuação não habilitando essa dimensão à produção de efeitos.

Os resultados desta pesquisa corroboram o entendimento de Meyer e Allen

(1991, 1997) e Meyer et al (2002) de que o suporte organizacional é um preditor do comprometimento organizacional, principalmente quanto à dimensão afetiva, mas também quanto à dimensão normativa do comprometimento, sendo do mesmo modo um preditor de possíveis efeitos gerados a partir dessa relação de natureza causal. Espera-se com esta pesquisa disponibilizar para as IES públicas especialmente, o conhecimento dos fatores responsáveis pela produção do comprometimento organizacional e pela geração de comportamentos de cidadania organizacional, de modo a contribuir para gestão deste vínculo organizacional e do seu impacto para o trabalho e para a organização, conforme propõem Bastos et al (2013).

Outra contribuição importante, diz respeito à realização de estudo voltado para ocupantes de funções gerenciais intermediárias ou funções de confiança, conforme defendido por Bergue (2014). Espera-se ainda poder contribuir para a melhoria do desempenho funcional nas organizações públicas, principalmente nas IES públicas, com vistas ao alcance da eficiência e eficácia no atendimento ao papel social por estas desempenhado, no interesse da sociedade. Crê-se que a possível transformação das IES públicas em organizações não governamentais ou até mesmo a sua privação não serão suficientes para inviabilizar os resultados alcançados por esta pesquisa, haja vista o entendimento de Meyer (2009) de que o comprometimento sempre será necessário para o alcance dos objetivos organizacionais, sendo perfeitamente aplicável a todas as organizações.

REFERÊNCIAS

ALVES, V. D.; NEIVA, E. R.; PAZ, M. G. T. (2014). Configurações de poder, suporte organizacional e bem-estar pessoal em uma organização pública. **Revista de Administração Contemporânea**, 8(2), 159-169.

ANDRADE, T.; COSTA, V. F., ESTIVALETE; V. F. B.; LENGLER, L. (2017). Comportamento de cidadania organizacional: um olhar à luz dos valores e da satisfação no trabalho. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, 19(64), 236-262.

ANDRADE, T.; ESTIVALETE; V. F. B.; GOMES, T. C. (2013). Suporte social e organizacional no trabalho: um diagnóstico no setor bancário público e privado. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, 12(1), 23-38.

ARRAES, V. M.; CABRAL, A. C. A.; SANTOS, S. M.; SILVA, M. N. M., PENHA, E. D. S. (2017). Relação entre aspectos de modernidade organizacional e comprometimento organizacional. **Revista de Administração FACES Journal**. Belo Horizonte, 16(1), 66-85.

BALSAN, L. A. G.; KNEIPP, J. M.; TONIN, S.; COSTA, V. M. F.; SANTOS, A. S. (2017). Comprometimento organizacional: uma análise da produção científica através da base *Web of Science*. **Revista Perspectivas Contemporâneas**, 12(3), 01-16.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; AGUIAR, C. V. N.; MENEZES, I. G. (2011). Comprometimento organizacional: aprimoramento e evidências de validade do modelo tridimensional de Meyer e Allen no contexto brasileiro. In: ZANELLI, J. C., SILVA, N., TOLFO, S. R (Orgs.). **Processos psicossociais nas organizações e no trabalho** (Capítulo 9, p. 145-160). São Paulo: Casa do Psicólogo.

- BASTOS, A. V. B.; SIQUEIRA, M. M. M.; GOMES, B. (2014). Cidadania organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.) **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão** (Capítulo 6, p. 79-103). Porto Alegre: Artmed.
- BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A.; MOSCON, D. C. B.; SILVA, E. E. C.; PINHO, A. P. M. (2013). Comprometimento no trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. In: BORGES, Livia de Oliveira; MOURÃO, Luciana (Orgs.). **O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia** (Capítulo 10, p. 279-310). Porto Alegre: Artmed.
- BECKER, H. S. (1960). Notes on concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, 66(1), 32-40.
- BERGUE, S. T. (2014). **Gestão estratégica de pessoas no setor público**. São Paulo: Atlas.
- BERTONCELLO, B. ; BORGES-ANDRADE, J. E. (2015). **Relações entre o suporte organizacional e a saúde mental do trabalhador**. *Revista Laborativa*, 4(2), 85-10
- BORGES-ANDRADE, J. E. (1994). **Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional**. *Temas de Psicologia*, 2(1), 37-47.
- DIÓGENES, L. C.; PASCOAL, T.; NEIVA, E. R.; MENESES, P. P. M. (2016). Intenção de rotatividade e percepção de suporte organizacional em um órgão público federal. **Revista do Serviço Público**, 67(2), 147-172.
- EISENBERGER, R.; HUNTINGTON, R.; HUTCHISON, S.; SOWA, D. (1986). Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, 71(3), 500-507.
- FERNANDES, C. M.; SIQUEIRA, M. M. M.; VIEIRA, A. M. (2014). Impacto da percepção de suporte organizacional sobre o comprometimento organizacional afetivo: o papel moderador da liderança. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, 8(4), 140-162.
- GIORGI, G.; DUBIN, D.; PEREZ, J. F. (2016). Perceived Organizational support for enhancing welfare et work: a regressing tree model. **Frontiers in Psychology**, 7.
- IBRAIHIM, H. I.; ISA, A.; SHAHBUDIN, A. S. Md. (2016). Organizational support and creativity: the role of developmental experiences as a moderator. **PROCEDIA Economics and Finance**, 3(5), p. 509-514.
- KATZ, D.; KAHN, R. L. (1987). **Psicologia Social das organizações**. São Paulo: Atlas.
- MARTINS, F. M. & ARAÚJO, B. F. V. B. (2017). Uma análise das relações entre suporte organizacional e comprometimento organizacional duplo de empregados no modelo outsourcing. *Revista de Ciências da Administração*. <https://doi.org/10.5007/1925-254x>
- MARTINS, V.; COSTA, L. V.; SIQUEIRA, M. M. M. (2015). O impacto do comprometimento afetivo e do engajamento no trabalho sobre os comportamentos de cidadania organizacional. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia da FUNDACE**, 6(20) p. 1-13.
- MATHIEU, J. E.; JAZAC, D. M. (1990). A Review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. **Psychological Bulletin**, 108(2).
- MEDEIROS, C. A. F.; ALBUQUERQUE, L. G.; SIQUEIRA, M.; MARQUES, G. M. (2003). Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, 7(4), 187-209.
- MENEZES, I. G.; AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B. (2016). Comprometimento organizacional:

questões que cercam sua natureza e os seus limites conceituais. *Psicologia em Revista*, Belo Horizonte, 22(3), 768-789. 2016.

MEYER, J. P. (Ed.) (2009). Conceptual foundations: construct definitions and theoretical representations of workplace commitments. In: KLEIN, H. J.; BECKER, T. E.; MEYER, J. P. (Ed.) **Commitment in organizations: accumulated wisdom and new directions**. (Chapter 1, p. 3-35) New York: Routledge.

MEYER, J. P. (2009). Commitment in a changing world of work. In: KLEIN, H. J., BECKER, T. E.; MEYER, J. P. (Ed.) **Commitment in organizations: accumulated wisdom and new directions**. (Chapter 2, p. 37-67) New York: Routledge.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. **Journal of Applied Psychology**, 78(4), 538-551.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; SMITH, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupatios: extension and test of a three-component conceptualization. **Human Resource Management Review**, 1(1), 61-89.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. (1997). **Commitment in the workplace: theory, research and application**. California: SAGE

MEYER, J. P.; Stanley, D. J.; HERSCOVITCH, L.; TOPOLYTSKY, L. 2002. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. **Journal of Vocational Behavior**, 61(1): 20–52.

PINHO, A. P. M.; BASTOS, V. B.; ROWE, D. E. O. (2015). Diferentes vínculos indivíduo-organização: explorando seus significados entre gestores. **Revista de Administração Contemporânea**, 9(3), 288-304.

PIRES, M. V.; COSTA, L. V.; SIQUEIRA, M. M. M. (2015). O impacto do comprometimento afetivo e do engajamento no trabalho sobre os comportamentos de cidadania organizacional. **Revista de Administração Contabilidade e Economia da Fundace**, 6(2).

RODRIGUEZ, M. S.; COHEN, S. (1998) Social support. **Encyclopedia of Mental Helth**. San Diego, CA, 3, 535-544.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Administração pública 1, 4, 6, 7, 12, 71, 147, 164, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 187, 188, 189, 192, 205, 210, 215, 222, 223, 224, 250, 253, 254, 255, 262, 289, 290, 291, 300, 301

Avaliação de desempenho 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 136, 169, 178, 219, 304, 307, 315, 316

B

BCC 166, 167, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 198

C

Capacidade de absorção 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143

CCR 166, 167, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 198

Competitividade 4, 36, 37, 46, 50, 60, 62, 64, 68, 69, 70, 86, 134, 135, 141, 181, 302, 324, 337, 338, 407, 408, 428, 429, 431, 438

Contabilidade 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 50, 51, 53, 58, 119, 120, 121, 122, 124, 125, 126, 127, 129, 254, 301, 323, 335, 363, 365, 366, 379, 380, 392, 393, 436

Contratações públicas 1, 3, 4, 12, 13, 14

Contratos administrativos 179, 180, 183, 187, 188, 192, 193, 263

Cooperativa 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236

Cooperativismo 122, 225, 226, 228, 229, 230, 231, 233, 234, 235, 236, 237, 416, 417

D

DEA 166, 167, 168, 169, 170, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 194, 196, 197, 198

Desempenho operacional 132, 133, 134, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142

Direito cooperativo 225

E

Eficiência 1, 3, 4, 6, 7, 12, 13, 16, 28, 32, 34, 38, 39, 43, 50, 61, 78, 85, 90, 133, 137, 149, 152, 158, 159, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 183, 187, 188, 192, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 216, 233, 235, 239, 240, 265, 271, 290, 301, 305, 306, 338, 378, 385, 417

Estratégias em cooperativas 225

Ética 15, 16, 18, 24, 131, 215, 288, 292, 346, 419

Experimento 119, 121, 123, 124, 129, 266, 271

F

Feedback 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 61, 244, 285, 287, 313, 332

Ferramenta de gestão 25, 32, 33

Fiscalização 4, 13, 161, 179, 180, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 238, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 252, 257, 263, 387

G

Gastos públicos 194, 195, 197, 204, 238, 242, 291, 301

Gerenciamento da qualidade 60, 62, 63

Gestão 15, 18, 19, 25, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 40, 45, 46, 47, 49, 51, 53, 55, 57, 58, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 106, 107, 109, 111, 114, 116, 117, 118, 133, 135, 136, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 156, 157, 158, 159, 160, 162, 163, 179, 180, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 202, 204, 205, 207, 208, 209, 210, 211, 214, 215, 216, 223, 224, 225, 227, 228, 230, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 248, 249, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 259, 263, 264, 275, 278, 279, 288, 292, 297, 298, 299, 300, 301, 306, 321, 324, 326, 327, 328, 329, 330, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 344, 345, 346, 355, 366, 368, 370, 371, 378, 379, 381, 382, 383, 384, 385, 391, 392, 419, 424, 426, 432, 433, 435, 436, 437, 438, 439

Gestão aeroportuária 146

Gestão de cooperativas 225

Governança 70, 71, 72, 73, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 83, 84, 86, 87, 88, 89, 160, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 254, 264, 271, 292, 300, 303, 366, 407, 417, 419

Governança de tecnologia da informação 72, 73, 75, 76, 86, 87

I

Infraero 7, 146, 147, 148, 149, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164

Institutos federais de educação 194, 290

Integração com cliente 132, 135, 141, 142

Integração com fornecedor 132, 134, 135, 140, 141

Integração interna 132, 134, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 278, 279

L

Lean Information Technology 72, 73

Lei 8.666/93 1, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 181, 183, 191, 192

M

Manutenção de registros históricos 119

O

Obras de infraestrutura 1, 2, 3, 4, 7, 12

Organização empregadora profissional 47, 48

Organizações 25, 26, 28, 31, 36, 37, 40, 41, 43, 44, 45, 49, 58, 60, 61, 64, 67, 68, 69, 70, 73, 131, 132, 133, 135, 136, 137, 150, 151, 164, 179, 217, 224, 225, 227, 229, 238, 240, 245, 247, 248, 251, 275, 276, 277, 278, 279, 282, 287, 288, 292, 294, 303, 306, 315, 323, 332, 335, 346, 371, 378, 379, 383, 421, 425

P

Patrimônio 15, 17, 18, 22, 23, 24, 149, 262, 290, 351, 352, 353, 355, 399, 400, 423

Pequenas e Médias Empresas (PMES) 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 436

Perfil do colaborador 47

Políticas públicas 196, 198, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 214, 215, 216, 217, 219, 220, 221, 222, 223, 241, 245, 251, 255, 258, 419, 421, 431, 433, 434, 435

Produtividade 4, 13, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 50, 68, 70, 74, 106, 107, 116, 137, 170, 171, 188, 195, 196, 203, 228, 280, 326, 408, 418, 428

Profissional contabilista 15, 24

Q

Qualidade de vida no trabalho 33, 36, 37, 39, 41, 43, 44, 45, 46

R

Reciprocidade 119, 120, 121, 122, 123, 124, 129, 130, 213, 313, 371

Recursos humanos 36, 41, 43, 44, 50, 53, 61, 136, 194, 231, 264, 326, 334, 335

Redes 169, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 220, 221, 222, 223, 224

Regime diferenciado de contratações – rdc 1, 4, 12

Relações público-privadas 146

Reputação 119, 120, 121, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129

S

Sociedade 7, 15, 16, 17, 23, 24, 39, 40, 45, 48, 73, 120, 121, 122, 149, 151, 153, 156, 159, 160, 161, 162, 167, 180, 188, 195, 209, 210, 211, 212, 213, 216, 217, 219, 220, 223, 225, 227, 228, 230, 233, 234, 235, 236, 238, 239, 241, 242, 244, 245, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 260, 262, 267, 271, 277, 278, 280, 281, 282, 286, 287, 290, 291, 337, 340, 345, 378, 396, 398, 418

Sociedades mercantis 225

Sociedades por ações 225

T

Terceirização 47, 48, 51, 52, 54, 58, 150, 179, 180, 182

Transparência 4, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 123, 210, 211, 215, 216, 217, 219, 221, 241, 247, 249, 252, 254

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-775-8



9 788572 477758