



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

CONTEXTUS

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO

Contextus – Contemporary Journal of Economics and Management

ISSN 1678-2089
ISSNe 2178-9258

www.periodicos.ufc.br/contextus

A influência do gênero na relação entre enriquecimento trabalho-família e comportamento de cidadania organizacional de militares brasileiros

The influence of gender on the relationship between work-family enrichment and organizational citizenship behavior in the Brazilian military

La influencia del género en la relación entre el enriquecimiento trabajo-familia y el comportamiento de ciudadanía organizacional de militares brasileños

<https://doi.org/10.19094/contextus.2022.72218>

Raquel Paiva Neves do Nascimento Rocha

<http://orcid.org/0000-0003-2529-1310>

Mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)
quelprocha@gmail.com

Luis Felipe Dias Lopes

<https://orcid.org/0000-0002-2438-0226>

Professor da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)
Doutor em Engenharia de Produção e Sistemas pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSM)
lflopes67@yahoo.com.br

Deoclécio Junior Cardoso da Silva

<http://orcid.org/0000-0002-2395-2878>

Doutorando em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)
Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)
deocleciojunior2009@hotmail.com

Martiele Gonçalves Moreira

<https://orcid.org/0000-0003-3792-2212>

Doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)
Mestre em Administração pela Universidade Federal do Pampa (UniPampa)
martiele18moreira@gmail.com

Joana Vieira dos Santos

<https://orcid.org/0000-0003-2612-8056>

Professora na Universidade do Algarve (UALg)
Doutora em Psicologia pela Universidade do Algarve (UALg)
jcsantos@ualg.pt

RESUMO

O estudo tem como objetivo analisar a influência do gênero na relação entre as dimensões do Enriquecimento Trabalho-Família (ETF e EFT) e as dimensões do Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO) nos militares da Força Aérea Brasileira (FAB). Por meio de um estudo quantitativo, realizou-se as análises utilizando-se do método Modelo de Equações Estruturais Parciais (PLS-SEM) e Análise Multigrupo (MGA). Os resultados demonstram que a relação entre as dimensões do ETF e as dimensões do CCO são iguais entre os gêneros. Contudo, a pesquisa possibilita conhecer as características que contribuem para o processo de Enriquecimento Trabalho-Família e para a manifestação de Comportamento de Cidadania Organizacional.

Palavras-chave: enriquecimento trabalho-família; cidadania organizacional; comportamento; gênero; militares.

ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate the influence of gender on the relationship between the dimensions of Work-Family Enrichment (WFE and FWE) and the dimensions of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Brazilian Air Force's military personnel (FAB). Through a quantitative study, the analyses were performed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and Multigroup Analysis (MGA) method. The results demonstrate that the relationship between the dimensions of WFE and the dimensions of OCB is equal between genders. However, the research identifies the characteristics that contribute to the Work-Family Enrichment process and to the manifestation of Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: work-family enrichment; organizational citizenship; behavior; gender; military.

RESUMEN

El estudio tiene como objetivo evaluar la influencia del género en la relación entre las dimensiones de Enriquecimiento del Trabajo-Familia (ETF y EFT) y las dimensiones de Conductas de Ciudadanía Organizacional (CCO) entre Personal militar de la Fuerza Aerea Brasileña. A través de un estudio cuantitativo, los análisis se realizaron mediante el modelo de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM) y el método de análisis multigrupo (MGA). Los resultados demuestran que la relación entre las dimensiones del ETF y las dimensiones del CCO son iguales entre géneros. Sin embargo, la investigación permite conocer las características que contribuyen al proceso de Enriquecimiento Trabajo-Familia y a la manifestación del Comportamiento Ciudadano Organizacional.

Palabras clave: enriquecimiento trabajo-familia; ciudadanía organizativa; comportamiento; género; militar.

Informações sobre o Artigo

Submetido em 08/10/2021

Versão final em 07/12/2021

Aceito em 07/12/2021

Publicado online em 08/02/2022

Comitê Científico Interinstitucional

Editor-Chefe: Diego de Queiroz Machado

Avaliado pelo sistema *double blind review*

(SEER/OJS – versão 3)



Como citar este artigo:

Rocha, R. P. N. N., Lopes, L. F. D., Silva, D. J. C., Moreira, M. G., & Santos, J. V. (2022).

A influência do gênero na relação entre enriquecimento trabalho-família e comportamento de cidadania organizacional de militares brasileiros. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 20(3), 27-41.

<https://doi.org/10.19094/contextus.2022.72218>

1 INTRODUÇÃO

As pesquisas relacionadas à gestão dos papéis do trabalho e da família têm adotado uma perspectiva negativa através do tempo, concentrando-se principalmente no conflito trabalho-família (Oliveira, Cavazotte & Paciello, 2013; Xue & McMunn, 2021). Entretanto, com o surgimento da Psicologia Positiva emerge um novo panorama que enfatiza os aspectos positivos na tentativa de minimizar os efeitos das variáveis negativas no contexto organizacional (Seligman, 2011; Yang, Qi, Zeng, Han & Pan, 2020). Inserido nesta tendência, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal têm adquirido especial importância para as organizações, para as famílias e para os próprios indivíduos. Diante disso surge o interesse pelo estudo sobre Enriquecimento Trabalho-Família (ETF).

A Teoria do Enriquecimento Trabalho-Família baseia-se na ideia de que a participação em múltiplos papéis pode levar a um maior bem-estar e a um desempenho mais efetivo, pois os indivíduos possuiriam mais fontes de recursos para os levarem ao sucesso (Greenhaus & Powell, 2006; Silveira-Rodrigues, Chambel & Carvalho, 2021). Assim, pode-se definir enriquecimento, como o grau pelo qual a participação em um papel pode melhorar a qualidade de vida em outro. Sendo assim, valores culturais e ideologias de papéis de gênero poderiam interferir na maneira como os indivíduos experimentam diferentes níveis de enriquecimento trabalho-família (Barnett & Hyde, 2001; Greenhaus & Powell, 2006; Shockley, et al., 2017; Lapierre, et al., 2018; Junker, Baumeister & Greenhaus, 2020).

Estudos como de Silveira-Rodrigues, Chambel e Carvalho (2021) demonstram a importância da temática, uma vez que analisaram a contribuição do enriquecimento trabalho-família e família-trabalho, para compreender a sua relação com o bem-estar de militares em uma missão de paz, demonstrando em seus achados que o enriquecimento trabalho-família mediou a relação entre a percepção do apoio dos cônjuges e a percepção de saúde e satisfação geral dos militares com a vida.

Alguns estudos demonstram que as mulheres apresentam níveis mais elevados de enriquecimento trabalho-família do que os homens. Estudos como de Van Den Eynde & Mortelmans (2021) corroboram com essa afirmativa e ainda ressaltam que as mulheres mães solteiras experimentam maiores níveis de enriquecimento trabalho-família após uma separação, quando comparadas às mulheres casadas. Contudo, há trabalhos que não encontram diferença de gênero nos comportamentos dos indivíduos (Kim, et al., 2021), o que deixa margem para novas investigações.

Outro conceito que vem a se relacionar positivamente com o enriquecimento trabalho-família é o do Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO), referindo-se a ele como uma ação individualizada e discricionária, não explicitamente reconhecida pelo sistema formal de recompensa, que proporciona o funcionamento

efetivo da organização, considerando-o essencial para o desempenho dos colaboradores (Hollanda, 2020; Kwan & Mao, 2011; Organ, 1988; Podsakoff, et al., 2014). Supõe-se assim, que aqueles que estiverem em um bom relacionamento entre o trabalho e família poderão refletir, tais sentimentos, em ações voltadas para o bem organizacional.

Diante desse contexto, o objetivo deste estudo é analisar a influência do gênero na relação entre as dimensões do Enriquecimento Trabalho-Família (ETF e EFT) e as dimensões do Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO) nos militares da Força Aérea Brasileira (FAB).

Entende-se que a carreira militar, no contexto brasileiro, possui peculiaridades em comparação com outras carreiras. Muitas das vezes é exigido um afastamento de suas famílias, em determinados períodos ou missões (Silveira-Rodrigues, Chambel & Carvalho, 2021), bem como, carregam consigo níveis de estresse que são motivos de um problema de saúde pública (Moreira, 2019), pois a atividade militar tem impacto social. Sendo assim, tal atividade, de relevância para a sociedade, precisa ser estudada com maior aprofundamento, visando compreender e trazer melhorias para um bom desempenho das atividades sem perdas pessoais ou profissionais.

Dessa forma, a pesquisa possibilita conhecer as características que contribuem para o processo de Enriquecimento Trabalho-Família e para a manifestação de Comportamento de Cidadania Organizacional nos militares da Força Aérea Brasileira com foco na diferença de gênero. Além disso, amplia-se o conhecimento sobre o efeito da variável gênero sobre o ETF e CCO em contextos culturais potencialmente favoráveis a discriminação de gênero, como é o caso dos quartéis militares, uma vez que valores culturais e ideologias de gênero poderiam interferir na maneira como os indivíduos experimentam diferentes níveis de enriquecimento trabalho-família e comportamento de cidadania organizacional (Barnett & Hyde, 2001).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Enriquecimento Trabalho-Família

Super (1980) foi um dos precursores da teoria do enriquecimento. Ao estudar desenvolvimento de carreira e comprometimento organizacional o autor trouxe à discussão a ideia de que múltiplos papéis podem ser extensivos, ou seja, podem apoiar-se mutuamente. De acordo com Greenhaus & Powell (2006, p. 73), o enriquecimento trabalho-família refere-se à extensão em que as experiências em um papel melhoram a qualidade de vida no outro papel". Para esses autores "qualidade de vida" significa alto desempenho e afeto positivo. Ademais, entende-se que o enriquecimento trabalho-família tem a possibilidade de ocorrer em ambas direções se dando nos mais diferentes contextos familiares e com profissionais diversos (Kim, et al., 2021). Ou seja, independente da

profissão do indivíduo e de sua configuração familiar, tal fenômeno pode ocorrer de forma bidirecional.

Shein e Chen (2010) relatam que o modelo teórico proposto por Greenhaus & Powell (2006) estende a literatura ao incorporar uma quantidade maior de recursos gerados em um papel que podem ser aplicados no outro papel e ao propor dois caminhos pelos quais esses recursos podem ser aplicados: caminho instrumental e caminho afetivo. Pelo caminho instrumental os recursos gerados em um domínio atuam diretamente no outro domínio aumentando o desempenho no domínio de recebimento. Já pelo caminho afetivo há influência indireta das experiências de um domínio sobre o outro. Ou seja, os recursos gerados em um domínio, podem promover afeto positivo dentro desse papel, que por sua vez produz alto desempenho e afeto positivo no outro, em um sentido bidirecional (Greenhaus & Powell, 2006). Além disso, os autores incorporam variáveis moderadoras ao modelo, que determinam as condições sob as quais os recursos em uma função são mais propensos a enriquecer a qualidade de vida na outra função. Sendo que novas variáveis

moderadoras são bem-vindas para testar novas relações e comportamentos do ETF.

Nesse caminho, estudos atuais procuram identificar novas variáveis e aprofundar o conhecimento sobre seus efeitos ao relacioná-las ao ETF. Como exemplo, tem-se as questões relacionadas ao desempenho no trabalho dos indivíduos (Allen, French, Dumani & Shockley, 2020; Solat, Abrar, Shabbir, Bashir, Saleem & Saqib, 2020), percepção de apoio conjugal (Silveira-Rodrigues, Chambel & Carvalho, 2021), bem-estar e traços de personalidade (Kim, et al., 2021), sucesso subjetivo e engajamento no trabalho (Awan, et al., 2021) e influências do gênero (Mishra & Bhatnagar, 2019; Bansal & Agarwal, 2019; Kim, et al., 2021).

Os resultados de tais estudos demonstram relações diretas de diversas realidades e profissões com o enriquecimento trabalho-família. Solat et al. (2020), ao estudarem enfermeiros no Paquistão, identificaram que as interações sociais no trabalho têm efeito positivo sobre o desempenho do trabalho e conseqüentemente no ETF. No Brasil, verificou-se que militares em missão de paz no Haiti, quando percebem o apoio familiar e principalmente do cônjuge, sentem-se satisfeitos e isso influencia positivamente na relação com o ETF e EFT (Silveira-Rodrigues, Chambel & Carvalho, 2021).

Em um estudo longitudinal com adultos empregados, a fim de verificar a influência do bem-estar e traços psicológicos individuais no ETF, Kim et al. (2021), tiveram como principal achado a descoberta de que as intervenções para melhorar, ao longo dos anos, o bem-estar psicológico individual também aumentam o enriquecimento trabalho-família. Já os traços de personalidade individuais não têm associação com mudanças na percepção de ETF. Preocupados com o desempenho organizacional, Awan, et al. (2021) realizaram um estudo no setor bancário em que

constatarem que o ETF afeta positivamente o sucesso subjetivo, mediados pelo engajamento no trabalho. O que conseqüentemente melhora o desempenho pessoal e organizacional, atentando-se assim para políticas de trabalho que melhorem as condições dos trabalhadores em prol de um melhor desenvolvimento profissional.

Sobre a influência do gênero, Kim et al. (2021) realizaram um levantamento de diversos estudos que se utilizaram da variável gênero combinada com inúmeras variáveis organizacionais ou pessoais e com isso, sugerem que a natureza do gênero do indivíduo pode influenciar o enriquecimento trabalho-família, podendo até mesmo, transformar-se em um constructo de estudo.

Isso posto, observa-se que o enriquecimento trabalho-família sofre a influência de diversos fatores e variáveis comportamentais que interferem no desempenho profissional dos indivíduos. Para este estudo, objetivou-se trazer o gênero como influenciador da relação entre ETF e Comportamentos de Cidadania Organizacional, já que são poucos estudos que se utilizam da moderação do gênero e os poucos que realizaram tal análise não estão em consenso. Adicionalmente, tem-se os comportamentos de Cidadania Organizacional, que são comportamentos individuais positivos que cooperam com o desenvolvimento do ambiente de trabalho, podem relacionar-se e sofrer influência do gênero. Dessa forma, colabora-se com mais uma perspectiva para o tema em questão. Somando-se a isso, ainda se tem a peculiaridade do local onde a pesquisa foi realizada, o ambiente dos quartéis militares são considerados um ambiente masculinizado, o que atua como um entrave para questões sociais, econômicas e institucionais (Souza; Bianco & Junquillo, 2015), trazendo novas perspectivas de discussões para o tema.

2.2 Comportamento de Cidadania Organizacional

Cidadania organizacional compreende “comportamentos individuais discricionários, não diretos ou explicitamente reconhecidos pelo sistema de recompensa formal, e que no agregado, promovem o funcionamento eficaz da organização” (Organ, 1988, p. 4). As contribuições de diversos estudiosos, como por exemplo, Barnard (1938) e seu conceito sobre “vontade de cooperar”, Roethlisberger e Dickson (1939) e o conceito de “organização informal”, Blau (1964) com os estudos sobre a dinâmica das “trocas sociais”, e Katz e Kahn (1973) que desenvolveram o conceito de “comportamentos inovadores e espontâneos”, fazem parte da fundamentação do conceito de cidadania organizacional proposto por Organ (1988).

Dois características importantes foram apontadas por Organ (1988). A primeira é que a manifestação de tais comportamentos não está associada à falta de recompensas por parte da organização, mas sim, que não há garantia contratual de qualquer retribuição. A segunda é a falta de relação direta entre algumas instâncias do CCO e a modificação dos resultados organizacionais. Logo, poderá haver recompensas, mas elas serão indiretas ou

incertas e não esperadas por quem teve um comportamento desse tipo, mas realizadas pela devoção do funcionário pela empresa, a fim de cooperar voluntariamente com seus colegas e para com a organização (Na-Nan; Kanthong & Jungtrakul, 2021).

Tais comportamentos foram divididos em três dimensões, na visão de Bastos, Siqueira e Gomes (2014), a primeira dimensão diz respeito a comportamentos que desenvolvem ações ou sugestões criativas para o bom andamento da organização; a segunda dimensão contempla comportamentos relacionados à divulgação positiva da imagem da organização para indivíduos externos; e a terceira dimensão caracteriza-se por comportamentos que promovam a cooperação entre os colegas de trabalho. Todos esses comportamentos sempre serão espontâneos e priorizam o bom andamento do ambiente organizacional.

Gomes (2011) explica que a efetividade organizacional não é simples de ser demonstrada em termos práticos e que nem toda dimensão do CCO faria diferença no desempenho das organizações. No entanto, fatores como engajamento, comprometimento e satisfação no trabalho medeiam a formação de comportamentos favoráveis ao bem da organização, os comportamentos de cidadania organizacional (Na-Nan, Kanthong & Jungtrakul, 2021, corroborando com Liu, Zhao & Sheard, 2017), que compreendem que mesmo que os comportamentos de cidadania organizacional não possam ser reconhecidos diretamente, tais comportamentos podem ser identificados como uma fonte de vantagem competitiva sustentável para as organizações.

Recentemente Organ (2018), pontua que as principais orientações dos estudos envolvendo os comportamentos de cidadania organizacional estão relacionados aos construtos sobre satisfação no trabalho, justiça no trabalho e traços de personalidade. Contudo, novos esforços estão sendo realizados para ir além de tais análises e identificar novas causas para o aparecimento dos comportamentos de cidadania organizacional. Assim como se é esperado ter estudos testando novas conexões e o uso de variáveis moderadoras (Organ, 2018).

Nesse sentido, estudos objetivaram identificar a relação dos comportamentos de cidadania organizacional com o conflito/enriquecimento trabalho-família. A exemplo tem-se Baral & Bhargava (2009), que identificaram que o enriquecimento trabalho-família tem uma relação positiva com fatores organizacionais, como o CCO. Em estudos mais recentes, diversas variáveis foram testadas.

Özlük & Baykal (2020), pretenderam analisar a relação entre CCO, satisfação no trabalho e confiança no trabalho entre uma amostra de enfermeiros de Istambul, na Turquia. Nessa oportunidade os autores identificaram que há uma relação significativa entre o CCO e as demais dimensões testadas, sendo que por meio de uma regressão, a confiança no trabalho pode ser explicada por 13,5% dos níveis de CCO e a satisfação relacionou-se a

80,9% dos níveis de CCO da amostra estudada (Özlük & Baykal, 2020). Observa-se a grande participação do constructo da satisfação do trabalho como diretamente relacionado aos comportamentos de cidadania, enfatizando a necessidade de haver uma boa relação entre trabalhadores e organizações para que haja alto nível de satisfação com o trabalho.

Hollanda (2020), investigou no contexto brasileiro, se o conflito e enriquecimento trabalho-família, em uma variação longitudinal, estariam relacionados com a ocorrência de comportamentos de cidadania organizacional. Em tal oportunidade, Holanda (2020) identificou que o CCO está mais relacionado com o conflito trabalho-família devido às demandas do tempo, sendo que ao se dedicar mais a organização, o mesmo retira tempo que poderia estar com a família. Com isso, constatou-se que o CCO pode ser um preditor tanto do conflito quanto do enriquecimento trabalho-família.

E por fim, ao relacionar CCO e gênero, Gao (2020) pretendeu identificar se há diferenças de gênero quanto aos comportamentos de cidadania organizacional, já que existem estudos que afirmam que há e outros que não identificam diferenças. Com isso, o autor estudou trabalhadores de diferentes setores privados na China, identificando que os homens tendem a manifestar mais comportamentos de cidadania do que as mulheres no contexto organizacional. Porém, Gao (2020) trabalhou com o cenário oriental, cultura e comportamentos totalmente diferentes dos observados no ocidente e mais especificamente no Brasil, contexto da presente pesquisa. Com isso, o presente estudo propõe-se a ir mais profundamente e identificar a influência do gênero nas relações entre os constructos CCO e ETF, visto que é uma relação ainda não estudada entre brasileiros.

2.3 O efeito do gênero na relação entre “Enriquecimento Trabalho-Família” e “Comportamento de Cidadania Organizacional”

Como já observado, a relação entre ETF e CCO moderados pelo efeito de gênero ainda não foi estudada no contexto brasileiro e nem no ambiente organizacional dos quartéis militares. Nota-se uma mudança gradual na ocupação dos cargos das Forças Armadas brasileiras, e o aumento paulatino do ingresso de mulheres começa a ser visível (Giannini, Folly & Lima, 2017), porém, os desafios ainda são grandes e das mesmas proporções aos de outras mulheres em diferentes carreiras públicas ou privadas. Com isso, alguns estudos realizaram relações entre gênero e ETF e outros entre gênero e CCO trazendo resultados relevantes e aprofundamento para as discussões dos temas, que auxiliaram na construção das hipóteses do presente estudo.

Analisar a questão de gênero como moderadora do enriquecimento trabalho-família envolve também aspectos culturais e expectativas de gênero em que se espera da mulher e do homem comportamentos diferentes entre a

vida profissional e familiar (Kim, et al., 2021). Contudo, em um estudo meta-analítico Lapierre et al. (2018) não identificou diferenças de gênero na relação com ETF. Nesse sentido, Kim et al. (2021) denotam que as questões de gênero, podem estar traçando dois caminhos diferentes de interpretação, primeiro a similaridade entre homens e mulheres no que diz respeito ao ETF pode significar que as crenças das diferenças de gênero estão menos evidentes. Ou ainda, essa semelhança das experiências pode ser uma tendência a um novo comportamento social, de novos traços de personalidade a fim de novas experiências entre trabalho e família (Kim, et al., 2021).

Em um estudo longitudinal, Kim et al. (2021), ao testar a relação de gênero com o ETF em uma amostra da população americana empregada, identificou que a estabilidade do enriquecimento trabalho-família ao longo dos anos não difere pelo gênero. Porém, outros estudos conseguiram verificar alguma diferença significativa sobre gênero, ressaltando que contextos, culturas e amostras diferenciadas também influenciam nos resultados (Junker et al., 2020).

Mishra & Bhatnagar (2019) verificaram dois resultados sobre as diferenças de gênero em uma amostra de trabalhadores indianos. Entre cultura e enriquecimento trabalho-família o gênero não teve influência, contudo, ao tratar de aspectos mais específicos como as relações entre a saliência do papel familiar e o apoio da comunidade influenciando o enriquecimento na direção trabalho-família foram mais fortemente percebidas pelos trabalhadores homens. O que faz com que os autores sugiram que se faz necessário que os gerentes e formuladores de políticas organizacionais compreendam a importância da família e da comunidade para o ambiente organizacional (Mishra & Bhatnagar, 2019).

Bansal e Agarwal (2019), utilizaram a ideologia de gênero como moderadora do ETF, com isso identificaram que entre trabalhadores que pensam o gênero de forma igualitária houve um maior enriquecimento trabalho-família, diferentemente daqueles que ainda percebem o gênero com papéis diferentes entre homens e mulheres. Para esses indivíduos, a percepção de ETF foi menor (Bansal & Agarwal, 2019).

Nos estudos que adotaram a relação de gênero como moderadora de comportamentos de cidadania organizacional, foi possível identificar contrastes entre os resultados de diferentes pesquisas. Gao (2020), é um dos autores que percebeu que em diversos estudos o gênero se mostrou significativamente diferente entre homens e mulheres e em outros não. Para isso, em sua pesquisa no contexto chinês o autor verificou que os homens são mais propensos a agir com comportamentos de cidadania organizacional. Diferentemente, Aftab, Ali Shah & Khan (2020) estudaram comprometimento organizacional e CCO entre uma amostra de professores universitários paquistaneses, sendo que as mulheres pontuaram significativamente mais nas duas dimensões em

comparação aos homens, mostrando que neste caso as mulheres são mais propensas a comportamentos de cidadania organizacional. Mostrando também que o comprometimento organizacional é preditor do CCO (Aftab; Ali Shah & Khan, 2020).

Por fim, em uma amostra de servidores públicos americanos, foi testada a relação entre gênero e CCO mediado pela motivação no trabalho. Identificou-se que mais uma vez as mulheres se mostraram significativamente diferentes, apontando um maior nível de motivação no trabalho e conseqüentemente maiores propensões a comportamentos de cidadania organizacional comparado aos resultados dos homens (Alanazi, 2020).

Posto isso, evidencia-se que diversos estudos abordam a questão do gênero em diferentes contextos culturais e organizacionais, porém, há uma escassez de estudos com trabalhadores militares e em contexto latino americano, mais precisamente no Brasil. Dessa forma, entre tantas relações possíveis, identificou-se uma lacuna e a possibilidade de testar a relação entre ETF E CCO moderados pelo gênero. Entende-se que o ETF pode trazer conseqüências para o desempenho dos trabalhadores e que isso pode estar relacionado com os comportamentos de cidadania organizacional em diversos sentidos. Adicionalmente, tem-se a variável gênero como moderadora, pois como já mencionado em diversos estudos o gênero ainda precisa ser estudado, já que pode ter influência direta nos relacionamentos interpessoais e organizacionais.

A partir dessa discussão originou-se as hipóteses deste estudo. Ressalta-se que como tal relação não havia sido testada em estudos anteriores, optou-se por comparar os gêneros nas relações entre as dimensões da escala ETF com as dimensões da escala de CCO. A seguir:

H1: O Enriquecimento Família-Trabalho (EFT) é moderadora da relação entre o Enriquecimento Trabalho-Família (ETF) e a Divulgação da Imagem Organizacional (DIO);

H2: O Enriquecimento Família-Trabalho (EFT) é moderadora da relação entre o Enriquecimento Trabalho-Família (ETF) e a Sugestão Criativa (SC);

H3: O Enriquecimento Família-Trabalho (EFT) é moderadora da relação entre o Enriquecimento Trabalho-Família (ETF) e a Cooperação com os Colegas (CC);

H4a: O Enriquecimento Trabalho-Família (ETF) se relaciona com a Divulgação da Imagem Organizacional (DIO);

H4b: O Enriquecimento Trabalho-Família (ETF) se relaciona com a Sugestões Criativas (SC);

H4c: Enriquecimento Trabalho-Família (ETF) se relaciona com a Cooperação com os Colegas (CC);

H5a: O Enriquecimento Família-Trabalho (EFT) se relaciona com a Divulgação da Imagem Organizacional (DIO);

H5b: O Enriquecimento Família-Trabalho (EFT) se relaciona com a Sugestões Criativas (SC);

H5c: O Enriquecimento Família-Trabalho (EFT) se relaciona com a Cooperação com os Colegas (CC).

3 METODOLOGIA

A partir de uma pesquisa teórica em databases como Scopus e Web of Science, percebeu-se a existência de uma lacuna teórica acerca das temáticas que versam a respeito do Enriquecimento Trabalho-Família e Comportamentos de Cidadania Organizacional aplicado a militares. Desse modo, como já mencionado, delineou-se o objetivo de analisar a influência do gênero na relação entre as dimensões do Enriquecimento Trabalho-Família (ETF e EFT) e as dimensões do Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO) nos militares da Força Aérea Brasileira (FAB).

A população-alvo foi composta por militares pertencentes a Guarnição de Aeronáutica de um município da Região Central do Rio Grande do Sul. Ressalta-se que na guarnição alvo estudada, a proporção do número de mulheres para homens é de uma militar do gênero feminino para sete militares do gênero masculino. No que tange a amostra, definiu-se que se trata de uma amostragem não probabilística por quotas, onde para o cálculo das quotas verificou-se que a proporção do número de mulheres e homens que servem na Guarnição de Aeronáutica estimando-se uma amostra mínima de 210 homens e 30 mulheres para que se pudessem fazer as análises comparativas de gênero. Após a coleta de dados a amostra representou 255 militares e destes, 215 correspondem ao gênero masculino e 40 correspondem ao gênero feminino, alcançando número superior ao mínimo estimado. Os dados foram constituídos a partir de uma etapa quantitativa, a qual consistiu na aplicação de um questionário online de autorrelato dividido em três partes no período de março a julho de 2020. No que se refere aos aspectos éticos da presente pesquisa, salienta-se que esse estudo faz parte de um projeto registrado e aprovado no Comitê de Ética, sob registros: CAAE nº. 44261821.8.0000.5346 e CONEP nº. 4.606.945.

Para avaliar o Enriquecimento Trabalho-Família (EETF), aplicou-se o instrumento desenvolvido por Carlson et al. (2006) com 10 itens, validado para o contexto brasileiro por Gabardo-Martins, Ferreira & Valentini (2016). O instrumento EETF tem estrutura bifactor, com uma dimensão geral associada ao enriquecimento trabalho-família, e dois fatores específicos, que agregam itens sobre o Enriquecimento na direção do Trabalho influenciando positivamente na Família (5 itens) e o Enriquecimento na direção oposta, em que a Família influencia positivamente as relações no Trabalho (5 itens).

No que se refere a avaliação do CCO, o instrumento utilizado foi proposto por Bastos, Siqueira & Gomes (2014), dividido em três dimensões, Sugestões Criativas (SC),

relacionado a ações que o indivíduo pode tomar como propostas inovadoras para a organização; Divulgação da Imagem Organizacional (DIO), refere-se a ações que promovem a imagem da organização no ambiente externo à ela; e, Cooperação com os Colegas (CC), podendo ser ações de apoio e auxílio aos seus colegas da organização para a qual trabalha. Além desses dois construtos, aplicou-se questões referentes ao perfil sociodemográfico e profissional dos participantes.

Para análise dos dados utilizou-se o método de Equações Estruturais Parciais baseado em Variâncias (Partial Least Squares Structural Equation Modeling – PLS-SEM), como técnica de comparação de gênero utilizou-se da Análise Multigrupo e para avaliar o efeito de uma dimensão (ETF) sobre a outra (EFT) utilizou-se a técnica de moderação de dados (efeito moderado da ETF sobre a EFT) conforme Hair et al. (2017).

A modelagem de equações estruturais foi conduzida com a utilização do software estatístico Smart PLS® versão 3.3.3 (Ringle, Wende & Becker, 2015) e o método usado foi o denominado mínimos quadrados parciais, que se mostra adequado para modelar complexas relações com múltiplos relacionamentos de dependência e independência entre variáveis latentes (Nascimento & Macedo, 2016).

Para obtenção de uma maior acurácia do modelo seguiu-se a avaliação sistemática por meio da avaliação da consistência interna composta pelo alfa de cronbach (α), a confiabilidade composta (ω_c) e a validade convergente pela variância média extraída (VME) e a avaliação da validade discriminante (Cargas cruzadas e HTMT). Com o mesmo propósito seguiu-se a avaliação do modelo estrutural quanto sua colinearidade (VIF), significância e relevância das relações, nível de R^2 , tamanho do efeito f^2 ; e a relevância preditiva Q^2 (Hair et al., 2017). Por fim, será aplicada uma análise multigrupo (MGA) para compreender uma possível diferença entre os gêneros. Antes de realizar MGA, deve ser testada a invariância de medição de modelos compostos (MICOM) (Nguyen-Phuoc et al., 2021).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Na população da pesquisa observou-se a predominância de participantes do gênero masculino (84,31%), algo esperado visto a proporcionalidade da amostra e do local aplicado. Observou-se também que a maior parte dos inquiridos encontra-se na faixa etária entre 26 e 35 anos (37,25%), são casados (67,45%), possuem o ensino superior completo (29,41%), não possuem filhos (47,45%) e se consideram principais responsáveis financeiros por suas famílias (32,55%).

O perfil profissional é predominantemente constituído por militares que possuem renda de 5 a 10 salários-mínimos (40,39%) e a maioria dos respondentes pertencem a esquadões de aviação (26,28%). A maior representatividade foi a dos Graduados (45,89%), bem como prevaleceu o tempo de atuação de até 5 anos na

unidade, totalizando 51,76%. Enfim, quanto a carga horária semanal a maioria dos participantes respondeu trabalhar de 31 a 40 horas (45,49%).

Após a verificação do perfil sociodemográfico e profissional da amostra, nos próximos tópicos desta seção são apresentados as etapas e o resultado da modelagem de equações estruturais via PLS-SEM.

4.1 Especificação do modelo estrutural

Inicialmente elaborou-se um modelo de caminho (Figura 1) entre as dimensões das escalas ETF e CCO influenciadas pelo gênero, ou seja, um desenho do diagrama que ilustra as hipóteses de pesquisa e exibe as relações entre as variáveis que serão analisadas (Hair et al., 2017).

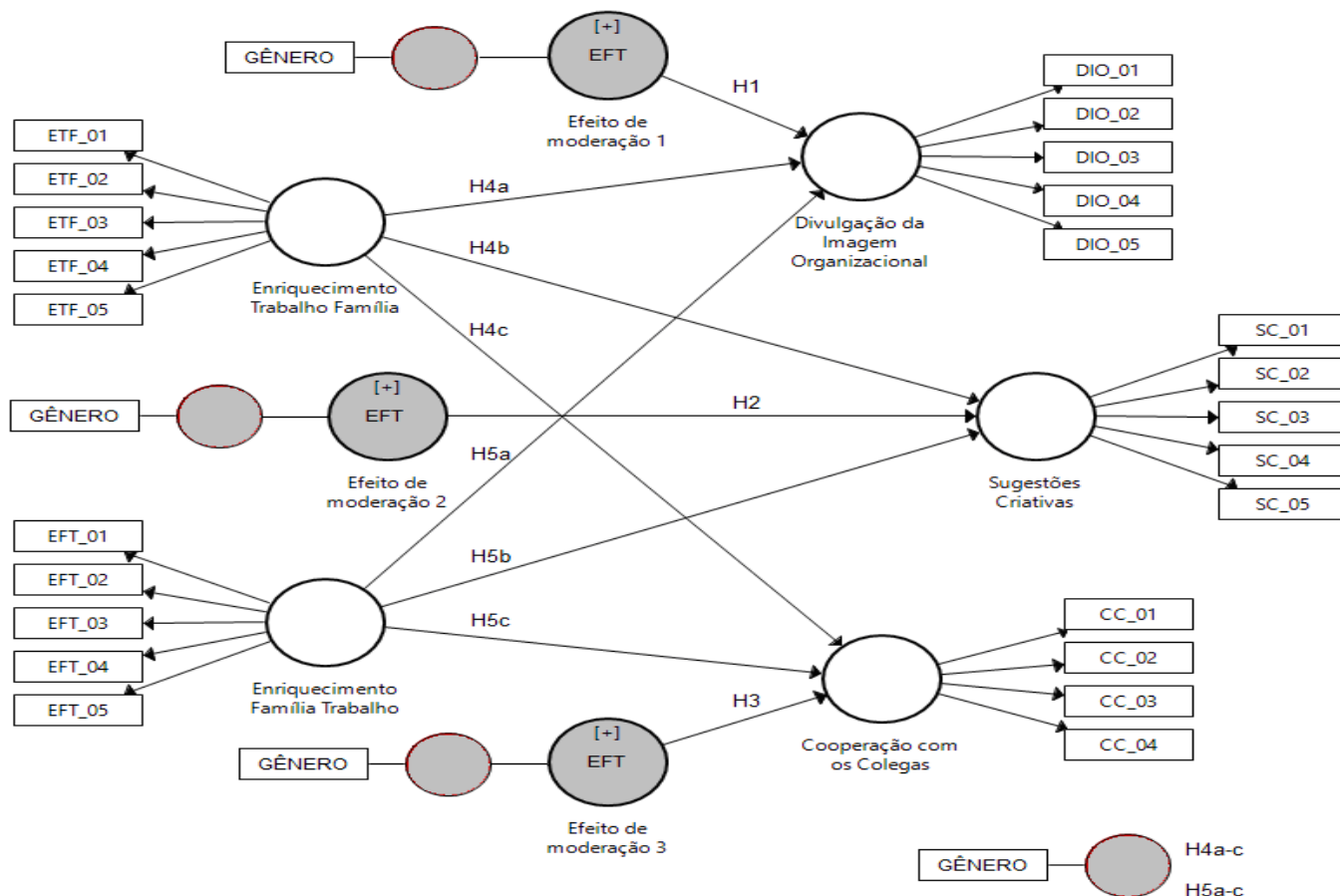


Figura 1. Modelo de caminho das dimensões da escala ETF * EFT – ECCO.

Fonte: Software Smart PLS® v. 3.3.3 (Ringle; Wende; Becker, 2014).

4.2 Especificação do modelo de mensuração

Essa etapa da modelagem de equações estruturais trata da construção do modelo de mensuração, representando as relações entre as dimensões (variáveis latentes – VL’s) e suas variáveis observadas correspondentes (variáveis observadas – VO’s) (Hair et al., 2017). O modelo tem como base a teoria, sendo esta condição necessária para obter resultados úteis advindos da PLS-SEM. Os testes de hipóteses envolvendo relações estruturais somente serão confiáveis e válidos se o modelo de mensuração explicar como estas dimensões são medidas. Segundo Nascimento e Macedo (2016) na modelagem de equações estruturais existem dois tipos de escala de mensuração, reflexiva ou formativa, onde no presente estudo utilizou-se a formativa. O diagrama de caminhos e suas relações entre variáveis latentes moderadas pelo gênero e as variáveis observadas são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1

Diagrama de caminhos para equações estruturais do modelo ETF * Moderadora - ECCO

Dimensões Endógenas	=	Dimensão Exógena * Variável Moderadora	+	Erro
DIO _(M-F)	=	β_1 ETF * EFT	+	ϵ_{DIO}
SC _(M-F)	=	β_2 ETF * EFT	+	ϵ_{SC}
CC _(M-F)	=	β_3 ETF * EFT	+	ϵ_{CC}
DIO _(M-F)	=	β_{4a} ETF + β_{5a} EFT	+	$\epsilon_{DIO(M-F)}$
SC _(M-F)	=	β_{4b} ETF + β_{5b} EFT	+	$\epsilon_{SC(M-F)}$
CC _(M-F)	=	β_{4c} ETF + β_{5c} EFT	+	$\epsilon_{CC(M-F)}$

Fonte: Dados da pesquisa com base em Hair et al. (2014).

Conforme observado na Tabela 1, o modelo de mensuração apresenta nove parâmetros (β's) com três moderações e seis coeficientes estruturais que conectam as duas dimensões exógenas com as três dimensões endógenas, com suas 24 variáveis observadas. Sucedendo a estruturação do modelo de mensuração, inicia-se o processo de estimação do modelo de caminho PLS.

Os modelos de regressão parcial são estimados por algoritmos PLS-SEM incluindo duas etapas: na primeira calculam-se as pontuações das dimensões e na segunda

calculam-se os pesos, os coeficientes do modelo de caminhos e os valores de R^2 resultantes das dimensões preditivas (Hair et al., 2009).

O algoritmo do Smart PLS® foi configurado para 7 critérios de finalização. O número de iterações foi definido como 300, representando o número máximo de iterações que será usado para calcular os resultados PLS. Os pesos iniciais para os indicadores externos foram definidos como 1,0. Executado o modelo no Smart PLS®, o mesmo estabilizou-se após 2 iterações.

4.2.1 Avaliação do Modelo de Mensuração

Para avaliar o modelo de mensuração utilizou-se a avaliação da consistência interna composta pelo Alfa de Cronbach (α), a confiabilidade composta (ρ_c) e a validade convergente pela Variância Média Extraída (AVE). O Alfa de Cronbach e a confiabilidade composta, varia entre 0 e 1, onde valores entre 0,70 e 0,90 são considerados bons e eficientes (Hair et al., 2017). Valores acima de 0,90 não são desejáveis (e definitivamente indesejável acima de 0,95),

pois, podem indicar que os respondentes possam ter redundância ou duplicidade nas suas respostas, valores abaixo de 0,60 indicam a falta de confiabilidade da consistência interna (Lopes et al., 2020).

A validade discriminante do modelo é determinada utilizando-se o critério de Fornell e Larcker que determina que a raiz quadrada das VME's deve ser superior aos valores da matriz de correlação (Fornell & Larcker, 1981). Outro critério mais robusto é o critério HTMT (*Heterotrait - Monotrait Ratio*), esta medida é uma estimativa de qual seria a verdadeira correlação entre as dimensões se fossem perfeitamente medidas (Hair et al., 2017). Henseler, Ringle & Sarstedt (2015) sugerem que utilizando o processo de bootstrapping para 5.000 subamostras, o limite superior do intervalo de confiança do HTMT para 95% de confiança deverá ficar abaixo de 1,0 indicando que o modelo apresenta validade discriminante. A Tabela 2 mostra a avaliação da consistência interna do modelo e a Tabela 3 a validade discriminante.

Tabela 2

Alfa de Cronbach, confiabilidade composta e validade convergente para o modelo de mensuração

Dimensões	Alfa de Cronbach (α)	Confiabilidade Composta (ρ_c)	Variância Média Extraída (AVE)
Enriquecimento Família-Trabalho (EFT)	0,882	0,913	0,678
Enriquecimento Trabalho-Família (ETF)	0,903	0,928	0,720
Cooperação com os Colegas (CC)	0,796	0,868	0,623
Divulgação da Imagem Organizacional (DIO)	0,889	0,919	0,693
Sugestões Criativas (SC)	0,906	0,931	0,730

Fonte: Software Smart PLS® v. 3.3.3 (Ringle, Wende e Becker, 2014).

Os alfas de Cronbach e confiabilidade composta para os instrumentos EETF e ECCO apresentaram valores entre 0,868 e 0,928 e os valores das AVE's a partir de 0,623,

portanto o modelo apresenta consistência interna e validade convergente. A Tabela 3 apresenta a validade discriminante do modelo:

Tabela 3

Análise da validade discriminante pelo critério Fornell-Larcker e HTMT

Dimensões	\sqrt{VME}	Matriz de Correlação de Pearson				
		CC	DIO	EFT	ETF	SC
CC	0,790	1,000				
DIO	0,833	0,304	1,000			
EFT	0,823	0,158	0,272	1,000		
ETF	0,849	0,138	0,547	0,352	1,000	
SC	0,854	0,598	0,382	0,225	0,231	1,000
		UL (HTMT) ^{97,5%}				
DIO		0,519				
EFT		0,337	0,459			
ETF		0,299	0,702	0,523		
SC		0,795	0,556	0,400	0,379	

Fonte: Software Smart PLS® v. 3.3.3 (Ringle, Wende e Becker, 2015).

De acordo com a Tabela 3, o modelo de moderação atende ao critério Fornell-Larcker, uma vez que os valores da raiz quadrada das VME's das dimensões são superiores aos valores das correlações entre elas. Quanto aos valores dos limites superiores do HTMT pode-se verificar que todos os pares das dimensões ficam abaixo de 1,00 para o HTMT atendendo aos preceitos de Fornell & Larcker (1981) e Henseler, Ringle & Sarstedt (2015). Com isso, pode-se prosseguir com a avaliação do modelo estrutural.

4.2.2 Avaliação do Modelo Estrutural

Esta etapa tem por finalidade avaliar se o modelo de moderação representa as teorias subjacentes do modelo de caminhos, permitindo a análise da capacidade preditiva do modelo e as relações (hipóteses) entre as dimensões. A abordagem sistemática para a avaliação do modelo estrutural de moderação, será realizada pela análise de colinearidade do modelo (Variance Inflation Factor - VIF); pelo coeficiente de explicação das dimensões predictoras (R^2) e o tamanho do efeito f^2 entre as dimensões exógenas

e endógenas. Dessa forma, será avaliada a relevância preditiva (Q^2) pelo método blindfolding, conforme a tabela anterior.

Tabela 4

Valores de VIF, f^2 , R^2 e Q^2 para as dimensões do modelo de moderação

Dimensões Exógenas	Dimensões Endógenas (VIF)		
	CC	DIO	SC
EFT	1,141	1,141	1,141
ETF	1,141	1,141	1,141
f^2 (p-valor)			
EFT	0,034 (0,186)	0,005 (0,638)	0,047 (0,134)
ETF	0,003 (0,774)	0,339 (0,001)	0,019 (0,400)
R^2 (p-valor)	0,070 (0,011)	0,309 (0,000)	0,107 (0,002)
Q^2	0,038	0,203	0,072

Fonte: Software Smart PLS® v. 3.3.3 (Ringle; Wende; Becker, 2015).

De acordo com a Tabela 4, os valores do VIF para as dimensões são abaixo de 5, então, pode-se afirmar que a colinearidade não atinge níveis críticos em função das dimensões, não sendo um problema na estimação do modelo.. Quanto ao coeficiente de explicação as dimensões Cooperação com os Colegas (CC) ($R^2 = 0,309$) e Divulgação da Imagem Organizacional (DIO) ($R^2 = 0,203$) apresentam efeito forte, enquanto que Sugestões Criativas (SC) ($R^2 = 0,072$) apresenta efeito fraco. (Cohen, 1988; Lopes et al., 2020).

Quanto ao tamanho do efeito entre as dimensões observa-se que: EFT \rightarrow (CC ($f^2 = 0,034$; $p = 0,186$), DIO ($f^2 = 0,005$; $p = 0,638$) e SC ($f^2 = 0,047$; $p = 0,134$), apresentam efeitos não significativos, porém não impede a possível

relação entre as dimensões. Já ETF \rightarrow (CC ($f^2 = 0,003$; $p = 0,774$) e SC ($f^2 = 0,019$; $p = 0,400$)) também possuem efeitos não significativos, somente ETF \rightarrow DIO ($f^2 = 0,309$; $p = 0,000$) possui grande efeito e significativo ($p < 0,05$) (Cohen, 1988; Lopes et al., 2020). Quanto à relevância preditiva todas as dimensões endógenas apresentam valores maior que 0, destaca-se a dimensão DIO que apresenta o valor de $Q^2 > 0,25$ considerado um valor de grau forte, os demais são considerados de grau fraco $Q^2 < 0,075$ (Chin, 2010; Lopes et al., 2020).

4.3 Avaliação das hipóteses do Modelo Estrutural

Na sequência da análise, será avaliado a significância dos coeficientes do modelo estrutural, no caso do modelo estrutural os betas deverão ser estatisticamente diferentes de zero, para que as hipóteses sejam confirmadas. Para Hair et al. (2017) o software SmartPLS® calcula o teste t de Student, entre os valores originais dos dados e entre os valores obtidos das subamostras por meio da técnica de *bootstrapping*, para cada relação entre as dimensões exógenas com as dimensões endógenas formando o modelo com os coeficientes estruturais (β 's).

Para comparar as Hipóteses $H_{4(a-c)}$ e $H_{5(a-c)}$, será aplicada a técnica de análise multigrupo (MGA) para comparação dos gêneros. Antes de realizar a MGA, deve ser testada a invariância de medição de modelos compostos (MICOM) usando o procedimento de três etapas, requisito necessário (Sininkovics et al., 2016). Nguyen-Phuoc et al. (2021) sugerem três etapas: 1) avaliação da invariância configuracional; 2) a avaliação da invariância composicional; e 3) teste para médias e variâncias (Tabela 5).

Tabela 5

Teste de medição de invariância usando permutações

Dimensões	Etapa 1		Etapa 2			Invariância parcial estabelecida			
	Invariância (mesmo algoritmo para ambos os gêneros)		Correlação Original	Intervalo de Confiança	p-valor				
CC	Sim		0,968	[0,943; 1,000]	0,451	Sim			
DIO	Sim		0,997	[0,989; 1,000]	0,256	Sim			
EFT	Sim		0,998	[0,932; 1,000]	0,862	Sim			
ETT	Sim		0,997	[0,993; 1,000]	0,263	Sim			
SC	Sim		0,996	[0,910; 1,000]	0,563	Sim			
Dimensões	Etapa 3 – Parte 1				Etapa 3 – Parte 2				Invariância total estabelecida
	Teste para a média				Teste para a Variância				
	DM (M-F)	IC	p-valor	Igual	DV (M-F)	IC	p-valor	Igual	
CC	-0,142	[-0,335; 0,363]	0,410	Sim	-0,010	[-0,340; 0,519]	0,565	Sim	Sim
DIO	-0,024	[-0,340; 0,349]	0,872	Sim	0,177	[-0,493; 0,680]	0,565	Sim	Sim
EFT	0,017	[-0,344; 0,364]	0,913	Sim	-0,138	[-0,559; 0,592]	0,655	Sim	Sim
ETT	-0,054	[-0,335; 0,357]	0,773	Sim	0,060	[-0,431; 0,592]	0,830	Sim	Sim
SC	0,004	[-0,340; 0,319]	0,966	Sim	-0,094	[-0,430; 0,548]	0,696	Sim	Sim

DMO = Diferença entre as Médias; DVO = Diferença entre as Variâncias; e IC = Intervalo de Confiança

Fonte: Software Smart PLS® v. 3.3.3 (Ringle, Wende e Becker, 2015).

Analisando a Tabela 5, os resultados mostram que a invariância da medição de ambos os grupos foi totalmente estabelecida. Requisito mínimo para avaliar a diferença

significativa entre os dois grupos usando MGA (Hair et al., 2017). Os resultados do MGA serão apresentados na Tabela 6, o método de MGA de Henseler (método não

paramétrico) e o Teste de Permutação, serão utilizados como testes comparativos entre homens e mulheres. No método MGA de Henseler, o valor de p maior que 0,05 não demonstra diferenças significativas entre os coeficientes de

caminho específicos para os grupos a um nível de significância de 5%. O mesmo critério será utilizado para o Teste de Permutação (Nguyen-Phuoc et al., 2021).

Tabela 6

Resultados da análise multigrupo: masculino (M) x feminino (F)

Hip.	Relações	CC (M-F)	p-valor (diferenças M-F)		Resultados
			Teste de Henseler	Teste Permutações	
H1	ETF * EFT → DIO	0,115	0,473	0,475	N / N
H2	ETF * EFT → SC	0,038	0,796	0,758	N / N
H3	ETF * EFT → CC	0,159	0,286	0,275	N / N
H4a	ETF → DIO	0,138	0,388	0,340	N / N
H4b	ETF → SC	-0,277	0,239	0,238	N / N
H4c	ETF → CC	-0,045	0,870	0,852	N / N
H5a	EFT → DIO	-0,121	0,466	0,444	N / N
H5b	EFT → SC	0,253	0,224	0,238	N / N
H5c	EFT → CC	0,188	0,440	0,325	N / N

CC = coeficiente de caminho; N = não

Fonte: Software Smart PLS® v. 3.3.3 (Ringle, Wende e Becker, 2015).

Na Tabela 6 observou-se não haver diferença significativa nas relações entre os gêneros, o que não dá sustentação para a principal suposição deste estudo, que era analisar a influência do gênero na relação entre ETF e CCO em militares da FAB. Tal resultado, não pode ser comparado diretamente com outros estudos, pois essas relações nunca foram testadas anteriormente. Então tem-se como resultado inédito que o gênero, entre militares da Força Aérea Brasileira não interfere em seus comportamentos no que diz respeito às dimensões de ETF e CCO. Mas assemelhando a diferentes resultados de estudos anteriores que trazem a variável gênero como não significativa. A variável gênero pode sofrer influência de aspectos culturais e da concepção sobre ideologia de gênero dos indivíduos (Bansal & Agarwal, 2019; Kim, et al., 2021). Com isso as suas experiências e vivências no ambiente familiar e profissional se tornam diferentes. A não significância do gênero neste estudo corrobora os achados de Lapierre et al. (2018), quando não identificam diferenças entre homens e mulheres sobre a dimensão de ETF, bem como os resultados de Kim et al. (2021).

Contudo, ao comparar tais resultados com a dimensão de CCO, observa-se que o presente estudo mostra um resultado discrepante de outros estudos aqui mencionados. Diversos autores conseguiram identificar que há diferença de gênero nos comportamentos de cidadania

organizacional. Gao (2020) identificou que os homens são mais propensos a ter comportamentos de cidadania organizacional, já para Aftab, Ali Shah e Khan (2020), as mulheres se mostram mais inclinadas a esse tipo de comportamento para com a organização. Assim como o trabalho de Alanazi (2020), que também mostra que as mulheres são mais propensas que os homens.

Considerando o contexto da atual pesquisa, a não diferenciação de gênero pode estar relacionada com o ambiente masculinizado que caracteriza os quartéis militares. Com isso, pode haver modificações nos comportamentos dos indivíduos, ou até mesmo, uma homogeneização de comportamentos, visto o ambiente ter regras comportamentais rígidas e que segue uma cultura distanciada da realidade de outros ambientes organizacionais. Tal resultado, deixa margem para novas investigações que foquem em contexto e cultura do ambiente de trabalho militar.

Posto isso, na Tabela 7 apresenta o teste das hipóteses apresentadas no estudo, na qual os gêneros já estão sendo analisados de forma agrupada, visto que não houve diferenciação de gênero entre a amostra estudada. A Tabela 7 vai apresentar os valores das relações entre as dimensões considerando a amostra original e a média das subamostras, o desvio padrão, a estatística t e os valores de p.

Tabela 7

Relações entre as variáveis latentes do modelo estrutural

Hip.	Relação Estrutural	β 's	DP	Estatística T ($ \beta / DP $)	P - Valor
H1	ETF * EFT → DIO	-0,045	0,068	0,661	0,508
H2	ETF * EFT → SC	0,146	0,066	2,217	0,027
H3	ETF * EFT → CC	0,164	0,052	3,161	0,002
H4a	ETF → DIO	0,524	0,057	9,187	0,000
H4b	ETF → SC	0,143	0,074	1,916	0,055
H4c	ETF → CC	0,059	0,076	0,788	0,431
H5a	EFT → DIO	0,070	0,061	1,141	0,254
H5b	EFT → SC	0,233	0,072	3,238	0,001
H5c	EFT → CC	0,202	0,071	2,839	0,005

DP = Desvio Padrão

Fonte: Software Smart PLS® v. 3.3.3 (Ringle; Wende e Becker, 2015).

Observou-se na Tabela 7 que nas Hipóteses de 1 a 3, com interferência da variável moderadora (EFT), a hipótese H1: ETF → DIO foi a única não confirmada ($p > 0,05$), ou seja, o Enriquecimento na direção Família-Trabalho (EFT) não modera a relação entre o Enriquecimento Trabalho-Família (ETF) e a Divulgação da Imagem Organizacional (DIO). O que significa que independente do indivíduo estar bem com a dimensão familiar, não pressupõe um efeito sobre o enriquecimento na direção trabalho-família que por sua vez não modifica seus comportamentos, na organização, quanto a dimensão da divulgação da imagem organizacional. Ou seja, um indivíduo mesmo satisfeito com as relações familiares, não transbordará esse sentimento para a dimensão do trabalho e quanto a vontade de divulgar positivamente sua organização para pessoas externas a ela. Aproximando-se dos resultados de Özlük e Baykal (2020), devido ao nível de satisfação com o trabalho, há uma relação forte com o CCO. Tal resultado independe do gênero e revela o quanto a dimensão familiar pode estar interferindo no ambiente organizacional, fator relevante para o aprimoramento da área de gestão de pessoas.

Quanto às relações diretas sem interferência da variável moderadora, observa-se que a dimensão ETF se relaciona significativamente somente com a dimensão DIO ($p < 0,05$). Este resultado mostra que quando não há relação com a EFT, ou seja, a família interferindo no trabalho, tem-se um resultado diferente. A hipótese H4a, mostra que níveis positivos de enriquecimento na direção trabalho-família afetam os comportamentos organizacionais a ponto de os trabalhadores sentirem vontade de falar sobre a empresa, de divulgar a imagem organizacional para outras pessoas. Mostra-se que o sentimento de que o trabalho enriquece também a

dimensão familiar resulta em retornos positivos para a organização. Corroborando, de certa forma, com o estudo de Kim et al. (2021), já que tais autores identificaram que as intervenções organizacionais em prol do bem-estar psicológico dos trabalhadores também aumentaram a percepção de ETF.

Já na direção oposta, tem-se as hipóteses relacionadas à dimensão EFT. Neste caso a hipótese H5a não se confirmou, em que supõe uma relação entre EFT e DIO. Diferentemente da hipótese H4a, a relação EFT-DIO indica que o enriquecimento na direção família interferindo no trabalho não resulta em comportamentos voluntários de divulgação da imagem organizacional. Já as hipóteses H5b e H5c revelaram uma relação significativa entre EFT-SC e EFT-CC. Infere-se que quando aspectos positivos da dimensão familiar afetam a dimensão do trabalho, o indivíduo tem maior propensão a comportamentos de cidadania organizacional nas dimensões de sugestões criativas e cooperação com os colegas. Tais resultados vão ao encontro dos achados de Silveira-Rodrigues, Chambel & Carvalho (2021) que também estudaram o contexto militar. Na ocasião os autores identificaram que o enriquecimento família-trabalho, por meio do apoio do cônjuge, melhora a percepção de bem-estar e satisfação com o trabalho, ou seja, estar satisfeito com a dimensão familiar repercute em boas ações no trabalho. O que se torna positivo para militares da FAB, já que tal trabalho exige muito dos seus trabalhadores e estar bem em uma dimensão trará resultados positivos para a outra dimensão.

Para finalizar e melhor visualizar as análises dos resultados, tem-se a Tabela 8 e a Figura 2 que apresentam o diagrama de caminhos final para a relação entre os modelos EETF * ECCO:

Tabela 8

Diagrama de caminhos final modelo ETF * EFT – ECCO

Dimensões Endógenas	=	Dimensão Exógena * Variável Moderadora	+	Erro
SC _(M-F)	=	0,146 (ETF) * EFT	+	$\varepsilon_{SC(M-F)}$
CC _(M-F)	=	0,164 (ETF) * EFT	+	$\varepsilon_{CC(M-F)}$
DIO _(M-F)	=	0,524 ETF	+	$\varepsilon_{DIO(M-F)}$
SC _(M-F)	=	0,233 EFT	+	$\varepsilon_{SC(M-F)}$
CC _(M-F)	=	0,164 EFT	+	$\varepsilon_{CC(M-F)}$

Fonte: Dados da pesquisa com base em Hair et al. (2014).

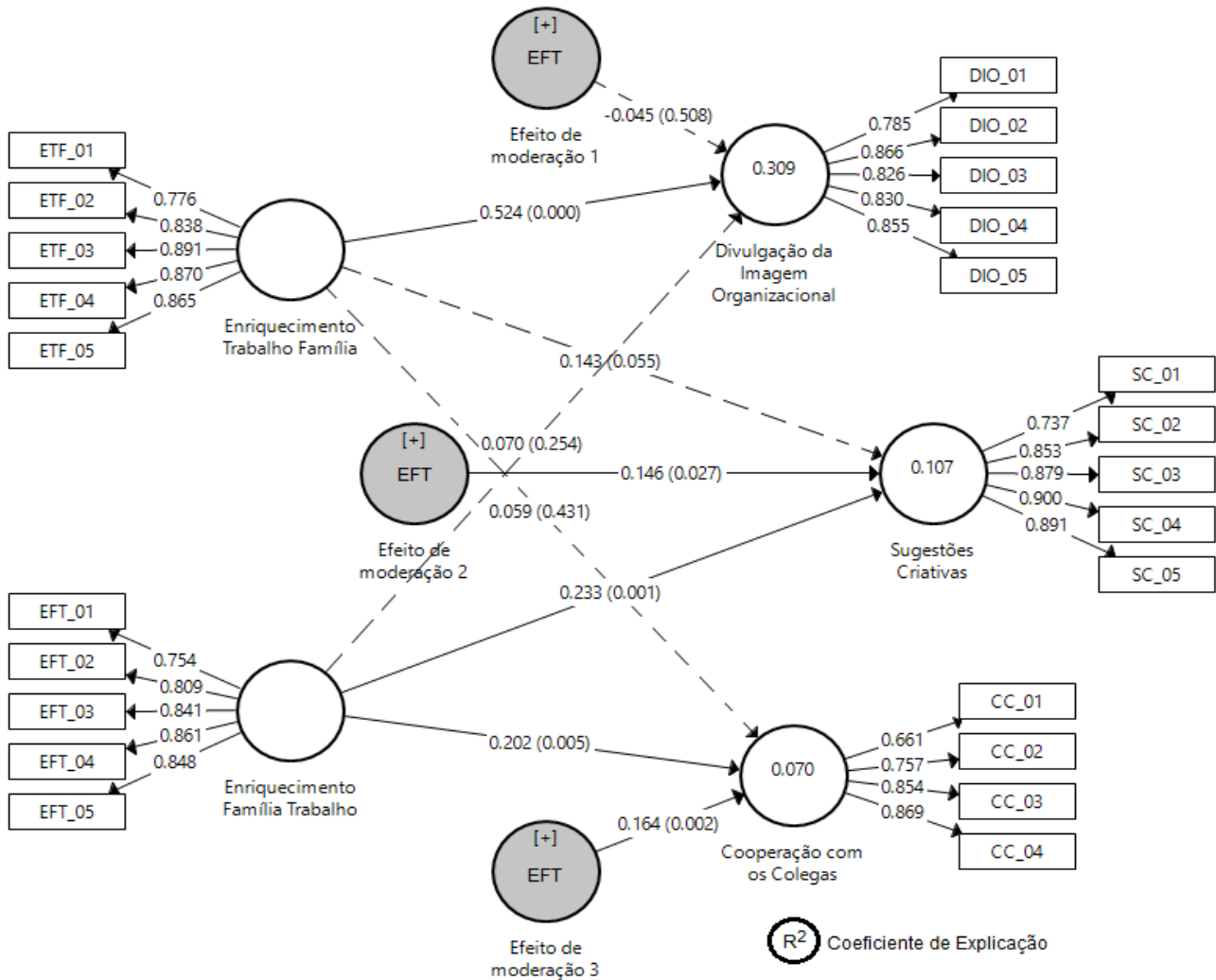


Figura 2. Modelo final
 Fonte: Software Smart PLS® v. 3.3.3 (Ringle; Wende & Becker, 2015).

Com a apresentação do modelo final das relações inicialmente propostas, evidencia-se que houve modificações entre o esperado (figura 1) e os resultados finais (figura 2) para a amostra de militares da FAB do Rio Grande do Sul – Brasil. A principal diferença entre o modelo inicial e o final é a questão do gênero, já que não foi possível identificar a influência do gênero na percepção dos pesquisados. Apresentados e discutidos os resultados da pesquisa, passa-se para as considerações finais do estudo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo tem como objetivo analisar a influência do gênero na relação entre as dimensões do Enriquecimento Trabalho-Família (ETF e EFT) e as dimensões do Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO) nos militares da Força Aérea Brasileira (FAB). Embasado nas respostas de 255 militares da Força Aérea Brasileira de um município da Região central do Rio Grande do Sul, com base no aporte teórico foi possível estruturar 9 hipóteses, sendo 3 voltadas à mediação de EFT na relação de ETF com as dimensões do CCO (H₁, H₂, H₃), 3 voltadas para a relação entre ETF e as dimensões do CCO (H_{4a}, H_{4b}, H_{4c}) e por fim as 3 últimas são voltadas para a relação de EFT com

as dimensões do CCO (H_{5a}, H_{5b}, H_{5c}). Entende-se que o objetivo da presente pesquisa fora alcançado, uma vez que foi possível realizar os testes e os resultados trazem contribuição para o campo de pesquisa.

Ao propor relações ainda não feitas entre EFT e CCO em um contexto diferenciado, que são os quartéis militares brasileiros, e ainda supor uma influência do gênero, este estudo mostra a sua relevância e diferenciação. Evidenciou-se, no caso estudado, que o gênero não se mostrou significativa nas relações feitas, não interferindo e diferenciando os resultados da pesquisa. O que pode demonstrar que os indivíduos estão tendo comportamentos diferentes quanto a interpretação da ideologia de gênero e seus papéis na sociedade e no convívio familiar (Kim, et al., 2021). Novos rumos podem estar sendo evidenciados, em que o peso familiar e profissional entre homens e mulheres já não faz diferença como em outros tempos. Contudo, não se pode afirmar com certeza, o que deixa margem para novas investigações.

Referente às hipóteses do estudo, evidencia-se que existem claramente relações positivas entre ETF e CCO. Contudo, vale ressaltar o aspecto bidirecional do enriquecimento trabalho-família e as dimensões do CCO, já que as hipóteses demonstram que o efeito da direção do

enriquecimento modifica os comportamentos dos militares. Fica evidente, que o bom andamento e satisfações dos trabalhadores com a dimensão familiar e profissional trazem resultados e interferem diretamente nos seus comportamentos de cidadania organizacional.

Dessa forma, mesmo que o ambiente aqui estudado seja rígido, se torna importante considerar tais questões e promover um ambiente saudável e propício para que o trabalhador militar consiga exercer plenamente suas funções e que não tenha perdas pessoais ou familiares. Promovendo o equilíbrio entre trabalho e família.

Ademais, este estudo fornece implicações teóricas, uma vez que demonstra por meio de dados empíricos a não influência que o gênero desempenha nas relações de ETF, EFT e CCO, contrariando outros estudos que foram realizados em contextos, culturas e ambientes organizacionais diferentes. Levantando reflexões acerca da temática, buscando contribuir para futuros estudos que versam a respeito destes respectivos temas e encorajando para que novas pesquisas sejam realizadas em ambientes organizacionais diferentes, como em quartéis militares.

Por fim, como limitações deste estudo pode-se elencar a quantidade de respondentes, bem como a aplicação a somente uma parte dos militares. Além disso, outra limitação encontra-se no conceito adotado para gênero, aqui utilizou-se do gênero como binário e heteronormativo, questões essas que limitam os resultados por não considerar realidades distintas. Assim, tem-se a oportunidade de novas pesquisas com indivíduos e contextos diferentes a fim de ampliar a compreensão do fenômeno.

REFERÊNCIAS

- Aftab, N., Ali Shah, S. A., & Khan, Z. (2020). The moderating effect of gender on the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in Pakistani university teachers. *Cogent Psychology*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1860480>
- Alanazi, Layla. (2020). Does gender really matter? Testing the mediating role of public service motivation between gender and organizational citizenship behavior in Federal Agencies. *International Journal of Public Administration*, 44(6), 489-499. <https://doi.org/10.1080/01900692.2020.1729187>
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539-576. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- Awan, K., Ahmad, N., Naveed, R. T., Scholz, M., Adnan, M., & Han, H. (2021). The impact of work-family enrichment on subjective career success through job engagement: A case of banking sector. *Sustainability*, 13(16). <https://doi.org/10.3390/su13168872>
- Bansal, N., & Agarwal, U. A. (2019). Direct and indirect effects of work-family enrichment: role of gender role ideology. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(5), 873-894. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2018-0370>
- Baral, R., & Bhargava, S. (2010). Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 274-300. <https://doi.org/10.1108/02683941011023749>
- Barnard, C. I. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781>
- Bastos, A. V., Siqueira, M. M., & Gomes, A. C. (2014). Cidadania organizacional. In M. M. M. Siqueira (Org.), *Novas medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 79-103). Porto Alegre: Artmed Editora.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Chin, W. W. (2010). *How to Write Up and Report PLS Analyses*. In V. Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler & H. Wang (Eds.), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications*. New York: Springer.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. (2. ed.). New York: Psychology Press.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Gabardo-Martins, L. M. D., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2016). Evidências de validade da Escala de Enriquecimento Trabalho-Família em amostras brasileiras. *Psicologia: Teoria e Prática*, 18(1), 100-112. <https://doi.org/10.15348/1980-6906>
- Gao, W. (2020). Gender and organizational citizenship behavior. *Annals of 5th International Symposium on Social Science* (pp. 25-29). Atlantis Press.
- Giannini, R. A., Folly, M., & Lima, M. F. (2017). Situações extraordinárias: A entrada de mulheres na linha de frente das Forças Armadas brasileiras. *Artigo Estratégico*, 6(11), 109-125.
- Gomes, A. C. P. (2011). Construção, desenvolvimento e validação da escala de intenções comportamentais de cidadania organizacional (EICCOorg). (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal da Bahia, Bahia, Brasil. https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/ana_cristina_gomes.pdf
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Hair, J. F., Jr., Gabriel, M. L., & Patel, V. K. (2014). Modelagem de Equações Estruturais Baseada em Covariância (CB-SEM) com o AMOS: Orientações sobre a sua aplicação como uma Ferramenta de Pesquisa de Marketing. *Revista Brasileira de Marketing – ReMark*, 13(2), 44-55. <https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2718>
- Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage publications.
- Hair, J. F., Jr., Black, M. C., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6. ed). Porto Alegre: Bookman.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of*

- Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hollanda, P. (2020). Antecedents and outcomes of work-family conflict and work-family enrichment: A longitudinal, multilevel, and multimethod study in the new ideal worker. *The New Ideal Worker*, 40(1), 223-249. https://doi.org/10.1007/978-3-030-12477-9_13
- Junker, N. M., Baumeister, R. F., Straub, K., & Greenhaus, J. H. (2020). When forgetting what happened at work matters: The role of affective rumination, problem-solving pondering, and self-control in work-family conflict and enrichment. *Journal of Applied Psychology*, 106(11), 1750-1766. https://doi.org/10.1007/978-3-030-12477-9_13
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1973). *Psicologia social das organizações*. (2. ed.). São Paulo: Atlas.
- Kim, S. Y., Shigemoto, Y., Neduvelil, A., & Grzywacz, J. G. (2021). Longitudinal stability of work-family enrichment and its association with well-being and personality traits. *The Counseling Psychologist*, 49(6), 907-939. <https://doi.org/10.1177/00110000211015909>
- Kwan, H. K., & Mao, Y. (2011). The role of citizenship behavior in personal learning and work-family enrichment. *Frontiers of Business Research in China*, 5(1), 96-120. <https://doi.org/10.1007/s11782-011-0123-6>
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385-401. <https://doi.org/10.1002/job.2234>
- Liu, Y., Zhao, H., & Sheard, G. (2017). Organizational citizenship pressure, compulsory citizenship behavior, and work-family conflict. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(4), 695-704. <https://doi.org/10.2224/sbp.6064>
- Lopes, L. F. D., et al. (2020). Analysis of well-being and anxiety among university students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph17113874>
- Mishra, P., & Bhatnagar, J. (2019). Individual, organizational and social level antecedents of work-family enrichment: Does gender acts as a moderator? *Journal of Asia Business Studies*, 13(1), 108-132. <https://doi.org/10.1108/JABS-10-2017-0186>
- Moreira, T. S. V. (2019) O impacto do estresse ocupacional e Síndrome de Burnout entre militares do Exército Brasileiro. *EsSEX: Revista Científica*, 2(3), 29-35. <http://ebrevistas.eb.mil.br/RCEsSEX/article/view/3208>
- Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungtrakul, J. (2021). An empirical study on the model of self-efficacy and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the thai automobile parts manufacturing industry. *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.*, 7(3), 170. <https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>
- Nascimento, J. C. H. B., & Macedo, M. A. S. (2016). Modelagem de equações estruturais com mínimos quadrados parciais: Um exemplo da aplicação do SmartPLS® em pesquisas em contabilidade. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 10(3), 289-313. <https://doi.org/10.17524/repec.v10i3.1376>
- Nguyen-Phuoc, D. Q., Tran, A. T. P., Van Nguyen, T., Le, P. T., & Su, D. N. (2021). Investigating the complexity of perceived service quality and perceived safety and security in building loyalty among bus passengers in Vietnam—a PLS-SEM approach. *Transport Policy*, 101, 162-173. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2020.12.010>
- Oliveira, L. B. D., Cavazotte, F. D. S. C. N., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(4), 418-437. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552013000400003>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome*. Lexington: Lexington Books.
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(80), 295-306. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536>
- Özlük, B., & Baykal, Ü. (2020). Organizational citizenship behavior among nurses: The influence of organizational trust and job satisfaction. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 28(3), 333-340. <https://doi.org/10.5152/FNJJN.2020.19108>
- Podsakoff, N. P., Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Maynes, T. D., & Spoelma, T. M. (2014). Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), 87-119. <https://doi.org/10.1002/job.1911>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2015). *SmartPLS 3*. Bönningstedt: SmartPLS.
- Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. (1939). *Management and the worker*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Florescer: Uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Shein, J.; Chen, C. P. (2010). *Work-family enrichment: A research of positive transfer*. Sense Publishers, Rotterdam.
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601-1635. <https://doi.org/10.1037/apl0000246>
- Silveira-Rodrigues, C., Chambel, M. J., & Carvalho, V. S. (2021). Positive psychology in context of peacekeeping militaries: A mediation model of work-family enrichment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph18020429>
- Sinkovics, N., Hoque, S. F., & Sinkovics, R. R. (2016). Rana Plaza collapse aftermath: Are CSR compliance and auditing pressures effective?. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 29(4). <https://doi.org/10.1108/AAAJ-07-2015-2141>
- Solat, S., Abrar, M., Shabbir, R., Bashir, M., Saleem, S., & Saqib, S. (2020). Workplace interactional demands and work-family enrichment: An investigation from the service sector. *Frontiers in Psychology*, 11(1476). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01476>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3). [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Van den Eynde A, Mortelmans D. (2021). Experiencing work-family enrichment as a separated parent in Australia. *Journal of Sociology*. <https://doi.org/10.1177/14407833211031292>
- Xue, B., & McMunn, A. (2021). Gender differences in unpaid care work and psychological distress in the UK Covid-19 lockdown. *PLoS ONE*, 16(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247959>
- Yang, Z., Qi, S., Zeng, L., Han, X., & Pan, Y. (2020). Work-family conflict and primary and secondary school principals' work engagement: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.596385>

CONTEXTUS

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO.

ISSN 1678-2089

ISSNe 2178-9258

1. Economia, Administração e Contabilidade – Periódico
2. Universidade Federal do Ceará. FEAAC – Faculdade de
Economia, Administração, Atuária e Contabilidade

**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO,
ATUÁRIA E CONTABILIDADE (FEAAC)**

Av. da Universidade – 2486, Benfica
CEP 60020-180, Fortaleza-CE

DIRETORIA: Paulo Rogério Faustino Matos
Danielle Augusto Peres

Website: www.periodicos.ufc.br/contextus

E-mail: revistacontextus@ufc.br



A Contextus está classificada no sistema Qualis – Capes como periódico B1, na área de Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo (2013-2016).



A Contextus está de acordo e assina a Declaração de São Francisco sobre a Avaliação de Pesquisas (DORA).



A Contextus é associada à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).



Esta obra está licenciada com uma licença Creative Commons Atribuição – Não Comercial 4.0 Internacional.

EDITOR-CHEFE

Diego de Queiroz Machado (UFC)

EDITORES ADJUNTOS

Alane Siqueira Rocha (UFC)

Márcia Zabdiele Moreira (UFC)

EDITORES ASSOCIADOS

Adriana Rodrigues Silva (IPSantarém, Portugal)

Alessandra de Sá Mello da Costa (PUC-Rio)

Allysson Alex Araújo (UFC)

Andrew Beheregarai Finger (UFAL)

Armindo dos Santos de Sousa Teodósio (PUC-MG)

Brunno Fernandes da Silva Gaião (UEPB)

Carlos Enrique Carrasco Gutierrez (UCB)

Dalton Chaves Vilela Júnior (UFAM)

Elionor Farah Jreige Weffort (FECAP)

Gabriel Moreira Campos (UFES)

Guilherme Jonas Costa da Silva (UFU)

Henrique César Muzzio de Paiva Barroso (UFPE)

Jorge de Souza Bispo (UFBA)

Keysa Manuela Cunha de Mascena (UNIFOR)

Manuel Anibal Silva Portugal Vasconcelos Ferreira (UNINOVE)

Marcos Cohen (PUC-Rio)

Marcos Ferreira Santos (La Sabana, Colômbia)

Mariluce Paes-de-Souza (UNIR)

Minelle Enéas da Silva (La Rochelle, França)

Pedro Jácome de Moura Jr. (UFPB)

Rafael Fernandes de Mesquita (IFPI)

Rosimeire Pimentel (UFES)

Sonia Maria da Silva Gomes (UFBA)

Susana Jorge (UC, Portugal)

Thiago Henrique Moreira Goes (UFPR)

CONSELHO EDITORIAL

Ana Sílvia Rocha Ipiranga (UECE)

Conceição de Maria Pinheiro Barros (UFC)

Danielle Augusto Peres (UFC)

Diego de Queiroz Machado (UFC)

Editinete André da Rocha Garcia (UFC)

Emerson Luís Lemos Marinho (UFC)

Eveline Barbosa Silva Carvalho (UFC)

Fátima Regina Ney Matos (ISMT)

Mario Henrique Ogasavara (ESPM)

Paulo Rogério Faustino Matos (UFC)

Rodrigo Bandeira-de-Mello (FGV-EAESP)

Vasco Almeida (ISMT)

CORPO EDITORIAL CIENTÍFICO

Alexandre Reis Graeml (UTFPR)

Augusto Cezar de Aquino Cabral (UFC)

Denise Del Pra Netto Machado (FURB)

Ednilson Bernardes (Georgia Southern University)

Ely Laureano Paiva (FGV-EAESP)

Eugenio Ávila Pedrozo (UFRGS)

Francisco José da Costa (UFPB)

Isak Kruglianskas (FEA-USP)

José Antônio Puppim de Oliveira (UCL)

José Carlos Barbieri (FGV-EAESP)

José Carlos Lázaro da Silva Filho (UFC)

José Célio de Andrade (UFBA)

Luciana Marques Vieira (UNISINOS)

Luciano Barin-Cruz (HEC Montréal)

Luis Carlos Di Serio (FGV-EAESP)

Marcelle Colares Oliveira (UFC)

Maria Ceci Araujo Misoczky (UFRGS)

Mônica Cavalcanti Sá Abreu (UFC)

Mozar José de Brito (UFL)

Renata Giovinazzo Spers (FEA-USP)

Sandra Maria dos Santos (UFC)

Walter Bataglia (MACKENZIE)