

7

DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2022.e81062>

Recebido: 30/04/2021

Aprovado: 09/06/2022

Escala de Comportamento de Cidadania Organizacional para o Meio Ambiente: tradução, adaptação transcultural e validação para o contexto brasileiro

Organizational Citizenship Behaviour for the Environment Scale: translation, cross-cultural adaptation and validation for the brazilian context

Vívian Flores Costa

Instituto Federal Farroupilha

email: vivianfc13@gmail.com<https://orcid.org/0000-0002-1822-7823>**Vania de Fátima Barros Estivaleta**

Universidade Federal de Santa Maria

email: vaniaestivaleta@ufsm.br<https://orcid.org/0000-0002-3277-8613>**Tais de Andrade**

Universidade Federal de Santa Maria

email: tais0206@gmail.com<https://orcid.org/0000-0001-7870-6909>**Jefferson Menezes de Oliveira**

Universidade Federal de Santa Maria

email: jeffersonmenezes@gmail.com<https://orcid.org/0000-0003-1937-8751>**RESUMO**

Este estudo se propõe a disponibilizar uma versão da Escala de Comportamento de Cidadania Organizacional para o Meio Ambiente, de Boiral e Paillé (2012), para ser aplicada no contexto brasileiro. Para alcançar tal objetivo, utilizou-se na Etapa I, para tradução e adaptação transcultural da escala, o protocolo de Guillemín, Bombardier e Beaton (1993) e Beaton *et al.* (2000), considerando os estágios: Tradução inicial e síntese; Tradução reversa; Revisão por comitê de especialistas; e Pré-teste. Na Etapa II, o instrumento, gerado na Etapa I, foi aplicado a uma amostra de 926 funcionários de uma empresa prestadora de serviços, para a posterior realização de Análise Fatorial Confirmatória. Os resultados indicaram que a versão brasileira da referida escala apresenta validade e índices de confiabilidade adequados, podendo ser utilizada em futuros estudos de Administração e de áreas afins, ampliando a produção de conhecimento científico acerca deste tema significativo, recente e emergente.

Palavras-Chave: Comportamento de cidadania organizacional para o meio ambiente; Tradução; Adaptação transcultural; Validação de escala.

ABSTRACT

This study proposes to make available a version of Boiral and Paillé's (2012) Organizational Citizenship Behaviour for the Environment Scale, to be applied in the brazilian context. In order to achieve this objective, was used in Step I, for translation and cross-cultural adaptation, the protocol of Guillemín, Bombardier and Beaton (1993) and Beaton *et al.* (2000), considering the following stages: Initial translation and synthesis; Back-translation; Review by expert committee; and Pretest. In Step II, the instrument, generated in Step I, was applied to a sample of 926 employees of a service provider company, for a subsequent Confirmatory Factor Analysis. The results indicated that the brazilian version of this scale has adequate validity and reliability indices, and can be used in future studies of Administration and related areas, expanding the production of scientific knowledge on this significant, recent and emerging theme.

Key-words: Organizational Citizenship Behaviour for the Environment; Translation; Cross-cultural adaptation; Scale validation.



1 INTRODUCTION

Além de incluir o desempenho de funções técnicas e específicas, o contexto de trabalho é um cenário no qual os indivíduos manifestam comportamentos discricionários que podem ser positivos ao cenário organizacional (BECTON *et al.*, 2017). Entre esses, destaca-se o Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO), o qual é manifestado pelo indivíduo e pode proporcionar benefícios aos seus colegas de trabalho e à organização em que atua (WILLIAMS; ANDERSON, 1991). A manifestação do CCO se dá, sobretudo, por meio de contribuições individuais à manutenção e aprimoramento do contexto social e psicológico no qual são desempenhadas as tarefas na organização (ORGAN, 2018).

Os CCOs são universalmente reconhecidos como determinantes da eficácia e do sucesso de grupos e/ou organizações (PODSAKOFF; MACKENZIE; PODSAKOFF, 2018). Em ampliação, as discussões que permeiam o construto foram estendidas para além da perspectiva antropocêntrica e intra-organizacional, incluindo, por exemplo, o contexto dos esforços dos colaboradores relativos às melhorias ambientais, por meio dos denominados Comportamentos de Cidadania Organizacional para o Meio Ambiente (CCO-MA).

A pesquisa sobre os comportamentos de cidadania como condutores do desempenho ambiental nas organizações emergiu recentemente (BOIRAL, 2009; DAILY; BISHOP; GOVINDARAJULU, 2009). No Brasil, foram identificados poucos estudos com foco direto em CCO-MA, o que pode estar atrelado, entre outros, à necessidade de desenvolvimento de medidas adaptadas e validadas que permita investigar tais comportamentos nessa cultura específica.

A fim de abrandar tal lacuna, este estudo se propõe a disponibilizar uma versão da *Organizational Citizenship Behaviour for the Environment Scale*, de Boiral e Paillé (2012), para ser aplicada no contexto brasileiro. Para tanto, foram definidos os objetivos secundários: a) traduzir e adaptar transculturalmente a referida escala para o português do Brasil; e b) realizar a validação estatística no contexto brasileiro.

Salienta-se que, entre os modelos de mensuração disponíveis na literatura, o de Boiral e Paillé (2012) foi o escolhido para a proposição de uma

versão brasileira por ser relativamente geral e não específico (LAMM; TOSTI-KHARAS; KING, 2015). Sendo assim, permite ser aplicado a várias organizações, setores de atividade, ocupações/cargos ou circunstâncias (BOIRAL; PAILLÉ, 2012) e tem sido utilizado, manifestando desempenho adequado, em diversas pesquisas internacionais (BOIRAL; RAIN-ERI; TALBOT, 2018; PAILLÉ; BOIRAL, 2013; PANDUR; ALBULESCU, 2016; PINZONE *et al.*, 2016).

O presente trabalho, portanto, é justificado pelo esforço em avaliar o comportamento de uma escala internacional revisada de CCO-MA no contexto nacional. Almeja-se que, após o processo de tradução e adaptação transcultural de itens, a escala de mensuração apresente evidências de validade e propriedades psicométricas satisfatórias no contexto explorado.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A inovação e a cooperação espontânea de uma pessoa refletem, segundo Katz e Kahn (1974), recursos importantes que ultrapassam os requisitos básicos do trabalho e que são vitais para a eficácia e a sobrevivência organizacional. Esses esforços extras são comportamentos voluntários e discricionários que, de acordo com Paillé e Boiral (2012), podem ser dirigidos para os colegas e a organização, conhecidos como comportamentos de cidadania organizacional (CCO), e/ou para o ambiente, tratados como comportamentos de cidadania organizacional para o meio ambiente (CCO-MA).

Boiral (2009) elucida que a necessidade de um domínio específico para as iniciativas direcionadas ao meio ambiente surgiu porque as demandas ecológicas geralmente tendiam a ser ignoradas quando se examinavam os CCO, apesar de algumas iniciativas que contribuem na promoção da sustentabilidade corporativa, como a separação e a reciclagem do lixo e a economia de energia, implicarem gestos de cidadania. Em geral, todos os principais fatores de CCO podem ser direcionados para os aspectos ambientais, beneficiando não só as organizações e seus colaboradores, mas a sociedade em geral (BOIRAL, 2009). Essa proposta torna possível expandir o conceito de comportamento de cidadania para

uma perspectiva sincronizada com as preocupações ambientais da sociedade.

Assim, com base no significado de CCO, os CCO-MA foram estabelecidos como “atos discricionários dos colaboradores, não recompensados ou requeridos dentro da organização, que são direcionados para a melhoria ambiental” (DAILY; BISHOP; GOVINDARAJULU, 2009, p. 246). Ao corroborar, Temminck, Mearns e Fruhen (2015) deliberam que fazem referência ao engajamento dos trabalhadores em ações ambientais voluntárias, cruciais na redução de impactos ambientais das organizações, as quais estão além de suas obrigações de trabalho. Chithra e Jyothi (2015) explicam que podem, portanto, ser determinados como atos individuais que complementam as práticas formais de gestão ambiental e contribuem para a eficácia das medidas ambientais de uma organização.

Observa-se que os esforços para explorar os comportamentos de cidadania organizacional para o meio ambiente são recentes, e raros foram aqueles que propenderam a desenvolver medidas adequadas para o construto (CHITHRA; JYOTHI, 2015). A fim de abrandar tal lacuna, Boiral e Paillé (2012) desenvolveram a *Organizational Citizenship Behaviour for the Environment* (OCBE), neste estudo mencionada como Comportamento de Cidadania Organizacional

para o Meio Ambiente, considerando as articulações teóricas de estudos anteriores, como o de Boiral (2009), e o cumprimento de análises fatoriais exploratórias e confirmatórias.

Detalhadamente, Boiral e Paillé (2012) elucidam que para gerar um conjunto de itens para o seu instrumento, foram utilizadas as aplicações ambientais, propostas por Boiral (2009), das seis principais dimensões dos CCO – Comportamento de ajuda; Comportamento esportivo; Lealdade organizacional; Conscienciosidade, Iniciativa individual e; Autodesenvolvimento (ORGAN; PODSAKOFF; MACKENZIE, 2006).

Em seguida, um estudo exploratório foi conduzido com 228 participantes, ajudando a refinar a lista de itens propostos e a identificar três categorias principais de CCO-MA. Por último, realizou-se uma pesquisa confirmatória com uma amostra de 651 indivíduos, legitimando a estrutura recomendada. Com isto, três dimensões, definidas no Quadro 1, foram exploradas e validadas: *Eco-initiatives* (Eco-iniciativas); *Eco-civic engagement* (Eco-engajamento cívico); e *Eco-helping* (Eco-ajuda). É pertinente informar que as traduções para o idioma português das designações das dimensões expostas entre parênteses foram propostas pela presente pesquisa.

Quadro 1 Fatores do CCO-MA

FATOR	DEFINIÇÃO
Eco-iniciativas	Comportamentos discricionários e sugestões para melhorar práticas e desempenho ambiental.
Eco-engajamento cívico	Participação voluntária em programas e atividades ambientais da organização.
Eco-ajuda	Ajuda voluntária aos colegas para uma melhor integração das preocupações ambientais no local de trabalho.

Fonte: Elaborado pelos autores com base em Boiral e Paillé (2012).

O primeiro fator aprecia as Eco-iniciativas, as quais tendem a reproduzir, segundo Temminck, Mearns e Fruhen (2015), as “iniciativas individuais” (ORGAN; PODSAKOFF; MACKENZIE, 2006) da literatura dos comportamentos de cidadania organizacional. Como exemplos, Boiral, Raineri e Talbot (2018) citam a reciclagem de papel, as sugestões para a prevenção da poluição ou as iniciativas voltadas a reduzir as emissões de gases de efeito estufa, a partir de um processo específico.

O segundo fator, Eco-engajamento cívico, reflete, no campo do comportamento ambiental, a “lealdade organizacional” e a “conscienciosidade” (ORGAN; PODSAKOFF; MACKENZIE, 2006) estabelecidas como dimensões do CCO (BOIRAL, 2009). Inclui, por exemplo, a implementação de um sistema de gestão ambiental, a participação em um comitê “verde” ou a representação da empresa em uma conferência sobre a temática ambiental (BOIRAL; RAINERI; TALBOT, 2018).

Sobre o último, Eco-ajuda, Boiral (2009) explica que, de modo geral, espelham os “comportamentos de ajuda” (ORGAN; PODSAKOFF; MACKENZIE, 2006) do modelo de CCO. Para exemplificar, Boiral, Raineri e Talbot (2018) sinalizam a promoção da colaboração em equipe para resolver problemas ambientais complexos e a partilha de informação ambiental com novos funcionários.

3 MÉTODO DO ESTUDO

No que tange a sua operacionalização, este estudo orientou-se por duas etapas principais, amparadas, essencialmente, na consulta a especialistas e na aplicação de questionários, como fontes de evidências. A primeira (Etapa I) consistiu nos processos de tradução e adaptação transcultural da escala *Orga-*

nizational Citizenship Behaviour for the Environment, ora denominado para sua versão em português de Comportamento de Cidadania Organizacional para o Meio Ambiente.

Ressalta-se que o referido instrumento, desenvolvido com base nos estudos de Boiral (2009) e Boiral e Paillé (2012), visa medir os comportamentos de cidadania organizacional dos colaboradores que contribuem para uma gestão ambiental eficaz nas organizações. A escala contém 10 itens validados em inglês por Boiral e Paillé (2012). Os itens estão divididos em três dimensões: *Eco-initiatives* (eco-iniciativas), com três itens; *Eco-civic engagement* (eco-engajamento cívico), com quatro itens; e *Eco-helping* (eco-ajuda), com três itens. Os respondentes indicam à medida que concordam com cada item, usando uma escala tipo Likert que varia de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

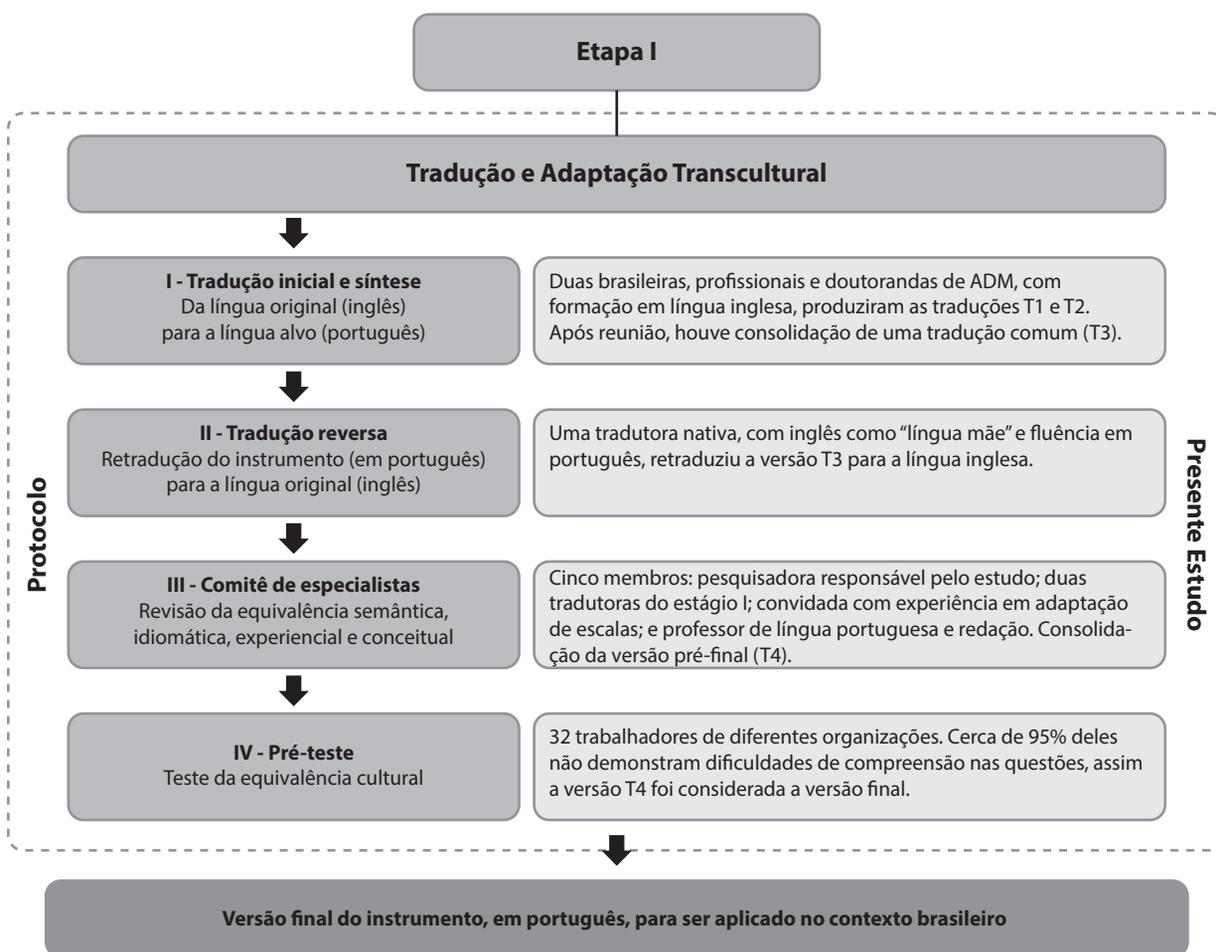


Figura 1 Etapa I tradução e adaptação transcultural

Fonte: Elaborada pelos autores com base em Guillemin, Bombardier e Beaton (1993) e Beaton *et al.* (2000).

De acordo com Acquadro *et al.* (2008), diversos são os guias recomendados na literatura para orientar a tradução de um instrumento, no entanto, dentre estes, sobressai-se o protocolo determinado por Guillemín, Bombardier e Beaton (1993) e Beaton *et al.* (2000), um dos poucos que não foram desenvolvidos para um instrumento em particular e podem ser aplicados a qualquer tipo de escala. Em linhas gerais, o protocolo sugerido pelos referidos autores é composto pelos seguintes estágios: Tradução inicial e síntese; Tradução reversa; Revisão por comitê de especialistas; e Pré-teste. Além de pontuar os estágios do protocolo seguido, a Figura 1 sintetiza como cada um deles decorreu no presente estudo.

O processo descrito como Etapa I, portanto, fornece uma medida de qualidade na validade de conteúdo da escala no contexto explorado. Na sequência, o instrumento traduzido e adaptado foi aplicado, entre os meses de fevereiro e abril de 2018, a uma amostra de 926 funcionários de uma empresa prestadora de serviços, instalada no estado do Rio Grande do Sul, em consecução à Etapa II da pesquisa.

Uma vez coletados os dados, foi conduzido o processo de validação do modelo de mensuração relativo ao CCO-MA no contexto pesquisado. Para tanto, foi realizada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) pelo método da máxima verossimilhança, com apoio dos *softwares* IBM SPSS Statistics 22 e IBM SPSS AMOS 18. Entre outros objetivos, a referida técnica buscou conferir se as características do modelo de Boiral e Paillé (2012) seriam mantidas no contexto analisado (ajuste do modelo e validade de construto)

Para avaliar o ajuste do modelo de mensuração, o presente estudo considerou indicadores absolutos (χ^2 , $\chi^2/d.f.$, RMR, RMSEA e GFI) e incrementais (CFI, NFI e TLI), conforme parâmetros dispostos na literatura (HAIR *et al.*, 2009). Referente à validade de construto, foram observadas as cargas fatoriais das variáveis, a variância extraída e a confiabilidade (confiabilidade composta e alpha de Cronbach). Quando necessária a modificação do modelo de mensuração (aprimoramento), este estudo considerou a análise das estimativas de caminhos e dos índices de modificação (*Modification Indices* – M.I.) para a exclusão de variáveis e/ou inclusão de parâmetros (HAIR *et al.*, 2009).

4 RESULTADOS

Na sequência, são apresentados os resultados do estudo. Enquanto a primeira subseção apresenta o processo de tradução e adaptação transcultural da versão em português da escala, a segunda apresenta o seu processo de validação estatística.

4.1 Etapa I: tradução e adaptação transcultural da versão em português da Escala *Organizational Citizenship Behaviour for the Environment*

O primeiro estágio envolveu a tradução inicial e a síntese do questionário original para a língua portuguesa. No presente estudo, a instrução do questionário, os pontos da escala tipo Likert e os itens que a compõem foram inicialmente traduzidos para o português, de forma independente, por duas brasileiras, profissionais da área de Administração e, também, com formação e fluência na língua inglesa. As traduções obtidas foram denominadas de T1 e T2. Destaca-se que as tradutoras conheciam os objetivos do estudo, o que enfatiza principalmente a busca por uma tradução conceitual e não a estritamente literal.

De posse das traduções independentes, iniciou-se o processo de síntese. Sintetizar as versões de um instrumento refere-se a compará-las e avaliar as suas discrepâncias, com o objetivo de se chegar a uma versão única (GUILLEMIN; BOMBARDIER; BEATON, 1993). Para tanto, a pesquisadora responsável pela adaptação do instrumento organizou um quadro comparativo, da versão original com a T1 e a T2. Com esse material em mãos, realizou-se uma reunião presencial com as duas tradutoras, na qual as divergências foram discutidas e ajustadas.

Ressalta-se que, de modo geral, as diferenças identificadas entre as versões não eram complexas. Referiam-se à polissemia, isto é, ao fato de determinadas palavras terem vários significados e, também, às escolhas das tradutoras por diferentes termos, com significados idênticos ou semelhantes. Assim, os ajustes necessários foram realizados a partir de um consenso, produzindo uma versão comum (T3), a primeira versão em português, exibida no Quadro 2. Para o consenso, as profissionais basearam-se em três critérios: o sentido que o instrumento original

mensura; evitar traduções complexas que possam dificultar a compreensão dos respondentes; e o uso

coloquial da língua portuguesa empregada no ambiente de trabalho.

Quadro 2 Versão original e primeira versão em português (T3)

VERSÃO ORIGINAL	1ª VERSÃO PORTUGUÊS (T3)
INSTRUÇÃO DO QUESTIONÁRIO	
Please indicate if the following statements accurately describe your conduct with respect to environmental issues inside your organization.	Por favor, indique se as afirmações a seguir descrevem corretamente a sua conduta em relação às questões ambientais dentro da sua organização.
PONTOS - ESCALA LIKERT	
Completely disagree; Disagree; Neither agree nor disagree; Agree; Completely agree	Discordo totalmente; Discordo; Indiferente; Concordo; Concordo totalmente
ITENS	
1. In my work, I weigh the consequences of my actions before doing something that could affect the environment.	No meu trabalho, eu pondero as consequências das minhas ações antes de fazer alguma coisa que possa afetar o meio ambiente.
2. I voluntarily carry out environmental actions and initiatives in my daily work activities.	Eu voluntariamente pratico ações e iniciativas ambientais nas minhas atividades de trabalho diárias.
3. I make suggestions to my colleagues about ways to protect the environment more effectively, even when it is not my direct responsibility.	Eu faço sugestões para meus colegas sobre maneiras de proteger o meio ambiente de forma mais eficaz, mesmo quando não é minha responsabilidade direta.
4. I actively participate in environmental events organized in and/or by my company.	Eu participo ativamente de eventos ambientais organizados na minha ou pela minha empresa.
5. I stay informed of my company's environmental initiatives.	Eu me mantenho informado das iniciativas ambientais da minha empresa.
6. I undertake environmental actions that contribute positively to the image of my organization.	Eu me comprometo nas ações ambientais que contribuem positivamente para a imagem da minha organização.
7. I volunteer for projects, endeavors or events that address environmental issues in my organization.	Eu me voluntario para projetos, empreitadas ou eventos que abordam questões ambientais na minha organização.
8. I spontaneously give my time to help my colleagues take the environment into account in everything they do at work.	Eu espontaneamente dou meu tempo para ajudar meus colegas a levarem em consideração o meio ambiente em tudo o que eles fazem no trabalho.
9. I encourage my colleagues to adopt more environmentally conscious behavior.	Eu encorajo meus colegas a adotar um comportamento mais ambientalmente consciente.
10. I encourage my colleagues to express their ideas and opinions on environmental issues.	Eu encorajo meus colegas a expressar suas ideias e opiniões sobre as questões ambientais.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Finalizada a síntese, o estágio seguinte contemplou a técnica de tradução reversa ou retradução. Assim, a primeira versão em português (T3) foi retraduzida para o inglês por uma professora de idiomas, nativa de língua inglesa, natural de *Norwich - Inglaterra*, a qual já residiu e trabalhou no Brasil, possuindo fluência na língua portuguesa. Todo o contato se sucedeu por e-mail e, cabe destacar, que a tradutora não teve acesso ao instrumento original, bem como

não recebeu informações sobre os conceitos e os propósitos do mesmo.

Concluída a tradução reversa, exposta no Quadro 3, iniciou-se o terceiro estágio, com o comitê de especialistas, formado por cinco membros, todos com domínio da língua inglesa: uma das autoras do presente estudo; as duas profissionais que atuaram como tradutoras no primeiro estágio; uma convidada da área de Administração com experiência em

adaptação e validação de escalas; e um professor de língua portuguesa e redação.

A equipe de especialistas trabalhou com todo o material produzido até então (T1, T2, T3 e Retradução) para desenvolver a versão pré-final do questionário. Nesse momento, seguindo as orientações do protocolo, examinou-se o questionário original e as traduções levando em consideração os diferentes imperativos de equivalência - semântica, idiomática, experiencial e conceitual.

Para tanto, em reunião, o comitê fez, primeiramente, uma comparação da retradução, tratada como R, com a versão original, tratada como VO.

Um resumo da avaliação da equipe está no Quadro 3. Para demonstrá-la, além do destaque sublinhado nas diferenças encontradas entre as versões, utilizou-se a representação $R=VO$, quando o sentido da retradução é igual ao da versão original, $R\approx VO$, quando o sentido da retradução é semelhante ao da versão original, e $R\neq VO$, quando o sentido retradução é diferente ao da versão original.

Ao visualizar o Quadro 3, percebe-se que o comitê identificou similaridade entre a retradução e a versão original na frase de instrução do questionário e em outros seis itens (1, 2, 3, 4, 5 e 6), igualdade nos pontos da escala tipo Likert utilizada e em dois itens

Quadro 3 Comparativo e avaliação da retradução (R) com a versão original (VO)

VERSÃO ORIGINAL (VO)	Avaliação	RETRADUÇÃO (R)
INSTRUÇÃO DO QUESTIONÁRIO		
Please <u>indicate</u> if the following statements <u>accurately</u> describe your <u>conduct</u> with respect to environmental issues inside your organization.	$R \approx VO$	Please <u>confirm</u> whether the statements <u>below</u> <u>correctly</u> describe your <u>behavior</u> in relation to environmental issues within your organization.
PONTOS - ESCALA LIKERT		
Completely disagree; Disagree; Neither agree nor disagree; Agree; Completely agree	$R = VO$	Completely disagree; Disagree; Neither agree nor disagree; Agree; Completely agree
ITENS		
1. In my work, I <u>weigh</u> the consequences of my actions before doing <u>something that could</u> affect the environment.	$R \approx VO$	In my work, I <u>consider</u> the consequences of my actions before doing <u>anything which may</u> affect the environment.
2. I voluntarily <u>carry out environmental</u> actions and initiatives <u>in my daily work activities</u> .	$R \approx VO$	I voluntarily <u>take</u> actions and initiatives <u>which benefit the environment</u> in my daily work.
3. I make suggestions to my colleagues about ways to protect the environment more <u>effectively</u> , even when it is not my <u>direct</u> responsibility.	$R \approx VO$	I make suggestions to my colleagues about more <u>efficient</u> ways of protecting the environment, even when it is not my responsibility to do so.
4. I actively participate in <u>environmental events</u> organized <u>in and/or by my company</u> .	$R \approx VO$	I actively participate <u>in events about the environment</u> organized <u>by or taking place at</u> my company.
5. I <u>stay informed of my company's environmental initiatives</u> .	$R \approx VO$	I <u>keep myself informed about the environmental initiatives of my company</u> .
6. I <u>undertake</u> environmental <u>actions that</u> contribute positively to <u>the image of my organization</u> .	$R \approx VO$	I <u>am committed to</u> environmental <u>practices which</u> contribute positively to <u>my organization's image</u> .
7. I volunteer for projects, <u>endeavors</u> or events that <u>address</u> environmental issues <u>in my organization</u> .	$R \neq VO$	I volunteer for projects, <u>contracts</u> or events <u>in my company which involve</u> environmental issues.
8. I spontaneously <u>give my time</u> to help my colleagues <u>take the environment into account in everything they do</u> at work.	$R \neq VO$	I spontaneously <u>spare time</u> to help my colleagues <u>in considering the environment in all aspects of their work</u> .
9. I encourage my colleagues to adopt more environmentally conscious behavior.	$R = VO$	I encourage my colleagues to adopt more environmentally conscious behavior.
10. I encourage my colleagues to express their ideas and opinions on environmental issues.	$R = VO$	I encourage my colleagues to express their ideas and opinions on environmental issues.

Fonte: Elaborado pelos autores.

(9 e 10), e diferença em dois itens da escala (7 e 8). A partir desse resultado, os especialistas ponderaram também as demais traduções, principalmente a síntese, isto é, a primeira versão em português (T3), para discutir as necessidades e as possibilidades de adaptações.

A partir das ponderações e adaptações realizadas, obteve-se uma nova versão do questionário em língua portuguesa (T4). O Quadro 4 contempla essa nova versão, o resumo da avaliação da retradução versus versão original, a primeira versão em português (T3) e a comparação entre T4 e T3, demonstrando, com o sinal de “≠”, quando houve ajustes na segunda versão, e com o sinal de “=”, quando a proposta de T3 foi mantida. Em sublinhado estão salientes as distinções entre a T3 e a T4, advindas das adequações.

Ao observar o Quadro 4, constata-se que foram efetuadas, na reunião de consenso, pequenas alterações na instrução do questionário e nos itens 1, 2, 3, 4, 6, 7 e 8 para a constituição da segunda versão em português. Verifica-se que os itens modificados são tanto aqueles que tiveram suas versões retraduzidas apreciadas como diferentes da versão de Boiral e Paillé (2012) ($R \neq VO$) quanto semelhantes ($R \approx VO$).

Especificamente no que se refere à instrução, apesar da semelhança entre a retradução e a versão original, por resolução consensual dos especialistas, “indique” (T3) foi substituído por “avaliar” (T4), por se tratar de uma escala de concordância, na qual o respondente deve avaliar o quanto discorda ou concorda com o que está sendo expresso, e o advérbio “corretamente” foi suprimido. O comitê argumentou que este formato é claro, direto e condizente com a versão original, além de apresentar maior coerência com outros enunciados de escalas da área já consolidadas no Brasil.

Na instrução, percebe-se também a troca de “organização” (T3) por “empresa” (T4), o que ocorreu, igualmente, nos itens 6 e 7 da escala. Esta modificação foi realizada com o intuito de padronizar a linguagem do instrumento, frente ao utilizado nas demais questões e ao seu público-alvo.

Ainda sobre o item 7, perante uma retradução com essência diferente da original, outra mudança foi realizada, mais especificamente a supressão de “empreitadas” (T3). Na fase de síntese, como antes exposto, o termo “*endeavors*” já havia gerado discussões

entre as tradutoras. Com a opção por “empreitadas”, na retradução reproduziu-se “*contracts*”, que, para os especialistas, altera a definição pretendida pelos autores do modelo. Para solucionar o impasse, o comitê, em acordo, ajuizou como dispensável o uso do termo, para evitar dúvidas dos futuros respondentes, dado que a frase já possui duas palavras (“projetos” e “eventos”) suficientes para o entendimento do sentido do item.

O item 8 também apresentou diferença entre a retradução e a escala original. A expressão “*give my time*” foi traduzida para “dou meu tempo” (T3) e, após, retraduzida como “*spare time*”, o que literalmente estaria mais próximo de “tempo livre”. Revisou-se novamente a aceitação da questão e, em concordância, alterou-se para “cedo o meu tempo” (T4).

Já o item 1 teve a sua retradução apreciada como similar à versão original. Contudo, o comitê trocou a tradução do verbo “*weigh*” de “pondero” (T3) para “meço” (T4), a partir do entendimento que “meço as consequências” é mais utilizado na experiência cotidiana da cultura alvo. Além disso, para prezar pela uniformidade na apresentação das questões, modificou o início da sentença, deslocando a expressão “no meu trabalho”. Dessa forma, o item inicia, como os demais, diretamente com o pronome pessoal “Eu”.

Do mesmo modo que no item 1, mesmo com a retradução semelhante à versão original, o comitê de avaliação estabeleceu revisões menores em 2, 3 e 4. No segundo item que compõe a escala, alterou-se “prático” (T3) por “me envolvo” (T4) ao traduzir a expressão “*carry out*”, pois, apesar de ambas serem possíveis, aferiu-se que o sentido do item, originalmente, vai além do mero “pôr (algo) em prática”.

No item 3, manifestaram-se novas argumentações no que se refere a “*more effectively*”, traduzida, inicialmente, para a língua-alvo como “mais eficaz” (T3) e, na sequência, retraduzida para “*more efficient*”. Na nova versão em português, a adequaram para “mais eficiente”, pelo motivo de considerarem que a expressão original concerne à qualidade de como as coisas são feitas, com o mínimo de perdas e utilizando os recursos da melhor maneira. No item 4, para deixar ainda mais claro que se tratam de eventos com a temática meio ambiente, e não eventos que ocorrem no meio ambiente, “eventos ambientais” (T3) foi substituído por “eventos sobre o meio ambiente” (T4).

Os pontos da escala tipo Likert, bem como as questões 5, 9 e 10 não foram alterados na nova proposição. Ademais, salienta-se que foi solicitado aos especialistas uma contribuição, também, na confirmação da tradução para a língua portuguesa da denominação do modelo e dos seus fatores ou dimensões.

Com o encerramento desse terceiro estágio, a versão definida pelo comitê (T4) foi submetida a um pré-teste. Segundo Beaton *et al.* (2000), os participantes dessa etapa podem variar de acordo com as características dos respondentes a que o instrumento se destina. Idealmente entre 30-40 sujeitos devem ser testados.

Quadro 4 Comparativo da primeira versão em português e a segunda versão em português

Avaliação RxVO	1ª VERSÃO PORT. (T3)	2ª VERSÃO PORT. (T4)	Comparação T4xT3
INSTRUÇÃO DO QUESTIONÁRIO			
R≈VO	Por favor, <u>indique</u> se as afirmações a seguir descrevem <u>corretamente</u> a sua conduta em relação às questões ambientais dentro da sua <u>organização</u> .	Por favor, <u>avali</u> e se as afirmações a seguir descrevem a sua conduta em relação às questões ambientais dentro da sua <u>empresa</u> .	T4 ≠ T3
PONTOS - ESCALA LIKERT			
R=VO	Discordo totalmente; Discordo; Indiferente; Concordo; Concordo totalmente	Discordo totalmente; Discordo; Indiferente; Concordo; Concordo totalmente	T4=T3
ITENS			
R≈VO	1. No meu trabalho, eu <u>pon</u> dero as consequências das minhas ações antes de fazer alguma coisa que possa afetar o meio ambiente.	Eu <u>meço</u> as consequências das minhas ações no trabalho antes de fazer alguma coisa que possa afetar o meio ambiente.	T4 ≠ T3
R≈VO	2. Eu voluntariamente <u>prati</u> co ações e iniciativas ambientais nas minhas atividades de trabalho diárias.	Eu voluntariamente <u>me envolvo</u> em ações e iniciativas ambientais nas minhas atividades de trabalho.	T4 ≠ T3
R≈VO	3. Eu faço sugestões para meus colegas sobre maneiras de proteger o meio ambiente de forma <u>mais eficaz</u> , mesmo quando não é minha responsabilidade direta.	Eu faço sugestões para meus colegas sobre maneiras <u>mais eficientes</u> de proteger o meio ambiente, mesmo quando não é minha responsabilidade direta.	T4 ≠ T3
R≈VO	4. Eu participo ativamente de eventos <u>ambientais</u> organizados na minha ou pela minha empresa.	Eu participo ativamente de eventos <u>sobre o meio ambiente</u> organizados na minha ou pela minha empresa.	T4 ≠ T3
R≈VO	5. Eu me mantenho informado das iniciativas ambientais da minha empresa.	Eu me mantenho informado das iniciativas ambientais da minha empresa.	T4=T3
R≈VO	6. Eu me comprometo nas ações ambientais que contribuem positivamente para a imagem da minha <u>organização</u> .	Eu me comprometo nas ações ambientais que contribuem positivamente para a imagem da minha <u>empresa</u> .	T4 ≠ T3
R≈VO	7. Eu me voluntario para projetos, <u>empreitadas</u> ou eventos que abordam questões ambientais na minha <u>organização</u> .	Eu me voluntario para projetos e eventos que abordam questões ambientais na minha <u>empresa</u> .	T4 ≠ T3
R≈VO	8. Eu espontaneamente <u>do</u> o meu tempo para ajudar meus colegas a <u>levar em consideração</u> o meio ambiente em tudo o que eles fazem no trabalho.	Eu espontaneamente <u>cedo</u> o meu tempo para ajudar meus colegas a <u>considerarem</u> o meio ambiente em tudo o que eles fazem no trabalho.	T4 ≠ T3
R=VO	9. Eu encorajo meus colegas a adotar um comportamento mais ambientalmente consciente.	Eu encorajo meus colegas a adotar um comportamento mais ambientalmente consciente.	T4=T3
R=VO	10. Eu encorajo meus colegas a expressar suas ideias e opiniões sobre as questões ambientais.	Eu encorajo meus colegas a expressar suas ideias e opiniões sobre as questões ambientais.	T4=T3

Fonte: Elaborado pelos autores.

Participaram do pré-teste 32 indivíduos, especificamente 18 mulheres e 14 homens, com idade entre 19 e 56 anos, trabalhadores de diferentes organizações e, em sua maioria, com ensino médio completo, que voluntariamente avaliaram o tempo de preenchimento, a clareza e a facilidade de com-

preensão do instrumento. O questionário foi aplicado aos participantes em único momento e sem a intervenção da pesquisadora, sendo composto pelos 10 itens traduzidos, com as opções de respostas propiciadas pela escala tipo Likert, de cinco pontos, e mais a opção “não entendi”. Essa última foi incluída como

Quadro 5 Versão original e versão adaptada para o contexto brasileiro

VERSÃO ORIGINAL	VERSÃO ADAPTADA
DENOMINAÇÃO DO MODELO	
Organizational Citizenship Behaviour for the Environment	Comportamento de Cidadania Organizacional para o Meio Ambiente
FATORES/DIMENSÕES	
Eco-initiatives; Eco-civic engagement; Eco-helping	Eco-iniciativas; Eco-engajamento cívico; Eco-ajuda
INSTRUÇÃO DO QUESTIONÁRIO	
Please indicate if the following statements accurately describe your conduct with respect to environmental issues inside your organization.	Por favor, avalie se as afirmações a seguir descrevem a sua conduta em relação às questões ambientais dentro da sua empresa.
PONTOS – ESCALA LIKERT	
Completely disagree Disagree; Neither agree nor disagree Agree; Completely agree	Discordo totalmente Discordo; Indiferente Concordo; Concordo totalmente
ITENS	
1. In my work, I weigh the consequences of my actions before doing something that could affect the environment.	Eu meço as consequências das minhas ações no trabalho antes de fazer alguma coisa que possa afetar o meio ambiente.
2. I voluntarily carry out environmental actions and initiatives in my daily work activities.	Eu voluntariamente me envolvo em ações e iniciativas ambientais nas minhas atividades de trabalho.
3. I make suggestions to my colleagues about ways to protect the environment more effectively, even when it is not my direct responsibility.	Eu faço sugestões para meus colegas sobre maneiras mais eficientes de proteger o meio ambiente, mesmo quando não é minha responsabilidade direta.
4. I actively participate in environmental events organized in and/or by my company.	Eu participo ativamente de eventos sobre o meio ambiente organizados na minha ou pela minha empresa.
5. I stay informed of my company's environmental initiatives.	Eu me mantenho informado das iniciativas ambientais da minha empresa.
6. I undertake environmental actions that contribute positively to the image of my organization.	Eu me comprometo nas ações ambientais que contribuem positivamente para a imagem da minha empresa.
7. I volunteer for projects, endeavors or events that address environmental issues in my organization.	Eu me voluntario para projetos e eventos que abordam questões ambientais na minha empresa.
8. I spontaneously give my time to help my colleagues take the environment into account in everything they do at work.	Eu espontaneamente cedo o meu tempo para ajudar meus colegas a considerarem o meio ambiente em tudo o que eles fazem no trabalho.
9. I encourage my colleagues to adopt more environmentally conscious behavior.	Eu encorajo meus colegas a adotar um comportamento mais ambientalmente consciente.
10. I encourage my colleagues to express their ideas and opinions on environmental issues.	Eu encorajo meus colegas a expressar suas ideias e opiniões sobre as questões ambientais.

Fonte: Elaborado pelos autores.

uma alternativa à entrevista indicada por Guillemín, Bombardier e Beaton (1993) e Beaton *et al.* (2000), para identificar as questões que pudessem não ser compreendidas pelos respondentes.

O critério estabelecido para revisão e modificação da tradução foi a compreensão dos itens por menos de 80% dos respondentes (RUPERTO *et al.*, 2001). Como cerca de 95% dos participantes do teste não demonstram dificuldades de compreensão no elaborado, não houve a necessidade de nova adaptação ou avaliação pelo comitê de especialistas.

O resultado obtido, após serem seguidos os estágios delimitados para essa etapa da pesquisa, está sintetizado no Quadro 5. Nele, são oferecidas a descrição no idioma original e a variante adaptada para o novo idioma e contexto.

Concluída a Etapa I, a versão final do instrumento foi aplicada a uma amostra de 926 funcionários de

uma empresa prestadora de serviços, sendo submetida à validação estatística, por meio de Análise Fatorial Confirmatória, cujos resultados são apresentados na próxima seção.

4.2 Etapa II: validação da Escala de Comportamento de Cidadania Organizacional para o Meio Ambiente no contexto brasileiro

Como o modelo inicial possui construtos de primeira e segunda ordem, procedeu-se à apreciação do nível de confiabilidade dos construtos de primeira ordem. Para tanto, foram calculados, inicialmente, a variância extraída e a confiabilidade composta (Tabela 1).

Tabela 1 Avaliação da variância e confiabilidade composta dos construtos de primeira ordem

Construto de segunda ordem	Construtos de primeira ordem	Variância extraída	Confiabilidade composta
CCO-MA	Eco-iniciativas	0,83	0,63
	Eco-engajamento cívico	0,84	0,56
	Eco-ajuda	0,88	0,71

Fonte: dados da pesquisa.

No que tange à variância extraída, os valores foram satisfatórios, isto é, acima de 0,5, como estabelecido por Hair *et al.* (2009). Entretanto, os valores da confiabilidade composta, com exceção do fator “eco-ajuda”, mantiveram-se abaixo do parâmetro de 0,7 (HAIR *et al.*, 2009).

Frente a tal resultado, partiu-se para a verificação dos coeficientes padronizados, com vistas a retirar aquelas variáveis que apresentassem coefici-

entes mais baixos (inferiores a 0,5). Porém, não se constatou exigência inicial de exclusão de nenhum indicador, pois todos foram significativos ($p < 0,01$) e superiores a 0,7, revelando que de algum modo contribuem para o modelo. Sendo assim, para corroborar com o exame de fidedignidade dos fatores, optou-se por calcular seus Alfas de Cronbach, os quais são demonstrados na Tabela 2.

Tabela 2 Alfa de Cronbach dos construtos de primeira ordem

Construto de segunda ordem	Construtos de primeira ordem	Alfa de Cronbach
CCO-MA	Eco-iniciativas	0,831
	Eco-engajamento cívico	0,835
	Eco-ajuda	0,876

Fonte: Dados da pesquisa.

Os alfas encontrados reproduzem índices de confiabilidade significativos. Sendo que, ao sopesar a classificação sugerida por Hair *et al.* (2009), os três construtos exibiram consistência interna muito boa, com coeficientes superiores a 0,8. Logo, foi possível

partir do modelo originalmente proposto para a obtenção dos índices de ajuste iniciais, considerando as medidas absolutas e comparativas reveladas na Tabela 3.

Tabela 3 Índices de ajuste do modelo inicial do construto CCO-MA

Índices de ajuste	CCO-MA - Modelo inicial
Qui-quadrado (χ^2)	344,683 p = 0,000
Graus de liberdade	32
Qui-quadrado / Graus de liberdade	10,77
GFI - Goodness-of-Fit Index	0,935
CFI - Comparative Fit Index	0,943
NFI - Normed Fit Index	0,938
TLI - Tucker-Lewis Index	0,920
RMR - Root Mean Square Residual	0,054
RMSEA - Root Mean Square Error of Approximation	0,103

Fonte: Dados da pesquisa.

À primeira vista, nota-se que o índice clássico de ajuste do modelo, o qui-quadrado (χ^2), é significativo ($p=0,000$), o que, conforme despontam Hox e Bechger (1998), não é o desejado, indicando problemas no modelo. Dado o grande tamanho da amostra ($N=926$), isso era esperado, uma vez que um inconveniente dessa estatística é o seu alto grau de sensibilidade ao tamanho amostral (HOX; BECHGER, 1998). Para lidar com tal situação, pode-se atentar para os demais índices de adequação estimados.

Neste sentido, conforme recomendam Hair *et al.* (2009), sopesou-se o quociente resultante da divisão do qui-quadrado pelos graus de liberdade do modelo, o qual precisa ser igual ou inferior a 5. Visualiza-se na Tabela 3 que a solução auferida (10,77) não atende a esse preceito. Além disso, a medida de ajuste RMSEA também apresentou valor fora do limite aceitável, visto que o resultado foi superior a 0,08.

Perante esses achados iniciais, decidiu-se modificar o modelo. Para tanto, foram incluídos novos parâmetros a partir da apreciação dos índices de modificação sugeridos por relatório gerado pelo IBM SPSS AMOS 18 e da análise da pertinência teórica de tais inclusões.

Uma delas deu-se entre os erros das variáveis do construto de primeira ordem “Eco-engajamento cívico”: eb5 com eb7 (erro da variável “b5 - eu me mantenho informado das iniciativas ambientais da minha empresa” com o erro da “b7 - eu me voluntario para projetos e eventos que abordam questões ambientais na minha empresa”). Outra foi inserida no construto “Eco-ajuda”: eb8 com eea (erro da variável “b8 - eu espontaneamente cedo o meu tempo para ajudar meus colegas a considerarem o meio ambiente em tudo o que eles fazem no trabalho” com o erro do próprio fator).

Nessas duas primeiras inclusões, os erros correlacionados pertencem ao mesmo construto, o que justifica as suas interações. Em específico, a respeito da primeira, sucedida entre erros de variáveis diferentes, percebe-se que ambas pautam um tipo particular de comportamento pró-ambiental no local de trabalho, vinculado à busca por mais informações, aprendizado e envolvimento nos aspectos arrolados ao fomento da sustentabilidade dentro da organização (BOIRAL; PAILLÉ, 2012)

Ainda, incluiu-se uma última relação entre os erros de variáveis de construtos distintos, o “Eco-engajamento cívico” e o “Eco-ajuda”: eb7 com eb8 (erro

da variável “b7 - eu me voluntario para projetos e eventos que abordam questões ambientais na minha empresa” com o erro da “b8 - eu espontaneamente cedo o meu tempo para ajudar meus colegas a considerarem o meio ambiente em tudo o que eles fazem no trabalho”). Entende-se que ambas as variáveis, apesar de originárias de construções distintas, uma mais direcionada à organização e a outra às pessoas, rela-

cionam-se por enfatizar atos discricionários ligados à colaboração e a preocupações altruístas, alguns dos principais aspectos dos comportamentos de cidadania (ORGAN; PODSAKOFF; MACKENZIE, 2006).

Após a realização das modificações relatadas, os novos índices de ajuste do modelo revelaram-se satisfatórios. Os resultados estão explicitados na Tabela 4.

Tabela 4 Índices de ajuste do modelo final do construto CCO-MA

Índices de ajuste	CCO-MA - Modelo final
Qui-quadrado (χ^2)	140,717 p = 0,000
Graus de liberdade	29
Qui-quadrado / Graus de liberdade	4,85
GFI - Goodness-of-Fit Index	0,970
CFI - Comparative Fit Index	0,980
NFI - Normed Fit Index	0,975
TLI - Tucker-Lewis Index	0,969
RMR - Root Mean Square Residual	0,038
RMSEA – Root Mean Square Error of Approximation	0,065

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se que o qui-quadrado continuou significativo, todavia, o quociente conquistado da sua divisão pelos graus de liberdade passou a atender o preconizado pela literatura, sendo inferior a 5 (HAIR *et al.*, 2009). Também, acompanhando os parâmetros de referência dos demais índices (HAIR *et al.*, 2009; HOX; BECHGER, 1998;), verifica-se que os índices GFI, CFI, NFI e TLI proporcionaram os melhores ajustes com valores superiores a 0,9, bem como o RMR e o RMSEA que foram menores que 0,10 e a 0,08, nessa ordem. Assim, com a adequação e validade do modelo sustentadas, ilustra-se, na Figura 2, o modelo final para o construto CCO-MA.

Conforme pode-se contemplar na Figura 2, a estrutura fatorial proposta por Boiral e Paillé (2012) confirmou-se na presente investigação, já que as três dimensões do modelo original foram conservadas. Então, para findar esse ponto da análise, elencam-se na Tabela 5 os coeficientes padronizados e a significância das variáveis observáveis que formam cada

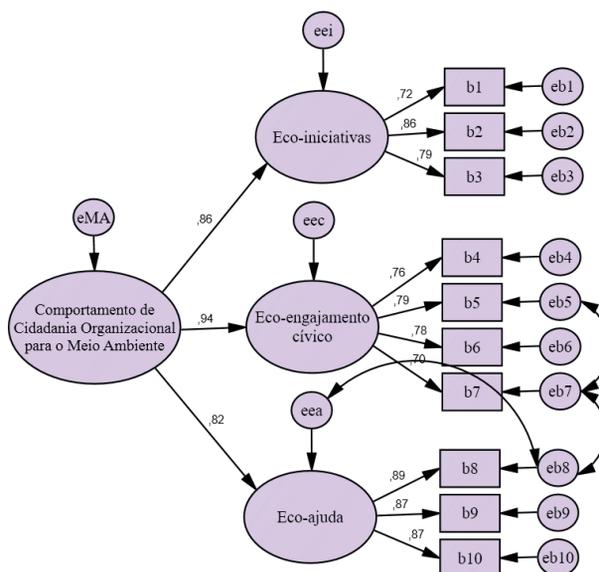


Figura 2 Modelo final do construto CCO-MA

Fonte: Dados da pesquisa.

um dos construtos de primeira ordem e, consequentemente, o modelo CCO-MA.

Por meio do exposto na Tabela 5, confere-se que as 10 questões exibiram coeficientes positivos e significativos ao nível de 1%, despontando como representativas de seus fatores. Ademais, ao retornar à Figura 2, nota-se que todos os fatores impactam fortemente no construto Comportamento de Cidadania Organizacional para o Meio Ambiente, com destaque

para o “Eco-engajamento cívico” (coeficiente 0,937). Com a proeminência desse fator, considerando a definição de Paillé e Boiral (2013), pode-se desprender que as condutas dos funcionários de defesa dos interesses e de suporte aos compromissos pró-ambientais da organização são os que possuem maior representatividade na formação do CCO-MA no contexto em foco.

Tabela 5 Coeficientes padronizados e significância dos itens dos construtos de primeira ordem

Construtos de 1ª ordem	Variáveis	Coef. Padroniz.	Z
Eco-iniciativas	b1	0,717	1 ***
	b2	0,863	24,148 ***
	b3	0,791	21,789 ***
Eco-engajamento cívico	b4	0,758	1 ***
	b5	0,795	24,021 ***
	b6	0,781	23,593 ***
	b7	0,699	20,439 ***
Eco-ajuda	b8	0,893	1 ***
	b9	0,869	24,173 ***
	b10	0,869	24,223 ***

Nota: 1 valor de Z não calculado, pois o parâmetro foi arbitrariamente fixado em 1,0.

*** significativo ao nível de 1%.

Fonte: Dados da pesquisa.

Assim, constata-se que o modelo de mensuração final do construto CCO-MA (Figura 2) não possui alterações em relação a medida original proposta por Boiral e Paillé (2012), permanecendo integrado por três construtos de primeira ordem e 10 variáveis.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em linhas gerais, o objetivo deste estudo foi traduzir, adaptar transculturalmente e validar a escala de Comportamento de Cidadania Organizacional para o Meio Ambiente, desenvolvida por Boiral e Paillé (2012), para o contexto brasileiro. Com a consecução desse designio, se reconheceu, mais uma vez, que para uma medida ser utilizada em culturas diferentes, seus itens não devem ser traduzidos apenas linguística-

mente, mas adaptados culturalmente no intuito de manter a validade de conteúdo da original. Ao final, o processo utilizado mostrou-se adequado para adaptar o instrumento entre as culturas e, obteve-se, então, uma versão para o âmbito nacional, a qual contempla os 10 itens que compõem o questionário de Boiral e Paillé (2012) redigidos em português, bem como a instrução e os pontos da escala tipo Likert.

Além disso, por meio da validação do construto Comportamento de Cidadania Organizacional para o Meio Ambiente, constatou-se que a estrutura fatorial proposta por Boiral e Paillé (2012) confirmou-se na presente investigação, já que as três dimensões do modelo original foram conservadas, bem como suas 10 variáveis. Nesse sentido, os resultados apresentados confirmaram e validaram a proposta do instrumento de medição CCO-MA também no contexto brasileiro,

estabelecendo, assim, um importante aporte do presente estudo, isto é, a disponibilização de uma medida que pode ser utilizada em futuros estudos das áreas de Administração e afins, ampliando a produção de conhecimento científico no Brasil sobre esse tema significativo, recente e emergente (BOIRAL; RAINERI; TALBOT, 2018).

Os achados colaboram, ainda, na ratificação da perspectiva de seus desenvolvedores de que o instrumento, por abranger uma ampla gama de comportamentos de cidadania para o meio ambiente, pode ser aplicado em variados tipos de organizações e de atividades ocupacionais. Em especial, entende-se que a replicação da escala em outras amostras é importante para ampliar as considerações acerca do modelo CCO-MA de Boiral e Paillé (2012). Com isso, será possível verificar se os fatores que o compõem permanecem estáveis, considerando a realidade de outras organizações e outros setores de atuação. Uma possibilidade pertinente, por exemplo, é examinar tais condutas em organizações que possuam de forma formal e explícita compromisso com o desempenho ambiental.

■ REFERÊNCIAS

- ACQUADRO, C. *et al.* Literature review of methods to translate health-related quality of life questionnaires for use in multinational clinical trials. **Value Health**, v.11, n.3, p. 509-521, 2008.
- BEATON, D. E. *et al.* Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. **Spine**, v. 25, n. 24, p. 3186-3191, 2000.
- BECTON, J. B. *et al.* Differential Effects of Task Performance, Organizational Citizenship Behavior, and Job Complexity on Voluntary Turnover. **Journal of Business and Psychology**, v. 32, n. 4, p. 495-508, 2017.
- BOIRAL, O. Greening the corporation through organizational citizenship behaviors. **Journal of Business Ethics**, v. 87, n. 2, p. 221-236, 2009.
- BOIRAL, O.; PAILLÉ, P. Organizational citizenship behaviour for the environment: measurement and validation. **Journal of Business Ethics**, v. 109, n. 4, p. 431-445, 2012.
- BOIRAL, O.; RAINERI, N.; TALBOT, D. Managers' citizenship behaviors for the environment: a developmental perspective. **Journal of Business Ethics**, v. 149, n. 2, p. 395-409, 2018.
- BORSA, J. C.; DAMÁSIO, B. F.; BANDEIRA, D. R. Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: algumas considerações. **Paidéia**, v. 22, n. 53, p. 423-432, 2012.
- CHITHRA, M.; JYOTHI, P. A study on predictors of eco initiatives' dimension of organizational citizenship behaviour towards environment. **The International Journal of Social and Management**, v. 5, n. 2, p. 129-138, 2015.
- DAILY, B. F.; BISHOP J. W.; GOVINDARAJULU, N. A. Conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. **Business & Society**, v. 48, n. 2, p. 243-256, 2009.
- GUILLEMIN, F; BOMBARDIER, C; BEATON, D. Cross-cultural adaptation of health-related quality of life measures: literature review and proposed guidelines. **Journal of clinical epidemiology**, v. 46, n. 12, p. 1417-1432, 1993.
- HAIR, J. F. Jr *et al.* **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- HOX, J. J.; BECHGER, T. M. An introduction to structural equation modeling. **Family Science Review**, v. 11, p. 354-373, 1998.
- KATZ, D.; KAHN, R. L. **Psicologia social das organizações**. São Paulo: Atlas, 1974.
- LAMM, E.; TOSTI-KHARAS, J.; KING, C. E. Empowering employee sustainability: perceived organizational support toward the environment. **Journal of Business Ethics**, v. 128, n. 1, p. 207-220, 2015.

ORGAN, D. W.; PODSAKOFF, P. M.; MACKENZIE, S. B. **Organizational citizenship behavior: its nature, antecedents, and consequences.** Thousand Oaks: SAGE Publications, 2006.

ORGAN, D. W. Organizational Citizenship Behavior: Recent Trends and Developments. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 5, p. 295-306, 2018.

PAILLÉ, P.; BOIRAL, O. **Organizational and environmental citizenship behavior: assessing the construct validity and distinctiveness of domains.** Quebec: Faculté des sciences de l'administration, 2012.

PAILLÉ, P.; BOIRAL, O. Pro-environmental behavior at work: construct validity and determinants. **Journal of Environmental Psychology**, v. 36, p. 118-128, 2013.

PANDUR, V.; ALBULESCU, P. How to promote pro-environmental behaviour in organizations: the message matters. **Psihologia Resurselor Umane**, v. 14, p. 69-82, 2016.

PINZONE, M. *et al.* Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: the role of 'Green' HRM. **Journal of Cleaner Production**, v. 122, p. 201-211, 2016.

PODSAKOFF, P. M.; MACKENZIE, S. B.; PODSAKOFF, N. P. **The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior.** New York: Oxford University Press, 2018.

RUPERTO, N. *et al.* Cross-cultural adaptation and psychometric evaluation of the Childhood Health Assessment Questionnaire (CHAQ) and the Child Health Questionnaire (CHQ) in 32 countries. Review of the general methodology. **Clin Exp Rheumatol**, v. 19, n. 4, p. S1-9, 2001.

TEMMINCK, E.; MEARNES, K.; FRUHEN, L. Motivating employees towards sustainable behaviour. **Business Strategy and the Environment**, v. 24, p. 402-412, 2015.

WILLIAMS, L. J.; ANDERSON, S. E. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. **Journal of management**, v. 17, n. 3, p. 601-617, 1991.