

III SEMANA DO CONHECIMENTO

Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:

Resumo

Relato de Caso

Análise do Comprometimento Organizacional dos Servidores Técnico-Administrativos de uma Instituição de Ensino Público

AUTOR PRINCIPAL: Dionara Dorneles Lopes

CO-AUTORES:

ORIENTADOR: André da Silva Pereira

UNIVERSIDADE: Universidade de Passo Fundo - UPF

INTRODUÇÃO:

O comprometimento organizacional tem sido estudado como uma ferramenta no alcance dos objetivos organizacionais. As Instituições Federais de Ensino, para obterem sucesso em seus empreendimentos, necessitam contar com pessoas dispostas a empregar esforços para a obtenção de melhores índices de desempenho tanto no ensino, quanto na pesquisa e extensão.

Este artigo visa a conhecer e analisar o estilo de Comprometimento Organizacional predominante entre os servidores de uma Instituição de Ensino. Para atingir esse objetivo, a pesquisa possui os seguintes objetivos específicos: descrever o perfil dos servidores; analisar os aspectos do comprometimento organizacional mais valorizados pelos servidores; identificar as fragilidades no comprometimento dos servidores com a Instituição.

Justifica-se a importância deste estudo no setor público tendo em vista a necessidade de se desenvolver ambientes de trabalho onde as pessoas se sintam comprometidas e envolvidas com os problemas da organização.

DESENVOLVIMENTO:

A pesquisa de caráter descritivo e com abordagem quantitativa foi realizada numa Instituição de Ensino Público, numa unidade localizada em Alegrete-RS. A Instituição possui em seu quadro efetivo 75 servidores TAE.

Para a realização deste estudo, o instrumento utilizado foi o questionário, que foi respondido por 52 servidores, sendo composto de quatro partes: dados demográficos

III SEMANA DO COMPROMETIMENTO

e funcionais dos respondentes e as três escalas de comprometimento Afetivo, Calculativo e Normativo.

Para o levantamento do comprometimento organizacional dos servidores, foi utilizado o modelo desenvolvido no estudo de Siqueira (1995), no qual a autora validou três Escalas de Medidas do Comprometimento Organizacional: Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOAF), cuja forma completa contém 18 expressões de afetos dirigidos à organização empregadora, 15 positivos e três negativos, enquanto a forma reduzida inclui cinco expressões de afetos positivos; Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo (ECOC), que contém 15 frases que descrevem perdas ou custos associados ao rompimento das relações de trabalho com a organização, distribuídas em quatro dimensões que avaliam perdas sociais, profissionais, de investimentos feitos na organização e de retribuições organizacionais; Escala de Comprometimento Organizacional Normativo (ECON), composta por sete frases.

Analisando os dados, podemos observar que a maioria dos respondentes é do sexo feminino (59,62%), com faixa etária entre 41 a 50 anos (25%), casados (50%), com grau de instrução pós-graduação (50%), com tempo de trabalho na Instituição entre 1 e 5 anos (63,46%). Esse dado demonstra que a maioria dos respondentes são novos na instituição, 69,23% não possuem Função Gratificada, Nível de Classificação Cargo E (38,46%), o que sinaliza que há interesse dos servidores em se qualificarem, sendo que, para atuarem em cargos do nível E, eles precisam ter no mínimo a graduação, e a maioria dos respondentes possuem qualificação superior à exigida.

Quanto às bases de comprometimento, foi observada média maior para o comprometimento afetivo (3,5 no total), seguidas do calculativo (2,9 no total, para Perdas Sociais no Trabalho e Perdas de Retribuições Organizacionais, e 2,7 para Perdas de Investimento Feitos na Organização), empatando com a média do comprometimento normativo (2,7 no total), e, por fim, o calculativo (2,5 no total para Perdas Profissionais).

Podemos observar que a dimensão afetiva é considerada “mediana” (entre 3 e 3,9) e as dimensões calculativa e normativa são consideradas de “fraco” comprometimento (iguais ou abaixo de 2,9).

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

O comprometimento organizacional, com as maiores médias foi o afetivo, demonstrando uma forte ligação emocional desses servidores, seguidas do calculativo, apresentando um fraco comprometimento, sinalizando que esses servidores não acreditam que teriam perdas sociais, caso venham a se desligar da Instituição, e, por fim, do normativo, onde os resultados revelam um fraco comprometimento, sinalizando que os servidor não acreditam que devam manter obrigações e deveres morais para com a Instituição.

REFERÊNCIAS:

Universidade e comunidade
em transformação

31 DE OUTUBRO
3A7 DE 2016

III SEMANA DO CONHECIMENTO

SIQUEIRA, M.M.M. Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo. Tese (Doutorado) - Universidade de Brasília. Brasília, 1995.

NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA (para trabalhos de pesquisa): Número da aprovação.

ANEXOS:

Poderá ser apresentada somente uma página com anexos (figuras e/ou tabelas), se necessário.