



COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO: ESTUDO NA PREFEITURA DE PONTA PORÃ – MS

(INICIAÇÃO CIENTÍFICA)

Juliana Mariano (UEMS) ana_julyihia@hotmail.com
Maria Rosinéia Tavares (UEMS) maria_rosinéia@hotmail.com
Neyde Tavares (UEMS) neyde.09tavares@hotmail.com
Rosângela Tavares (UEMS) rosangela_cyliax23@hotmail.com
Sandra Gonzalez (UEMS) sandrajacques83@hotmail.com

Resumo

Este trabalho objetiva realizar um estudo preliminar sobre o comprometimento afetivo dos funcionários em três setores específicos da Prefeitura Municipal de Ponta Porã. Através de uma análise baseada em estatística descritiva, concluiu-se haver um elevado grau de comprometimento afetivo no público estudado.

Palavras-Chaves: Comprometimento Afetivo, Funcionário Público, Produtividade.

1. Introdução

O comprometimento organizacional afetivo é visto como o vínculo de afeto pela empresa, onde o indivíduo internaliza os valores da organização, identificando-se com os objetivos e envolvendo-se com os papéis de trabalho e é caracterizado pelo sentimento de lealdade, esforço para contribuir o máximo com o sucesso da empresa. Para Weiner e Vardi (apud BASTOS, 1993) Quando há um forte comprometimento, os indivíduos apresentam comportamentos de lealdade e valores, não porque calculam que com isso obterão vantagens, mas porque acreditam que é correto e moral fazê-lo, maior é a predisposição dos colaboradores para guiar as suas ações por padrões internos.

Sabe-se que o comprometimento organizacional tem as naturezas afetivas, calculativas e normativas, portanto a natureza afetiva do comprometimento é perseguida, pois é um vínculo de relacionamento, em que o indivíduo sente o ambiente acolhedor se identificando com a organização, seu laço psicológico o liga a organização, influenciando significativamente sua vontade de contribuir para os objetivos organizacionais. Rego e Souto (2002) colocam que o comprometimento afetivo diminui os propósitos de abandono da organização por parte do indivíduo, passam a cumprir direitos e deveres e superior desempenho, aumentando significativamente a produção.

Em tempos de transformações e avanços tecnológicos, o mercado se tornou muito competitivo e as empresas tem a necessidade de se adequar rapidamente a essas mudanças, salientando a importância de pessoas com vínculos na organização, pois esses são preditores de suas performances.

A importância do tema esta vinculada ao fato de entender a ligação entre organização e empregados. Para acompanhar o mercado, obter vantagens, aumentar produtividade e atingir suas metas, as organizações precisam de funcionários comprometidos que se identifiquem com a organização, para que isso aconteça é necessário que a empresa tenha condições para que seus colaboradores alcancem seus objetivos pessoais. Frente a isso, este estudo tem como objetivo avaliar o grau de comprometimento organizacional afetivo por parte dos funcionários da empresa Prefeitura Municipal de Ponta Porã.

2. Comprometimento organizacional

Quando se desenvolveu a teoria da administração científica o homem era tratado como um simples indivíduo maximizador, conhecido como homem econômico. Com o surgimento da escola de relações humanas percebeu-se que fatores internos são responsáveis pelo comportamento humano no trabalho, e que esses são dotados de necessidades. Essas necessidades orientam os indivíduos de como agir para alcançar seus objetivos.

De acordo com Senge (1998, p.246), o comprometimento pressupõe “um sentimento total de responsabilidade na transformação das metas e objetivos em realidade”, ou seja, quando há o comprometimento com o trabalho fica mais fácil alcançar os objetivos, transformando as metas em realidade e aumentando a produtividade.

Segundo Teixeira, o estudo do comprometimento possibilita “a melhor compreensão da natureza dos processos psicológicos pelos quais as pessoas escolhem identificar-se com os objetivos em seu ambiente [...]” (1994, p.268), quando conhece o psicológico do indivíduo, fica mais fácil identificar os seus objetivos dentro da organização, facilitando sua convivência no local de trabalho.

Motivadas para satisfazer suas necessidades, para aumentar a produtividade e qualidade, novos conceitos são abordados para lidar com o comprometimento humano nas organizações, neste contexto Arménio Rego (2003) aponta soluções:

Inseridas em ambientes turbulentos – por exemplo, nas tecnologias, nos mercados, nos gostos e necessidades dos consumidores, nas estruturas setoriais –, as organizações necessitam de pessoas dispostas a “irem mais além” do que aquilo que está formalmente prescrito, a adotarem comportamentos espontâneos em resposta a problemas inesperados, a fornecerem sugestões criativas e inovadoras para a resolução de problemas inéditos, a se identificarem com a organização – denotando “amor à camisa” – e a atuarem como “bons cidadãos” organizacionais. (Rego, 2003, pg. 26)

Muito tem se estudado sobre o tema comprometimento, pesquisadores tem grande interesse em explicar como este objeto de estudo auxilia as organizações a planejarem o gerenciamento para tornar os colaboradores satisfeitos, ficar mais ligado aos objetos da empresa e aumentar a produtividade.

Com relação a isso, Mowday, Steers e Porter (1979) trazem como definição de comprometimento, da década de 70, que ressalte esses efeitos nos trabalhadores (p.226).

"comprometimento é uma relação forte entre um indivíduo identificado com e envolvido numa organização, em particular, e pode ser caracterizado por pelo menos três fatores: (1) estar disposto a exercer esforço considerável em benefício da organização; (2) forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização; e (3) forte desejo de se manter membro da organização".

O Comprometimento é estudado com base na natureza dos vínculos: afetiva, instrumental e normativa, e dependendo do foco de estudo dos vínculos, o tratamento das bases é diferenciado.

Meyer e Allen (1997, p. 3) caracterizam os indivíduos das três dimensões da seguinte forma:

Indivíduos com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem, aqueles com comprometimento instrumental permanecem porque eles precisam, e aqueles com comprometimento normativo permanecem porque eles sentem que são obrigados.

Os resultados obtidos com estudos dos antecedentes do comprometimento e suas naturezas tem sido satisfatórios e muito estudado. Aspectos da organização e do indivíduo são investigados para explicar o comprometimento, sendo de grande relevância considerar o tempo que está na empresa, para melhor compreensão do nível de comprometimento.

2.1 Comprometimento Organizacional afetivo e seus antecedentes

Os estudos de Siqueira e Gomide Junior (2004) afirmam que os antecedentes ao comprometimento afetivo, além das características pessoais e do cargo como auxílio para as organizações, descritas por outros estudos, eles incluem que microfatores, como comunicação do líder, competência pessoal e finalidade do trabalho, e macrofatores como crescimento na carreira e progresso profissional, e sistema de promoções.

Segundo Meyer e Allen (1997) o comprometimento afetivo seria estimulado por experiências passadas no trabalho, particularmente aquelas que suprimam suas necessidades psicológicas, levando-o a se sentir satisfeito dentro da organização e competente em seu trabalho.

Sob a perspectiva da dimensão afetiva, Kanter apud Meyer e Allen, (1997, p.12) consideram o comprometimento como: “a ligação de fundo individual de afetividade e emoção com o grupo”.

Para Meyer e Allen (1997) comprometimento afetivo, é o envolvimento como um apego com as metas e objetivos da empresa, permanecendo na organização porque assim deseja, aceitando influência psicológica para manter uma relação positiva com o grupo ou organização, mantendo clara comunicação com os líderes, podendo progredir profissionalmente, criando um vínculo sólido com a organização.

3. Metodologia

De acordo com o que diz Gonçalves (2001, p. 26), “metodologia significa o estudo dos caminhos a serem seguidos, incluindo aí os procedimentos escolhidos”, devendo, segundo Marconi e Lakatos (2010) corresponder ao maior número de enumerados, respondendo a varias questões ao mesmo tempo, correspondendo aos seguintes componentes: método de abordagem, métodos de procedimento, técnicas e delimitação do universo.

A coleta de dados foi realizada no ambiente do setor público da cidade de Ponta Porã. As amostras foram colhidas de 17 funcionários da empresa Prefeitura Municipal de Ponta Porã.

O estudo está associado à pesquisa bibliográfica e de campo, dessa forma, os procedimentos metodológicos são embasados nesse viés. Os procedimentos da pesquisa são norteados a partir de fontes bibliográficas já mencionadas e outras que encontramos no decorrer desta pesquisa.

No primeiro momento para dar suporte teórico ao estudo proposto, buscamos a partir de fontes bibliográficas, em artigos de revistas na internet relatos sobre o comprometimento organizacional afetivo. Já a pesquisa de campo, foi realizada através de um questionário com questões fechadas, para mensurar o quanto o comprometimento afetivo está presente nesta organização, objetivando uma pesquisa qualitativa.

3.1 Caracterização da pesquisa

Do ponto de vista de sua natureza a pesquisa é aplicada, pois os conhecimentos adquiridos serão voltados para busca de novas soluções de problemas específicos. Appolinário (2004, p. 152) salienta que pesquisas aplicadas têm o objetivo de “resolver problemas ou necessidades concretas e imediatas”.

Caracteriza-se também como pesquisa descritiva, portanto visa descrever características de determinada população. Envolve o uso de técnicas de coletas de dados como questionários e entrevistas. O instrumento de coleta de dados baseou-se em escala intervalar de 0 a 10, sendo que os respondentes se defrontaram com afirmações que buscavam mensurar o grau de comprometimento, quanto mais próximo a 0 menor o grau de comprometimento. As afirmações foram positivas ao que se refere ao comprometimento afetivo, e a escala de resposta ia do Discordo Totalmente com a afirmação (0) ao Concordo Totalmente (10).

A escolha da Prefeitura Municipal de Ponta Porã para realização desta pesquisa se deu em virtude do número de funcionários que ali trabalham. A população do estudo foi o total de 17 funcionários que atuam em três setores da prefeitura. O estudo é preliminar e foi realizado em poucos setores, pois a prefeitura conta hoje com um quadro de aproximadamente 8600 servidores que trabalham em diversos setores, sendo difícil a aplicação para toda a população considerando a não existência de recursos financeiros para elaboração desse trabalho. Então, para esta pesquisa entrevistamos 17 funcionários do setor de Departamento Pessoal, Licitação e Administração e assim podemos tirar uma amostra do nível de comprometimento afetivo dos funcionários.

4 Comprometimento Afetivo: dados preliminares nos setores estudados

Analisamos 17 servidores da Prefeitura de Ponta Porã, distribuídos nos setores: Departamento Pessoal, Licitação e Administração com a finalidade de estimar o nível de comprometimento afetivo dentro da organização. Assim, dos entrevistados houve um predomínio de mulheres sendo (82,4%) e 17,6% homens, a maioria com escolaridade no nível superior, sendo (82,4%).

Em relação ao tempo de permanência na organização, 88,2% possuem até 10 anos de serviço com um rendimento salarial mais de dois salários mínimo.

Observou-se que a dimensão do comprometimento afetivo é forte e presente na organização, com dados poucos dispersos. Assim, constatou-se que a média de comprometimento afetivo é de 8,04706 em uma escala intervalar de 0 a 10, com um desvio padrão de 1,73652.

5. Considerações finais

O presente trabalho procurou mensurar o grau de comprometimento organizacional afetivo do setor público da cidade de Ponta Porã, MS, foi realizado com base descritiva e quantitativa, sendo aplicado um questionário fechado contendo dez perguntas, à uma população de dezessete pessoas. Os cálculos foram realizados no Microsoft Excel 2007 e para análise foi utilizado a estatística descritiva.

Concluimos a pesquisa, analisando o nível de comprometimento nas organizações, permitindo observar que o comprometimento afetivo é fortemente presente entre os colaboradores estudados, que possuem uma grande ligação com a organização, o que possibilita efeitos positivos no alcance dos objetivos, melhorando desenvolvimento e produtividade.

6. Referência

- APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de metodologia científica**: um guia para a produção do conhecimento científico. São Paulo: Atlas, 2004.
- GONÇALVES, E. M. **Iniciação à pesquisa científica**. 2 ed. Campinas: Alínea.2001.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2010.
- MEDEIROS, Carlos A. F. et al. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**. Vol.7 n.4 Curitiba Oct./Dec. 2003. Disponível em:< <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552003000400010>> acesso em 04 de junho de 2014.
- MEYER, John P.; ALLEN, Natalie. J. **Commitment in the Workplace** - Theory, Research and Application. Advanced Topics in Organizational Behavior. SAGE Publications. Thousand Oaks, California, 1997.
- MORAES, Fabíola M. M.; GODOI, Christiane K.; BATISTA, Marcos A. Comprometimento Organizacional: uma pesquisa documental sobre a produção científica brasileira de 1994 a 2003. **Revista de Ciências da Administração**. Vol.6, n.12, jul/dez 2004. Disponível em: < <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/878>> acesso em 04 de junho de 2014.
- MÜLLER, Michele; et al. Comprometimento organizacional:um estudo de caso no supermercado “Beta”. **Revista Gestão Industrial**. Vol. 01, n. 04 : pp. 93-100, 2005. Disponível em:< <http://revistas.utfpr.edu.br/pg/index.php/revistagi/article/viewFile/146/142>> acesso em 04 de junho de 2014.
- REGO, A. Comprometimento Organizacional e Ausência Psicológica – Afinal, Quantas Dimensões? **Revista de Administração de Empresas**. RAE, v. 43, n. 4, Out./Dez. 2003. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75902003000400003&script=sci_arttext>acesso em 04 de junho de 2014.
- REGO, Arménio; SOUTO, Solange. Comprometimento organizacional – um estudo luso-brasileiro sobre a importância da justiça. RAC - **Revista Brasileira de Administração Contemporânea**. V.6, 2002.
- SIQUEIRA, Mirlene M. M.; PADOVAM, Valquiria A. R. Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. Universidade Metodista de São Paulo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa** 2008, Vol. 24 n. 2, pp. 201-209. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v24n2/09.pdf> 04-06-14 acesso em 04 de junho de 2014.