



## **Comprometimento Organizacional Calculativo entre acadêmicos da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul**

### **Iniciação Científica**

Adrian Willer Valdez Mesquita Massacote UEMS [willer\\_96@hotmail.com](mailto:willer_96@hotmail.com)

Caroline Aldana Antunes UEMS [carool\\_ald@hotmail.com](mailto:carool_ald@hotmail.com)

Ivanete dos Santos Blan Berti UEMS [ivaberti@Hotmail.Com](mailto:ivaberti@Hotmail.Com)

Nelson Miguel Salcedo Moreira UEMS [nelsom\\_miguel@hotmail.com](mailto:nelsom_miguel@hotmail.com)

### **Resumo**

O termo comprometimento é comumente utilizado quando alguém se refere a relações que se estabelecem entre pessoas, entre uma pessoa e um grupo ou uma pessoa e uma organização (Bastos, 2011, p. 392). Esta pesquisa busca a comparação do grau de comprometimento organizacional calculativo dos acadêmicos dos cursos de Ciências Econômicas e Ciências Contábeis da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, em relação à continuidade da graduação dos acadêmicos dentro da academia universitária pesquisada. Para análise foram usados questionários entre os alunos de ambos os cursos, sendo assim, após o resultado pode-se concluir que o curso de Ciências Econômicas apresentou um maior comprometido com a organização em relação ao curso de Ciências Contábeis.

**Palavras chave:** Comprometimento. Organizacional. Acadêmicos. Universidade.

### **Introdução**

As diferentes formas de comportamento e expressão de cada indivíduo torna-se uma barreira na instituição de políticas que motivem e agradem a todos dentro das organizações. A organização tende a avaliar cada colaborador, e vice versa, principalmente nas decisões de troca ou permanência na organização a qual estejam vinculados. Esse vínculo é compreendido como comprometimento organizacional. Segundo Bastos, (2011, p. 392) “O termo comprometimento é comumente utilizado quando alguém se refere a relações que se estabelecem entre pessoas, entre uma pessoa e um grupo ou uma pessoa e uma organização”.

Uma das formas mais comuns de geração desse vínculo, ocorre na relação de perdas e ganhos, ou seja, a avaliação que o indivíduo faz das perdas que ele teria se escolhesse deixar ou não a organização indica o grau de comprometimento calculativo que ele possui em relação à organização (MAIA & BASTOS, 2011). Se a sua saída acarreta em perdas maiores que ganhos, ele opta pela permanência na empresa. Caso as perdas forem menores, ele opta pela saída da organização. Contudo, se ele permanecer na empresa, porém insatisfeito com o ambiente, provavelmente o estresse diminuirá o seu rendimento produtivo.

O estudo do comprometimento do colaborador com a organização torna-se importante, porque quanto mais satisfação, maior sucesso no alcance de metas estipuladas. Assim, a presente pesquisa busca compreender o estudo direcionado ao comprometimento organizacional calculativo, com foco no comportamento dos acadêmicos em relação à sua Instituição de Ensino, analisando a razão da persistência em seus respectivos cursos e

Universidade. Portanto, esta pesquisa visa compreender o comprometimento organizacional calculativo dos estudantes dos Cursos de Ciências Econômicas e Ciências Contábeis da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS) Ponta Porã/MS, por meio de uma análise descritiva utilizando de questionários que abordam situações onde o acadêmico concordaria mais ou menos com a situação de acordo com o seu grau de comprometimento com a universidade.

## **1. Comprometimento Organizacional e Natureza Calculativa**

O comprometimento tem sido definido como uma atitude que reflete sentimentos, como apego, identificação ou lealdade, com a objetividade de compromisso. (MORROW, 1993) Esse comprometimento é o vínculo e o respeito que o indivíduo possui com outra pessoa, com um grupo e até mesmo com uma organização.

Segundo Cohen (2003), dentro das organizações os indivíduos possuem compromissos, relacionados tanto com a empresa, quanto ao desenvolvimento do trabalho e os grupos que envolvem determinado serviço, sendo assim esses fenômenos conduzem a uma pesquisa de múltiplos vínculos articulados ao comprometimento. Um modelo de maior aceitação acadêmica é o de Mayer e Allen (1991). Esse modelo é integrado por diferentes bases, quais sejam as mais citadas: afetiva, instrumental, calculativa ou de continuação e normativa. Dentro das corporações o comprometimento do trabalho está relacionado em várias perspectivas multidimensionais, aonde suas articulações vão de compromisso com a organização à processos psicológicos individuais.

## **2. Comprometimento Organizacional Calculativo**

Segundo Bastos, (2011, p. 392) “O termo comprometimento é comumente utilizado quando alguém se refere a relações que se estabelecem entre pessoas, entre uma pessoa e um grupo ou uma pessoa e uma organização”. Quando o indivíduo está prestes a deixar uma organização, ele começa a calcular o que pode ganhar, ou mesmo, o que pode perder rompendo esse vínculo. Para Medeiros et al. (2003) as transações entre indivíduo/organização, seus respectivos investimentos e benefícios, fundamentam o Comportamento Organizacional Calculativo.

O enfoque no calculativo, que é a segunda grande vertente do comprometimento tem sua origem nos estudos iniciados por Becker (em que o comprometimento, conhecido como calculativo, está relacionado em função de recompensas e custos associados com a condição do integrante dentro da organização. (BECKER apud BASTOS, 1993), Essa ligação entre o empregado e a organização pode surgir quando a organização responde de forma satisfatória às necessidades e expectativas dos empregados em aspectos, tais como: salário, status e liberdade (MORAES et al. 1995).

O comprometimento calculativo com a organização seria suscitado pela avaliação positiva dos resultados (posição alcançada na organização, acesso a certos privilégios ocupacionais, benefícios oferecidos pelo sistema a empregados antigos, planos específicos de aposentadoria) consequentes dos investimentos do empregado, e concomitantemente, pela

possibilidade percebida de perder, ou de não ter como repor, vantagens recorrentes dos investimentos, caso se desligue da organização.

A avaliação que o funcionário faz das perdas que ele teria se escolhesse deixar a organização indica o grau de comprometimento calculativo que ele possui em relação á organização. Se essas perdas são consideráveis, o individuo pode permanecer com o vínculo, mesmo insatisfeito, e sua insatisfação se manifestará de alguma outra forma em sua vida e na organização. Alguns optam por discutir abertamente o que lhes desagrada, outros esperam por melhoras, outros transferem os problemas para a vida pessoal, podendo até ficar doentes ou desenvolver vícios, e outros ainda podem optar por retaliar o estado de insatisfação, trabalhando de modo insatisfatório para a organização (MAIA; BASTOS; 2011, p. 391).

No estudo de comprometimento os aspectos focados são: o trabalho, a profissão, o grupo de trabalho, o sindicato, a organização empregadora. Além do comprometimento afetivo, instrumental e normativo.

### 3. METODOLOGIA

A pesquisa utilizou o método descritivo ou de campo que segundo Helder Baruffi (2004, p. 60) “[...] tem como objetivo descrever, registrar, analisar, interpretar e correlacionar fatos ou fenômenos”. Esse método se enquadra com a pesquisa, pois para Antonio Carlos Gil (2011, p. 28) “[...] dentre as pesquisas descritivas salientam-se aquelas que têm por objetivo estudar as características de um grupo”. Esta é uma pesquisa de natureza quantitativa que tem por objetivo descrever uma determinada situação, medindo numericamente as hipóteses e utilizando de métodos estatísticos para apresentar seus resultados.

A pesquisa foi aleatória com base em uma amostra com 32 (trinta e dois) acadêmicos da UEMS, sendo 15 (quinze) do Curso de Ciências Econômicas e 17 (dezessete) de Ciências Contábeis. A coleta de dados foi realização por questionário com 13 (treze) questões fechadas em escala intervalar de 0 (zero) a 10 (dez), onde 0 corresponde a discordo totalmente e 10 concordo totalmente. O teste de U de Mann-Whitney é uma análise não paramétrica que busca demonstrar se existe diferença significativa entre as populações (amostras) estudadas. Foram analisados os níveis de comprometimento utilizando-se da estatística descritiva (média e desvio-padrão) e teste de hipóteses. (teste U). Os dados foram manipulados pelo programa de software SPSS 13.0, ferramenta utilizada para elaboração e análise estatística de dados. Os resultados obtidos são apresentados no quadro seguinte:

**Quadro1: análise da entrevista**

Itens de avaliação		Ciências Econômicas		Ciências Contábeis		SIG U	
		N	MÉDIA	N	MÉDIA	SIG.*	U*
<b>Abandonar o curso e estudar em outra instituição de ensino não valeria a pena porque...</b>							
1	Eu perderia o prestígio que tenho hoje por estudar nesta instituição.	15	5,4667	17	4,7647	,717	118,000
2	Eu estaria prejudicando meus estudos.	15	8,6000	17	6,7059	,088	84,000
3	Eu teria mais coisas a perder do que a ganhar com essa troca.	15	7,8667	17	7,5882	,922	125,000

**Cont.Quadro 1: análise da entrevista**

Itens de avaliação		Ciências Econômicas		Ciências Contábeis		SIG U	
		N	MÉDIA	N	MÉDIA	SIG.*	U*
4	Eu estaria desperdiçando todo o tempo que já me dediquei a essa instituição.	15	8,5333	17	7,8235	,635	115,500
5	Eu deixaria para trás tudo que investi nos estudos.	15	8,3333	17	6,7647	,087	83,500
6	Eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as matérias relativas ao meu curso.	15	8,4667	17	7,1176	,128	89,000
7	Eu perderia a estabilidade de estudo que tenho hoje na instituição. (garantia de vaga para estudar)	15	8,2667	17	5,7647	,041	74,500
8	Eu demoraria em ser aceito em outra instituição como fui nessa.	15	5,6000	17	1,7059	,001	44,500
9	Eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar aonde cheguei dentro da instituição.	15	7,5333	17	5,2941	,058	78,000
10	Eu teria dificuldade para conseguir outro curso que me dê o mesmo prestígio que tenho com o curso atual.	15	6,8000	17	3,6471	,019	66,000
11	Eu demoraria a encontrar em outra instituição pessoas tão amigas quanto as que tenho hoje, entre colegas de classe e professores da instituição.	15	5,6000	17	4,6471	,431	107,000
12	Eu deixaria de receber benefícios que essa instituição oferece (Bolsas, projetos de extensão, monitorias, etc)	15	4,3333	17	4,4118	,985	127,000
13	Eu levaria muito tempo para me acostumar com o novo curso.	15	6,0667	17	3,8235	,046	75,000

Fonte: Dados da pesquisa

\*SIG: significância - \*U: Teste Mann-Whitney

**Conclusão**

Nos resultados obtidos na pesquisa, observa-se uma notável diferença na comparação entre os dois cursos, visto que as mesmas questões foram feitas aos acadêmicos em questão. Nas médias alcançadas, a análise demonstrou que há um maior comprometimento em direção à sua formação entre os alunos do Curso de Ciências Econômicas, enquanto que no Curso de Ciências Contábeis os alunos evidenciaram menor comprometimento com o curso.

## REFERÊNCIAS

BARUFFI, H. **Metodologia da Pesquisa: orientações metodológicas para a elaboração da monografia.** 4 ed. rev. e atual. Dourados: HBedit, 2004.

BASTOS, A.V.B. Et al. **Comprometimento Organizacional.** In: SIQUEIRA, M.M. M et al. (Org). **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão.** Porto Alegre: Artmed, 2008. (344 p.) (p.49-95).

COHEN, Allan R. **Comportamento Organizacional: Conceitos e estudos de caso.** Rio de Janeiro, Campus, 2003.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6 ed. 4 reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

MAIA, B.; GomesL.; BITTENCOURT, A. V. **Comprometimento Calculativo e Retaliação: Visão Integrada dos Conceitos em uma Organização Pública.** 2011. p. 391.

MEDEIROS, C.;ALBUQUERQUE,L.;SIQUEIRA, M.; MARQUES, G. **Comprometimento Organizacional: O estado da arte da pesquisa no Brasil.** *Revista Administração Contemporânea*,2003.

MEYER, John P. ALLEN, Natalie J. A three-component conceptualization of organizational commitment.**Human Resource Management Review**, v. 1, n. 1, p. 61-89. 1991.

MORAES, L. F. R. et al. **Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho: uma abordagem de diagnóstico comparativo.** In: **Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 19.,1995, João Pessoa. Anais. Rio de Janeiro: ANPAD, 1995. p. 219-257. v.1, n. 6.

SIQUEIRA, M. M. M. **Comprometimento Organizacional Afetivo, Calculativo e Normativo: Evidencias Acerca de Validade Discriminante de Três Medidas Brasileiras.** ANPAD. Disponível em:<[http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad\\_2001/COR/2001\\_COR520.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2001/COR/2001_COR520.pdf)>Acesso em 22 de maio de 2014.