

ESTUDO DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E AS INFLUÊNCIAS NO COMPORTAMENTO DOS FUNCIONÁRIOS DAS ÓTICAS DE PONTA PORÃ, MS.

Juliana Mayumi Nishi¹; Carlos Otávio Zamberlan²; Camila Silva de Almeida³; Naharath M. Mendes Lima⁴; Janaína Goulart⁵.

1. Estudante do Curso de Administração da UEMS, Unidade de Ponta Porã; Graduada do Curso de Turismo da UEMS, Unidade de Dourados; E-mail: ju_mn5@hotmail.com
2. Professor Doutor do curso de Administração, Ciências Econômicas e Ciências Contábeis da UEMS, Unidade de Ponta Porã; E-mail: otaviozamberlan@terra.com.br
3. Estudante do Curso de Administração da UEMS, Unidade de Ponta Porã; E-mail: camilamangini_09@hotmail.com
4. Estudante do Curso de Administração da UEMS, Unidade Universitária de Ponta Porã; E-mail: naharath_mackely@hotmail.com
5. Estudante do Curso de Administração da UEMS, Unidade Universitária de Ponta Porã; E-mail: janaina.1704@hotmail.com

Área Temática: Ciências Sociais Aplicadas

RESUMO

Com o avanço e as transformações cada vez mais rápidas, o mercado exige maior criatividade para geração de inovações com fins de aumentar a competitividade organizacional criações que são baseadas na ação humana. O trabalho tem o objetivo de analisar as formas de comprometimento organizacional e a influência no comportamento dos funcionários nas óticas de Ponta Porã, MS. Este estudo de caso é caracterizado por ter natureza descritiva e qualitativa, cuja coleta de dados foi feita através de questionários contendo perguntas fechadas com escala intervalar de quatro pontos. A análise dos dados foi realizada por meio do programa Excel 2003 e pelo software SPSS 13.0. Como resultado, percebeu-se que apesar de haver todos os tipos de comprometimento presentes nas óticas, há o predomínio do comprometimento comportamental.

Palavras-chave: Envolvimento profissional, Cooperação, Competitividade, Patrimônio humano

INTRODUÇÃO

A busca pela qualidade e maior produtividade demanda novas formas de como lidar com o patrimônio humano das organizações. O mercado exige maior criatividade para geração de inovações a fim de aumentar a competitividade organizacional, inovações que são

1. Monitora da disciplina Técnicas de Pesquisa em Administração

baseadas na ação humana, em sua maioria. Essas mudanças e inovações acabam não ocorrendo caso a organização não tenha o patrimônio humano comprometido no trabalho e que nele encontre o seu crescimento profissional como também o pessoal.

Segundo Müller *et al* (2005) as pesquisas de comprometimento organizacional possuem uma premissa em comum de que o comprometimento sozinho não garante o sucesso da empresa, mas que um elevado grau de comprometimento com a organização contribui para que as empresas alcancem seus objetivos.

A análise do comprometimento é feita em função dos alvos e das naturezas do vínculo. São inúmeros os alvos de vínculo que o trabalhador pode ter: a organização, o grupo, a carreira, os valores, a profissão, o trabalho, o sindicato; como também são cinco as naturezas destes vínculos: afetiva, instrumental, sociológico, normativo e comportamental.

Para o enfoque afetivo, conforme Mowday, Porter e Steers (*apud* BASTOS 1993; p. 54) enaltecem três dimensões: o sentimento de lealdade, o desejo de permanecer e o de se esforçar em prol da organização.

Assim, o comprometimento afetivo seria um estado em que o indivíduo demonstra o seu envolvimento com a organização objetivando manter-se membro desta para atingir seus propósitos.

O enfoque instrumental ou calculativo originou-se dos trabalhos de Becker (*apud* BASTOS, 1993) traduzindo-o como função da percepção do trabalhador, quanto às trocas estabelecidas com a organização, ou seja, o comprometimento como função de recompensas, status, salários, liberdades entre o indivíduo e a organização e das trocas em mecanismo psicossocial e das expectativas.

Já para o enfoque sociológico, há uma relação de autoridade e de subordinação. Para Müller *et al* (2005) o comprometimento do trabalhador submete-se ao interesse dele permanecer no emprego, pois ele percebe a relação de autoridade com subordinação, obedecendo o nível hierárquico e as normas que englobam as maneiras certas de dominação.

Segundo Bastos (1993) no enfoque normativo, a cultura é uma relação de valores partilhados que geram pressões normativas ligadas às recompensas (motivação instrumental) para influenciar o comportamento de seus membros, ou seja, o sentimento de obrigação moral permanece nas pessoas para que estas continuem na organização.

O último enfoque, o comportamental, foca a manutenção de determinadas condutas e de coerência entre o comportamento e as atitudes do trabalhador. Segundo Kiesler e Sakamura (*apud* BASTOS, 1993; p. 58) o comprometimento pode “ser equiparado com sentimentos de auto-responsabilidade por um determinado ato, especialmente se eles são

percebidos como livremente escolhidos, públicos e irrevogáveis”. Desta forma, através de suas próprias ações e comportamentos, pessoas tornam-se comprometidas, criando um círculo de auto-reforçamento no qual cada comportamento gera novas atitudes que levam a comportamentos futuros e melhores, em uma tentativa de manter possível sua consistência.

Dessa forma, para se ter primazias competitivas e alcance de metas e objetivos, as organizações precisam de pessoas comprometidas e que se identifiquem e se envolvam em uma atividade significativa e socialmente benéfica, e para que isso ocorra há a necessidade das empresas possibilitarem condições para que os objetivos pessoais de seus colaboradores sejam conquistados, bem como o crescimento profissional, em termos de carreira, dentro da organização.

Este estudo tem como objetivo analisar as formas de comprometimento organizacional e a influência no comportamento dos funcionários das óticas de Ponta Porã, MS.

MATERIAL E MÉTODOS

O trabalho estruturou-se na forma de pesquisa descritiva, pois segundo (LAKATOS, 1991) a pesquisa descritiva é utilizada quando o objetivo do pesquisador for demonstrar as características de um grupo (...) desvendar ou entender o envolvimento entre as construções no fenômeno investigado.

Através do estudo descritivo de caráter predominantemente quantitativo busca-se o levantamento de enfoques de comprometimento dos funcionários das seis óticas de Ponta Porã, onde a população entrevistada foi uma soma de vinte funcionários.

O trabalho baseou-se na escala de comprometimento idealizada por Siqueira (2001) adaptado por Zamberlan (2006) utilizando como instrumento de coleta de dados um questionário estruturado, com quarenta questões fechadas e escala intervalar de 4 pontos balanceada. A escolha de uma escala intervalar se deu pelo fato delas serem utilizadas para quantificar percepções e opiniões dentro de estudos nas ciências sociais aplicadas. A escolha por quatro pontos balanceada se deve a intenção de facilitar a compreensão por parte dos respondentes e forçar uma escolha, não permitindo ao respondente um meio termo, dando a eles a opção de discordar ou concordar com determinada afirmação e, ainda, graduar o nível de concordância ou discordância. Para análise dos dados foi utilizada a estatística descritiva (frequência, média, mediana e desvio padrão) e os cálculos foram elaborados no Excel 2003 e no software SPSS 13.0.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa revelou que a população feminina é predominante (70%) e a maioria exerce função de vendedora (52,4%), tendo o nível de escolaridade consideravelmente elevado, pois a maioria está entre o ensino médio completo e o superior recebendo uma renda de até dois salários mínimos ao mês (66,7%), colaborando com a empresa de um a três anos (61,9%).

Resultado do Comprometimento Organizacional nas Óticas					
	ECOI	EOCA	ECON	ECOS	ECOC
Média	2,308	2,504	2,22441	2,857125	2,9524
Mediana	2	2,4	2,142857	2,75	3
Desvio-padrão	0,741694	0,81314	0,73431	0,740638	0,729003

Fonte: Pesquisa

Através dos dados acima se verificou que o enfoque no comprometimento comportamental possui a maior média e mediana o que caracteriza um elevado sentimento de responsabilidade para cumprir metas estabelecidas pela organização. O nível de comprometimento normativo tem a menor media caracterizando na discordância no que tange algum motivo de maior importância que o force permanecer a organização. Nota-se que o desvio-padrão do comprometimento afetivo é mais concentrado, revelando maior dispersão nos dados, ou seja, apesar da maioria dos colaboradores estarem a um período de três anos, eles possuem o desejo de lealdade passiva com a organização, entretanto, tem desejos de melhorias profissionais e pessoais que poderiam não alcançar com a sua permanência na organização.

CONCLUSÃO

O presente estudo de caso que procurou analisar as formas de comprometimento organizacional e a influência no comportamento dos funcionários das óticas de Ponta Porã, MS permitiu concluir que nas empresas estudadas há todos os níveis de comprometimento, todavia, destaca-se o comprometimento comportamental como o de maior predominância, ou seja, mostra-se que os colaboradores tornam-se comprometidos através das suas próprias

ações de auto-responsabilidade ao cumprir e tentar cumprir metas estabelecidas pelas organizações.

A análise dos dados foi realizada pelos programas Excel 2003 e SPSS 13.0 por meio de quarenta questões fechadas aos vinte funcionários existentes nas organizações. Entretanto, neste trabalho houve algumas limitações como a não autorização por parte dos responsáveis das organizações em permitir que fosse realizada a entrevista aos funcionários de maneira mais direta, ou seja, somente houve a autorização de se deixar o questionário à empresa, sendo respondido somente quando possível.

Sabem-se agora um pouco mais sobre comprometimento organizacional, porém há a possibilidade de pesquisas futuras suprir algumas limitações existentes neste trabalho com a finalidade de melhor aperfeiçoamento dos resultados.

REFERÊNCIAS

BASTOS, A.V.B. Comprometimento Organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. RAE- São Paulo. Maio/Junho, 1993. P. 52-64.

LAKATOS, E. M. ; MARCONI, M. A. Fundamentos da metodologia científica. 3.ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1991.

MÜLLER, M. et al. Comprometimento organizacional: um estudo de caso no Supermercado “Beta”. Revista Gestão Industrial. V. 01, n. 04: PP. 511-518, 2005.

ZAMBERLAN, C. O. Orientação para aprendizagem, gestão por competências e comprometimento organizacional nas Instituições de Ensino Superior. Dissertação de mestrado, UFSM, Santa Maria, RS, 2006.