

Comprometimento organizacional: Um estudo do caso no Núcleo de atendimento especializado no município de Malhada de Pedras-BA

 <https://doi.org/10.56238/sevened2024.007-031>

Amélia Guimarães Misquita

Pós graduada em Saúde mental com ênfase em dependência química especialização em ABA aplicada ao Transtorno do Espectro Autista (TEA)
E-mail: mel17gm@gmail.com

Camila Naiara Ferreira da Silva

Pós Graduada em Psicopedagogia Institucional e Clínica
E-mail: cnaiarasilva@gmail.com

Débora Ribeiro Oliveira Souza

Pós- graduada em psicopedagogia educação especial inclusiva
E-mail: deboradeby116@gmail.com

Deykiane Nájila Brito dos Santos

Especialista em Neuropsicopedagogia
E-mail: ianenajila@hmail.com

Iasmim de Sá Mendes Brito

Especialista em Transtorno do Espectro Autista
E-mail: psicologa.iasmimmendes@gmail.com

Joelma de Oliveira Santos Ribeiro

Pós graduada em psicopedagogia institucional e clínica
E-mail: Joelmaprofbdo@hotmail.com

Jossiele Fernandes Lisboa Almeida

Pós graduada em educação inclusiva e especial
E-mail: jossielefernandes17@gmail.com

Juçara Aguiar Guimarães Silva

Doutoranda em Ciências da Educação Faculdade de Ciências Sociais Interamericana (FICS)
E-mail: escolaraiosecreche@hmail.com

Núbia Pereira Macena Barreto

Pós graduada em psicopedagogia institucional e clínica
E-mail: nmacena234@gmail.com

Selma Cristina Pires Rodrigues

Pós graduada em Autismo, ABA- Análise do Comportamento Aplicada
E-mail: selminha_pires@hotmail.com

Thais Vieira da Silva Martins

Psicóloga, Especialista em Terapia Cognitiva-Comportamental
E-mail: thaisvieirapsi@gmail.com

Noé de Souza Brito

Pós graduado em psicopedagogia institucional e clínica
E-mail: noedesouza@gmail.com

RESUMO

O presente artigo faz uma análise sobre o comprometimento organizacional do núcleo de atendimento especializado no município de Malhada de Pedras-BA Os dados da pesquisa foram coletados com a utilização de questionários e a mensuração foi feita através do embasamento nos autores que tratam do tema em questão. A referida pesquisa se caracteriza por um estudo de caso e a análise dos dados foi baseada na escala de LIKERT. Os resultados desta pesquisa podem servir de parâmetro para a política de Recursos Humanos da Instituição sendo constatado que há um nível elevado de comprometimento de seus servidores.

Palavras-chave: Comprometimento, Metas e Educadores.



1 INTRODUÇÃO

No ambiente atual, em que as transformações ocorrem em ritmo acelerado o futuro organizacional é incerto, portanto, para o alcance do sucesso as organizações precisam se adequarem às modificações impostas por esse cenário fazendo uma avaliação contínua, revendo padrões e valores administrativos visando superar modelos burocráticos e arcaicos buscando adaptar-se à exigências do mercado competitivo.

Verifica-se que no cenário atual as organizações precisam ter índices elevados de competitividade e produtividade, devido estarmos vivendo num capitalismo selvagem sobressaindo o melhor, portanto, não basta somente investimentos tecnológicos e estratégia financeira, pois para conseguir ter vantagem competitiva é preciso ter bem mais que máquinas ou patentes, se faz necessário um investimento com relação aos colaboradores da instituição, para que os mesmos sejam capazes de inovar, improvisar, trabalhar de forma comprometida com os objetivos e metas organizacionais.

As organizações passam por uma árdua tarefa que é a de buscar técnicas que aumentem o compromisso dos funcionários com a instituição, bem como, selecionar e ter pessoas envolvidas e comprometidas para a resolução dos problemas organizacionais e o alcance do êxito da mesma.

O sucesso organizacional de toda e qualquer instituição depende do comprometimento das pessoas que nela atuam. Portanto, partindo desse pressuposto faz necessário desenvolver um estudo para que se avalie qual o índice de comprometimento de cada funcionário, servindo assim de subsídios para que a organização perceba os vínculos existentes entre ela e o colaborador.

O constante desafio organizacional é competir em um mercado globalizado, de mudanças velozes e ainda conseguir criar um ambiente na instituição onde as pessoas sentem satisfação em trabalhar e se comprometam a dar o máximo de si para o sucesso da mesma. É nesse contexto que as organizações têm se preocupado em analisar e compreender o comprometimento organizacional, pois ter funcionários comprometidos que trabalha naquilo que gosta realizando atividades que lhe dão satisfação e que sente motivado e valorizado no que realiza, com certeza, terá um desempenho favorável e alcançará resultados positivos que ajudarão a organização para competir diante de um mercado turbulento, conseguindo níveis de qualidade e produtividade melhores em relação aos concorrentes, portanto, estudar o comprometimento organizacional é de suma importância, tendo em vista que se observa a necessidade de contar com servidores mais envolvidos e comprometidos com a instituição em que trabalham.

Este artigo objetiva analisar e diagnosticar o grau de comprometimento dos colaboradores do núcleo de atendimento especializado no município de Malhada de Pedras, fornecendo assim subsídios à organização pública. Será que na referida Instituição de Ensino os profissionais têm um alto índice de comprometimento? Sendo que o comprometimento pode se tornar a principal ferramenta para



melhores resultados organizacionais, a pesquisa aqui descrita baseia-se na escala de Likert que por sua vez é uma ferramenta de pesquisa amplamente utilizada em ciências sociais, psicologia e outros campos. Ela é usada para medir atitudes, opiniões e crenças dos respondentes sobre determinado assunto.

Uma das principais vantagens da escala de Likert é sua capacidade de fornecer medidas quantitativas de maneira fácil e eficiente. Ela permite aos pesquisadores coletar dados numéricos e, posteriormente, analisá-los estatisticamente, possibilitando a comparação de diferentes grupos ou estudos. Outra importância da escala de Likert é sua flexibilidade. Ela pode ser adaptada para diferentes contextos e objetivos de pesquisa. Os pesquisadores podem personalizar o número de itens na escala, as categorias de resposta e até mesmo incluir questões abertas. Isso permite uma maior precisão na mensuração das atitudes dos indivíduos.

Além disso, a escala de Likert é facilmente compreensível e pode ser aplicada a diversos públicos, independentemente do nível de educação ou conhecimento. As categorias de resposta geralmente variam de concordância, neutralidade e discordância, o que facilita a resposta dos participantes. Ao longo dos anos, a escala de Likert tem sido amplamente utilizada na pesquisa acadêmica e na tomada de decisões em diversas áreas, como estudos de mercado, avaliação de satisfação do cliente, pesquisa de opinião pública, entre outros.

No entanto, é importante ressaltar que a escala de Likert também apresenta algumas limitações. Ela pode não ser adequada para medir atitudes complexas ou subjetivas, e a interpretação dos resultados pode ser influenciada pela interpretação individual de cada categoria de resposta. Em resumo, a escala de Likert é uma ferramenta valiosa para a coleta de dados quantitativos sobre atitudes, opiniões e crenças dos respondentes. Seu uso adequado e uma análise estatística correta dos resultados podem fornecer insights valiosos e embasar decisões importantes em diferentes áreas.

2 O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL:

As modificações e evoluções decorrentes do modo de produção capitalista foram incomensuráveis, constituindo tanto alterações no volume e distribuição de riqueza como na modificação de técnicas para guiar essa riqueza para determinados fins. No modelo capitalista de produção o indivíduo vende sua força de trabalho. A dos trabalhadores com os proprietários dos meios de produção provocam divergências entre os interesses da organização dos interesses dos funcionários.

As empresas desde o início do século se preocuparam com as máquinas e a forma de manuseá-la a ponto de torná-la a mais produtiva possível, deixando de levar em conta o fator humano como um componente social capaz de interferir de forma positiva ou negativa neste sistema.

Dentro desse contexto está a abordagem científica que surge com a concepção do homem econômico concebido pelas organizações como uma máquina, na qual visa na troca pelo seu esforço

somente uma remuneração, não reconhecendo a importância dos valores sendo esse funcionário limitado, onde tudo é controlado por um trabalho racionalizado e padronizado, sendo que o indivíduo não necessita pensar. O comprometimento nessa abordagem nem é citado porque percebia no operário um indivíduo limitado.

Com o surgimento da abordagem humanística explicitada por Elton Mayo faz com ênfase o elo de ligação entre o econômico e o social, deixando a preocupação exacerbada com a máquina e o método de trabalho e passa a ajustar o indivíduo ao seu posto de trabalho. Verificando que o fator humano poderia trazer variância significativa no desenvolvimento de determinada atividade. Embora essa abordagem dá ênfase à satisfação do trabalhador, a questão do comprometimento em si ainda não era mencionada, mas é um indicador positivo para verificação do desempenho do funcionário na organização; Sendo que se o empregado tem sintonia de suas habilidades e capacidade aliado ao esforço favorece significativamente para o desempenho do cargo, podendo estes fatores serem desenvolvidos para trazer benefícios para a organização que essa pessoa está inserida. (CHIAVENATO, 2000).

Em resposta a essa ênfase, surge nos anos 80 a questão dos recursos humanos na instituição que passa a ser observada e considerada. Verifica-se que nas décadas de 70 e 80 surgem algumas avaliações e estudos na área de comprometimento organizacional o que serve de base para o aprofundamento desse tema na atualidade, no qual a questão do comprometimento é destaque em muitas propostas de estudos.

De acordo com BASTOS (1995) existem várias definições em relação ao comprometimento, porque os autores divergem na conceituação e concepção dos fatores que interferem no comprometimento profissional. Mas a palavra comprometer “deriva-se do termo latim” comprometer que tem o seguinte significado: por compromisso; Dar como garantia, empenhar, comprometer a palavra, pôr (alguém) em má situação ou em situação suspeita, tomar compromisso, obrigar-se” (BASTOS, 1995: p45).

Existem várias denominações dadas ao comprometimento no qual podemos evidenciar que no cotidiano ele recebe um entendimento, já na esfera científica existe outro. Na linguagem do dia a dia o comprometimento é concebido como “grau de atenção, esforço, cuidado que a pessoa coloca ao realizar algo”. No científico é concebido como uma “adesão, um forte envolvimento do indivíduo com variados aspectos do ambiente de trabalho” (BASTOS: p.46).

De acordo com a concepção científica descrita acima por Bastos pode-se afirmar que o trabalhador compromete com a organização por alguma razão que o faz ser um colaborador da instituição e essas razões podem ser as mais diversificadas, variando de indivíduo para indivíduo.

Vê-se que existem várias concepções do entendimento sobre o comprometimento. Mas Abrahamsson (2002, p.43) faz a seguinte definição integrativa:

Comprometimento é um estado de conexão que define a relação entre ator (um indivíduo, grupo ou uma organização) e uma entidade (foco). Esta relação pode ter diferentes formas (afetivas, instrumental, normativa – base) que compartilham aspectos comuns (durabilidade, força, foco, termos) com todas as formas de comprometimento.

Portanto essa definição abrange um enfoque amplo para conceituar comprometimento.

Fazendo uma análise aprofundada sobre o comprometimento podemos afirmar que na literatura existe uma gama de referência de fontes de estudo, formas e bases de se perceber o comprometimento.

Segundo Dublin, Hedley e Taveggia (1976. apud Bastos 1994 a, p. 29):

O comprometimento é uma forma de apego e se dá de várias maneiras e cita que existem fontes possíveis desse apego que são: Sistemas de ambiente produtivo (o próprio eu, grupo de trabalho, organização, sindicato, profissão); objetos e condições de trabalho (tecnologias, produtos, rotinas, utensílios e espaços pessoais). Recompensas ou pagamentos pelo trabalho (salários diretos ou indiretos, poder, status, carreira). Com essa afirmação, pessoas podem emitir diferentes reações a essas variadas formas de apego intelectuais (avaliação e julgamento), emocionais (respostas afetivas dentro do indivíduo) ou comportamentais (respostas musculares e estímulos do objeto ambiental).

Na concepção acima descrita por DUBIN et al. (1976) percebe-se que o comprometimento é concebido como uma forma de apego, onde nota-se que existem diversificadas fontes de apego e reações distintas com relação às várias formas de apego.

Quando se faz o uso do termo comprometimento na pesquisa organizacional existem vários motivos que levam uma pessoa a se comprometer. Partindo desse pressuposto o comprometimento é definido por três fatores de acordo com Mowday et al (1982, p. 27).

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 em exercer um esforço considerável em benefício da organização; (2) uma forte crença e a aceitação dos objetivos e valores da organização; e (3) um forte desejo de se manter na organização.

Em relação às diversas abordagens científicas, a concepção teórica de Alline Meyer (1990) concebe a existência de três formas de comprometimento que são estas: só normativos, afetivos e instrumentais.

Mas pode-se afirmar de acordo com BASTOS, (1995) que existem várias abordagens que vão além da explicitada por Alline Meyer (1990). Bastos cita as várias formas que são o enfoque afetivo, o sociológico, o instrumental, o normativo e o comportamental. Partindo dessa afirmação será analisado e dado ênfase a cada enfoque.

- **Enfoque Afetivo:**

Com relação aos demais enfoques esse enfoque preponderou na literatura por mais tempo. Esse comprometimento de natureza afetiva é proposto por MOWDAY et al (1982), onde concebe que o

comprometimento envolve um relacionamento ativo baseado na vontade de contribuir para o bem da organização.

Surge na década 70 um valioso instrumento para medir o comprometimento afetivo desenvolvidos por Porter e Smith, esse instrumento é o OCQ – Organização Commitment Questionnaire ele é muito utilizado. A escala OCQ é o do tipo Likert, e é formada por quinze indicadores, podendo ser utilizada com 5 ou 7 pontos variando de concordo totalmente a discordo totalmente. MOWDAY(1979).

- O enfoque instrumental:

Esse enfoque procede dos estudos de Becker (1960). De acordo com BECKER (1960, p.34) o comprometimento é concebido como:

“Uma disposição do indivíduo em se engajar em linhas consistentes de atividade Nesse enfoque o colaborador permanece na empresa devido os benefícios em continuar serem maiores do que sua saída. O comprometimento instrumental é também denominado de side bets que pode ser traduzido como trocas laterais, assumindo diversos outros títulos tais como calculativo e continuance ou continuação.”

De acordo com o autor em questão, o interesse em continuar na organização se dá devido uma análise dos acréscimos de ficar na organização serem melhores do que se sair dela. Portanto eles continuam na organização porque precisam. Para fazer a mensuração desse enfoque devem avaliar dentre as variáveis que compõem esse grupo que são a probabilidade do colaborador deixar a instituição caso receba algum tipo de incentivo externo. ALLUTO et al.(1973).

- Enfoque sociológico:

O enfoque Sociológico é concebido por HALABY (1986) de uma maneira simplificada, sem a dependência ligada ao amor, nem incentivos meramente financeiros e sim baseado nas percepções legítimas que regem as relações entre empregado e empregador.

Esse tipo de comprometimento define o apego somente com o ato de ficar contra o de sair, o que pode ser notado através de comportamentos ou comunicações do empregado.

- O enfoque normativo:

Os trabalhos que ganharam maior ênfase nesse modelo foram o modelo de Wiener (1982).

Esse enfoque é descrito por Wiener (1982, p.421) que conceitua o que o comprometimento se dá devido: “a totalidade das pressões normativas internalizadas para agir num caminho que encontre os objetivos e interesses organizacionais”.

Dentro desse enfoque os indivíduos aceitam a cultura, os valores e objetivos da organização permanecendo na mesma porque sente que são obrigados. Contudo, o trabalhador se compromete na organização porque acha que é certo fazer.

Para testar esse tipo de enfoque WIENER et al (1990, p. 3) faz a seguinte afirmação:

“O comprometimento Normativo é indicado através de três indicadores. Os respondentes eram perguntados em que extensão eles sentiam que o indivíduo deveria ser leal à sua organização, deveria fazer sacrifícios em benefícios da organização e por fim não deveria criticar a organização.”

- **Enfoque comportamental:**

O enfoque comportamental tem sua influência na psicologia social, nesse enfoque o comprometimento é um link do trabalhador com suas atitudes, Diante dessa afirmação MOWDAY (1982, p.24) faz a definição que o comprometimento é “um estado de ser em que um indivíduo torna-se levado por suas ações e através dessas ações acredita que ela sustenta as atividades de seu próprio envolvimento.”

Esse tipo de enfoque é medido pelo OCQ, que mensura também o comprometimento afetivo. OCQ é baseado na versão de LIKERT.

2.1 CRITÉRIOS PARA ANÁLISE DOS DADOS.

O modelo adotado para a mensuração dos dados será através da escala tipo LIKERT onde permite variação de 1 a 7. Os escores de 1 até < 3 foram considerados indicadores de comprometimento muito baixo, de 3 até < 4 indicadores de comprometimento baixo, de 4 < até 5 comprometimento normal; de 5 até < 6 indicadores de comprometimento elevado e finalizando de 6 até 7 indicadores de comprometimento muito elevado.

Constatou-se através do referencial teórico que cada autor tem uma concepção diferenciada do que é comprometimento partindo da verificação do não -consenso a respeito do constructo admite-se abordagens e mensurações diferentes ao comprometimento organizacional. Diante de tais afirmações a referida pesquisa foi embasada em 2 análises: uma concepção que será descrita por BASTOS (1994), onde através das variáveis identifica qual o tipo de preditor de comprometimento ,ou seja, qual a natureza do comprometimento, a outra referente aos fatores do comprometimento. O que leva a pessoa a comprometer-se com a organização, hipotetizando as variáveis. Dessa forma serão utilizados do referencial teórico apenas três enfoques: o afetivo, o instrumental e o normativo.

Para mensuração dos enfoques obedeceu-se à escala de LIKERT, onde foram divididas as variáveis em 3 grupos, as que compõem o grupo afetivo, as do instrumental e a do normativo, estabelecendo o grau de importância de 1 a 7.

Para identificação dos preditores, analisou-se no primeiro grupo os indicadores do enfoque afetivo que foram: Identificação com a filosofia da empresa, confiança nos valores e objetivos da organização, preferência na organização em relação às outras e porque simboliza os valores do colaborador.

No segundo grupo foi o normativo, observou-se as variáveis: sentimento de obrigação em permanecer na organização; sentimento de obrigação pelo desempenho organizacional.

E concluindo a análise do terceiro grupo que é a verificação das variáveis do enfoque instrumental que são: Realidade de uma necessidade em ficar na organização, esforço extra em benefício da organização somente através de recompensas e oportunidades; Não transgressão das regras para não perder o emprego.

A construção dos indicadores de cada grupo buscou cumprir a perspectiva científica da literatura que conceitua cada tipo de comprometimento, portanto na análise e mensuração dos dados verificou-se que o tipo de comprometimento que apresenta índices muito elevado e o comprometimento afetivo onde a proporção de importância foi escala de 6 a 7 o que comprova a predominância da natureza do comprometimento organizacional de caráter afetivo; já o comprometimento instrumental apresentou-se na escala com score de 3 que dá uma predominância baixa e o comprometimento Normativo apresenta índice 4 o que constata que o score é normal.

Na mensuração dos dados da pesquisa em relação aos tipos preditores do comprometimento apresentaram resultado muito elevado determinando assim a natureza do tipo de comprometimento que é o comprometimento de enfoque afetivo.

No referencial teórico verificamos que o comprometimento organizacional é conceituado nos seguintes fatores segundo MOWDAY et al (1982) como: “Uma forte crença nos valores e objetos da organização e aceitação deles; um desejo de exercer esforço considerável em favor da organização; um forte desejo de se manter como membro da organização”. Partindo desse pressuposto hipostenizou-se as variáveis através do questionário fechado tipo LIKERT observando qual o fator que exerce maior influência comprometimento analisando e fazendo uma análise do grau de comprometimento organizacional que será feita baseada na afirmação de MOWDAY et al (1982) e a mensuração dos dados obedeceu a escala de LIKERT.

- Fator 2 – Desejo de exercer esforço considerável em favor da organização; o resultado obtido com a análise da pesquisa foi um comprometimento elevado em relação a esse fator, ou seja, as variáveis que compõe esse fator conforme se observa com os dados da tabela, ressaltando que a análise foi feita obedecendo aos critérios da escala de LIKERT.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Chegou-se à conclusão através deste artigo, que os profissionais do núcleo de atendimento especializado apresenta-se um comprometimento organizacional afetivo muito elevado, em relação a aceitação e crença nos valores e objetivos do local de trabalho, contudo torna-se evidente que existe a predominância do enfoque afetivo, ou seja, os colaboradores estão na instituição porque se identifica com a mesma desejando contribuir para o bem – estar da organização.



A pesquisa de comprometimento organizacional, aponta que os profissionais em estudo possuem um nível de comprometimento muito elevado o que demonstra que esse é um dos fatores que fazem com que a instituição seja um referencial

Esse artigo comprovou que a natureza do comprometimento que prevalece na organização é o afetivo.

Face às considerações finais, enfatiza-se que as organizações conseguem melhorar seus padrões de qualidade se tiverem o comprometimento dos que integram a organização.



REFERÊNCIAS

ACKOFF, Russel L. Planejamento de Pesquisa Social. São Paulo: Herder, 1972.

BASTOS, A. V. B. Comprometimento Organizacional na Estrutura dos Vínculos do Trabalhador com a Organização, a Carreira e o Sindicato. UNB. Tese de Doutorado. 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. Rio de Janeiro: Ed Campus 2000.

DESSLER, Gary. Conquistando o Comprometimento. São Paulo: Ed. Makron Books, 1996.

VERGARA, S. C. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. São Paulo: Atlas, 1997.

ZANELLI, José et al. Psicologia, Organização e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Ed. Artmed, 2004.