

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO COMPARATIVO COM SERVIDORES PÚBLICOS E TERCEIRIZADOS DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR (IFES)

Autor: GEISLA ALVES DE OLIVEIRA

Banca examinadora: Pres. Orientadora: Prof^a Dr^a Isabel de Sá Affonso da Costa, Coorientador: Prof. Dr. Marco Aurélio Carino Bouzada, Prof. Dr. Jorge Augusto de Sá Brito e Freitas, Prof^a Dr^a Denise Medeiros Ribeiro Salles - UFF

RESUMO

Nas últimas décadas, a importância do capital financeiro e patrimonial vem sendo substituída pela valorização do capital humano e intelectual, que passa a assumir papel de destaque nas organizações. Entretanto, apesar desta contínua e crescente preocupação com o fator humano no trabalho, ainda é difícil compreender a complexidade do indivíduo e o que o leva a se comprometer com a organização, devido às peculiaridades de suas características, necessidades e potencialidades. A pesquisa sobre o comprometimento organizacional vem avançando, nos últimos anos, no meio administrativo, tanto em instituições privadas quanto públicas, calcadas pela necessidade de se mapear os mecanismos que fazem com que os funcionários estejam sempre comprometidos, buscando novos conhecimentos para melhorar as organizações e a si próprios. O estudo do comprometimento apresenta diversidade de enfoques e bases de análise, portanto, está associado a uma visão multidimensional. O modelo utilizado nesta pesquisa foi o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), que propõe que o comprometimento é um construto que apresenta três componentes: comprometimento afetivo (CA), comprometimento instrumental (CI) e comprometimento normativo (CN). O objetivo final desta pesquisa consiste em identificar o componente de comprometimento organizacional predominante no servidor público e no funcionário terceirizado de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES). Para tanto, foi tomada como referência a literatura que aborda as questões conceituais sobre o estudo do comprometimento organizacional: as diferentes bases e seus autores seminais; os antecedentes; o estudo do comprometimento no Brasil e no Setor Público. Nesta pesquisa foi adotado o método quantitativo denominado *survey*. A pesquisa foi conduzida na UNIFAL, de onde foram questionados os profissionais administrativos. Como instrumento de levantamento de dados primários foi utilizado um questionário. Foi utilizado o teste de comparação de medianas (Mann-Whitney) unicaudal para a análise de cada hipótese da pesquisa. Os resultados indicaram que o componente do comprometimento organizacional predominante nos servidores técnico-administrativos foi o afetivo, o que denota forte ligação emocional, com a presença de sentimentos de envolvimento e identificação com a organização. Com referência aos funcionários terceirizados, os resultados obtidos não permitem identificar o componente do comprometimento organizacional predominante. Verificou-se, contudo, que os funcionários terceirizados apresentaram maior comprometimento normativo em relação ao seu comprometimento afetivo, portanto, o que os mantém comprometidos não é a forte ligação emocional, mas sim sentimentos de lealdade e de obrigação em permanecer na organização. Em relação ao objetivo secundário, que visava

analisar o impacto dos antecedentes pessoais sobre cada um dos componentes do comprometimento organizacional, as variáveis gênero e tempo na instituição mostraram-se como preditoras do comprometimento afetivo nos servidores, a idade como preditoras do comprometimento afetivo nos terceirizados e, a variável anos de estudo como preditoras do comprometimento normativo nos servidores e instrumental nos terceirizados. Em se tratando de Gestão de Pessoas, esses podem ser considerados bons resultados, pois a teoria sugere que indivíduos mais comprometidos afetivamente e/ou normativamente tendem a contribuir para o melhor desempenho da organização.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional; Terceirização; Universidades Públicas; Testes Não-Paramétricos; Regressão Múltipla.