

**Título: Envolvimento com o trabalho, cultura e identidade organizacional: uma investigação no setor público municipal de São Gonçalo de Amarante, CE**

**Autor(es)** Augusto César de Aquino Cabral; Samya Raquel de Castro Barros; Vivianne Pereira Salas Roldan

**E-mail para contato:** vivianne.roldan@estacio.br

**IES:** UFC

**Palavra(s) Chave(s):** Identidade organizacional, Envolvimento com o trabalho, cultura organizacional, Setor público municipal

#### **RESUMO**

O objetivo do artigo foi investigar a relação entre o modo de identificação do empregado com a organização, o envolvimento com o trabalho, e a cultura organizacional predominante no contexto de uma empresa pública, visto serem restritas as pesquisas sobre o tema no setor público. Como objetivos específicos, pretendeu-se: 1) Verificar o tipo de identificação organizacional dos servidores (por afinidade ou por imitação); 2) Caracterizar a organização quanto às tipologias de cultura organizacional; 3) Analisar o grau de envolvimento com o trabalho dos servidores; 4) Identificar a relação entre o tipo de identificação organizacional e o grau de envolvimento dos servidores com o trabalho; 5) Investigar a relação entre o tipo de identificação organizacional e as dimensões de cultura organizacional. A pesquisa foi quantitativa quanto à abordagem, e descritiva quanto à finalidade, utilizando a estratégia da survey, com aplicação de questionário para a coleta de dados. O questionário foi composto por três escalas validadas no Brasil: EEO (Escala de Identificação Organizacional), EET (Escala de Envolvimento com o trabalho) e o Diagnóstico de Cultura Organizacional de Cameron e Quinn. A pesquisa foi aplicada em duas Unidades do Programa Saúde da Família, no distrito de Croatá, do município de São Gonçalo do Amarante, Ceará. A população total de servidores das duas unidades era de 41 pessoas, obtendo-se retorno de 34 respondentes. Os resultados da pesquisa revelaram que os servidores públicos se identificam muito com a organização, em qualquer modo, por afinidade ou imitação. No entanto, a pesquisa revelou baixo grau de envolvimento, e sugere que esse fato ocorre pela ausência de valores próprios da cultura de mercado e de inovação. Predomina na organização a cultura clã e hierárquica, sugerindo o estudo que a manutenção de uma cultura hierárquica favorece a identificação por afinidade, fazendo com que o colaborador se reconheça com valores semelhantes aos da organização. Sugere ainda que a manutenção de valores da cultura clã favorece a identificação por imitação, ou seja, o estímulo à lealdade, ao espírito de equipe, ao comprometimento, e à gestão participativa pode contribuir para que o colaborador assimile os valores e crenças da organização.