



ANÁLISE DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO NA PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS DE DUAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DO SUL DO BRASIL

ANALYSIS OF THE ORGANIZATIONAL COMPROMISE: A STUDY AT THE PRO-RECTORY OF PEOPLE MANAGEMENT AT TWO FEDERAL UNIVERSITIES IN THE SOUTH OF BRAZIL

Ivete Maria Klein Lunkes – Servidora e Mestranda UFSM – ivete@ufsm.br;

Jaqueline Mota Pires – Servidora UNIPAMPA e Mestranda UFSM –

jaquelinepires@unipampa.edu.br

Prof^a. Dr^a. Luciana Flores Battistella – UFSM – lutti@ufsm.br.

RESUMO

Este artigo tem como objetivo principal analisar o comprometimento organizacional dos servidores técnico-administrativos, no desenvolvimento de suas atividades, na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal de Santa Maria e da Fundação Universidade Federal do Pampa. A pesquisa foi classificada como de levantamento, com uma abordagem quantitativa e de caráter exploratório e descritivo. A população do estudo teve uma amostra da investigação composta por 62 participantes, 32 da UFSM e 30 da UNIPAMPA. Todos servidores técnico-administrativos, concursados e efetivos. O instrumento usado foi um questionário, resultado de um conjunto de escalas desenvolvidas para mensurar comprometimento organizacional, de autoria de M. M. Siqueira, 1995. São versões nacionais para o modelo tridimensional de comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991, 1997). Acerca dos resultados do estudo, constatou-se que a dimensão afetiva na percepção dos pesquisados se mostrou o fator preponderante nas duas instituições, já as dimensões instrumental/calculativa e a normativa foram consideradas menos influentes.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional; Modelo Tridimensional; Servidores Técnico-Administrativos de Universidades Federais.

ABSTRACT

This article aims to analyze the organizational commitment of technical-administrative staff in the development of its activities, on Pro-Rectorry of People Management of the Federal University of Santa Maria and the Federal University of Pampa Foundation. The research was classified as a survey, with a quantitative approach, with exploratory and descriptive characteristics. The study population had a sample of the research composed of 62 participants, 32 from UFSM and 30 from UNIPAMPA. All technical-administrative servers and permanent employees. The instrument used was a questionnaire result of a set of scales developed to measure organizational commitment, authored by M. M. Smith, 1995. They are national versions for the three-dimensional model of organizational commitment of Meyer and Allen (1991, 1997). About the results of the study, it was found that the affective dimension in the perception of the respondents was the predominant factor in both institutions, on the other hand, the instrumental/calculative and normative dimensions were considered of less influence.



Keywords: Organizational Commitment; Three-Dimensional Model; Federal University; Technical-Administrative Servers.

1 Introdução

O estudo do Comprometimento Organizacional é complexo, e vem sendo pesquisado desde a década de 1960. É preciso que esteja claro que o comprometimento é uma relação entre indivíduo e uma organização. Ter colaboradores comprometidos tornou-se peça fundamental para as organizações.

O comprometimento organizacional é um dos consolidados temas de pesquisa, presente na agenda de estudos organizacionais. A importância que o tema representa está associada ao entendimento que indivíduos comprometidos apresentam índices de desempenho, eficiência e eficácia satisfatórios para a organização na qual estão vinculados. O comprometimento é um dos artifícios organizacionais que representa ou indica os diversos vínculos entre o indivíduo e a organização (Bastos et al., 2014). Meyer e Allen (1991, 1997) elaboraram um modelo de conceituação categorizado em três componentes gerais para o constructo denominado de o “enfoque de três dimensões” ou “modelo tridimensional de comprometimento”. Este modelo é internacionalmente aceito e tem sido validado em várias culturas desde sua divulgação inicial, inclusive no Brasil, por Medeiros e Enders (1997) e Bandeira et al. (2000). O modelo é composto pelos enfoques: A dimensão afetiva, que analisa a natureza emocional capaz de unir a organização e o indivíduo, especialmente pela realização das necessidades pessoais e expectativas atendidas. A dimensão instrumental/calculativa, que se refere aos custos relacionados à saída da organização, calculado através da enumeração das perdas e ganhos com uma nova situação. E por fim, a dimensão normativa, que trata da obrigação da manutenção do vínculo por parte do indivíduo com os interesses e objetivos da organização, determinado e sustentado por meio de pressões normativas (Meyer & Allen, 1991).

Organizações de sucesso afirmam que é de extrema importância engajar sua força de trabalho de modo a atingir metas que não só beneficiem a empresa, mas também, as pessoas, como afirmam Bohlander et al. (2003).

É essa característica do comportamento organizacional que dá importância às expectativas das organizações e dos empregados, que fortifica os laços entre os indivíduos e a organização.



Nesta temática, este estudo tem como problema de pesquisa responder à seguinte questão: **qual a percepção do comprometimento organizacional dos servidores técnico-administrativos da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, da Universidade Federal de Santa Maria e da Fundação Universidade Federal do Pampa, no desenvolvimento de suas atividades?**

Dada à relevância que o comprometimento organizacional vem assumindo dentro das organizações, o objetivo geral deste estudo foi analisar o comprometimento organizacional dos servidores técnico-administrativos, no desenvolvimento de suas atividades, na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, da Universidade Federal de Santa Maria e da Fundação Universidade Federal do Pampa, em relação ao modelo tridimensional de comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991, 1997). Para atingir este objetivo, a pesquisa foi direcionada com os seguintes objetivos específicos: 1) descrever o perfil dos servidores de cada instituição; 2) identificar qual o tipo (a dimensão) de comprometimento organizacional apresentado por cada instituição.

Justifica-se este estudo, pela sua relevância na área de Recursos Humanos, a fim de se conhecer e analisar a ação dos colaboradores – servidores técnico-administrativos, com as instituições em estudo.

A importância da temática, segundo Barros (2007), reside no fato de o comprometimento ser o vínculo mais profundo entre o indivíduo e o seu trabalho, já que este se desenvolve lentamente, sendo mais estável ao longo do tempo e, dessa maneira, sofre menos efeitos de aspectos circunstanciais.

A Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, criada pela Lei n. 3.834-C, de 14 de dezembro de 1960, está localizada na Cidade de Santa Maria, situada no Centro Geográfico do Rio Grande do Sul. Tem sua sede localizada no Bairro Camobi, na Cidade Universitária “Prof. José Mariano da Rocha Filho”, onde acontece a maior parte de suas atividades acadêmicas e administrativas. Possui, ainda, três Campi fora de sede, um em Frederico Westphalen, um em Palmeira das Missões, e outro em Cachoeira do Sul.

O corpo discente é constituído de 26.377 estudantes, em todas as modalidades de ensino. O quadro de pessoal conta com 4.731 servidores, incluindo docentes do ensino superior, docentes da educação básica, técnica e tecnológica e técnico-administrativos em educação (PDI/UFSM- 2016-2026).

A Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA, foi criada por pela Lei nº 11.640, de 11 de janeiro de 2008, tem sede no município de Bagé e campus em São Borja, Itaquí,



Uruguaiana, Alegrete, São Gabriel, Santana do Livramento, Dom Pedrito, Caçapava do Sul e Jaguarão. No início de suas atividades (2006), era apenas uma extensão da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) para os *campi* da região norte e da Universidade Federal de Pelotas (UFPel) para os *campi* da região sul. Atualmente a UNIPAMPA conta com 12.718 alunos distribuídos entre seus dez campi, sendo alunos de graduação e pós-graduação (mestrado, doutorado e especialização). O quadro de pessoal conta com 1.848 servidores incluindo docentes do ensino superior e técnico-administrativos em educação.

Perante os desafios e as inúmeras transformações pelas quais as universidades federais vêm passando, assumindo novas demandas, precisando se alinhar às exigências do mercado em constante transformação, são necessários estudos para identificar as dimensões do comprometimento organizacional dos servidores técnico-administrativos, em especial, no caso em estudo, a gestão de pessoas buscando compreender esse profissional no seu contexto de trabalho, conhecendo as variáveis que lhes motivam, lhes engajam e os tornam produtivos, contribuindo para o crescimento da organização (Leone et al., 2012). As duas universidades em análise, possuem grande relevância para o desenvolvimento local e regional dos municípios em que estão inseridos, suprimindo a necessidade de ensino superior gratuito e de alta qualidade para a região. Para o objetivo do estudo, o artigo está estruturado pela presente Introdução; o referencial teórico, com uma revisão da literatura sobre os principais conceitos e modelos que embasam a temática do comprometimento organizacional, com ênfase para o modelo de Meyer e Allen (1991, 1997); os procedimentos metodológicos; a análise e interpretação dos resultados, e por fim, as conclusões e considerações finais deste estudo.

2 Referencial Teórico

No referencial teórico é apresentado o modelo tridimensional de comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991, 1997).

2.1 Tridimensionalidade do constructo do comprometimento organizacional

No uso cotidiano, comprometimento pode estar relacionado com a orientação do indivíduo, sua dedicação pessoal e com o aspecto para o qual essa orientação se direciona. Esses dois componentes são tratados na literatura, respectivamente, como as bases e os focos do comprometimento. Há uma diversidade de formas de comprometimento no trabalho sendo analisadas considerando-se os diversos focos – organização, carreira, trabalho, sindicato e as possíveis bases – afetiva, normativa e de continuação (instrumental/calculativo).



Rodrigues e Bastos (2010) apontam para um predomínio do modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) na agenda de pesquisa sobre comprometimento organizacional. O modelo proposto por Meyer e Allen (1991) foi uma tentativa de integrar os diferentes conceitos unidimensionais de comprometimento organizacional existentes na literatura da época, já que para eles havia um elemento comum em todas as definições – a de que o comprometimento vincula o indivíduo a um curso de ação.

Meyer e Allen (1991) conceituam comprometimento em três abordagens e afirmam que elas apresentam como ponto em comum o fato de terem a visão de que o comprometimento é um estado psicológico que pode caracterizar a relação empregado - organização e tem implicações na decisão de continuar ou deixar de ser membro da organização. Para os autores, o que diferencia as dimensões é que:

O comprometimento afetivo refere-se à ligação emocional do empregado, uma identificação e envolvimento com a organização. Empregados com um forte comprometimento afetivo continuam empregados da organização porque querem. Comprometimento de continuação (instrumental/calculativo) se refere à conscientização dos custos associados a deixar a organização. Empregados cuja conexão primária com a organização é baseada no comprometimento de continuação permanecem na organização porque precisam. Finalmente, comprometimento normativo reflete um sentimento de obrigação em continuar no emprego. Empregados com um alto nível de comprometimento normativo sentem que eles deveriam permanecer na organização (Meyer & Allen, 1991, p. 67).

Diversos autores analisam que o fenômeno do comprometimento organizacional só pode ser compreendido em sua complexidade diante de modelos multidimensionais (Meyer & Allen, 1997; Medeiros, 2003; Bastos et al., 2008). Através da literatura percebe-se que os modelos de comprometimento já consideravam diferentes bases ou enfoques, que mesmo em uma forma fragmentada, traduziam a complexidade do fenômeno. Segundo Rego e Souto (2004):

“A interpretação das consequências e dos antecedentes do comprometimento só pode ser profícua após a compreensão da sua multidimensionalidade. Na verdade, os estudos têm revelado que diferentes dimensões são explicadas por diferentes antecedentes e explicam distintas consequências” (Rego & Souto, 2004, p.154).



Dimensão, segundo Ferreira (2001), significa “sentido em que se mede a extensão para avaliá-la; extensão”. Também a palavra dimensão é usada nas ciências exatas para se referir ao “número mínimo de variáveis necessárias à descrição analítica de um conjunto”. Assim, quando se compreende a dimensão de algum objeto, há a intenção de medir tal objeto para um melhor entendimento do mesmo. E é nessa intenção que os estudos sobre comprometimento utilizam o termo “dimensionalidades” do constructo.

Segundo Cohen (2003), o comprometimento no trabalho pode ser mais bem elucidado a partir de uma abordagem multidimensional e, conseqüentemente, proporcionar melhores preditores do comportamento, superando muitas limitações da tradicional pesquisa sobre comprometimento. O trabalho de Meyer e Allen (1991) se tornou referência na pesquisa sobre comprometimento, intitulado *A three-component conceptualization of organization commitment*. Os modelos unidimensionais foram questionados pelos autores, ao ponto que estes demonstraram que o comprometimento organizacional é um constructo multidimensional. Os autores conceituam o constructo como tridimensional - comprometimento afetivo, instrumental/calculativo e normativo - podendo agir isoladamente ou de forma combinada na influência do comportamento.

Para os autores, pode-se considerar essa classificação como componentes do comprometimento e não como tipos de comprometimento, que traria subjacente a ideia de que tais componentes são mutuamente excludentes não condizente com o modelo que apresentam. Os esforços no sentido da busca de operacionalização desse constructo resultaram em instrumentos desenvolvidos pelos autores em 1984, 1990, 1991 e 1993, os quais contribuíram para o desenvolvimento do seu modelo (Moscon et al., 2012).

A estrutura tridimensional recebe suporte empírico em várias fontes. Os modelos tridimensionais ajustam-se satisfatoriamente aos dados, conforme Allen e Meyer (1990) e Meyer et al. (1993), sendo esta evidência igualmente detectada em amostras brasileiras e portuguesas, como por exemplo, Medeiros et al. (2005) e Rego (2000).

Deve ser dada atenção à diferença entre múltiplos comprometimentos e múltiplos componentes do comprometimento. Segundo Rego (2000), o uso da expressão múltiplos comprometimentos refere-se, coletivamente, a vários focos, aos quais uma pessoa possa se tornar comprometida. O indivíduo pode demonstrar ser comprometido em vários níveis de elementos relacionados ao trabalho, como a organização, a sua carreira pessoal, ao sindicato, aos seus superiores, entre outros. Esses elementos correspondem aos focos de comprometimento.



Já a expressão “múltiplos componentes do comprometimento” considera os diferentes componentes do comprometimento. Meyer e Allen (1991) sugerem ser mais apropriado designar essas três dimensões do comprometimento como componentes e não como tipos, por não serem mutuamente excludentes, uma vez que os empregados podem experimentar todas as três formas, em diferentes graus. Corrobora com essa interpretação Bandeira et al. (2000), ao afirmarem que os autores enfatizam que o comprometimento pode assumir diferentes formas, de acordo com as entidades relacionadas, quais sejam: grupo de trabalho, supervisor, carreira, sindicato.

O modelo de conceituação de três componentes do comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991) foi validado no Brasil por Medeiros e Enders (1997) e Bandeira et al. (2000), com a utilização de técnicas multivariadas, como análise fatorial e análise de cluster. Medeiros e Enders (1997) verificaram a conceituação do comprometimento na realidade brasileira, de modo especial para as pequenas empresas nos três setores de atividade econômica: indústria, comércio e serviço. Por sua vez, Bandeira et al. (2000) realizaram esse estudo em uma regional de uma organização de serviços do segmento público (Rowe, 2008).

Apesar da grande aceitação que o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991, 1997) obteve no cenário das pesquisas sobre comprometimento organizacional, não se há consenso sobre esse conceito. Conforme afirmam Moscon et al. (2012), existem diversos estudos que apontam problemas conceituais na construção tridimensional de comprometimento. Um deles é apontado por Menezes (2006) ao defender que o comprometimento normativo se sobrepõe ao comprometimento afetivo. O fato de que se identificar com a organização ao ponto de sentir-se na obrigação de fazer bem, quase sempre, acompanhado de apego emocional relacionado com a mesma. Por outro lado, o autor argumenta que esse sentimento de obrigação pode vir acompanhado de um vínculo calculativo ou instrumental, no sentido de querer retribuir trocas que lhes vêm sendo consideradas satisfatórias.

3 Método de Pesquisa

O presente estudo tem como abordagem central o comprometimento organizacional e se propõe a analisar o comprometimento organizacional dos servidores técnico-administrativos, no desenvolvimento de suas atividades, na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, da Universidade Federal de Santa Maria e da Fundação Universidade Federal do



Pampa, em relação ao modelo tridimensional de comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991, 1997).

A pesquisa é classificada como um estudo de levantamento com abordagem quantitativa de corte transversal, já que foi realizada uma única vez e os dados foram sintetizados por métodos estatísticos (Hair & Joseph, 2005). O corte transversal revelou-se adequado aos objetivos dessa investigação, já que não houve a intenção de estudar a evolução do fenômeno ao longo do tempo. Esta pesquisa se caracterizou como descritiva. Segundo Cooper e Schindler (2003, p. 131), “através da exploração, os pesquisadores desenvolvem conceitos de forma mais clara, estabelecem prioridades, desenvolvem definições operacionais e melhoram o planejamento final da pesquisa”.

3.1 Plano de coleta de dados

A coleta de dados deste estudo foi realizada através de um questionário estruturado do tipo survey, baseado nos componentes de comprometimento organizacional. Segundo Cooper e Schindler (2003, p. 133), “quando entrevistamos pessoas em uma survey de experiência, devemos buscar suas ideias em relação a questões ou aspectos importantes do assunto tratado e descobrir o que é importante dentro do campo de conhecimento da pessoa”. O presente trabalho utilizou o modelo tridimensional de comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991, 1997). O instrumento usado foi um questionário, resultado de um conjunto de escalas desenvolvidas para mensurar comprometimento organizacional, de autoria de M. M. Siqueira (1995), são versões nacionais para as três bases de comprometimento como conceitualizadas por Meyer e Allen. A utilização deste modelo visou analisar a percepção do comprometimento organizacional dos respondentes. O referido modelo é composto de 48 (quarenta e oito) variáveis que são agrupadas em três dimensões distintas: a afetiva, a instrumental/calculativa, e a normativa, ressaltando que as 7 primeiras questões identificam o perfil do entrevistado

O questionário foi estruturado com perguntas fechadas e foi aplicado pelo contato direto do pesquisador. Segundo Richardson (2010), no contato direto, o pesquisador pode explicar e discutir os objetivos da pesquisa e responder eventuais dúvidas que os entrevistados possam ter, além de haver menos possibilidade de os entrevistados não responderem ao questionário. A composição das questões se deu por itens identificados em estudos realizados com fins a descrever os indicadores, com base no modelo tridimensional desenvolvido por Meyer e Allen (1991, 1997).



As avaliações foram feitas a partir de escalas métricas do tipo Likert (Hair & Joseph, 2005), dispostas em um continuum de 1 a 5. Segundo Hair e Joseph (2005), uma escala contínua pretende avaliar a intensidade dos sentimentos do respondente sobre um determinado item. Para a escala de importância os graus de variação estabelecidos são: 1 = nada; 2 = pouco; 3 = mais ou menos; 4 = muito; e 5 = extremamente.- ECOA. E 1 = discordo totalmente; 2 = discordo; 3 = nem concordo nem concordo; 4 = concordo; e 5 = concordo totalmente, para ECON e ECOC. Conforme já mencionado, no questionário, há 48 indicadores onde as 7 primeiras questões visam identificar o perfil do entrevistado. Seguem três grupos de perguntas. Os indicadores de 8 a 25 referem-se ao componente afetivo – Escala do Comprometimento Afetivo – ECOA, com 18 questões; de 26 a 32, ao componente normativo – Escala de Comprometimento Organizacional Normativo – ECON, com 7 questões, e de 33 a 47, ao componente instrumental/calculativo, Escala de Comprometimento Calculativo – ECOC, fechando com a questão 48 inserida pelas autoras com o objetivo de obter uma avaliação global de percepção do comprometimento dos pesquisados.

3.2 População e amostra

A população desta pesquisa foi composta pelos servidores técnico-administrativos da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas de duas universidades federais do sul do Brasil, que foram admitidos nos cargos de nível médio e superior (denominados de classes “D” e “E”, respectivamente, de acordo com a Lei Federal nº. 11.091/2005). Foram entregues ao total 32 (trinta e dois) questionários na PROGEP da UFSM campus Sede - Santa Maria - RS e 30 (trinta) questionários na PROGEP do UNIPAMPA campus Sede, Bagé, correspondendo a 24,24% e 66,66% da população da pesquisa do locus do estudo, respectivamente. Assim, a amostra final coletada da pesquisa contou com 62 (sessenta e dois) respondentes.

3.3 Tratamento estatístico dos dados

Os dados da pesquisa foram tabulados no Microsoft Excel®, versão 2013 e analisados no sistema SPSS versão 2.0. Para a descrição dos perfis dos respondentes e para a análise das variáveis de comprometimento organizacional foram utilizadas técnicas de estatística descritiva, como frequência, porcentagem simples e média. Já para a verificação da influência do perfil nas variáveis, utilizou-se teste t e ANOVA.

4 Apresentação e discussão dos resultados



Na discussão dos resultados apresenta-se, primeiramente, a análise do perfil, seguido pela análise das dimensões e conclui-se com a análise da percepção geral de comprometimento organizacional dos servidores técnico-administrativos das duas instituições pesquisadas.

4.1 Análise do perfil dos pesquisados

A Tabela 1 refere-se ao gênero dos pesquisados.

Tabela 1. Gênero

Instituição de origem	Gênero	Frequência	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
UFSM	Feminino	20	62,5	62,5
	Masculino	12	37,5	100,0
	Total	32	100,0	
UNIPAMPA	Feminino	19	63,3	63,3
	Masculino	11	36,7	100,0
	Total	30	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa elaborada pelas autoras (2017).

De acordo com a tabela, verifica-se que há equivalência entre o número de mulheres e homens que desempenham suas atividades nas Pró-Reitorias de Gestão de Pessoal de ambas as instituições.

A Tabela 2 apresenta o perfil dos pesquisados de acordo com as faixas etárias.

Tabela 2. Faixas etárias

Instituição de origem	Faixas etária	Frequência	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
UFSM	Até 36 anos	13	43,3	43,3
	Até 46 anos	2	6,7	50,0
	Mais de 46 anos	15	50,0	100,0
	Ausentes	2		
	Total	32	100,0	
UNIPAMPA	Até 36 anos	20	69,0	69,0
	Até 46 anos	5	17,2	86,2
	Mais de 46 anos	4	13,8	100,0
	Ausentes	1		
	Total	30	100,0	

Fonte: Dados da Pesquisa elaborada pelas autoras (2017)

Pode-se verificar que o perfil dos servidores da PROGEP/UFSM é homogêneo quanto às faixas etárias, embora haja um número expressivo de servidores com mais de 46 anos (50%), já os servidores da PROGEPE/UNIPAMPA estão em sua maioria na faixa etária de até 36 anos.

A Tabela 3 expõe a média de idade da população analisada.

Tabela 3. Médias de idade

Médias de idade	Média	Mediana	Erro padrão
UFSM	45,300	48,000	13,512
UNIPAMPA	35,241	33,000	8,538

Fonte: Dados da pesquisa elaborada pelas autoras (2017).

Conforme acima, verifica-se que há uma diferença de aproximadamente 10 anos entre as médias de idade dos servidores das Pró-Reitorias de Gestão de Pessoas da UFSM e UNIPAMPA.

A Tabela 4 exhibe o perfil dos pesquisados em relação ao Estado Civil.

Tabela 4. Estado Civil

Instituição de Origem	Estado Civil	Frequência	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
UFSM	Solteiro	9	28,1	28,1
	Casado/União estável	23	71,9	100,0
	Total	32	100,0	
UNIPAMPA	Solteiro	16	53,3	53,3
	Casado/União estável	11	36,7	90,0
	Divorciado	3	10,0	100,0
	Total	30	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa elaborada pelas autoras (2017).

Pode-se verificar que as características de perfil se distinguem em relação ao estado civil, pois os servidores lotados na PROGEP/UFSM em sua maioria são casados ou estão em uma união estável (71,9%). Já os servidores da PROGEPE/UNIPAMPA que são solteiros ou divorciados é 63,3% da amostra pesquisada.

A Tabela 5 apresenta o tempo de atuação dos servidores nas instituições objeto deste estudo.

Tabela 5. Tempo de atuação na instituição

Instituição de origem	Tempo de atuação	Frequência	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
UFSM	Até 10 anos	17	60,7	60,7



	Até 20 anos	0	60,7	60,7
	Até 30 anos	6	21,4	82,1
	Mais de 30 anos	5	17,9	100,0
	Ausentes	4		
	Total	32	100,0	
UNIPAMPA	Até 10 anos	26	92,9	92,9
	Até 20 anos	2	7,1	100,0
	Ausentes	2		
	Total	30	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa elaborada pelas autoras (2017).

Primeiramente, cabe ressaltar que a Lei que criou a UNIPAMPA foi promulgada no ano de 2008, porém, desde outubro/2006, já haviam servidores trabalhando nos campi UNIPAMPA, por meio de vínculo empregatício com a UFPEL (Universidade Federal de Pelotas) ou com a UFSM. Após a promulgação dessa Lei, a vinculação de todos os servidores foi transferida para a UNIPAMPA.

Diante disso, aqueles servidores mais antigos naquela instituição, com até 11 anos de trabalho, responderam de acordo com a sua realidade de fato, ou seja, enquadraram-se na Tabela 5 como servidores com vínculo de até 10 anos ou até 20 anos de trabalho.

Considerando o acima exposto, pode-se constatar que ambas as Pró-Reitorias de Gestão de Pessoas apresentam um quadro funcional composto em sua maioria por servidores com até 10 anos de atuação na UFSM ou na UNIPAMPA (60,7% e 92,9%, respectivamente).

A Tabela 6 expõe o tempo médio de atuação nas instituições.

Tabela 6. Tempo médio de atuação na instituição

Tempo médio de atuação	Média	Mediana	Erro padrão
UFSM	14,705	7,000	13,599
UNIPAMPA	3,914	3,000	3,088

Fonte: Dados da pesquisa elaborada pelas autoras (2017).

Constata-se que o tempo médio de atuação na UFSM (14,705) é quase cinco vezes maior do que o encontrado na UNIPAMPA (3,914).

A Tabela 7 refere-se ao fato dos servidores ocuparem ou já terem ocupado cargos de chefia nas instituições analisadas.

Tabela 7. Ocupação de cargo de chefia

Instituição de origem	Resposta	Frequência	Porcentagem Válida	Porcentagem acumulativa
UFSM	Sim	18	56,3	56,3
	Não	14	43,8	100,0
	Total	32	100,0	
UNIPAMPA	Sim	10	35,7	35,7
	Não	18	64,3	100,0
	Total	28	100,0	
	Ausentes	2		
	Total	30		

Fonte: Dados da pesquisa elaborada pelas autoras (2017)

Pode-se destacar que a maioria dos servidores da PROGEP/UFSM ocupa ou já ocupou algum cargo de chefia na organização (56,3%), contudo, na PROGEP/UNIPAMPA, há um contexto distinto, pois 64,3% dos pesquisados nunca ocuparam cargo de chefia.

A Tabela 8 indica o grau de instrução dos servidores alvo deste estudo.

Tabela 8. Grau de instrução

Instituição de origem	Grau de instrução	Frequência	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
UFSM	Superior completo	7	21,9	21,9
	Pós-graduação	23	71,9	93,8
	Pós-graduação incompleta	2	6,3	100,0
	Total	32	100,0	
UNIPAMPA	Superior completo	12	40,0	40,0
	Superior incompleto	2	6,7	46,7
	Pós-graduação	15	50,0	96,7
	Pós-graduação incompleta	1	3,3	100,0
	Total	30	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa elaborada pelas autoras (2017).

Percebe-se que a maioria dos servidores da PROGEP/UFSM possui pós-graduação (71,9%) e que 50% dos colaboradores da PROGEPE/UNIPAMPA também a possuem.

A Tabela 9 apresenta a distribuição da amostra, de acordo com a renda mensal familiar dos pesquisados.

Tabela 9. Renda mensal familiar



Instituição de origem	Renda mensal familiar	Frequência	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
UFSM	Acima de R\$ 8.0001,00	15	48,4	48,4
	Entre R\$ 5.001,00 e R\$ 8.000,00	8	25,8	74,2
	Entre R\$ 2.501,00 e R\$ 5.000,00	8	25,8	100,0
	Total	31	100,0	
	Ausentes	1		
	Total	32		
UNIPAMPA	Acima de R\$ 8.0001,00	5	16,7	16,7
	Entre R\$ 5.001,00 e R\$ 8.000,00	12	40,0	56,7
	Entre R\$ 2.501,00 e R\$ 5.000,00	13	43,3	100,0
	Total	30	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa elaborada pelas autoras (2017).

Verifica-se que, em relação à renda mensal familiar dos servidores da PROGEP/UFSM, o maior percentual encontrado refere-se à faixa de renda superior a R\$ 8.001,00 (48,4%). Já a faixa de renda dos servidores da PROGEPE/UNIPAMPA que apresentou maior resultado é a que está entre R\$ 2.501,00 e R\$ 5.000,00 (43,3%).

4.2 Análise das dimensões do comprometimento organizacional

A Tabela 10 apresenta uma comparação entre os resultados encontrados, de acordo com as Dimensões do Comprometimento Organizacional, ou seja, Dimensões Afetiva, Normativa e Calculativa/Instrumental.

Tabela 10. Comparativo entre as Dimensões

Media das dimensões	Instituição	Média	Desvio padrão	Teste t	
				Valor	Sig
ECOAMEDIA	Unipampa	3,3527	,36157	,022	,435
	UFSM	3,5987	,45308		
ECONMEDIA	Unipampa	2,4143	,61913	,009	,236
	UFSM	2,9063	,80044		
ECOCMEDIA	Unipampa	2,6754	,67044	,006	,547
	UFSM	3,1792	,71571		

Fonte: Dados da pesquisa elaborada pelas autoras (2017).

Com base no valor de significância do Teste t, com 95% de confiança, pode-se afirmar que existe diferença na percepção entre os servidores das Pró-Reitorias de Gestão de Pessoal da UFSM e da UNIPAMPA em relação ao seu Comprometimento Afetivo. Sendo que os servidores da UFSM tendem a ser mais apegados afetivamente à instituição do que os da



UNIPAMPA.

Em relação ao comprometimento Normativo, com 95% de confiança, pode-se afirmar que existe diferença na percepção entre os servidores das Pró-Reitorias de Gestão de Pessoal da UFSM e da UNIPAMPA. Ressalta-se que os servidores da UFSM apresentam uma maior percepção deste tipo de comprometimento do que os servidores da UNIPAMPA.

Quanto ao Comprometimento Calculativo, com base no valor de significância do Teste t, com 95% de confiança, pode-se afirmar que existe diferença na percepção entre os servidores das Pró-Reitorias de Gestão de Pessoal da UNIPAMPA e da UFSM. Destaca-se que os servidores da UFSM também apresentam uma maior percepção deste tipo de comprometimento do que os servidores da UNIPAMPA.

4.3 Análise da percepção geral de comprometimento organizacional

A Tabela 11 apresenta a percepção global dos pesquisados em relação ao seu comprometimento individual.

Tabela 11. Teste t por instituição

Instituição de Origem		Média	Desvio padrão	Teste t Valor	Sig
De forma geral, você se sente comprometido com a instituição em que trabalha?	UNIPAMPA	4,3214	,61183		
	UFSM	4,2857	,80999	,853	,198

Fonte: Dados da pesquisa elaborada pelas autoras (2017).

Com base no valor de significância do Teste t, com 95% de confiança, pode-se afirmar que não existe diferença de percepção entre os servidores das Pró-Reitorias de Gestão de Pessoal da UFSM e da UNIPAMPA em relação ao comprometimento individual com a instituição.

5 Considerações finais

O objetivo do presente estudo foi analisar o comprometimento organizacional dos servidores técnico-administrativos, no desenvolvimento de suas atividades, na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, da Universidade Federal de Santa Maria e da Fundação Universidade Federal do Pampa, em relação ao modelo tridimensional de comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991, 1997).

A partir das análises realizadas, pode-se concluir que, para a amostra estudada, a dimensão do modelo de Meyer e Allen (1991, 1997) considerada mais acentuada para as duas instituições foi a afetiva, sendo que está se baseia na aceitação dos objetivos da organização.



Esta dimensão também pode revelar a identificação do indivíduo com as metas organizacionais, bem como a introjeção de seus valores, assumindo-os como próprios.

Pela análise dos dados, pode-se afirmar que os servidores da UFSM tendem a ser mais apegados afetivamente à instituição do que os servidores da UNIPAMPA.

A dimensão instrumental, baseada na avaliação dos custos associados à saída da organização, e normativa, baseada no sentimento de lealdade e obrigação para a organização, não foram percebidos tão importantes, para os servidores da Pró-Reitorias de Gestão de Pessoas das duas instituições analisadas. Esses resultados podem contribuir tanto para a eficácia das futuras políticas de gestão de pessoas das organizações pesquisadas, e como norteador para o aperfeiçoamento do construto.

O presente trabalho também apresentou algumas limitações. Pela limitação do fator temporal, o estudo foi realizado por meio de um corte transversal. Um estudo longitudinal, que considera a variação das características da amostra ao longo do tempo, poderia contribuir para a melhor compreensão do fenômeno do comprometimento organizacional nas Pró-Reitoria de Gestões de Pessoas das duas Universidades.

Como possíveis contribuições ao estudo do tema deste trabalho sugerimos que sejam realizadas análises sobre a influência das variáveis do perfil sobre o comprometimento organizacional dos servidores técnico-administrativos em educação, ponto interessante não explorado nessa pesquisa.

Sugere-se que os estudos sobre esse segmento, comprometimento organizacional na gestão de pessoas em universidades federais sejam intensificados, uma vez que ainda existem inúmeros pontos a serem descobertos e analisados, para tornar o serviço público mais eficiente e eficaz. Não basta saber que existe comprometimento organizacional nas instituições, é preciso, em especial que os gestores de recursos humanos das organizações pública aprofundem o conhecimento sobre o assunto para que seja possível aprimorar as políticas de gestão existentes.

Referências Bibliográficas

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, pp.1-18.



- Bandeira, M. L., Marques, A. L. & Veiga, R. T. (2000). As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. *Revista de Administração Contemporânea*, 4 (2).
- Barros, A. R. O. (2007). *Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com práticas de gestão de pessoas e intenção de permanência*. Dissertação de Mestrado em Administração. Universidade Federal da Bahia. Salvador.
- Bastos, A. V. B. et al. (2008). Comprometimento organizacional. In: Siqueira, M. M. et al. *Medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. São Paulo: Bookman.
- Bohlander, G.W., Snell, S. & Sherman, A. (2003). *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Thonson.
- Brasil. *Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005*. Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm>. Acesso em: 13 set 2017.
- Brasil. *Lei nº 11.784 de 22 de setembro de 2008*. Reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/.../lei/111784.htm> Acesso em 13 set 2017.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in workplaces: an integrative approach*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cooper, D. R. & Schindler, P. S. (2003). *Métodos de pesquisa em administração*. (7.ed.) Porto Alegre: Bookman.
- Ferreira, A. B. de H. (2001). *Minidicionário da língua portuguesa*. (4 ed.) Rio de Janeiro: Nova fronteira.



- Hair, J. & Joseph, F. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Leone, N. M. C. P. G., Araújo, S. M. & Kanzaki, M. A. N. (2012). O olhar dos servidores técnico-administrativos e docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (RN) sobre comprometimento organizacional. *Revista da Administração Pública e Gestão Social*. Viçosa, 4 (3), pp. 319-340.
- Medeiros, C. A. F. (2003). *Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras*. Tese (Doutorado em Administração). Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Medeiros, C. A. F. & Enders, W. T. (1997). Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional e suas relações com a performance no trabalho. *Anais da ENANPAD 97*, Rio de Janeiro. CD-ROM.
- Medeiros, C. A. F. Albuquerque, L. G., Siqueira, M. & Marques, G. M. (2003). Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, 7 (4), pp. 187-209.
- Medeiros, C. A. F. Albuquerque, L. G., Siqueira, M. & Marques, G. M. (2005). Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. *Revista de Administração - REAd* - Edição 43, 11 (1).
- Menezes, I. (2006). *Escala de intenções comportamentais de comprometimento organizacional (EICCO): concepção, desenvolvimento, validação e padronização*. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organization commitment. *Human Resource Management Review*, pp. 61-98.



- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 4 (7), pp. 538-551.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace theory, research and applications*. London: Sage Publications.
- Meyer, J. P. & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), pp. 61-89.
- Moscon, D. B., Bastos, A. V. B. & Souza, J. J. (2012). É possível integrar, em um mesmo conceito, os vínculos afetivo e instrumental? O olhar de gestores sobre o comprometimento com a organização. *Organização & Sociedade*. Salvador, 19 (61), pp. 357-373.
- Rego, A. (2000). *Comportamentos de cidadania organizacional: uma abordagem empírica a alguns dos seus antecedentes e conseqüências*. Tese (Doutorado em Gestão de Empresas) - Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. Lisboa.
- Rego, A.& Souto, S. (2004). A percepção de justiça como antecedente do comprometimento organizacional: um estudo Luso-Brasileiro. *Revista da Administração Contemporânea*, 8 (1), pp. 151-177.
- Richardson, R. J. (2010). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. (3. ed). São Paulo: Atlas.
- Rodrigues, A. C. De A. & Bastos, A. V. B. (2010). Problemas Conceituais e Empíricos na Pesquisa sobre Comprometimento Organizacional: uma Análise Crítica do Modelo Tridimensional de J. Meyer e N. Allen. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10 (2), pp.129-144.
- Rowe, D. E. O. (2008). *Múltiplos comprometimentos e suas relações com o desempenho: um estudo entre docentes do ensino superior brasileiro em IES públicas e privadas*. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Federal da Bahia. Salvador.



Siqueira, M.M.M. (org.). (2008). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria – Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI- 2016 – 2026, Disponível em: <. <http://coral.ufsm.br/pdi/>>. Acesso em: 07 jun. 2017.

UNIPAMPA - Fundação Universidade Federal do Pampa – Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI – 2014-2018, Disponível em: <. http://porteiros.r.unipampa.edu.br/portais/consuni/files/2010/06/Res.-71_2014-PDI.pdf />. Acesso em: 12 set. 2017.