



ST6 – INOVAÇÃO, GESTÃO DE ORGANIZAÇÕES E DINÂMICAS DE MERCADOS

INTENÇÕES COMPORTAMENTAIS DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DE GESTORES E EMPREGADOS DO TERCEIRO SETOR

BEHAVIORAL INTENTIONS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF MANAGERS AND EMPLOYEES OF THIRD SECTOR

Tainara Kaspar¹, Rafaela PIZZI², Carlos COSTA³

Resumo:

Nas últimas décadas, têm-se dado ênfase a pesquisas sobre o comprometimento organizacional, a fim de compreender o binômio indivíduo-organização. Nessa direção, o presente trabalho buscou conhecer as intenções comportamentais de empregados e gestores de empresas do terceiro setor do município de Passo Fundo, Rio Grande do Sul, acerca do comprometimento organizacional. O estudo caracterizou-se como quantitativo, descritivo e de corte transversal, obtendo-se os dados primários pela utilização da pesquisa do tipo *Survey*, via Internet, a uma amostra não probabilística por conveniência de 84 indivíduos. Os resultados apontam que os empregados e gestores estão efetivamente ligados as organizações por aspectos afetivos, condicionados ao comprometimento afetivo. Ademais, no que tange às intenções comportamentais, os colaboradores apresentam maiores médias quando se trata de melhor desempenho e produtividade.

Palavras-chave: Comprometimento afetivo. Comprometimento instrumental. Intenções comportamentais. Empregados. Gestores.

Abstract:

In the last decades emphasis has been placed on research on organizational commitment in order to understand the individual-organization binomial. In this direction, the present work sought to know the behavioral intentions of employees and managers of companies of the third sector of the city of Passo Fundo, Rio Grande do Sul, about the organizational commitment. The study was characterized as quantitative, descriptive and cross-sectional, obtaining the primary data through the use of Survey-type survey, via the Internet, to a non-probabilistic sample for the convenience of 84 individuals. The main results indicate that employees and managers are effectively linked to the organization by affective aspects, conditioned to affective commitment. Besides that, when it comes to behavioral intentions, employees have higher averages when it comes to better performance and productivity.

1 Mestranda em Administração na IMED e bolsista PROSUP/Capes; e-mail: taikaspar@hotmail.com

2 Bacharel em Administração (IMED); e-mail: rafaela@tekplan.com.br

3 Professor no Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) em IMED; e-mail: carlos.costal@gmail.com



II SLAEDR SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

Keywords: Affective commitment. Instrumental commitment. Behavioral intentions. Employees. Managers.

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, diversos estudos têm sido desenvolvidos com o intuito de elucidar os focos do vínculo estabelecido entre o indivíduo e a organização, a fim de estabelecer um padrão comportamental desejável e benéfico a ambos (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). Na literatura, esse vínculo entre o indivíduo e a organização é definido como comprometimento organizacional que, por sua vez, tem sido usado para prever o desempenho, absenteísmo e a rotatividade dos sujeitos nas organizações (MATHIEU; ZAJAC, 1990).

Nesse sentido, o comprometimento organizacional é destacado como sendo de grande importância para a conjuntura trabalhista (PINHO, 2009) e tem sido tema de estudos em diversos contextos, como na área da saúde (CAO *et al.*, 2019), serviços (YAO; QIU; WEI, 2019), educação (LIU; BELLIBAS, 2018) e demais áreas do segundo setor. No que tange ao terceiro setor, expressão utilizada para designar entidades privadas e sem fins lucrativos que prestam serviços em áreas de relevante interesse público e social (PONTE, 2015), o comprometimento organizacional é visto como antecedente para a permanência e satisfação no trabalho (VINCENT; MARMO, 2018).

No entanto, no que tange às intenções comportamentais dos funcionários desse setor, a literatura carece de estudos que relatem o comprometimento dos sujeitos a partir das intenções que levam um indivíduo à determinada ação (HEIZER; GARCIA; VIEIRA, 2009), mesmo sabendo que as intenções comportamentais são determinantes de compromisso de funcionários ligados ao terceiro setor (ZARZUELA; ANTÓN, 2015). Desta forma, no intuito da plena compreensão do comprometimento organizacional dos sujeitos desta pesquisa e com a pretensão de demonstrar as intenções comportamentais como antecessoras ao comprometimento organizacional, seja ele de base afetiva ou instrumental, buscou-se a identificação de descritores das intenções comportamentais através da Teoria da Ação Planejada (TPB) (MOUTINHO; ROAZZI, 2010).

As variáveis das intenções comportamentais estão vinculadas ao comprometimento, o que tem permitido uma visão multidimensional do construto (HEIZER; GARCIA; VIEIRA, 2009), visto que as intenções comportamentais são responsáveis por conduzir as ações dos indivíduos (MENEZES; BASTOS, 2010). Desse modo, o objetivo do presente artigo é analisar as intenções comportamentais acerca do comprometimento organizacional de empregados e gestores de organizações diversas do terceiro setor, localizadas no município de Passo Fundo, Rio Grande do Sul (RS).

Apontamentos Metodológicos

Esta pesquisa caracterizou-se como quantitativa, descritiva e de corte transversal. Na abordagem



OBSERVADR





II SLAEDR SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

quantitativa, tanto na coleta quanto no tratamento das informações, utiliza-se de técnicas de quantificação, evitando-se distorções de análise e interpretação (DIEHL; TATIM, 2004). A pesquisa descritiva tem por característica a não interferência do pesquisador (BARROS; LEHFELD, 2007) e, ainda, permite o estabelecimento de relações entre variáveis (GIL, 2008). O corte transversal indica que a coleta de dados e a consideração das variáveis ocorrerão em apenas um momento (FREITAS *et al.*, 2000).

Para os contornos deste estudo, configura-se como população o total de empregados de empresas diversas do setor terciário de Passo Fundo (RS). A amostra, por sua vez, compôs-se de 84 representantes dos diversos setores das referidas organizações, visto que a pesquisa busca conhecer as intenções comportamentais nos níveis hierárquicos, independentemente do tipo de serviço prestado.

Dessa forma, a referida amostragem caracteriza-se como não probabilística, por conveniência, conformada pelo julgamento pessoal do entrevistador, sem a probabilidade na escolha de elementos da amostra (MALHOTRA, 2010). A conveniência indica que a amostra de elementos será baseada no interesse do pesquisador, ou seja, os entrevistados foram selecionados por estarem no lugar e momento certos, representando alto grau de facilidade ao pesquisador (MALHOTRA, 2010).

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi o questionário, o qual é caracterizado por ser um conjunto de questões, com o intuito de conhecer a visão do mesmo acerca do assunto investigado (ALMEIDA; BOTELHO, 2009). Assim, o questionário utilizado e validado para esta pesquisa compôs-se pela Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO), de Menezes e Bastos (2010), que “se baseia em intenções comportamentais, indicando a intensidade do comprometimento do indivíduo com a organização” (HEIZER; GARCIA; VIEIRA, 2009, p. 15).

Essa escala permite verificar o comprometimento organizacional como um processo que vincula o sujeito a um curso de ação, cujos comportamentos indicam um sentimento de seriedade para com os propósitos e destino da organização a qual pertence. A escala é composta por vinte situações do dia a dia do indivíduo (BASTOS *et al.*, 2008). Agregou-se ao questionário, ainda, questões referentes a características demográficas, como: gênero, estado civil, idade, escolaridade, cargo na empresa, tempo no cargo, tempo de empresa e renda pessoal.

A coleta de dados realizou-se a partir do contato com as empresas do terceiro setor de serviços de Passo Fundo (RS), por meio do qual foi informado sobre o trabalho que se desejava realizar. Após o aceite em participar do estudo, foi determinado o dia em que se pudesse aplicar o questionário



OBSERVADR





II SLAEDR SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

em grupos separados para evitar que a empresa fosse prejudicada no seu desempenho e ocupando o menor tempo possível, bem como definiu-se questões relativas ao local de aplicação. Além disso, o questionário foi submetido a um sistema online para que pudesse atingir um maior número de respondentes.

Os dados coletados foram, primeiramente, organizados e tabulados em planilhas do software Excel 2016. Na sequência, com o software IBM SPSS Statistics v.26, foram aplicadas estatísticas descritivas, por meio das análises de média, desvio padrão e intervalo de confiança para a compreensão das variáveis de intenções comportamentais: participação, melhor desempenho e produtividade, empenho extra ou sacrifício adicional e defesa da organização por meio.

Ainda, foi aferida a normalidade dos dados pelo teste Shapiro-Wilk. Após o teste, verificou-se que as diferenças foram significativas. Portanto, os dados não seguem a distribuição normal. Desta forma, realizou-se o teste U de Mann-Whitney de amostras independentes médias entre as condições das categorias e cargo/função na empresa.

O estudo foi submetido à prévia autorização dos responsáveis das empresas, solicitando a participação das mesmas para responderem ao questionário aplicado. No termo entregue, os empregados que estiveram dispostos a contribuir com a pesquisa foram assegurados da garantia do respeito aos seus direitos. Além disso, foram retratados aos participantes os benefícios e os riscos de participar da pesquisa, bem como a garantia de que essa manterá o anonimato e a confidencialidade dos dados.

Comprometimento Organizacional

Comprometimento organizacional pode ser definido como a identificação e o envolvimento de um indivíduo dentro da organização. Há três fatores que podem caracterizar o comprometimento, sendo eles: 1) crença e aceitação dos objetivos da organização e valores; 2) vontade de esforçar-se em nome da organização; e, por fim, 3) desejo de permanecer na empresa (PORTER *et al.*, 1974).

Desse modo, nota-se que o comprometimento organizacional trata de um afeto para com a empresa, demonstrando convergência entre os valores dessa e do indivíduo, fazendo com que trabalhe em prol do seu crescimento e almeje sua permanência nela (MOWDAY; STEERS; PORTER, 1979). Para tais autores, na concepção atitudinal ou afetiva, o foco do comprometimento está na consciência de que o indivíduo reconheça seu relacionamento com a organização, em função de sua visão sobre o quão pertinente são os valores e objetivos individuais e os organizacionais. No comprometimento comportamental, é relatado o processo pelo qual o indivíduo se envolve com a organização e como encaram esta situação.



OBSERVADR





II SLAEDR

SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL
VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

Lapidando essa definição, Meyer e Allen (1991) associam a relação entre perspectiva comportamental e atitudinal, ponderando a relação dessas em três direções: o desejo, a necessidade e a obrigação que mantém o indivíduo na organização. Assim, buscando contribuir com a falta de consenso entre os pesquisadores e unir os diferentes pontos de vista na ligação do indivíduo com a organização, Meyer e Allen (1991) descreveram o comprometimento organizacional a partir de três dimensões (Modelo das Três-Componentes): 1) afetiva, 2) de continuação e, ainda, 3) normativa.

A definição de comprometimento afetivo pode ser tomada como referência ao envolvimento emocional e a identificação do indivíduo em uma organização. Empregados com alto grau de comprometimento afetivo tendem a permanecer na empresa justamente por essa identificação com ela (MEYER; ALLEN, 1991; MOWDAY; STEERS; PORTER, 1979). Mowday, Steers e Porter (1979) evidenciaram o componente afetivo do comprometimento organizacional, também conhecido por atitudinal, expondo a ideia de que o indivíduo faz dos objetivos e dos valores organizacionais seus próprios objetivos, gerando comprometimento com a organização e colocando-se à disposição da mesma.

O comprometimento de continuação, ou instrumental, por sua vez, refere-se à consciência do indivíduo em relação aos custos associados à sua saída ou desistência da organização (BECKER, 1960; MEYER; ALLEN, 1991). Na concepção instrumental do empregado com a organização, os indivíduos mantêm-se na empresa a partir em seu julgamento utilitário (BECKER, 1960). Nesse sentido, esse comprometimento é visto como efeito da necessidade de continuação do empregado na organização, de outro modo, o indivíduo permanece na empresa porque ele precisa, a partir da visão de uma relação entre custos e benefícios.

Por fim, e mesmo não sendo objeto de investigação neste estudo, o comprometimento normativo é caracterizado pelo sentimento de obrigação em permanecer na empresa (MEYER; ALLEN, 1991). Os objetivos, os preceitos, as imposições morais e os regulamentos fazem parte do domínio regulamentar da organização e são os causadores desse sentimento de obrigação (WIENER, 1982), condicionando o elo do indivíduo com a organização de trabalho. Para o referido autor, a partir do clima organizacional, dos padrões do trabalho e das interações sociais se constrói o comprometimento moral, visto que são fatores que contribuem com a identificação do indivíduo com determinada entidade.

A correlação desses três fatores (desejo, necessidade e obrigação) conformam a percepção do comprometimento organizacional como um estado psicológico que qualifica a interação do indivíduo com a organização. De igual modo, produzem as inferências advindas da intenção do indivíduo em continuar ou deixar a organização (CAPPI; ARAUJO, 2015). Ainda, o



OBSERVADR





II SLAEDR SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

comprometimento organizacional tem impacto na lealdade, confiança, satisfação (YAO; QIU; WEI, 2019) e envolvimento (CAO *et al.*, 2019) dos funcionários.

Intenções comportamentais

As pesquisas acerca do comprometimento organizacional divulgadas nos últimos trinta anos permitem afirmar que qualquer perspectiva que busque decifrar o comprometimento organizacional apenas como atitude ou como comportamento tenderá a compreendê-lo de forma menos complexa e, portanto, parcial. Assim, surgiu como tema a ser estudado as intenções comportamentais, tendo sido tema de debate no contexto laboral (DE CANNIÈRE; DE PELSMACKER; GEUENS, 2009; GREAVES; ZIBARRAS; STRIDE, 2013; TSAI; HUNG; YANG, 2020) e, ademais, essencial para ampliar a compreensão do comprometimento organizacional (MENEZES; BASTOS, 2010).

Neste sentido, há de se identificar os determinantes das intenções comportamentais, tais como comportamento, atitudes e intenções (MOUTINHO; ROAZZI, 2010). Dessa forma, mesmo sendo a delimitação o comprometimento organizacional, considera-se uma perspectiva multidimensional, “pois considera diferentes bases de comprometimento como possíveis justificativas para o processo de tomada de decisões (a base afetiva e a base instrumental)” (HEIZER; GARCIA; VIEIRA, 2009).

Pode-se afirmar que, entre intenções e comportamentos, não há uma perfeita correspondência (MOUTINHO; ROAZZI, 2010). Sendo assim, um modelo de descritores de intenções comportamentais foi elaborado partindo da Teoria da Ação Planejada (TPB), a fim de investigar o comprometimento organizacional (BASTOS, 1993). Essa teoria tem sua origem com Ajzen e Fishbein (1977) e afirma que o comportamento pode ser predito de uma forma mais precisa quando se investigam as intenções comportamentais mais do que quando se conhecem somente as atitudes do indivíduo, ou seja, as atitudes e normas subjetivas antecedem a intenção comportamental que, por sua vez, antecede o comportamento (MOUTINHO; ROAZZI, 2010).

Foram definidos cinco descritores para o estudo de intenções comportamentais, sendo eles: a participação, o empenho extra ou sacrifício adicional, o melhor desempenho e produtividade, a defesa da organização e a permanência na organização (BASTOS, 1993). Nesse contexto, Menezes (2006) concluiu que o descritor de permanência na organização relacionado não compartilhava a mesma estrutura fatorial em relação aos restantes. Sendo assim, excluiu-o validando uma escala com os quatro descritores iniciais propostos por Bastos (MENEZES; BASTOS, 2010).

Explorando tais descritores, a participação condiz com a intenção dos trabalhadores em participar



OBSERVADR





das atividades e programas da organização da qual fazem parte, no intuito de identificar problemas e prontamente ofertar soluções; o empenho extra ou sacrifício adicional corresponde aos esforços excepcionais dos empregados em prol da organização, geralmente aplicados em situações emergenciais (MENEZES; BASTOS, 2010). Ainda, o melhor desempenho e produtividade indica o aumento da sua capacidade de trabalho mediante a solicitação da entidade; por fim, a defesa da organização corresponde a preocupação dos empregados diante das críticas alheias à imagem interna e externa (BASTOS *et al.*, 2008).

Resultados

A análise dos dados coletados permitiu, primeiramente, caracterizar a amostra, composta de 84 participantes (Tabela 1). A amostra possui um perfil equilibrado entre indivíduos do sexo masculino e feminino e caracteriza-se por participantes jovens, com média de idade de 26 anos ($X= 26,15$, $dp=7,82$), variando de 16 a 60 anos.

Tabela 1: Características demográficas da amostra do estudo

Característica	Frequência	Percentual
Sexo		
Masculino	40	47,6
Feminino	44	52,4
Estado civil		
Solteiro	58	69,0
Casado	26	31,0
Escolaridade		
Ensino médio incompleto	3	3,6
Ensino médio completo	4	4,8
Graduação incompleta	45	53,6
Graduação completa	17	20,2
Pós-graduação	15	17,9
Renda pessoal		
Até R\$ 954,00	10	11,9
De R\$ 954,00 até R\$ 2.862,00	43	51,2
De R\$ 2.862,00 até R\$ 4.770,00	17	20,2
Mais de R\$ 4.770,00	14	16,7
Idade		
Até 25 anos	50	59,5
De 26 a 35 anos	27	32,1
De 36 a 45 anos	4	4,8



II SLAEDR SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

Mais de 45 anos 3 3,6

Fonte: Elaborada pelos autores (2020).

Em relação ao tempo de empresa, a amostra varia de 1 mês e 20 anos, sendo a média de 4 anos ($X=4,50$, $dp=4,386$). No tempo de cargo, a variação é de 1 mês e máximo de 20 anos ($X=3,43$, $dp=3,657$), sendo que 67,9% dos participantes são empregados e 32,1% são gestores. Dentre os gestores, 17 são do sexo masculino e 9 do sexo feminino. A faixa de renda de maior frequência (51,2%) concentrou-se entre R\$ 954,00 e R\$ 2.862,00. Segundo dados do IBGE (2018), a renda individual média dos trabalhadores formais em Passo Fundo é de, aproximadamente, R\$ 2.766,60, o que corrobora os dados obtidos na amostra.

De acordo com Bastos *et al.* (2008) e Siqueira e Padovam (2008), a partir da combinação de procedimentos de normatização da Teoria Clássica dos Testes (TCT) e Teoria de Resposta ao Item (TRI), foram obtidos scores médios definidos em quatro faixas de validação do nível de comprometimento dos indivíduos. As quatro faixas de desempenho apresentada para a validação dos resultados são: nível baixo de comprometimento (1 a 19%); nível médio baixo (20 a 44%); nível médio alto (45 a 69%) e nível alto (70 a 100%).

Assim, de acordo com essa definição, a Participação ($X=3,01$, $dp=0,06$), o Empenho extra ou sacrifício adicional ($X=3,08$, $dp=0,06$) e a Defesa da organização ($X=3,70$, $dp=0,07$) obtiveram um desempenho baixo (01 – 19%). Já o Melhor desempenho e produtividade ($X=5,20$, $dp=0,08$) apresentou o score médio baixo de desempenho de nível de comprometimento organizacional ($4,41 < X \leq 5,40$, 20 – 44%), conforme Tabela 2.

Tabela 2: Média, desvio padrão e intervalo de confiança das variáveis de intenções comportamentais

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Intervalo de confiança	
			Limite inferior	Limite superior
Participação	3,0139	0,06846	2,8777	3,1501
Melhor desempenho e produtividade	5,2095	0,08289	5,0446	5,3744
Empenho extra ou sacrifício adicional	3,0833	0,06659	2,9508	3,2157
Defesa da organização	3,7047	0,07093	3,5636	3,8458

Fonte: Elaborada pelos autores (2020).

Ademais, as variáveis de intenções comportamentais são divididas entre o comprometimento afetivo e instrumental. Essa divisão é observada na escala, quando o respondente deve informar o



OBSERVADR





grau de importância da escolha da resposta na pergunta principal (BASTOS, 2008). Para os scores de grau de importância das bases afetiva e instrumental, tem-se a divisão em três categorias, sendo elas: nenhuma, pouca ou muita importância (Tabela 3).

Tabela 3: Média, desvio padrão e intervalo de confiança das bases afetiva e instrumental das variáveis de intenções comportamentais.

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Intervalo de confiança	
			Limite inferior	Limite Superior
Base afetiva da participação	2,6250	0,04233	2,5408	2,7091
Base instrumental da participação	2,4186	0,05441	2,3104	2,5268
Base afetiva do melhor desempenho e produtividade	2,6023	0,04500	2,5128	2,6918
Base instrumental do melhor desempenho e produtividade	2,6476	0,04762	2,5529	2,7423
Base afetiva do empenho extra ou sacrifício adicional	2,5535	0,04993	2,4542	2,6528
Base instrumental do empenho extra ou sacrifício adicional	2,5803	0,04977	2,4813	2,6793
Base afetiva da defesa da organização	2,6309	0,04436	2,5427	2,7191
Base instrumental da defesa da organização	2,3000	0,06423	2,1722	2,4277

Fonte: Elaborada pelos autores (2020).

Analisando o grau de importância da base afetiva e instrumental de cada variável, percebeu-se que a média afetiva da variável Participação ($X= 2,62$, $dp= 0,04$) foi maior do que a média instrumental ($X= 2,41$, $dp= 0,05$), com um grau de importância elevado para ambas as médias. Para a variável de Melhor desempenho e produtividade, a média instrumental ($X= 2,64$, $dp= 0,04$) foi maior do que a média afetiva ($X= 2,60$, $dp= 0,04$) contudo, apesar da média instrumental apresentar maior



II SLAEDR SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

média, de acordo com a tabela de normas de interpretação, a base instrumental obteve pouca importância, enquanto a média afetiva apresentou muita importância para a tomada de decisões que envolvem o comprometimento organizacional.

Quanto à variável de Empenho extra ou sacrifício adicional, obteve-se uma média instrumental ($X= 2,58$, $dp= 0,04$) maior que a média afetiva ($X= 2,55$, $dp= 0,04$), tendo pouca e muita importância, respectivamente. Por fim, a Defesa da organização apresentou uma média afetiva ($X= 2,63$, $dp= 0,04$) maior que a média instrumental ($X= 2,30$, $dp= 0,06$) com um grau de importância elevado para ambas as situações. A análise do teste Mann-Whitney revelou que não houve diferenças entre as variáveis de intenções comportamentais e o os cargos de gestor e empregado ($U=816$, $p>0,05$).

Nesse sentido, entendeu-se que os empregados e gestores estão afetivamente ligados à organização, bem como direcionam suas ações, atitudes e comportamentos em função de aspectos afetivos, contudo, não há diferenciação entre empregados e gestores. Tal fato é positivo para as organizações do presente estudo, visto que uma média elevada de comprometimento afetivo dos funcionários resulta numa tendência de permanência na empresa (MEYER; ALLEN, 1991), porém sabendo a importância do gestor em empresas do terceiro setor (HODGES; HOWIESON, 2017) há, portanto, a necessidade de estratégias voltadas para analisar a influência das intenções comportamentais dos gestores em seus empregados.

Considerações Finais

Ao considerar situações do cotidiano para os indivíduos de organizações diversas do terceiro setor, neste estudo foi possível verificar o posicionamento tomado frente às decisões, demonstrando as intenções de agir mais ou menos comprometidas, vinculados a um sentimento afetivo ou de obrigação para com a organização. Desta maneira, foi possível avaliar o peso com que elementos afetivos e instrumentais são utilizados para justificar as decisões que os indivíduos tomam e que podem conduzir a comportamentos indicadores de comprometimento com a organização (BASTOS, 2008).

Assim sendo, quando analisadas de forma abrangente as médias de comprometimento afetivo e instrumental, concluiu-se que a ligação afetiva é maior do que a instrumental. Sendo assim, compreendeu-se que os indivíduos deste estudo possuem um envolvimento emocional e uma identificação com a organização de terceiro setor em que trabalham. Esse comprometimento se dá por meio de identificação, pertencimento e envolvimento com a organização, enfatizando um vínculo indivíduo-organização de alto comprometimento em maior parte, em função de elementos afetivos e emocionais do que por razões ligadas aos ganhos ou perdas, características do vínculo



OBSERVADR





instrumental (BASTOS, 1993; COHEN, 2007).

Algumas limitações surgiram no decorrer deste estudo, sendo a principal delas relacionada à amostra. Para estudos futuros, sugestiona-se a pulverização do estudo a uma amostra maior, a fim de ampliar o público e obter melhores resultados para as análises.

Agradecimentos: À Capes, pelo apoio financeiro fornecido através da bolsa Prosup.

Referências

AJZEN, I.; FISHBEIN, M. Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. **Psychological Bulletin**, [S. l.], v. 84, n. 5, p. 888–918, 1977. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.84.5.888>. Acesso em 04 jul. 2020.

ALMEIDA, A. R.; BOTELHO, D. **Pesquisa Quantitativa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2009.

BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Pearson, 2007.

BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**, [S. l.], v. 33, n. 3, p. 52–64, 1993. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901993000300005>. Acesso em 14 jul. 2020.

BASTOS, A. V. B. *et al.* **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

BECKER, H. S. Notes on the Concept of Commitment. **American Journal of Sociology**, [S. l.], v. 66, n. 1, p. 32–40, 1960. Disponível em: <https://doi.org/10.1086/222820>. Acesso em 14 jul. 2020.

CAO, Y. *et al.* The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. **International Journal of Nursing Sciences**, [S. l.], v. 6, n. 3, p. 309–314, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>. Acesso em 05 jul. 2020.

CAPPI, M. N.; ARAUJO, B. F. von B. de. Satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de sair: um estudo entre as gerações X e Y. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, [S. l.], v. 21, n. 3, p. 576–600, 2015. Disponível em:



OBSERVADR





II SLAEDR SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL
VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

<https://doi.org/10.1590/1413-2311.0782014.54843>. Acesso em 04 jul. 2020.

DE CANNIÈRE, M. H.; DE PELSMACKER, P.; GEUENS, M. Relationship Quality and the Theory of Planned Behavior models of behavioral intentions and purchase behavior. **Journal of Business Research**, [S. l.], v. 62, n. 1, p. 82–92, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.01.001>. Acesso em 04 jul. 2020.

DIEHL, A. A.; TATIM, D. C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

FREITAS, H. *et al.* O método de pesquisa survey. **Revista de Administração**, [S. l.], v. 35, n. 3, p. 105–112, 2000. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/16542/o-metodo-de-pesquisa-survey>. Acesso em 07 jul. 2020.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GREAVES, M.; ZIBARRAS, L. D.; STRIDE, C. Using the theory of planned behavior to explore environmental behavioral intentions in the workplace. **Journal of Environmental Psychology**, [S. l.], v. 34, p. 109–120, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.02.003>. Acesso em 04 jul. 2020.

HEIZER, I. H.; GARCIA, F. C.; VIEIRA, A. Intenções comportamentais de comprometimento organizacional: um estudo de caso. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 3–28, 2009.

HODGES, J.; HOWIESON, B. The challenges of leadership in the third sector. **European Management Journal**, [S. l.], v. 35, n. 1, p. 69–77, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.12.006>. Acesso em 23 jul. 2020.

LIU, Y.; BELLIBAS, M. S. School factors that are related to school principals' job satisfaction and organizational commitment. **International Journal of Educational Research**, [S. l.], v. 90, p. 1–19, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2018.04.002>. Acesso em 10 jul. 2020.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de Marketing: foco na decisão**. 3. ed. São Paulo: Pearson, 2010.

MATHIEU, J. E.; ZAJAC, D. M. A Review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. **Psychological Bulletin**, [S. l.], v. 108, n. 2, p. 171–194, 1990. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>. Acesso em 04 jul. 2020.

MENEZES, I. G. **Escala de intenções comportamentais de comprometimento organizacional**



OBSERVADR





(EICCO): concepção, desenvolvimento, validação e padronização. 2006. Dissertação (Mestrado em Filosofia) - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2006.

MENEZES, I. G.; BASTOS, A. V. B. Construção, desenvolvimento e validação da Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO). **Avaliação Psicológica**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 119–127, 2010. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v9n1/v9n1a13.pdf>. Acesso em 04 jul. 2020.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 61–89, 1991.

MOUTINHO, K.; ROAZZI, A. As teorias da ação racional e da ação planejada: relações entre intenções e comportamentos. **Avaliação Psicológica**, [S. l.], v. 9, n. 2, p. 279–287, 2010.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 224–247, 1979. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1). Acesso em 14 jul. 2020.

PINHO, A. P. M. **Comprometimento, entrenchamento e consentimento organizacionais: uma análise destes vínculos, entre gestores e trabalhadores, de diferentes organizações.** 2009. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.

PONTE, C. A. M. M. B. Controle no Terceiro Setor: Organizações Sociais – OS e Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público – OSCIP. **RESPGE**, [S. l.], v. 6, n. 1, p. 27–50, 2015.

PORTER, L. W. *et al.* Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology**, [S. l.], v. 59, n. 5, p. 603–609, 1974. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/h0037335>. Acesso em 14 jul. 2020.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [S. l.], v. 24, n. 2, p. 201–209, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>. Acesso em 15 jul. 2020.

TSAI, J.-M.; HUNG, S.-W.; YANG, T.-T. In pursuit of goodwill? The cross-level effects of social enterprise consumer behaviours. **Journal of Business Research**, [S. l.], v. 109, p. 350–361, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.051>. Acesso em 04 jul. 2020.

VINCENT, D.; MARMO, S. Commitment to Social Justice and its Influence on Job Satisfaction



OBSERVADR





II SLAEDR

SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL
VI SIDER SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE INTEGRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL
III SIDETEG SEMINÁRIO DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA
04 A 06 DE NOVEMBRO DE 2020

and Retention of Nonprofit Middle Managers. **Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance**, [S. l.], v. 42, n. 5, p. 457–473, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/23303131.2018.1532370>. Acesso em 10 jul. 2020.

WIENER, Y. Commitment in Organizations: A Normative View. **The Academy of Management Review**, [S. l.], v. 7, n. 3, p. 418, 1982. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/257334>. Acesso em 04 jul. 2020.

YAO, T.; QIU, Q.; WEI, Y. Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. **International Journal of Hospitality Management**, [S. l.], v. 76, p. 1–8, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.018>. Acesso em 14 jul. 2020.

ZARZUELA, P.; ANTÓN, C. Determinants of social commitment in the young. Applying the Theory of Reasoned Action. **Revista Española de Investigación de Marketing ESIC**, [S. l.], v. 19, n. 2, p. 83–94, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.reimke.2015.05.001>. Acesso em 17 jul. 2020.



OBSERVADR

