



Análise do Nível de Comprometimento Organizacional em Profissionais de uma Instituição de Ensino Pública de um Curso de Ciências Contábeis: um Estudo de Caso

Thales Luiz Gomes Braga da Silva
Universidade Federal de Uberlândia (UFU)
thalesluizbraga@gmail.com

Denilson Aparecida Leite Freire
Universidade Federal de Uberlândia (UFU)
denilson.freire@hotmail.com

Resumo

O presente trabalho teve por objetivo analisar o nível de comprometimento dos professores e técnicos de um curso de Ciências Contábeis de uma universidade pública mineira. A pesquisa tem característica de estudo de caso com caráter descritivo e abordagem qualitativa. A coleta dos dados foi realizada por meio de questionário aplicado aos profissionais alinhados ao objetivo geral, e em seguida foram feitas entrevistas com um membro de cada grupo (um professor efetivo, um professor substituto, e um técnico administrativo) a fim de confrontar os resultados obtidos na análise dos dados com as respostas dos entrevistados. Os resultados da análise estatística demonstraram que os técnicos e professores efetivos da instituição analisada apresentaram comprometimento de caráter normativo e os professores substitutos de caráter afetivo. A partir da entrevista com um componente de cada grupo, percebeu-se que na visão dos técnicos e professores efetivos, os últimos possuem comprometimento de dimensão afetiva, opinião destoante à do professor substituto. Ainda, observou-se que o professor substituto se queixa da falta de receptividade e auxílio por parte dos profissionais da instituição em suas atividades. Por fim, em unanimidade todos os respondentes atestaram que os professores substitutos possuem comprometimento afetivo com a instituição analisada pelo fato de ser uma experiência nova para os mesmos.

Palavras-chaves: comprometimento, estudo de caso, instituição pública.

Em um ambiente turbulento e que envolve pressão cotidiana como é o caso das organizações, torna-se necessário um quadro de pessoal composto por funcionários que almejem doar-se para a empresa, dando o melhor de si em contratempos, fornecendo ações espontâneas e criativas.

Em detrimento disso, as pesquisas sobre comprometimento vêm relacionando a personalidade, aspectos do ambiente de trabalho e políticas organizacionais com o nível de vínculo do indivíduo com uma entidade (BASTOS, ANDRADE, 2002).



De forma a elucidar a importância do estudo do comportamento organizacional, Swailes (2000) salienta que o estudo do comprometimento é o assunto que mais atrai o interesse de pesquisa na área organizacional.

Ressaltando a importância que os funcionários comprometidos têm para a organização, Bastos (1993) postula que a falta de funcionários comprometidos que contribuem para a missão da organização pode tornar obsoletas as inovações tecnológicas que a mesma venha produzir.

Recentemente, Rocha Neto *et al* (2014) realizaram um estudo que analisou o nível de comprometimento e entrenchamento na carreira de professores e técnicos do curso de Administração de uma faculdade mineira. Vale ressaltar que o trabalho dos autores foi o norte desse estudo no sentido da abordagem do comprometimento de funcionários de uma instituição de ensino pública.

Diante das considerações expostas, a problemática que norteia este trabalho, resume-se na seguinte indagação: qual o nível de comprometimento dos professores efetivos, substitutos e técnicos de um curso de Ciências Contábeis de uma universidade pública mineira? Para justificar a relevância do estudo, cabe ressaltar a afirmação de Soares e Oliveira (2013) de que as organizações como um todo, sejam públicas ou privadas, estimam profissionais dedicados e que procurem fazer o seu melhor no trabalho (SOARES, OLIVEIRA, 2013).

Pautando-se nisso, percebe-se a importância de analisar o nível de comprometimento dos profissionais da instituição de ensino em questão, visto que os resultados obtidos no estudo possam contribuir para a melhora do ambiente de trabalho na organização no sentido de reflexão para os servidores da mesma, e, em âmbito científico, para a ampliação da literatura sobre o comprometimento organizacional.

O trabalho em questão está dividido em cinco seções: a primeira constitui esta introdução, a segunda estabelece o referencial teórico em que este estudo está fundamentado, a terceira seção aborda os aspectos metodológicos usados no trabalho, a quarta seção expõe os resultados, e a última seção comporta as considerações finais.

2 PLATAFORMA TEÓRICA

2.1 Conceito de comprometimento e suas bases

Os estudos sobre comprometimento iniciaram-se em meados de 1970 nos Estados Unidos com enfoque inicial na análise da relação entre indivíduo e trabalho. Posteriormente nas décadas de 80 e 90, os esforços dos pesquisadores desta área se direcionaram para a quantificação dos níveis de comprometimento para inferências e melhoria de teorias (SOARES, OLIVEIRA, 2013).

O conceito de comprometimento se traduz na identificação do funcionário com a organização, e os esforços que o mesmo está disposto a exercer pelo bem estar dela (MOWDAY *et tal*, 1979; NORTHCRAFT, NEALE 1990 *APUD* SILVA, 2009).



Trazendo esse conceito para ótica científica, Bastos (1994) destaca a visão de que o comprometimento é a adesão, interação e engajamento de um indivíduo sem portar aspectos negativos. O autor postula ainda, que esta definição contrapõe o termo de comprometimento adotado cotidianamente, o qual é expresso em três vertentes: i) traz a ideia de compromisso, de engajamento por uma causa ii) possui consonância com a primeira, porém se atenta para o compromisso individual, íntimo do indivíduo, e iii) a que se difere da essência do conceito que é aplicado à ciência, pois diz respeito ao comprometimento com sentido de prejuízo, sendo, portanto um aspecto negativo (BASTOS,1994).

No que tange as bases do comprometimento organizacional, Meyer e Allen (1991) identificaram por meio de um questionário com 25 questões objetivas que o comprometimento está estabelecido em três bases: i) afetiva – aquela na qual o indivíduo possui afeto com sua organização, ii) instrumental – dimensão em que o indivíduo possui comprometimento relacionado às possíveis consequências que o indivíduo poderá auferir ao deixar a organização ,e iii) normativa - o comprometimento caracterizado pela percepção de obrigatoriedade que o indivíduo tem em permanecer na organização.

Nos dois anos seguintes, Meyer, Allen e Smith (1993) reaplicaram o instrumento de coleta de dados de Meyer e Allen (1991) alterando-o e reduzindo-o a 18 perguntas. Assim como no estudo original, foi possível identificar a existência de três bases que se relacionam com o comprometimento.

Em território brasileiro, o modelo desenvolvido por Meyer, Allen e Smith (1993), foi validado por Medeiros e Enders (1998), e Bandeira, Marques e Veiga (2000). É válido salientar que nos dois trabalhos, as três dimensões foram identificadas, porém os valores relativos a elas foram menores do que os valores obtidos na pesquisa original, principalmente os pertencentes à base instrumental.

Em contrapartida à teoria tridimensional de Meyer e Allen (1991), Rego (2003) defende que o comprometimento possui seis dimensões: afetiva, de futuro comum, normativa, de sacrifícios avultados, de escassez de alternativas e de ausência psicológica. O autor ressalta que o modelo hexadimensional possui ajuste satisfatório aos dados, porém necessita-se de mais estudos sobre o assunto (REGO, 2003).

Bastos e Andrade (2002) em sua pesquisa atestaram que a organização burocrática diferencia-se de organizações inovadoras pelo seu baixo nível de comprometimento, devido à falta de vínculo dos empregados, corroborando para o fato de que o comprometimento possui relação com a identificação do indivíduo com sua organização.



Além disto, os autores constataram que o sindicato pode vir a influenciar o comprometimento dos funcionários de forma positiva ou negativa, pois está ligado diretamente a fatores ideológicos (BASTOS, ANDRADE, 2000).

Para unir a parte teórica do comprometimento com o objetivo do trabalho, faz-se necessário abordar estudos feitos sobre comprometimento em instituições do ensino. Tais estudos estão apresentados no tópico seguinte dessa plataforma teórica.

2.2 O estudo do comprometimento em instituições de ensino

As pesquisas referentes ao comprometimento organizacional usando instituições de ensino como objeto de análise auxiliaram desde a construção conceitual de comprometimento à aplicação do conceito mais robusto para comprovação e reformulação das teorias vigentes.

A fim de estabelecer contribuição para o construto do conceito de comprometimento, Bastos, Brandão e Pinho (1997) estudaram 240 servidores de quatro universidades federais, investigando a concepção dos mesmos acerca do conceito de comprometimento. Em seus resultados, os autores observaram que o comprometimento explora múltiplas bases (BASTOS, BRANDÃO, PINHO, 1997), conclusão que atualmente está difundida e compactuada no ambiente acadêmico.

Sobre a análise do comprometimento e sua aplicação pós construção conceitual, Cançado, Genelhu e Moraes (2007), realizaram um estudo de caso com professores de uma universidade mineira, com o intuito de investigar os vínculos e o grau de comprometimento de 88 professores de uma universidade. Foi verificado que os componentes da amostra possuíam vínculo intenso com a organização, além de que o comprometimento de caráter afetivo estava ligado à carreira do professor.

Ainda, foi observado que a oportunidade de trabalhar na universidade estudada constituía alicerce na carreira dos funcionários e, portanto, solidificava o comprometimento dos mesmos com a organização (CANÇADO, GENELHU, MORAES, 2007).

Como já relatado na introdução desse trabalho, Rocha Neto *et al* (2013) investigaram o nível de comprometimento e entrincheiramento na carreira de 52 funcionários de uma instituição pública de nível superior incluindo professores e técnicos na amostra do trabalho.

Os resultados da pesquisa dos autores elucidou que os professores substitutos na faixa etária de 51 a 58 anos obtiveram índices de comprometimento afetivo, os professores efetivos com doutorado de 43 a 50 anos apresentaram índices de comprometimento instrumental e os técnicos com faixa etária de 28 a 35 anos, obtiveram níveis de comprometimento normativo (ROCHA NETO *et al*, 2013).

A conclusão do trabalho corroborou para o fato de que os profissionais mais novos na organização, os professores substitutos, desejavam entrincheirar-se para obter reconhecimento ao



passo que os professores efetivos e os técnicos obtinham a falta de alternativas profissionais e o apego como forma predominante de entrenchamento respectivamente (ROCHA NETO *et al*, 2013).

Soares e Oliveira (2013) compararam o nível de comprometimento de técnicos, usando o modelo tridimensional criado por Meyer e Allen (1991) em professores e gestores de um Instituto Federal localizado em uma capital nordestina. Como principal achado do estudo, identificou-se que não existem diferenças significativas entre o comprometimento afetivo e normativo, indicando que o nível de comprometimento independe do cargo ocupado no instituto.

Diante do exposto no quadro teórico, percebe-se que o estudo do comprometimento organizacional em uma instituição de ensino pública, mais especificamente no curso de Ciências Contábeis é algo que necessita ser estudado pela escassez de estudos sobre tal assunto, frente à vasta literatura sobre comprometimento organizacional como um todo.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

O trabalho realizado possui predominância qualitativa ao passo que se pretende analisar mais profundamente um fenômeno (a relação entre o cargo ocupado em uma instituição de ensino superior mineira perante as dimensões de comprometimento) e, sobretudo, destacar as peculiaridades do mesmo (BEUREN *et al*, 2008).

Ainda, ressalta-se que o objetivo da pesquisa é de caráter descritivo, pois busca descrever um fenômeno (GIL, 2002). Por fim, a caracterização do método procedimental usado, o de estudo de caso, se dá pelo fato deste compreender uma abordagem específica de análise dos dados (YIN, 2001).

O universo de análise foi composto por 34 funcionários, englobando docentes e técnicos administrativos que estavam caracterizados como ativos na instituição de ensino no ano de 2015. O nível de comprometimento de tais profissionais foi analisado por meio do instrumento criado por Meyer *et al* (1993).

A intensidade das respostas foi mensurada pela escala *Likert* com grandezas variantes de 1 a 5, na qual o número 1 representa o maior nível de discordância e o número 5 o maior nível de concordância. A coleta de dados foi feita por meio de aplicação de questionários e ocorreu no mês de Janeiro de 2015. O objetivo da coleta de dados inicial objetivou abrangência censitária, porém ao final foram obtidos 24 questionários válidos.

Após a análise das dimensões frente ao vínculo dos profissionais com a instituição, foram feitas entrevistas semi-estruturadas com um participante de cada grupo com o intuito de confirmar os dados obtidos na análise. Beuren (2008) explicita que a “entrevista semi-estruturada valoriza o entrevistador e o entrevistado ao passo que o mesmo possa expressar suas ideias de maneira clara e criativa.



A partir desse contexto, foi elaborado o seguinte roteiro de perguntas:

- Qual sua trajetória profissional?
- Qual a sua avaliação do seu comprometimento nas funções anteriores à que ocupa agora?
- Como foi sua transição para a instituição?
- Como você avalia seu comprometimento na função que ocupa atualmente?
- Você concorda com o resultado obtido na pesquisa (relação entre cargos ocupados na instituição e dimensões de comprometimento)?

Ressalta-se que todas as entrevistas foram gravadas com o intuito de retratar fielmente o relato dos entrevistados, sendo todas autorizadas pelos mesmos.

Para justificar a triangulação dos dados feita neste estudo, Souza e Zioni (2003) ressaltam que a triangulação é uma estratégia metodológica que permite uma maior validação dos dados e uma inserção do pesquisador no fenômeno analisado. Portanto, pode-se inferir que tal procedimento torna possível verificar a coerência entre o que foi analisado estaticamente e a realidade existente na instituição.

A seguir são apresentados os resultados obtidos na análise estatística e nas entrevistas feitas com os profissionais participantes da amostra.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Caracterização dos respondentes, médias das dimensões e relação entre níveis de comprometimento e cargo ocupado na instituição

A análise foi feita em uma amostra de 24 funcionários de uma Instituição de Ensino Pública do curso de Ciências Contábeis. Inicialmente foi traçado um perfil da amostra, e então foi feita a relação das médias relativas às dimensões de comprometimento presentes no modelo de Meyer e Allen (1991) perante os cargos dos profissionais participantes da amostra.

Com relação ao perfil da amostra, dos 24 respondentes 15 são professores efetivos, 3 são professores substitutos e 6 são técnicos administrativos. Um total de 15 respondentes são do sexo masculino e 9 são do feminino. No que tange a especialização, 3 respondentes não possuem nenhuma, 2 possuem graduação, 5 possuem pós-graduação com enfoque no mercado de trabalho, 8 possuem mestrado e 6 possuem doutorado. A idade dos respondentes foi dividida em quatro faixas: a primeira de 24 a 31 anos com 7 respondentes elencados; a segunda de 32 a 39 anos com 4 respondentes; a terceira de 40 a 47 anos com 7 respondentes e, a quarta de 48 a 55 anos com 6 respondentes. Por fim, o tempo na instituição dos entrevistados também foi dividido em quatro intervalos, porém apenas três desses possuíam elementos. O primeiro (menos de 1 ano a 5 anos), com 14 entrevistados; o segundo (6 a menos de 11 anos) com 8 respondentes e (menos de 17 anos a mais de 21 anos) com 2 entrevistados.



A partir disso, foi feita uma média das respostas dos componentes da amostra perante o questionário das dimensões de comportamento desenvolvido por Meyer *et al* (1993), apresentadas a seguir na tabela 1.

Tabela 1 - Médias das Dimensões de Comprometimento

	Média	Desvio Padrão
Afetivo	2,99	0,45
Instrumental	2,28	0,69
Normativo	2,31	0,54

Fonte: Elaborado pelos autores.

Pode-se perceber que conjunto de 18 respostas dos 24 respondentes apresentou maior média na dimensão afetiva demonstrando, que em geral os profissionais da instituição apresentam uma relação de afeto com a mesma.

Na tabela 2 é apresentada a relação entre os tipos de comprometimento e o cargo desempenhado na Instituição. Diferentemente das médias em panorama geral, a relação desempenhada elucida que os professores efetivos e os técnicos apresentam maior média para a dimensão normativa, isto é, estão atrelados à instituição por cumprimento às normas ou obrigatoriedade; e, os professores substitutos por sua vez, obtivera maior média para a dimensão afetiva, demonstrando o comprometimento amoroso de trabalho com a instituição.

Tabela 2 - Relação entre Cargo e as Dimensões de Comportamento

	Afetivo		Instrumental		Normativo	
	Media	Desvio	Media	Desvio	Media	Desvio
Efetivos	2,97	0,39	2,13	0,66	3,28	0,51
Substitutos	2,78	0,25	2,22	0,25	2,67	0,17
Técnicos	3,17	0,64	2,69	0,8	3,72	0,4

Fonte: Elaborado pelos autores.

Analisando o panorama das médias, percebe-se que os funcionários atrelados à instituição de ensino analisada, mantém uma relação de cumprimento às normas da organização, priorizando a burocracia presente na mesma perante o afeto ou um plano de vida de melhoria.

No tópico a seguir, serão apresentados relatos de três entrevistados, escolhidos a partir da amostra, sendo um professor efetivo, um professor substituto e um técnico administrativo.

4.2 Entrevista com os respondentes

4.2.1 Professor Efetivo



O professor efetivo entrevistado tem 40 anos de idade, do sexo masculino e possui a titulação de doutor. O profissional está atuando há 6 anos na instituição no regime de dedicação exclusiva de 40 horas semanais. Ressalta-se que os 6 anos em que o professor leciona na universidade correspondem apenas ao tempo dedicado à docência no campus atual de trabalho, pois anteriormente o profissional já trabalhava na instituição, porém em localidades diferentes.

Ao ser perguntado sobre sua trajetória profissional, o professor relatou que já trabalhou em um escritório de contabilidade por 6 anos e meio, em uma instituição financeira (banco) por 5 anos, foi professor de matemática voluntário em um curso supletivo por 1 ano, trabalhou em uma empresa do segmento de laticínios por 3 anos e meio, para então adentrar na instituição atual primeiramente como professor substituto por 2 anos. Em seguida exerceu o cargo de professor efetivo em um campus diferente do atual por 2 anos e meio, e desde 2009 é professor da instituição no campus analisado.

Sobre a avaliação pessoal do docente sobre seu comprometimento nas funções desempenhadas ao longo de sua vida, o entrevistado atestou que se considera um profissional que desempenhava suas tarefas com assiduidade e pontualidade, além da disposição, fatores que resultavam num grau de comprometimento satisfatório. O professor relata ainda que apesar de querer seguir outras carreiras fazia o melhor que podia em suas funções.

Com relação à transição das carreiras anteriores para a atual, o entrevistado relata ainda “desde a graduação queria ser professor”, e que inicialmente não seguiu a carreira por não possuir a formação adequada para o exercício da função. Diante dessa situação o docente fez duas especializações: a primeira em controladoria e, a segunda em docência. A partir disso, o entrevistado assumiu o cargo de professor na instituição analisada, momento no qual percebeu que esta seria a profissão que procurava, e então decidiu seguir a carreira da docência. Posteriormente, prestou concurso para a instituição novamente, porém para o cargo de professor efetivo em outro campus, obtendo êxito no processo. Por fim, ao abrir um novo concurso para o campus principal para o cargo de professor efetivo, o profissional tentou a vaga, e ocupa até hoje tal posto.

Ao ser perguntado sobre a avaliação de seu comprometimento atualmente, o professor afirma que considera como bom, pautando-se na assiduidade, pontualidade e disposição, aspectos que já eram presentes em seu comprometimento em funções anteriores. O profissional ainda destaca que “devido às atividades administrativas, preparação de aulas, pesquisas, tenho de trabalhar em casa para dar conta da demanda, e por conta disso, o plano de trabalho estipulado pela instituição de 40 horas semanais acaba resultando na prática em 60 horas”.

Por fim, quando indagado sobre se concordava com os resultados obtidos na pesquisa, o professor demonstrou discordância quanto ao comprometimento dos técnicos e professores efetivos, ao relatar que “se os técnicos e professores efetivos não fossem comprometidos afetivamente com a instituição, não existiriam órgãos como o Programa de Educação Tutorial (PET), o programa de mestrado, além do turno integral do curso”. Com relação ao resultado



encontrado para os professores substitutos, o entrevistado concorda, pois em sua opinião “os professores substitutos tem afeto com a instituição, pois é algo novo e também querem ganhar seu espaço no mercado de trabalho”.

4.2.2 Professor Substituto

O professor substituto entrevistado tem 47 anos de idade, possui especialização em docência, e exerce o cargo mencionado há 1 ano e meio na instituição.

Sobre sua carreira, o docente relata que começou a trabalhar com 14 anos de idade em um escritório de contabilidade, lugar onde permaneceu até os 18 anos. Em seguida, serviu o exército pelo período de 1 ano, para depois assumir o cargo de gerente financeiro em uma rede de varejo. Posteriormente, exerceu o mesmo cargo em uma entidade filantrópica durante 13 anos. Por fim, a partir do ano de 2013 o profissional assumiu o cargo de professor da área contábil em uma faculdade particular, posto que ocupa até hoje.

Em sua auto avaliação sobre o nível de comprometimento ao longo da carreira, o respondente afirma que “sempre trabalhou com o que gostava”, e por tal razão se considera um profissional comprometido ao longo de sua carreira. Ainda o professor relata que o comprometimento advém da índole, sendo algo “pessoal” do indivíduo.

Com relação ao processo de transição das atividades anteriores para o exercício da docência na instituição de ensino analisada, o respondente explicita que “saiu do emprego para ajudar a esposa”, pois a mesma tinha iniciado um negócio no ramo de calçados e precisava de tempo para auxiliá-la na gestão do empreendimento. A partir disso, enxergou a oportunidade da docência, algo que “já tinha como objetivo”, devido à flexibilidade que a função proporciona, principalmente no sentido do horário. Além do exposto, o docente destaca que seu objetivo atual é entrar para um programa de mestrado e prestar um concurso para professor efetivo da instituição.

Ao avaliar o seu comprometimento como professor substituto, o entrevistado relata que tem afeto pela instituição, porém “falta proximidade e acolhimento por parte da coordenação”. O docente se queixa da desproporcionalidade de tratamento no recebimento de um aluno ingressante com relação a um professor ingressante, e que “a estrutura física da instituição é melhor do que a faculdade particular em que dá aula, porém a relação de acolhimento não corresponde a essa estrutura”. O docente ainda ressalta que os professores substitutos assumem matérias que muitas vezes não dominam, e que a instituição poderia “aproveitar o que cada professor tem de melhor” com relação à divisão de matérias.

Por fim, ao ser perguntado sobre a concordância com os resultados obtidos na análise dos dados, o professor assentiu em todas as relações de cargos e dimensões. Segundo ele, baseado na sua convivência com os profissionais da instituição, os resultados aferem a realidade do comprometimento dos profissionais da instituição.



4.2.3 Técnico Administrativo

O profissional técnico entrevistado é uma mulher com 24 anos de idade, possui o título de mestre e desempenha a função citada anteriormente há 3 anos na instituição de ensino objeto de estudo.

Nos relatos feitos na entrevista, a entrevistada menciona que antes de ocupar o cargo atual na instituição, deu aulas de inglês durante 5 anos e foi assistente administrativo pelo período de 1 ano em um grupo de empresas atuantes nos segmentos agrícola, automobilístico e empreendimentos imobiliários.

Com relação à avaliação da entrevistada quanto ao seu comprometimento nas funções desempenhadas anteriormente, a mesma se avalia positivamente “principalmente quando dava aulas de inglês, tendo um nível de comprometimento elevado”.

Na sua transição para a instituição relata que desde a graduação tinha a expectativa de ser docente, e, aliando essa vontade à possibilidade de estabilidade e de ingresso em um programa de mestrado, fez o concurso no ano de 2012 obtendo êxito para o cargo atual.

No que tange à avaliação da entrevistada quanto ao seu comprometimento no cargo ocupado atualmente, a mesma é sucinta em dizer que “considero meu comprometimento elevado, apesar do cargo que ocupo agora não ser meu objetivo de longo prazo”.

Ao responder a última pergunta direcionadora sobre a concordância com os resultados da pesquisa, a entrevistada esboçou surpresa quanto ao que foi observado sobre professores efetivos, pois para ela, o comprometimento desses profissionais seria de caráter afetivo e não normativo. Sobre os técnicos a respondente relata que se sente dividida, pois “alguns técnicos, principalmente os mais antigos mantêm uma relação de amor com a instituição, e outros nem tanto”. Já para os resultados obtidos para os professores substitutos, demonstrou concordância total alegando que para eles a instituição é algo novo, e, portanto, o vínculo afetivo é nítido.

4.2.4 Confrontação das respostas com os resultados da análise estatística

No que tange a confrontação dos resultados encontrados na parte estatística em relação às respostas dos entrevistados, identificaram-se divergências entre os mesmos, especialmente em relação da correspondência entre o cargo de professor efetivo e a dimensão de comprometimento normativa.

Supõe-se que essas divergências entre os resultados sejam fruto das divergências de opiniões entre os entrevistados. Nos relatos do professor efetivo e da técnica entrevistados, observou-se a discordância destes sobre os resultados da dimensão de comprometimento obtida para os professores efetivos.



Em contrapartida, o professor substituto assentiu com os resultados estatísticos, além de relatar a falta de apoio da coordenação do curso para os professores substitutos ingressantes na instituição, sendo esse um fator favorável para tal julgamento.

Todos os profissionais se consideram comprometidos em suas funções desempenhadas na instituição, assim como nas funções que exerceram ao longo de sua carreira profissional. Estas respostas comparadas aos resultados induzem à constatação de que os professores e técnicos fazem um julgamento errado de seu comprometimento, ou devido ao tamanho da amostra os resultados podem não representar fielmente essa situação.

A partir do exposto, pode-se constatar a importância da triangulação de dados, ao passo que a mesma proporciona a comparação de diferentes medidas de um fenômeno, proporcionando uma verificação mais robusta, e conseqüentemente, conclusões mais elaboradas sobre o mesmo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo em questão teve por objetivo identificar o nível de comprometimento dos professores e técnicos de um curso de Ciências Contábeis de uma universidade pública mineira. O trabalho baseou-se no estudo de Rocha *et al* (2014) que analisaram os níveis de comprometimento e entrincheiramento dos profissionais do curso de administração de uma universidade pública mineira.

Para que o objetivo da pesquisa fosse atingido, foi necessária a aplicação de um questionário baseado no modelo de Meyer e Allen (1991), para uma amostra de 24 funcionários considerados como ativos na Instituição analisada. Em seguida, foram feitas entrevistas com um componente de cada grupo a fim de confrontar as respostas dos entrevistados com os resultados obtidos na análise dos dados.

Dentre os principais resultados alcançados, foi possível traçar os perfis de comprometimento dos funcionários analisados o cargo pelo profissional na instituição. Os professores efetivos e técnicos administrativos na análise estatística apresentaram perfil de comprometimento normativo, isto é, o tipo de comprometimento no qual o indivíduo está ligado à organização por motivos de obrigatoriedade ou normas. Já os professores substitutos evidenciaram na análise o comprometimento afetivo, aquele no qual o indivíduo possui afeto pela organização em que está inserido.

Sobre a verificação das respostas dos entrevistados perante os resultados obtidos na análise estatística, observaram-se divergências de opiniões entre os entrevistados, especialmente em relação da correspondência entre o cargo de professor efetivo e dimensão normativa.

Ainda, foi possível perceber que os resultados dos técnicos corroboram com os do estudo de Rocha *et al* (2014), no sentido de que os mesmo apresentaram como dimensão predominante a



normativa. Já comparando os resultados da presente pesquisa perante os da pesquisa de Cançado, Genelhu e Moraes (2007), observou-se uma diferença sobre os professores efetivos, pois na pesquisa dos autores, apesar de terem sido analisados todos os professores da instituição sem distinção de regime, a dimensão detentora da maior média foi a afetiva e não a normativa como a obtida neste trabalho. Por fim, constatou-se que o comprometimento independe da carreira conforme destacado por Soares e Oliveira (2013).

Destaca-se como limitações deste estudo, o tamanho da amostra, não permitindo que os resultados sejam extrapolados a nível censitário. Com relação às sugestões para estudo futuro, destaca-se a reaplicação dessa pesquisa em outros tipos de instituições públicas, abrangendo o curso de Ciências Contábeis e áreas afins com o intuito de mapear os perfis de comprometimento dos profissionais ligados a essas áreas, e evidenciar se o comportamento de tais profissionais é semelhante aos obtidos na presente pesquisa, além de contribuir para melhorias no ambiente de trabalho dessas organizações.

REFERÊNCIAS

BANDEIRA, M. L.; MARQUES, A. L.; VEIGA, R. T. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. **Revista de Administração Contemporânea**, v.4, n.2, p. 133-157, 2000.

BASTOS, A. V.B. Comprometimento Organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, n.3, p. 52-64, 1993.

_____. **Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato**. 1994. Tese (Doutorado em Psicologia) Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília-DF, 1994.

BASTOS, A. V. B.; BRANDÃO, M. G. A.; PINHO, A. P. M. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v.1, n.2, p. 97-120, 1997.

BASTOS, A. V.B.; ANDRADE, J.E. B. Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.42 n.2, p.31-41, 2002.

BEUREN, I. M. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2008.

CANÇADO, V.L.; GENELHU, P.; MORAES, L. F. R. Comprometimento com a profissão: um estudo em uma universidade do estado de Minas Gerais. **Revista Eletrônica de Administração**, Rio Grande do Sul, v.13, n.1, p.24-48, 2007.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.



MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 2, n.3, p. 67-87, 1998.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. C. A three-component conceptualization of organization commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, n.1, p. 61- 98, 1991.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization, **Journal of Applied Psychology**, v. 78, n.4, p. 538-551, 1993.

MOWDAY, R.T.; PORTER, L.W. e STEERS, R.M. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v.14, n. 2, p. 224-247, 1979.

REGO, A. Comprometimento organizacional e ausência psicológica – Afinal, quantas dimensões?. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 43, n.4, p.26-35, 2003.

ROCHA NETO, I.V.; SANTOS, M.C.B.; VITTULO, C.; PASSOS, J.C.; NAKATA, L.E.; FREIRE, D.A.L. Análise dos Vínculos Organizacionais dos Docentes em Universidades Públicas: Comprometimento, Enrincheiramento e Engajamento. In: ENCONTRO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2, 2014, Uberlândia. **Anais...** Uberlândia- MG, 2014, 12p.

SILVA, A.C.R. **Metodologia da Pesquisa Aplicada à Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2006.

SOARES, L.C.; OLIVEIRA, A. A. R. Comprometimento Organizacional: um estudo entre professores, técnico-administrativos e gestores de um Instituto Federal. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 9, 2013, Brasília. **Anais...** Brasília-DF, 2013, 16p.

SOUZA, D.V.; ZIONI, F. Novas perspectivas de análise em investigações sobre meio ambiente: a teoria das representações sociais e a técnica qualitativa da triangulação de dados. **Saúde e Sociedade**, v.12, n.2, p. 76-85, 2003.

SWAILES, S. Organizational commitment: searching for the Holy Grail of HRM. **Comportamento Organizacional e Gestão**, v. 6, n. 2, p. 199-212, 2000.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookmam, 2001.