

Comprometimento Organizacional: Um estudo com Docentes da Universidade Federal do Ceará-UFC.

RESUMO

O estudo analisou o comprometimento organizacional dos docentes de programas de Pós-Graduação Stricto Sensu nas áreas de Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará-UFC. O comprometimento organizacional foi mensurado pelas dimensões afetivas, instrumental e normativa de Meyer e Allen (1990). Trata-se de pesquisa descritiva, de natureza quantitativa realizada mediante survey. Os resultados revelam, que o comprometimento dos docentes do PPAC está intimamente relacionado às três categorias do comprometimento, o afetivo, normativo e instrumental. Nas análises dos testes de médias constatou-se que não há influência dos fatores de gênero, e vínculo, no desenvolvimento dos níveis de comprometimentos organizacional dos docentes. Contudo, o fator escolaridade apresentou diferença significativa em relação ao comprometimento organizacional, destacando maior comprometimento dos docentes que possuem a escolaridade de Pós Doutor. Conclui-se que nas variáveis tempo na organização e tempo no cargo não apresenta diferença significativas da relação destas com o comprometimento organizacional.

Palavras-chave: Comprometimento organizacional, docentes, Pós graduação.

ABSTRACT

The study analyzed the organizational commitment of professors of Stricto Sensu Graduate programs in the areas of Administration and Controllershship at the Federal University of Ceará-UFC. Organizational commitment was measured by the affective, instrumental and normative dimensions of Meyer and Allen (1990). This is a descriptive, quantitative research carried out through a survey. The results reveal that the commitment of PPAC professors is closely related to the three categories of commitment, affective, normative and instrumental. In the analysis of the tests of averages, it was found that there is no influence of the factors of gender, and bond, in the development of the levels of organizational commitment of the professors. However, the education factor showed a significant difference in relation to organizational commitment, highlighting greater commitment of professors who have a post-doctoral degree. It is concluded that in the variables time in the organization and time in the position, there is no significant difference in their relationship with organizational commitment.

Keywords: Organizational commitment, teachers, Graduate.

1. INTRODUÇÃO

Os estudos sobre o comprometimento organizacional cresceram bastante em decorrência das transformações nas organizações, nos processos de gestão e inclusive nos de educação e de recursos humanos. As Instituições de Educação Superior (IES) no Brasil têm



papel relevante na formação pessoal e profissional das pessoas, apresentando como objetivos formar indivíduos que atuem como agentes transformadores do desenvolvimento científico e socioeconômico.

É embasado nesse contexto que o presente estudo se insere e apresenta o seguinte problema de pesquisa: Como se caracteriza o comprometimento organizacional de docentes em programas de pós graduação stritu senso nas áreas de Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará.

Considerando que as organizações podem possuir estruturas diversas, e com base em estudos anteriores estabelece-se o seguinte pressuposto de pesquisa: O comprometimento afetivo dentro os demais tipos de comprometimentos, prevalece em relação às instituições públicas.

Assim sendo, o presente trabalho tem como objetivo geral investigar o Comprometimento organizacional dos docentes de programas de Pós Graduação Stricto Sensu nas áreas de Administração e Controladoria da UFC. E para alcançar esse objetivo têm-se como objetivos específicos conhecer o perfil dos entrevistados, identificarem a categoria dominante de comprometimento na instituição e analisar como se encontram os níveis de comprometimento organizacional dos docentes do PPAC-UFC.

A pesquisa terá como parâmetro a produção veiculada ao comprometimento organizacional os principais periódicos e revistas na área de Administração. Onde autores como Meyer e Allen (1997), Medeiros (2005), Bastos (2008), Lima (2012), Trévenet (1992), Sá e Lemoine (1987) intensificam suas pesquisas sobre a temática do comprometimento organizacional.

Com vistas ao alcance do objetivo geral do estudo, a pesquisa caracteriza-se de natureza exploratória, descritiva e quantitativa. Quanto aos procedimentos de coleta foi realizada uma pesquisa do tipo survey junto aos docentes em programa de Pós Graduação Stritu senso nas áreas de Administração e Controladoria da UFC, que avalia os componentes do comprometimento organizacional de Miller e Allen (1990), com aplicação da escala de Likert, e os dados foram analisados pela análise do conteúdo e pela aplicação de teste estatística de médias e de Kruskal Wallis.

Este estudo se torna relevante por tratar do relacionamento entre o comprometimento organizacional e o processo docente consentindo maiores benefícios para instituições de educação, que são vistas como entidades, onde os docentes são responsáveis pela formação e aperfeiçoamento dos discentes. Os resultados desta pesquisa poderão contribuir também para



enriquecer a atual discussão sobre o aumento do comprometimento organizacional nas organizações públicas de forma geral.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Comprometimento organizacional

Em decorrência do processo de evolução presente nas organizações contemporânea, é importante compreender de forma específica os aspectos internos e externos relacionados às pessoas que fazem parte da organização, a fim de possibilitar maior conhecimento das melhores formas de relacionamento entre as partes, visando à maximização de valores para a organização de forma ampla.

Para Bastos (2008) o comprometimento do trabalhador sofre influencia direta do cotidiano das organizações onde precisam superar os desafios impostas pelas transformações.

Os estudos sobre o comprometimento organizacional têm recebido acentuada atenção com objetivo de encontrar uma definição. Bastos, Brandão e Pinho, (1997) explicam o comprometimento quando relacionado a organização ele se explicita como atitudes, estas que se integram por dimensões afetivas, cognitivas e comportamentais.

Lima apud Porter e Smith (1970), o comprometimento é uma relação forte entre um indivíduo identificado e envolvido numa organização em particular, e pode ser caracterizado por pelo menos três fatores: (1) estar disposto em exercer um esforço considerável em benefício da organização; (2) uma forte crença e a aceitação dos objetivos e valores da organização; e (3) intenso desejo de se manter membro da organização.

Os autores Meyer e Allen (1997) constataram que o comprometimento é um estado psicológico que determina a ligação do empregado com a organização. Esses autores caracterizam essa abordagem com três dimensões do comprometimento organizacional: afetivo, instrumental e normativo. A permanência na organização dos empregados com forte comprometimento afetivo dá-se pelo desejo; a dos que possuem comprometimento instrumental pela necessidade e a dos que adotam o comportamento normativo, porque sentem que são obrigados.

O quadro 1, resume as ideias do modelos de três componentes de Meyer e Allen (1990).

Quadro-1 - Tipos de compromisso organizacional-modelo de Meyer e Allen (1990).

TIPO DE COMPROMETIMENTO	CARACTERÍSTICAS	MOTIVO PARA PERMANECE NA EMPRESA	CARACTERIZAÇÃO DESTINTIVA
----------------------------	-----------------	--	------------------------------



Afetivo	Grau em que o sujeito se sente emocionalmente vinculado e identificado com a organização.	O sujeito sente que quer permanecer na organização.	Desejo
Instrumental	Grau em que o sujeito mantém vinculada a organização devendo ao reconhecimento dos custos associados a sua saída da mesma.	O sujeito sente que tem necessidade de permanecer na organização.	Necessidade
Normativo	Grau em que o sujeito possui um sentimento de obrigação ou dever moral de permanecer na organização.	O sujeito sente que deve permanecer na organização.	Obrigaçao

Fonte: adaptado de Rego (2003).

2.1.1 Comprometimentos afetivo

O enfoque afetivo dominou a literatura do comprometimento organizacional por maior parte do tempo, desde os trabalhos de Mowday, Porter e Steers (1982), que abordaram a idéia de que o comprometimento organizacional concebe uma junção muito mais intensiva com a organização, considerando que a dimensão afetiva alimenta e sedimenta nos sentimentos do empregado a aceitação de crenças, identificação e assimilação de valores da organização.

Medeiros *et al.* (2004) ressaltam que, o comprometimento vai muito além de uma atitude de lealdade passiva para com a organização e envolve um relacionamento ativo e que busque o bem-estar da organização.

O enfoque afetivo expõe a identificação do indivíduo com as metas organizacionais, conforme Veiga *et al.* (2000). Esse desejo de pertencer e se esforçar pela empresa, designa dimensões, sendo tais dimensões mensuradas por meio de uma escala de atitudes.

2.1.2 Comprometimento Instrumental

O Comprometimento instrumental adota a noção de que o empregado elege por permanecer na empresa, enquanto perceber benefícios nessa escolha. Caso os investimentos realizados por ele sejam maiores do que o retorno obtido, sua escolha certamente será a do abandono da organização (VEIGA *et al.* 2000).

O indivíduo permanece na empresa em razão de custos e benefícios associados a sua saída, que são as trocas laterais. Nesse enfoque o individuo decide permanecer ou não na organização, consoante as avaliações que faz dos custos e benefícios associados a sua permanência ou saída.



Meyer e Allen (1990) sinalizam evidências empíricas que correlacionam o comprometimento instrumental com indicadores relacionados a investimentos realizados pelos indivíduos no trabalho e também com alternativas de trabalho de ingressos em outras organizações.

Medeiros, et al 2005, complementam que, além do indivíduo permanecer na empresa em razão dos custos e benefícios associados à sua saída, esclarecem que fazem trocas laterais. Com isso, passam a se engajar em linhas consistentes de atividade para se manter no emprego.

2.1.4 Comprometimento Normativo

O enfoque normativo compreende o comprometimento, em aceitar os valores e objetivos organizacionais, que representa uma forma de controle sobre as ações das pessoas. Considera que os indivíduos comprometidos exibem certos comportamentos porque acreditam que é "certo" fazê-lo.

Meyer e Allen (1990) desenvolveram a primeira escala para mensurar o comprometimento normativo, tentando mostrar evidências dos conceitos de três componentes do comprometimento organizacional.

O modelo de Wiener (1982) afirma que o comportamento humano está ligado a valores e costumes adquiridos ao longo da vida e que, aliados às recompensas, relevam as intenções comportamentais (MEDEIROS et al; 2005).

Nesse sentido, pode-se descrever que o comprometimento normativo é marcado pela relação do indivíduo com a organização, em que o sentimento de dívida, de obrigação moral com a organização prevalece.

2.2 Comprometimento organizacional em Instituição de Ensino Superior-IES.

Os estudos sobre o comprometimento organizacional cresceram bastante nas últimas décadas nas organizações, bem como no meio acadêmico. Esse crescimento se deveu ao ritmo acelerado de mudanças nas organizações, em suas estruturas, processos produtivos e gestão, inclusive gestão de pessoas, devido às novas demandas sobre a força de trabalho. Nesse contexto, Bastos; Borges e Andrade, (1995), abordam a importância do elemento humano como fator de qualidade, competitividade e sobrevivência das organizações, onde as



instituições de ensino não devem fugir a essa realidade, já que almejam a formação de pessoas para a vida e também para o trabalho.

A importância das pessoas para as organizações é inegável, compreendendo os professores como atores fundamentais no processo educativo que se desenvolve no interior das IES. Segundo Tardif e Lessard (2005, p.17), O trabalho docente é importante, pois, "constitui uma das chaves para a compreensão das transformações atuais das sociedades e do trabalho".

Tais profissionais desempenham suas tarefas relacionadas à formação de pessoas e desenvolvem, influenciam e dominam informações de natureza teórica, técnica e prática, fundamentais para as decisões, para incremento de inovações ao planejamento das mudanças sociais e para a gestão do crescimento cognitivo e tecnológico (TARDIF; LESSARD, 2005, p. 18).

Segundo Rego (2002) é pertinente o estudo sobre o comprometimento dos professores universitário nas suas instituições, já que a fertilidade em meios organizacionais convencionais não corresponde ao seio das pesquisas com docentes do ensino superior, sendo a qualidade neste nível de ensino presentes entre as preocupações dos investigadores e governantes da IES.

Estudos de Bastos (2009) visaram avaliar as influências das dimensões do comprometimento organizacional no desempenho acadêmico de docentes de instituições do ensino superior brasileiras, públicas e privadas. Os dados revelaram que a falta de alternativas de trabalho criam um vínculo instrumental em função do fator econômico e social por parte dos docentes que se vinculam a IES, sendo que eles evidenciam desempenho acadêmico mais fraco que os demais. Foram encontradas diferença nas dimensões do comprometimento organizacional na produção acadêmica entre os docentes de IES públicas e de particulares.

Outro estudo como o de Chaves (2011), que investigou o comprometimento de professores de uma unidade do CEFET-MG, evidenciou a predominância da dimensão afetiva, seguida da instrumental e da normativa.

3. MATERIAIS E METODOS

A pesquisa pode ser considerada um procedimento formal com método de pensamento reflexivo que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais. (LEVIN, 1985).



Existem várias formas de classificar as pesquisas. Uma das formas de classificação é proposta por Vergara (2007), a partir de dois critérios básicos, que são: quanto aos fins e quanto aos meios. Neste sentido, quanto aos fins, a presente proposta classifica-se como sendo exploratória e descritiva.

Exploratória pelo fato de ser objeto de estudo a problemática envolvendo o Comprometimento Organizacional dos Docentes em Programas de Pós-Graduação Stritu Senso nas áreas de Administração e Controladoria do Estado do Ceará – CE.

A pesquisa descritiva para Vergara (2007, p. 47), expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Diante disso, o estudo terá um caráter descritivo, pois, se propõe a analisar o Comprometimento Organizacional dos Docentes dos programas de pós-graduação em Administração e Controladoria do UFC.

A população a ser pesquisada, ou o universo da pesquisa, é definida como o conjunto de indivíduos que partilham de, pelo menos, uma característica em comum (LEVIN, 1985).

Dessa forma, esta pesquisa será desenvolvida com todos docentes em programas de pós-graduação stritu senso nas áreas de Administração e Controladoria da UFC.

Quanto aos procedimentos de coleta foi realizada uma pesquisa do tipo survey com aplicação de questionário enviado via email para aos docentes em programas de pós-graduação stritu senso nas áreas de Administração e Controladoria do Estado do Ceará – CE contendo duas partes a primeira com relação ao perfil dos entrevistados, a segunda com referencia ao comprometimento organizacional, que de forma alternada contém os itens dos três tipos de comprometimento, utilizando uma escala Likert com cinco níveis de resposta, sendo elas: 1 = discordo totalmente; 2 = discordo parcialmente; 3 = não concordo nem discordo; 4 = concordo parcialmente; e 5 = concordo totalmente.

O modelo de análise e interpretação dos dados será estruturado a partir da análise de conteúdo, com a análise dos tipos de comprometimento de forma separada, bem como a interpretação dos resultados dos testes estatísticos de médias e de Kruskal Wallis.

Desse modo, a análise de conteúdo terá como objetivo descrever com profundidade o comprometimento organizacional dos docentes de programas de pós graduação stricto sensu nas áreas de Administração e controladoria do Estado do Ceará.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para traçar o perfil sobre os respondentes do questionário, foi elaborada tabelas, nas quais podem ser observadas as proporções de resposta, por categoria, em cada item.



Tabela 1: Perfil dos entrevistados

Gênero	%	Escolaridade	%	Vínculo	%
Masculino	52,5	Doutorado	84,21	Permanente	68,42
Feminino	47,5	Pós doutorado	15,78	Colaborador	31,53

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 2: Perfil dos entrevistados

Tempo na organização	%	Tempo no cargo	%
0 a 3 anos	5,25	0 a 3 anos	10,53
3 a 5 anos	21,05	3 a 5 anos	26,32
5 a 10 anos	15,78	5 a 10 anos	21,05
acima de 10 anos	57,93	de 10 anos	42,10

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se quanto ao sexo que existe uma proporção maior do sexo masculino, em relação ao corpo docente, com 52,5%, e o sexo feminino com 47,5%.

O nível de escolaridades dos professores do PPAC-UFC tem uma representação de 78,57% de Doutores e de 21,43% de Pós Doutores o que revela a necessidade de mais qualificação do número do corpo docente em programas de Pós Doutorados.

Em relação à variável tempo na organização, observou-se que 57,93% estão na organização há mais de dez anos. Quanto a variável tempo no cargo, 42,10% representa também estar no cargo a mais de dez anos, o que indica que esta relação possa esta diretamente relacionado ao tempo de permanência na organização.

Meyer e Allen (1984) ressaltam que os trabalhadores mais velhos estão mais comprometidos na organização, designadamente pelo fato de estarem mais satisfeitos com as suas atividades, ocupando melhores cargos, o que os leva a "justificar cognitivamente" a sua permanência na organização.

Quanto ao comprometimento organizacional dos docentes do programa de Pós Graduação da área de Administração e Controladoria da UFC, foram analisadas dezoito componentes de comprometimento distribuídos nas três dimensões de comprometimento de Meyer e Allen (1990), o comprometimento afetivo, instrumental e normativo.

Ao considerar o comprometimento afetivo, como a fase que analisa o grau de afetividade do individuo com a organização, torna-se claramente o modo de maior envolvimento do colaborador. Portanto, os resultados desta pesquisa revelam que 78,94% dos docentes concordam totalmente que gostariam de passar o resto de sua carreira na Universidade que atua; 57,89% dos pesquisados concordam parcialmente que sentem como se os problemas da Universidade fossem seus próprios problemas; Quando questionados a não sentirem forte censo de integração com a instituição 57, 89% discordam, o que representa que



os docentes da universidade consideram sim integrados a esta IES. Ao não serem emocionalmente ligados a Universidade 89,47% discorda desta questão, afirmando assim serem emocionalmente envolvido com a universidade. Ao serem questionados a não se considerar parte da família da universidade 68,42% discordam totalmente, ou seja, avaliam serem membros desta família, e 73,68% concordam que esta instituição tem um imenso significado pessoal para eles.

Diante disto, é possível notar que quanto à afetividade nenhuma questão obteve maioria negativa. Assim, ao observar esses dados é claramente verificado que o comprometimento afetivo é uma forma positiva da relação do indivíduo com a organização.

Ao analisar as questões frente ao comprometimento instrumental, nota-se que 42,10% concordam que seria muito difícil deixar a instituição agora, mesmo se quisessem. No entanto, 63,15% discordam e discordam totalmente que grande parte de sua vida ficariam bastante desestruturada, caso isso acontecesse. 89,47% discordam totalmente quando indagados sobre se teriam poucas alternativas de emprego caso deixassem a instituições. 63,5% discordam e discordam totalmente que se não tivesse dado tanto a esta Universidade, poderiam considerar a possibilidade de trabalhar em outra instituição, e 78,94% discordam que uma das poucas consequências negativas de deixar a instituição seria a escassez de alternativas imediatas.

Assim, diante dos três últimos indicadores do comprometimento instrumental fica evidente a percepção dos docentes que caso saíssem da Universidade, haveria alternativas de novos empregos disponíveis no mercado.

O comprometimento normativo ao ser analisado percebe-se que o aspecto da lealdade foi mais expressivo, já que 94,73% concordam e concordam totalmente que a Universidade merece sua lealdade, não obtendo nenhuma resposta contrária a este quesito. E que também pode ser explicado por meio da obrigação que é percebida, diante do percentual de 57,89% que concordam que devem muito a Universidade. Quando se verifica a questão que explicita o sentimento de não ter obrigação de permanecer nesta organização 52,63% não concordam com esta alternativa, o que pode ser confrontado com o resultado da questão que faz referência a ter obrigação com as pessoas que estão inseridas neste ambiente, onde 57,89 discordam desta questão. Ao averigua a questão de que mesmo se fosse vantagem, não seria certo deixar minha instituição agora, 42,10% dos docentes concordam com a questão, sendo reforçado esse sentimento por um percentual igual de 42,10%, dos docentes que dizem se



sentirem culpados caso deixassem a Universidade agora, mas indo ao encontro de também 42,10 % dos docentes que diz não se sentirem culpados caso deixassem a Universidade.

Portanto, nos componentes do comprometimento normativo é forte a presença da lealdade, bem como é perceptível os sentimentos de culpa e obrigação com a Universidade.

No sentido de aprofundar, o conhecimento acerca do comprometimento organizacional dos docentes do PPAC-UFC, foram realizados alguns testes estatísticos de médias em relação às variáveis do perfil, gênero, vínculo, escolaridade, e teste Kruskal Wallis nas variáveis tempo na organização e tempo no cargo, com o comprometimento organizacional.

Tabela 3: Gênero.

Comprometimento	Número		Média		Somatório		Desvio padrão
	M	F	M	F	M	F	
Afetivo	10	9	8,65	11,50	86,50	103,50	0,266
Instrumental	10	9	9,05	11,06	90,50	99,50	0,436
Normativo	10	9	10,50	9,44	105	85	0,679

Fonte: Dados da pesquisa.

O teste de média em relação ao gênero e os comprometimentos dos docentes do PPAC-UFC visam averiguar se há predominância de algum dos sexos, masculino(M) ou feminino(F) nos níveis de comprometimento com o PPAC. No entanto, os resultados demonstram que não existem diferenças significativas porque o nível de significância o p-valor > 0,05. Constatando que não existe diferença quanto aos comprometimentos organizacional dos docentes tanto do sexo masculino e feminino.

Tabela 4: vínculo

Comprometimento	Número		Média		Somatório		Desvio padrão
	P	C	P	C	P	C	
Afetivo	13	6	9,88	10,25	128,5	61,5	0,894
Instrumental	13	6	9,27	11,28	120,50	69,50	0,403
Normativo	13	6	9,54	11,0	124,0	66,0	0,594

Fonte: Dados da pesquisa.

O teste de média em relação ao vínculo dos docentes, permanentes (P) ou colaboradores (C), tem em vista estudar se o comprometimento organizacional desses docentes varia ou não dependendo do vínculo que eles atuam na Universidade. Os resultados demonstram que p- valor é maior que 0,05, ou seja, não existem diferenças significativas entre os comprometimentos organizacionais e o tipo de vínculo, permanente ou colaborador dos docentes do PPAC, ou seja, o comprometimento dos docentes do PPAC são semelhantes independentes do vínculo que eles tenham na UFC.

Tabela 5: Escolaridade

Comprometimento	Número	Média	Somatório	Desvio
-----------------	--------	-------	-----------	--------



	D	P	D	P	D	P	padrão
Afetivo	16	3	8,94	15,67	143	47	0,55
Instrumental	16	3	10,0	10,0	160	30	1,0
Normativo	16	3	10,56	7,0	169	21	308

Fonte: Dados da pesquisa.

O teste de média em relação à escolaridade dos docentes, Doutor ou Pós Doutor, e o comprometimento organizacional dos docentes do PPAC-UFC demonstram que existem diferenças significativas entre os tipos de escolaridades, os docentes com Pós-Doutorado apresentam maiores índices de comprometimento organizacional, que os docentes com a escolaridade de Doutores.

Tabela 6: Tempo de serviço

Comprometimento	Tempo na organização Média				Desvio padrão
	1	2	3	4	
Afetivo	16,50	9,38	10,33	9,55	0,684
Instrumental	19,00	7,88	6,33	10,95	0,191
Normativo	18,00	7,38	6,33	11,23	0,187

Fonte: Dados da pesquisa.

Na análise da relação entre o tempo de serviço na organização e o comprometimento organizacional, foi realizado um teste estatístico de Kruskal Wallis, para investigar se o fator tempo influencia nos níveis de comprometimento dos docentes, e os resultados apontam que não há diferenças significativas, portanto, o fator tempo de serviço na organização não exerce influência nos níveis de comprometimento dos docentes do PPAC. Assim, tanto os Docentes com menor tempo na Universidade, como os que possuem mais tempo, desenvolvem os mesmos níveis de comprometimento organizacional com a Universidade.

Tabela 7: Tempo no cargo

Comprometimento	Tempo no cargo Média				Desvio padrão
	1	2	3	4	
Afetivo	16,50	10,0	9,75	8,50	0,347
Instrumental	13,75	7,60	6,88	12,13	0,240
Normativo	9,75	7,20	8,88	12,38	0,408

Fonte: Dados da pesquisa.

Para investigar se a variável tempo no cargo influencia nos níveis de comprometimento dos docentes, foi realizado um teste estatístico de Kruskal Wallis, e na análise dos resultados fica evidenciada que não há diferenças significativas entre os docentes com mais ou menos tempo no cargo, portanto, o fator tempo no cargo não exerce influência nos níveis de comportamento dos Docentes do PPAC.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS



O presente estudo teve por objetivo investigar o Comprometimento organizacional dos docentes de programas de Pós Graduação Stricto Sensu nas áreas de Administração e Controladoria da UFC. Mensurados através dos componentes do comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1990), afetivo, instrumental e normativo.

A importância dos componentes do comprometimento organizacional no contexto do PPAC da UFC foi destacada, dado o reflexo que o comprometimento tem na eficácia e eficiência da realização do trabalho. Nesse sentido, os resultados obtidos possuem grande relevância para a instituição estudada, pois revelam, no geral, que do comprometimento dos docentes do PPAC esta intimamente relacionada às três componentes do comprometimento, o afetivo, com comprometimento instrumental e com o comprometimento normativo.

Os resultados dos testes de médias sinalizaram que não há influência dos fatores de gênero, e vínculo, no desenvolvimento dos níveis de comprometimentos organizacional dos docentes da PPAC- UFC. Mas que o fator escolaridade apresentou diferença significativa em relação ao comprometimento organizacional, destacando maior comprometimento dos docentes que possuem a escolaridade de Pós Doutor. No entanto, os resultados do teste de Kruskal Wallis, aplicados co as variáveis tempo na organização e tempo no cargo não apresenta diferença significativas da relação destas variáveis com os níveis de comprometimento organizacional.

Espera-se que os resultados do presente estudo corroborem com ações que contribuam para aumentar os estudos das organizações e do comprometimento organizacional, com finalidade de desenvolver mecanismo de melhor trabalhar os recursos humanos nas instituições.

Sugere-se, portanto, que estudos posteriores englobem outras categorias de profissionais e que se amplie para outras Instituições de Educação Superior de naturezas pública e privada, assim como outros temas correlatos ao comprometimento.

Como limitação a pesquisa, detectam-se dificuldades na coleta de dados. Apesar dos esforços envidados para conseguir retorno dos questionários, houve um aumento de tempo na espera do retorno desses questionários.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BASTOS, A. V. BRANDÃO, M. G.A. Pinho, A.P.M. Comprometimento Organizacional: uma Análise do Conceito Expresso por Servidores Universitários no Cotidiano de Trabalho. **RAC**, v.1, n.2, Maio/Ago. 1997: 97-120.



BASTOS; A.V.B. et al. **Comprometimento organizacional**. In: SIQUEIRA, M.M.M. et al. (Org.). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

BANDEIRA, M.A, MARQUES, L.M. VEIGA, R. T. As Dimensões Múltiplas do Comprometimento Organizacional: um Estudo na ECT/MG. **RAC**, v. 4, n. 2, Mai./Ago. 2000: 133-157.

CHAVES, T.A. Comprometimento organizacional: um estudo de caso em uma unidade do Centro Federal de Educação Tecnológica no interior de Minas Gerais. Disponível em: <http://www.cefetmg.br/dissertações.htm>. Acesso em 27. Jun.2013,21:30:50.

CAMPOS. J. F. LEITE, N. R. P. TAVARES, B. P. PRESTES, J. Componente do comprometimento organizacional no setor público. **Pretexto** 2009. Belo Horizonte. V. 10. n. 2. p. 9-26. abr./jun.

LIMA, M. X. A. Comprometimento dos profissionais de saúde e sua relação com os modelos da gestão de pessoas aplicados em hospitais de fortaleza. Disponível em: <http://www.ufc.br/maac.htm>. Acesso em 25. Jun.2013,16:30:30.

LEVIN, J. **Estatística aplicada a ciências humanas**. São Paulo: Harbra, 1985. 392 p.

MEDEIROS, C.A.F. ALBURQUERQUE, L.G. Comprometimento organizacional: Um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. **RPOQ**. V5. Julho –dezembro de 2005.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, 79, 1-18, Londres: 1990.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. Testing Side-bet Theory of organizational commitment: Some Methodological Considerations. **Journal of Applied Psychology**, p.29, 1997.

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

MOWDAY, R. T., PORTER L. W. & STEERS, R. M. **Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. New York: Academic Press, 1982.

PAIVA, K. S. M. MORAIS, M. M. S. Comprometimento Organizacional: um estudo com docentes do CEFET-MG. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 12, n. 1, p.74-101, jan./jun. 2012.

REGO, A. Comprometimento afectivo dos membros organizacionais: o papel das percepções de justiça. **RAC**, v. 6, Maio/Ago. 209-241.

TARDIF, M.; LESSARD, C. **O trabalho docente**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.



VEIGA, T. R. MARQUES, A. L. BANDEIRA, M. L. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: Um estudo na ECT/MG. **RAC**, V.4, Mai/Agost.2000.

WIENER, Y. Commitment in organizations: a normative view. **Academy of Management Review**, v. 7, n. 3, p. 418-428, 1982.

