

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DOS SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA

Jocélia da Hora Oliveira Barbosa

Discente do Instituto Federal da Paraíba

Anna Cecilia Chaves Gomes

Docente do Instituto Federal da Paraíba

Tatiana Losano de Abreu

Docente do Instituto Federal da Paraíba

Bruna Lyra Alves

Docente do Instituto Federal da Paraíba

RESUMO: Com as recentes mudanças no ambiente de trabalho, surge a necessidade de analisar os impactos exercidos sobre os trabalhadores nas mais diversas áreas, como o comprometimento dos mesmos no funcionamento das organizações. Os Institutos Federais também são incluídos neste cenário, uma vez que as políticas de expansão empregam centenas de trabalhadores anualmente, entre professores e técnicos administrativos. Surge assim uma preocupação em equilibrar a qualidade do ensino e os serviços prestados diante das quantidades de campus e suas respectivas atividades realizadas. Neste trabalho, foi então realizada uma pesquisa com o objetivo de analisar o comprometimento dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, a partir da aplicação de 453 questionários com servidores de todos os campi da referida Instituição. Em virtude da grande expansão do segmento em um curto período tempo destaca-se a necessidade de acompanhar o desenvolvimento dos colaboradores destas organizações, como forma de garantir um ensino público de excelência.

Palavras-Chaves: Organização, Comprometimento, Recurso Humanos

ABSTRACT: With the recent changes in the work environment, there is a need to analyze the impacts they have on workers in the most diverse areas, as well as their commitment to the functioning of organizations. Federal Institutes are also included in this scenario, as expansion policies employ hundreds of workers annually among teachers and administrative technicians. There is thus a concern to balance the quality of teaching and services provided in the face of the quantities of campus and their respective activities. In this work, a research was carried out with the objective of analyzing the commitment of the servers of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Paraíba, from the application of 413 online questionnaires with servers of all campuses of the referred Institution. Due to the great expansion of the segment in a short time, the need to monitor the development of the employees of these organizations is highlighted, as a way of guaranteeing a public education of excellence.

Key-Keywords: Organization Commitment, Human Resources

1 INTRODUÇÃO

A educação pública é um dos principais pilares da sociedade. As instituições educacionais são ainda um dos segmentos organizacionais que mais se desenvolveram nas últimas décadas no Brasil (LEAL, 2012). Os Institutos Federais (IFs) exercem uma importante presença neste segmento, visto que não só oferecem educação pública, mas também disponibilizam um conhecimento para além dos aspectos teóricos, sobretudo a partir da formação de cidadãos estimulados ao desenvolvimento de técnicas e tecnologias para diversos setores econômicos, além de contribuir com a inclusão social emancipatória (BRASIL, 2010).

Ressalta-se que os IFs, hoje chamados de Institutos Federais sofreram as mais diversas modificações, além da forte expansão e interiorização nos últimos anos, fato que resultou em um total 644 campi distribuídos em todos os estados, com o objetivo de promover educação nas mais diversas modalidades (MEC, 2016).

Diante da importância do tema, este trabalho busca analisar o comprometimento dos professores e técnicos do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB). A escolha da organização se deu em virtude da crescente expansão do IFPB de 9 campi em 2010 para 12 unidades (incluindo a reitoria) dispersos pelo estado da Paraíba, e mais 7 em situação de implantação, que abrangem diversas modalidades de ensino (IFPB, 2014), totalizando uma expansão de 111% no período de 6 anos. Outro fator motivador para a pesquisa, é contribuir com a literatura relacionada ao comprometimento dos atores envolvidos na educação.

Sabe-se ainda que, ao longo dos anos, vários estudos abordam a preocupação com os trabalhadores, principalmente em relação ao comprometimento do mesmo com o trabalho (LEITE, 2006; MEYER & ALLEN, 1991). Segundo Rego (2003), passou a ser um desafio para o departamento de recursos humanos manter os funcionários comprometidos devido a fatores como rotina repetitivas, excesso de trabalho, estresse etc. Além disto, nos Institutos Federais, as políticas de expansão apresentam um motivo a mais para se estudar o comprometimento organizacional dos servidores, isto porque a quantidade e dispersão territorial dos IFs apresenta um desafio para os setores de planejamento (CASTIONI, 2012). Tal planejamento implica no acompanhamento do ambiente de trabalho e, conseqüentemente, na realidade dos servidores.

Tal assunto requer atenção pois contribui para uma melhor compreensão e para tomadas de decisão por parte da gestão de pessoas, além de corroborar para a melhoria do funcionamento da rede federal de ensino e conseqüentemente da qualidade da educação pública e proporcionar um desempenho ótimo dentro e fora das instituições. Vale destacar que o desenvolvimento de qualquer pesquisa que vise colocar em discussão os vários aspectos que interferem na qualidade das instituições de ensino é válido, visto que a escola é um dos espaços primordiais de formação cidadã (CASTRO; CARVALHO, 2001), além de influenciar sobre melhores oportunidades.

2 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Brito (2001) destaca dois argumentos que afirmam a importância do comprometimento organizacional, o primeiro é visto como um fator que permite unir as pessoas em ambientes coletivos, e o segundo evidencia o comprometimento organizacional como aspecto que potencializa as chances das organizações enfrentarem as turbulências e transições com bons resultados.

O comprometimento organizacional está se tornando uma área de estudo e pesquisa cada vez mais importante (LEITE, 2006; SANTOS FILHO et al, 2011). Segundo Sharma e Bajpai (2010), este tema aborda diretamente a relação entre indivíduos e organizações, com foco nos frutos oriundos do comprometimento dos funcionários.

Ferramentas como o modelo de pesquisa elaborado por Meyer e Allen (1991), apresenta formas de analisar o comprometimento organizacional. Este modelo traz as dimensões afetiva, normativa e instrumental como componentes fundamentais na construção do comprometimento organizacional. Em que na categoria afetiva o indivíduo se sente emocionalmente ligado e envolvido a organização, na normativa há um sentimento de obrigação em permanecer na organização e na instrumental há a necessidade em permanecer. Com esses pontos é possível formular padrões de funcionários e identificar o nível de comprometimento.

Watson (2010, p.18), define o comprometimento organizacional como sendo "uma forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização, é uma vontade de exercer um esforço considerável em nome da organização e um desejo definido de manter a adesão organizacional". O indivíduo dentro da organização está sujeito a aceitação dos fins da empresa, sendo o comprometimento organizacional parte de sua realização pessoal.

Para Rego (2003), as organizações necessitam de pessoas dispostas a “irem mais além”, ou seja, contribuir mais do que as propostas estabelecidas em contratos ou orientações formais. Rego (2003), também afirma que, os funcionários, ao adotarem comportamentos espontâneos em resposta a situação atípica, como por exemplo, fornecer sugestões criativas e inovadoras para a resolução de problemas, possuem um papel mais acentuado de comprometimento com a organização. Por exemplo, uma ferramenta quebrada pode resultar em tempo ocioso para um funcionário mesmo que este disponha de conhecimentos para consertar, até que haja o manuseio de um técnico responsável, o que irá gerar gastos para a organização. Por outro lado, um funcionário comprometido apresentará uma solução temporária que tornará seu trabalho possível até a chegada do responsável pelo conserto.

Os autores e pesquisas mencionadas apontam para o comprometimento como uma chave para um bom desempenho dos funcionários nas organizações, mesmo diante de cenários distintos, em que há a necessidade ou prazer na realização das atividades. Abidin et al. (2010), reforça que os funcionários que se identificam com a organização, se importam mais com sua reputação, permanência e sucesso.

3 METODOLOGIA

O objetivo deste estudo é analisar o comprometimento organizacional dos servidores do IFPB. Para isso, foi realizado uma pesquisa a partir da aplicação de questionários para todos os servidores do IFPB com e-mail registrado no Sistema Unificado de Administração Pública¹ entre maio e dezembro de 2016. A pesquisa tem uma abordagem quantitativa, com resultados tabulados usando como referência os dados apresentados em Bastos et al. (2008).

Para coleta de dados, foi utilizado um questionário baseado na Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO). O instrumento apresenta como possíveis respostas uma escala Likert de 6 pontos (Discordo Totalmente, Discordo, Discordo Pouco, Concordo Pouco, Concordo, Concordo Totalmente), sendo formada por 7 bases distribuídas em 28 itens.

A EBACO foi validada por Bastos et al. (2008) garantindo assim sua confiabilidade e consistência. A amostra que validou o EBACO foi constituída por casos de organizações

¹ SUAP - Sistema Unificado de Administração Pública. Sistema de registros de funcionários do IFPB. <https://suap.ifpb.edu.br/>.

públicas, privadas e sociais, e obteve altos índices de precisão nas sete dimensões que compõem o modelo (MELO, 2014). Desta forma, a escala de Bases do Comprometimento Organizacional foi projetada para mensurar sete bases do comprometimento organizacional, sendo elas: Afetiva, Obrigação em Permanecer, Obrigação pelo Desempenho, Afiliativa, Falta de Recompensa e Oportunidades, Linha Consistente de Atividade e Escassez de Alternativas. Todas as definições utilizadas para fins das bases seguiram de acordo com Bastos et al. (2008), utilizando os valores do Tabela 1, para comparação e interpretação dos resultados.

Para a validação da EBACO, foram reunidos 819 casos, compreendendo 266 recepcionistas de 82 hotéis e 553 empregados de 12 organizações privadas, não-governamentais e públicas. Este contingente de trabalhadores inclui diversas categorias ocupacionais, a exemplo de professores, bancários, vendedores do comércio varejista, servidores públicos municipais, industriários, entre outras. (SIQUEIRA, 2008, p.63)

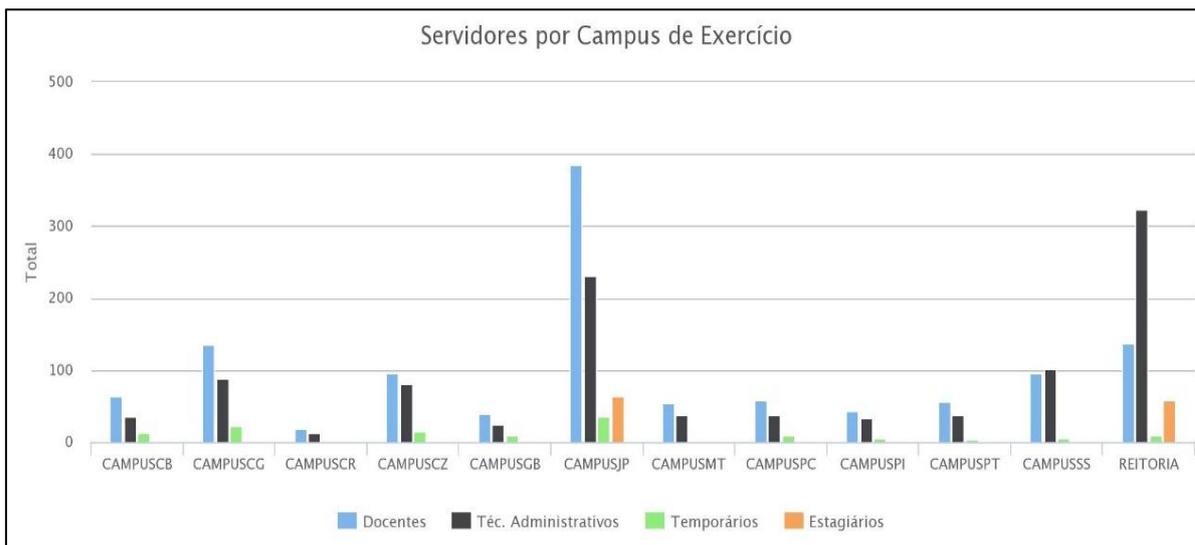
Tabela 1: Valores para interpretação das bases de comprometimento organizacional

Base	Interpretação			
	Baixo	Abaixo da média	Acima da média	Alto
Afetiva	< 5,87	5,87 até 11,21	11,21 até 16,55	>16,55
Obrigação em permanecer	<10,62	10,62 até 14,69	14,69 até 18,75	>18,75
Obrigação pelo desempenho	<3,60	3,60 até 8,38	8,38 até 13,34	>13,34
Afiliativa	<14,77	14,77 até 16,82	16,82 até 17,88	>17,88
Falta de recompensas e oportunidades	<4,36	4,36 até 8,78	8,78 até 13,20	>13,20
Linha consistente de atividade	<8,52	8,52 até 12,13	12,13 até 15,63	>15,63
Escassez de alternativas	<11,46	11,46 até 14,78	14,78 até 17,85	>17,85

Fonte: Adaptado a partir de Bastos (2008).

Foi realizado um pré-teste com a ferramenta de coleta de dados em 2015. Em 2016, foi realizado a aplicação definitiva do questionário em um universo com cerca de 2847 funcionários, entre docentes e técnicos administrativos com base nos dados apresentado pela instituição em Departamento de Recursos Humanos. O Gráfico 1, é apresentado a distribuição dos funcionários por campi, incluindo a reitoria. Foi recolhido um total de 453, sendo considerado apenas os que foram respondidos corretamente.

Gráfico 1. Servidores por Campus



Fonte: <https://suap.ifpb.edu.br/rh/>, acessado em: 20/01/2017.

Para tabulação e análise dos dados, foi calculado a média das respostas obtidas para cada indicador das bases. Em seguida foi multiplicado cada média pelo respectivo peso conforme apresentado por Bastos et al. (2008) e foram somados os valores obtidos correspondentes a cada base, auferindo-se assim uma pontuação. Por fim, a pontuação foi interpretada com base nos valores presentes em Bastos et al. (2008).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Inicialmente foram recebidos 647 questionários entre as datas de 31/05/2016 à 31/12/2016, destes 194 foram excluídos por preenchimento incompleto, totalizando 453 válidos. Dentre os participantes, 40% foram mulheres, faixa etária entre 18 e 61 anos, (idade média de 36 anos), sendo 55% professores, (onde 57% são efetivos com dedicação exclusiva) e 40% técnicos administrativo e 74,19% atuam no ensino médio.

No que tange aos turnos esses são variados, contudo, a maioria trabalha no turno matutino (82,80%) e vespertino (75,27%). Tem-se ainda que um percentual considerável dos servidores (52,69%) não trabalha na mesma cidade onde reside, isto é atribuído a crescente expansão territorial.

Os resultados obtidos na pontuação geral de cada base, são oriundos da soma das quatro médias, multiplicadas pelos seus respectivos pesos, a partir desses resultados é possível obter os valores de interpretação, decorrentes de quatro interpretações distintas, sendo elas: Baixo

comprometimento, Comprometimento abaixo da média, Comprometimento acima da média, e alto comprometimento.

A Tabela 2 apresenta os resultados oriundos dos questionários no que tange a Base Afetiva.

Tabela 2: Resultados da Base Afetiva.

Base Afetiva		
Questão	Média	Desvio Padrão
Desde que me juntei ao IFPB, meus valores pessoais e os do IFPB têm se tornado mais similares.	4,25	1,24
A razão de eu preferir o IFPB em relação a outras instituições de ensino é por causa do que ela simboliza, de seus valores.	4,15	1,35
Eu me identifico com a filosofia do IFPB.	4,56	1,14
Eu acredito nos valores e objetivos do IFPB.	4,77	1,05
Pontuação: 13,67		
Interpretação: Comprometimento acima da média.		

Fonte: Elaborado pelo autor.

O comprometimento afetivo dar-se a partir da identificação e do envolvimento do indivíduo com a organização (DUNHAM et al, 1994). Neste contexto, o vínculo do trabalhador com o trabalho não é associado apenas ao trabalho em si, mas também a outros fatores como a equipe de trabalho, ocupação, carreira, e até mesmo com o sindicato onde trabalha (TAMAYO, 2005). Os resultados da base afetiva mostram que os trabalhadores apresentam um comprometimento afetivo, em que continuam no IFPB apoiados pelos valores e filosofia da instituição. Conforme exposto no portal do IFPB (2018), o Instituto tem como valores a Responsabilidade social, respeito ao pesquisador, comprometimento ético, compromisso com as diretrizes do IFPB, empreendedorismo tecnológico, confidencialidade da propriedade intelectual e o Compromisso com o desenvolvimento sustentável. Tais valores estão ligados diretamente ao motivo pelo qual os servidores estão comprometidos, apesar de não ser o único motivo pelo qual querem permanecer na Instituição.

A base Afetiva tem seu comprometimento acima da média quando observado segundo as categorias sugeridas por Siqueira (2008), Os servidores estão mais comprometidos do que o nível do Brasil, mas observando os quesitos individualmente percebe-se que o grau de concordância foi fraco, identificando-se e acreditando em suas filosofias, valores e objetivos. Analisando especificamente cada quesito, percebeu-se que, embora os servidores concordem com os valores e objetivos do IFPB, O quesito que houve menor grau de concordância foi aquele que relacionou os valores (que são positivamente identificados pelos entrevistados) do IFPB com a preferência deles pelo IFPB em relação às demais instituições de ensino. desta forma,

seus valores não podem ser considerados a razão principal deles, mas sim outros fatores, que podem ser, por exemplo, a estabilidade e o plano de carreira que traz garantias e benefícios ao servidor (LACAZ, 2010).

Os servidores concordam em menor grau que se identificam hoje com a filosofia do IFPB e que, ao ingressar na instituição, seus valores pessoais se tornaram mais similares aos institucionais, gerando um maior sentimento de identificação com a organização.

O baixo comprometimento afetivo também reflete na obrigação em permanecer como pode ser observado na Tabela 3, que demonstra os resultados encontrados na Base Obrigação em Permanecer.

Tabela 3: Resultados da Base Obrigação em Permanecer.

Base Obrigação em Permanecer		
Questão	Média	Desvio Padrão
Eu não deixaria o IFPB agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	3,72	1,67
Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar o IFPB agora.	3,45	1,71
Eu me sentiria culpado(a) se deixasse o IFPB agora.	3,04	1,75
Acredito que não seria certo deixar o IFPB porque tenho uma obrigação moral em permanecer aqui.	3,07	1,71
Pontuação: 10,72		
Interpretação: Comprometimento abaixo da média		

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na base de Obrigação em Permanecer, tem-se um comprometimento abaixo da média, o que expressa que o grau de comprometimento deles em permanecer na instituição é pouco. Observando as questões que compõem esta base, em aspecto geral, percebe-se que o grau de discordância foi maior quando relacionou a permanência na instituição com um sentimento de obrigação moral ou culpa, ou seja, não se sentiriam culpados em deixar a organização. Tal aspecto é negativo, na medida em que pode implicar na saída destes em momentos inoportunos, podendo comprometer o desempenho da instituição através da quebra de continuidade na prestação de seus serviços.

As questões nesta base apresentam um valor de negação significativa. O fator que influenciou de forma mais negativa foi a possibilidade de sentimento de culpa ao deixar o instituto, deste modo os indivíduos provavelmente apresentam uma noção de que é seu direito legal e individual galgar melhores oportunidades de trabalho, de forma que o interesse pessoal sobressai ao interesse coletivo. Apesar disso, observou-se que o grau de discordância é menor,

quando questionados sobre o compromisso em ficar pelas pessoas. Logo, a obrigação moral deles é maior com as pessoas.

A baixa valorização na obrigação no trabalho, apontado na Tabela 3, também é reforçada pela faixa etária dos funcionários englobados na pesquisa, em média de 34 anos. Cockell (2014), aponta que pessoas nessa faixa de idade apresentam maior experiência acadêmica e profissional o que possibilita constante procura por alternativas mais promissoras, enquanto pessoas com faixa de idade acima de 55 anos e que exercem alguma atividade com vínculo empregatício, tendem a adicionar esforços para permanecer nos seus trabalhos e manter uma rotina ocupada e produtiva.

Outro fator que pode afetar a permanência dos servidores no Instituto é que 52,69% dos servidores não residem na cidade onde trabalham. Portanto, a questão do deslocamento requer atenção já que seu percentual significativo, possivelmente, é um dos fatores causadores da falta de comprometimento na base obrigação em permanecer, pois gera custos e culpa. Apesar deles não terem um sentimento de obrigação em permanecer no instituto, eles têm um sentimento de obrigação pelo desempenho, como pode ser observado na Tabela 4, que mostra os resultados da Base Obrigação Pelo Desempenho.

Tabela 4: Resultados da Base Obrigação pelo Desempenho.

Base Obrigação Pelo Desempenho		
Questão	Média	Desvio Padrão
Todo (a) funcionário (a) deve buscar atingir os objetivos do IFPB.	5,18	1,00
Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função no IFPB.	5,75	0,57
O bom funcionário deve se esforçar para que o IFPB tenha os melhores resultados possíveis.	5,58	0,68
O (A) funcionário (a) tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas.	5,49	0,74
Pontuação: 16,39		
Interpretação: Alto Comprometimento		

Fonte: Elaborado pelo autor.

Tem-se um alto comprometimento na base de Obrigação pelo Desempenho, o que implica que os servidores do IFPB se esforçam para que o instituto seja de qualidade por sentirem obrigação de desempenhar bem sua função, acreditam ainda que devem se esforçar em prol da organização, cumprindo suas tarefas e visando atingir os objetivos do instituto e principalmente sua função. A assertiva com menor concordância, é a que questiona a busca por atingir os objetivos do instituto, apesar do menor valor não interfere no resultado geral, no questionamento acerca do desempenho da função individual, tem-se que os servidores tendem a se preocupar tanto com suas tarefas em grupo, quanto com sua contribuição para os objetivos

gerais pela instituição. O que indica que os servidores buscam sempre cumprir suas funções, para atingir bons resultados na instituição, sejam eles, individuais ou em prol do coletivo.

Em Schirrmester (2012), a obrigação por um bom desempenho é exemplificada pelo sentimento normativo no qual o aumento da qualidade e da quantidade de esforço alocado para os afazeres do trabalho resultam em recompensas direta e indiretamente relacionadas ao trabalho, sejam elas pessoais como satisfação ou sociais, como a admiração ou recomendação de um superior para cargos ou empregos com melhores características.

A Tabela 5 demonstra os resultados oriundos da Base Afiliativa.

Tabela 5: Resultados da Base Afiliativa.

Base Afiliativa		
Questão	Média	Desvio Padrão
No IFPB, eu sinto que faço parte do grupo.	4,69	1,27
Sou reconhecido (a) por todos no IFPB como membro do grupo.	4,47	1,29
Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.	4,82	1,12
Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar pelo IFPB.	4,17	1,47
Pontuação: 13,53		
Interpretação: Baixo Comprometimento		

Fonte: Elaborado pelo autor.

Apesar de sentirem que os colegas de trabalho lhes consideram como membro da equipe, acreditarem que fazem parte do grupo e são reconhecidos por isso, mas esse não necessariamente é um fator que leva a lutar pelo instituto, conforme percebe-se pelo baixo comprometimento na Base Afiliativa, com um grau de concordância menor no quesito que relaciona fazer parte do grupo e lutar pelo instituto. Tal resultado prejudica a instituição no sentido em que os esforços terminam por serem feitos de forma individual e não grupal, por conseguinte, limitando o desempenho coletivo. Enfatiza-se, neste aspecto, a baixa média em relação a influência do grupo para o estimular a luta por melhorias do instituto.

Ressalta-se ainda que eles se sentem reconhecidos pelos colegas como parte de uma equipe, contudo, acreditam que este reconhecimento possivelmente não se dá pela instituição como um todo. Este resultado pode ser explicado pela existência de categorias de profissionais que possuem tarefas de natureza diferenciada (a exemplo dos técnicos administrativos e docentes) dentro da mesma instituição, ou até forças políticas internas como sindicatos, e grupos informais.

A Tabela 6 representa os resultados oriundos da Base Falta de Recompensas e Oportunidades.

Tabela 6: Resultados da Base Falta de Recompensas e Oportunidade.

Base Falta de Recompensas e Oportunidades		
Questão	Média	Desvio Padrão
Se eu já não tivesse dado tanto de mim no IFPB, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.	2,73	1,42
A menos que eu seja recompensado (a) de alguma maneira, eu não vejo razões para despende esforços extras em benefícios do IFPB.	2,31	1,39
Minha visão pessoal sobre o IFPB é diferente daquela que eu expresse publicamente.	1,78	1,08
Apesar dos esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim no IFPB.	2,25	1,35
Pontuação 5,64		
Interpretação: Comprometimento abaixo da média		

Fonte: Elaborado pelo autor.

Percebe-se um comprometimento abaixo da média referente a Base de Falta de Recompensas e Oportunidades. Tal resultado demonstra que, as possíveis recompensas não são fatores significativamente determinantes para o aumento do comprometimento dos servidores entrevistados, estes acreditam ainda, que já se doam em prol do instituto, mas aquilo que já contribuíram não garante sua permanência, o que corrobora com a Base Obrigação pelo Desempenho. A média de maior destaque diz respeito a expressão pública da visão do servidor em relação ao IFPB. Dado que os servidores, em sua maioria, são efetivos supõe-se que a liberdade de expressão estaria vinculada a estabilidade do serviço público.

A Tabela 7 apresenta os resultados encontrados na Base Linha Consistente de Oportunidades.

Tabela 7: Resultados da Base Linha Consistente de Atividades.

Base Linha Consistente de Atividades		
Questão	Média	Desvio Padrão
Procuo não transgredir as regras no IFPB, pois assim sempre manterei meu emprego.	4,29	1,57
Na situação atual, ficar com o IFPB é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	4,34	1,47
Para conseguir ser recompensado (a) no IFPB é necessário expressar a atitude certa.	3,85	1,47
Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego.	4,79	1,27
Pontuação 11,32		
Interpretação: Comprometimento abaixo da média		

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Base Linha Consistente de Atividade resultou em um comprometimento abaixo da média. Novamente o resultado é positivo dado que esta trabalha com a crença de que o servidor deve manter certas atitudes e regras para se manter na organização. A assertiva de maior concordância é a que tange a disposição de fazer o possível para não ser demitido. Tal resultado demonstra um medo dos servidores de perderem a vaga que ocupam atualmente, provavelmente

em virtude do alto desemprego e a dificuldade de ingressar no serviço público, fazendo com que eles valorizem o trabalho que têm.

O aumento do desemprego estrutural e sua propagação aumentam o medo no ambiente de trabalho (CASTELHANO, 2005), medo este que pode afetar diretamente o receio de transgredir alguma regra da instituição que venha resultar em demissão, que é um fator que leva o baixo comprometimento nesta base, os entrevistados concordam menos com a relação em permanecer no instituto e ter a atitude certa, como se esse não fosse um aspecto a ser considerado para se manter no Instituto.

Através da Tabela 8 foi possível analisar a Base Escassez de Alternativas.

Tabela 8: Resultados da Base Escassez de Alternativas.

Base Escassez de Alternativas		
Questão	Média	Desvio Padrão
Se eu decidisse deixar o IFPB, minha vida ficaria bastante desestruturada.	3,60	1,73
Eu acho que teria poucas oportunidades se deixasse o IFPB.	2,47	1,45
Uma das consequências negativas de deixar o IFPB seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho.	3,23	1,68
Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades.	2,85	1,62
Pontuação 8,96		
Interpretação: Baixo comprometimento		

Fonte: Elaborado pelo autor.

Notou-se um baixo comprometimento na Base de Escassez de Alternativas, o que significa que, para a maioria dos servidores do IFPB, a falta de alternativas no mercado de trabalho não é fator que eles consideram determinante para o comprometimento. Ao se comparar a média observada na assertiva correspondente a escassez de alternativas imediatas com o medo de perder o emprego, percebe-se que, embora os servidores acreditem estarem aptos a galgar novas oportunidades caso saiam do IFPB, eles ainda preferem não o fazer. Tais observações sinalizam que, embora existam outras oportunidades, os entrevistados ainda acreditam que a melhor opção atual seria manter-se no instituto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo buscou avaliar o comprometimento organizacional dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba. Ao analisar as sete bases que compõe a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO) obteve-se informações

relevantes para o maior entendimento dos fatores que têm influenciado o engajamento dos servidores. Percebeu-se que não houve relação dos objetivos da instituição com seus valores, contudo há uma percepção de que precisam fazer o trabalho deles como estímulo de manter-se no emprego, e não necessariamente atingir os objetivos da instituição. Os servidores não acreditam que são dependentes do trabalho por haver outras oportunidades, mas há benefícios que o fazem temerem perder o trabalho. Apesar de se sentirem parte do grupo, não há obrigação moral em permanecer, e sim, provavelmente por questões concretas. A base que apresenta maior comprometimento é a de Obrigação pelo Desempenho, demonstrando que buscam cumprir com excelências suas tarefas individuais e coletivas.

O comprometimento dos servidores mostrou ainda seus mais baixos desempenhos no que tange a Base Afiliativa e Escassez de Alternativas, denotando que não é a filiação dos servidores a uma equipe de trabalho ou a falta de outras alternativas de emprego que fazem o empenho do servidor no exercício de sua função. Notou-se, inclusive, que ele apresenta receio de perder o cargo que ocupa, mas, acredita estar apto a galgar novas oportunidades no mercado de trabalho caso necessário.

Acredita-se que o tema merece maior aprofundamento, sobretudo no que tange as concepções dos diferentes grupos que atuam no instituto, dado que estes podem estar apresentando visões divergentes. O tempo em que os indivíduos estão no IFPB deve também ser considerado em análises futuras, mesmo como forma de verificar se as práticas empregadas na instituição não estariam trazendo um desestímulo ao comprometimento de seus servidores.

REFERÊNCIAS

ABIDIN, Syed Zainal, NORAIDA, Sharifah, MUDA, Mohd Shaladdin, HASAN, Fauziah Abu, EMBAT, Ahmad Munir Mohd Salleh. **Organisational Commitment in Malaysian Public Sector**. Universiti Utara Malaysia, 2010.

BASTOS, A. V. B; SIQUEIRA, M.M.M.; MEDEIROS, C. A. F; MENEZES, I. G. Comprometimento Organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: ARTMED, 2008.

BRASIL. MEC/SETEC. **Um novo modelo de educação profissional e tecnológica: concepção e diretrizes**. 2010. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=6691-if-concepcaoediretrizes&Itemid=30192>. Acesso em: 17 jan. 2017.

BRITO, Ana Paula Moreno Pinho e BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **O Schema do trabalhador comprometido e gestão do comprometimento: um estudo entre gestores de uma organização petroquímica.** Organ. Soc. . vol.8, n.22, pp.1-24. ISSN 1413-585X. 2001.

CASTELHANO, Laura Marques. **O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho.** Psicol. Soc., Porto Alegre , v. 17, n. 1, p. 14-20, Apr. 2005 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822005000100003&lng=en&nrm=iso>. access on 04 Nov. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822005000100003>.

CASTIONI, Remi. **O Papel dos Institutos Federais na promoção do desenvolvimento local.** IN: CASTIONI, R. e SOUZA, E.C.L (ORGs). Institutos Federais: os desafios da institucionalização. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2012.

CASTRO, Amélia Domingues de; CARVALHO, Anna Maria Pessoa de. **Ensinar a ensinar: didática para a escola fundamental e media.** São Paulo: Centage Learning, 2001. 195 p.

COCKELL, Fernanda Flávia. **Idosos aposentados no mercado de trabalho informal: trajetórias ocupacionais na construção civil.** Psicol. Soc. 2014.

CRESWELL, John W. **Projeto De Pesquisa: Métodos Qualitativo, Quantitativo E Misto;** TRADUÇÃO MAGDA LOPES. – 3 ed. – PORTO ALEGRE: ARTMED, 296 páginas, 2010.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS IFPB. **Indicadores de Funcionários.** Disponível em: <<https://suap.ifpb.edu.br/rh/>>. Acessado: 25/09/2016.

DUNHAM, R.B., GRUBE, J.A. & CASTAÑEDA, M.B. **Organizational commitment: The utility of an integrative definition.** Journal of Applied Psychology, 79, 370-380. 1994.

IFPB (Ed.). **PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL - PDI.** João Pessoa: Ifpb, 2014. 414 p. Disponível em: <https://editor.ifpb.edu.br/institucional/pdi/PDI_2015_2019.pdf/view>. Acesso em: 22 jan. 2017.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro et al. **Qualidade de vida, gestão do trabalho e plano de carreira como tecnologista em saúde na atenção básica do Sistema Único de Saúde em São Paulo, Brasil.** Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 26, n. 2, p. 253-263, Feb. 2010 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-

311X2010000200005&lng=en&nrm=iso>. Access
on 17 Jan. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2010000200005>.

LEAL, Alan J. da Silva; SANTINI, Fabiana Frei Benites; BODENMULLER, Luana Pereira; SANTOS, Talita Rodrigues; CHIUZI, Rafael Marcus. **Satisfação e envolvimento com o trabalho e percepção de saúde organizacional de funcionários de Instituições de ensino infantil: um comparativo entre o público e o privado**. Revista eletrônica gestão e serviços, v. 3, n. 1, p. 379-394, 2012.

LEITE, Iani Dias Lauer. **Uma análise dos tipos de comprometimento organizacional de trabalhadores de cinco setores de atividades econômicas**. Psicol. Am. Lat., México, n. 5, fev. 2006. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2006000100011&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 28 nov. 2016.

MEC, /SASE. **Planejando a Próxima Década: Conhecendo as 20 metas do Plano Nacional da Educação**. Brasília: Ministério da Educação/SASE, 2014. p 63.

MARCUS, Joel; MACDONALD, Heather A.; SULSKY, Lorne M.. **Do Personal Values Influence the Propensity for Sustainability Actions? A Policy-Capturing Study**. Journal of Business Ethics. V. 127, pp 459–478, 2015.

MELO, Felipe Luiz Neves Bezerra de; FERNANDES, Leandro Trigueiro; ARAÚJO, Afrânio Galdino de; SILVA, Marcos Paulo da; SANTOS, Fernanda Julyanna Silva dos. **Validação Da Escala de Bases De Comprometimento Organizacional Na Gestão Pública: Um Estudo De Caso No Tribunal De Contas Do Estado Do Rio Grande Do Norte**. 2P, 2014.

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

REGO, A. **Comprometimento Organizacional e Ausência Psicológica**. Revista de Administração de Empresas. Revista de Administração de Empresas. RAE, v. 43, n. 4, Out./Dez. 2003.

MARTINS DOS SANTOS FILHO, Graciliano; MOURÃO, Luciana. A Relação entre Comprometimento Organizacional e Impacto do Treinamento no Trabalho. **Revista**

Psicologia: Organizações e Trabalho, Florianópolis, v. 11, n. 1, p. 66-74, dez. 2011. ISSN 1984-6657. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/22248>>. Acesso em: 13 maio 2018.

SCHIRRMEISTER, Renata e LIMONGI-FRANCA, Ana Cristina. **A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais**. Rev. Psicol., Organ. 2012.

SHARMA, J., & Bajpai. N.. **Organizational Commitment and its Impact on Job Satisfaction of Employees: A Comparative Study in Public and Private Sector**. India. International Bulletin of Business Administration, v. 9, p. 7–19, 2010.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Editora Artmed Editora, 344p, 2008.

TAMAYO, Álvaro. **Valores organizacionais e comprometimento afetivo**. Revista de Administração Mackenzie. v. 6, n. 3, 2005. Disponível em: <<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/view/79>> Acessado em: 1 de Abril de 2017.

WATSON, Teresa. Leader Ethics and Organizational Commitment. Mid-Atlantic Leadership Scholars Forum. v. 3, n. 1, p. 16-26, Mid-Atlantic, 2010.