

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NO IFPB

Jose Pereira da Silva Junior

Discente do Instituto Federal da Paraíba

Anna Cecilia Chaves Gomes

Docente do Instituto Federal da Paraíba

Bruna Lyra Alves de Almeida

Docente do Instituto Federal da Paraíba

Tatiana Losano de Abreu

Docente do Instituto Federal da Paraíba

Instituto Federal da Paraíba

Resumo

O presente cenário mundial apresenta inúmeras mudanças que têm impactos diretos e imediatos na forma de agir de cada indivíduo (Bauman, 2007). No que tange os estudos na área do comprometimento organizacional concentram-se em uma linha de pesquisa com maior ênfase no relacionamento entre o funcionário e a organização, não apenas em organizações empresariais mais também as organizações públicas-educacionais. A educação é um dos pilares que rege a sociedade, constatando a necessidade de melhorar a qualidade de ensino o governo criou os Institutos Federais, que estão aumentando de forma acelerada devido ao crescimento veloz e a contratação de muito servidores, impossibilitando assim o processo de seleção adequado para as contratações, o que poderia pôr em risco o rendimento dos servidores e conseqüentemente da instituição, sendo assim surgia a necessidade de estudar o comprometimento organizacional dos servidores, em específico nos Institutos Federais da Paraíba, varia de acordo com as características relativas ao perfil. Diante desta problemática, o presente artigo busca formas que possibilitem a criação de novas políticas nas quais visando melhorar o rendimento dos servidores através das análises dos seus perfis, tendo em vista a boa prestação de serviço. Foi utilizada uma abordagem quantitativa caracterizada como exploratória e descritiva. O instrumento de pesquisa é a escala EBACO, os questionários foram aplicados online, a partir daí foram obtidas 647 respostas. Através dos resultados, foi viável ponderar algumas variantes do comprometimento dos

servidores, utilizando o teste de hipótese, analisando diferentes grupos, obtendo resultados satisfatórios para a organização.

Palavras-chave: Comprometimento; Educação; Organização.

Abstract

The present international scenario presents the changes that have the direct and immediate movements in the form of action of everyone (Bauman, 2007). Not that it matters the studies in organizational commitment focus on a line of research with greater emphasis on the relationship between the employee and the organization, not only in business organizations but also public-educational organizations. Education is one of the pillars that govern society, noting the need to improve the quality of education, the government created the Federal Institutes, which are growing in a way with the accelerated growth and the hiring of many servers, thus preventing the selection process correct for the contracting, which could jeopardize the income of the served and consequently of the institution, and thus the need to study the organizational commitment of the servers, in particular in the Federal Institutes of Paraíba, varies according to the characteristics related to the profile. In view of this problem, this article looks for ways to create new policies in order to improve the performance of the servers through the analysis of their profiles, with a view to good service delivery. A quantitative approach characterized as exploratory and descriptive was used. The research instrument was the EBACO scale, the questionnaires were applied online, from which 647 responses were obtained. Through the results, it was feasible to consider some variants of the commitment of the servers, using the hypothesis test, analyzing different groups, obtaining satisfactory results for the organization.

Key words: Commitment; Education; Organization.

1. Introdução

Pessoas esperam trabalhar em ambientes saudáveis, onde existam fortes laços de confiança mútua que facilitem o cumprimento da missão da organização, principalmente no século XXI (ULMER, 2012). O comprometimento organizacional é um conceito que determina a profundidade de interesse que uma pessoa tem em uma organização, indica até que ponto um funcionário ajustou seus próprios objetivos com o

da mesma. (BAHRAMI et al., 2010). Comprometer-se com alguma instituição ou alguém, está vinculado a uma propensão de agir, de se comportar de determinada maneira. Quando se afirma que determinado indivíduo é comprometido com seus deveres, se quer expressar que cumpre suas responsabilidades e deveres ou inúmeras outras atividades correlatas de uma determinada forma (BASTOS, 1994).

Para Bastos e Costa (2005), um profissional comprometido tende a apresentar menores índices de rotatividade, absenteísmo e intenção de abandonar o trabalho, apresentando ainda os melhores indicativos de desempenho e produção. Dessa maneira, ao se estudar e analisar o tema, busca-se formas de manter um profissional comprometido, ocasionando assim uma melhora do bem-estar do trabalhador no ambiente de trabalho.

Este aspecto reforça a importância do tema, na medida em que aumenta o desempenho do trabalhador na organização, fortalece a expectativa de recompensa para desenvolver mais esforço, bem como a interpretação de que as perdas se os ganhos organizacionais são também do trabalhador, que valorizará além da sua empresa e adotará seus valores e normas (Bishop et al., 2000). O comprometimento necessita ser analisado, não apenas em empresas privadas, mas, também nas organizações públicas, sobre tudo, instituições de ensino público, devido a importância das mesmas para a sociedade.

Durkheim (1947) explica que a escola é definida como espaço público, a serviço de todos, ela garante a comunhão de ideias e o fortalecimento do espírito coletivo e comunitário. Paulo Freire (1975, p. 30) expressa que a escola deve ser um lugar de trabalho, de ensino, de aprendizagem. Um lugar em que a convivência permita estar continuamente se superando, porque a escola é o espaço privilegiado para pensar. Este autor sempre acreditou na capacidade criadora dos homens e mulheres.

Os Institutos Federais (IFs) exercem uma forte presença neste segmento, visto que não só oferecem educação pública, mas também disponibilizam um conhecimento para além dos aspectos teóricos, sobre tudo a partir da formação de cidadãos estimulados ao desenvolvimento de técnicas e tecnologias para diversos setores econômicos, contribuindo ainda com a inclusão social emancipatória (BRASIL, 2010).

Considerando, portanto, o crescimento expressivo do número de instituições federais de educação profissional e tecnológica com a expansão, as novas possibilidades de atuação e as propostas político-pedagógicas que surgem intrinsecamente desse processo em que o caráter social é preponderante, a necessidade de uma nova institucionalidade emerge. (BRASIL, 2010). Em 2002, a Rede Federal de Educação Profissional era composta por 142 unidades no país, até o final de 2014 já eram 562 unidades, representando um crescimento de 395,8% em apenas 12 anos (BRASIL, 2016).

A respeito da expansão, um dos Institutos Federais que cresceram mais rapidamente nos últimos anos foi o Instituto Federal da Paraíba (IFPB), que passou de 5 campi em 2008 para 21 em 2017. Um aumento de 420% e a maior expansão já registrada em seus 107 anos de existência, cabendo salientar que alguns destes estão ainda em processo de implantação (Lima, 2017). Diante desse crescimento em larga escala em um curto período, deve ser levado em consideração a necessidade de observar o comprometimento dos servidores públicos dos IFs, no intuito de promover um ensino público de qualidade.

Todas as organizações buscam dispor em seu quadro de funcionários, profissionais que se dediquem a instituição, abracem seu trabalho com empenho e obtenham os máximos resultados. Nesta empreitada, o presente estudo, objetiva analisar como o comprometimento organizacional dos servidores do Instituto Federal da Paraíba varia de acordo com características relativas ao perfil deles. Com o avanço dos Institutos, vieram novos servidores, deveres e perfis. Verificar se o perfil influencia no comprometimento, fornecerá informações necessárias para criação de políticas direcionadas de forma a otimizar os esforços para se obter um melhor resultado dos funcionários.

Tal tema torna-se necessário, se observar que no setor público especificamente na parte educacional, os recursos são escassos então tem-se cada vez mais que se preocupar com a eficiência e eficácia de todas as ações realizadas. Ações direcionadas seriam assim uma forma de se atingir um melhor desempenho.

2. Metodologia

O presente estudo se caracteriza como exploratório e descritivo com abordagem quantitativa. O universo da pesquisa é composto por servidores de todos os campi do Instituto Federal da Paraíba (IFPB) que prestaram serviço entre os meses de maio e dezembro de 2016, 19 campi no total mais reitoria.

Como forma de abarcar os inúmeros constructos já detectados na literatura, foi desenvolvida a escala EBACO por Medeiros et al. (2005). Esta escala, de acordo com Siqueira et al. (2008), subdivide-se em sete bases: a base afetiva associada ao enfoque afetivo, as bases obrigação em permanecer, obrigação pelo desempenho, afiliativa, falta de recompensas e oportunidades, linha consistente de atividades e escassez de alternativas associadas aos enfoques instrumental e normativo.

2.1 Bases do Comprometimento

Segundo Mowday et al. (1979), o comprometimento afetivo compreende três dimensões: 1) a aceitação dos valores, normas e objetivos da organização; 2) a disposição de investir esforços em favor da organização; e 3) o desejo e a vontade de se manter membro da organização. A diferença entre os dois últimos enfoques é definida claramente por Meyer et al. (1990, p.710): “empregados com forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque assim o desejam, enquanto que aqueles com forte comprometimento instrumental permanecem porque necessitam”. O comprometimento afetivo representa mais do que a simples lealdade passiva a uma organização. “Ele envolve uma relação ativa, na qual o indivíduo deseja pôr algo de si próprio para contribuir para o bem-estar da organização” (Mowday et al.1982, p.27).

A obrigação em permanecer trata-se de um sentimento de compromisso moral das pessoas que pertencem a organização, podendo assim, surgir um sentimento de culpa caso deixa-se a mesma.

O constructo de Obrigação pelo Desempenho, é fundamentado através das pesquisas realizadas por Weiner (1982) e Weiner e Vardi (1990) e procura trabalhar o plano organizacional por meio da análise da cultura, e o plano individual mediante os processos motivacionais. Pressupõe que o comportamento do indivíduo é norteado devido a um grupo de forças normativas que o mesmo assumiu. Medeiros (2003)

salienta que a base afiliativa refere-se ao anseio de fazer a parte da organização, denotando o sentimento de integração. Dessa forma, estar comprometido afiliativamente exprime um vínculo de coesão, fruto das relações sociais.

Para Siqueira (2008), a base Falta de Recompensa e Oportunidades representa a ideia de que qualquer esforço além do normal em benefício da organização deve ser devidamente recompensado e reconhecido na forma de geração de oportunidades de crescimento profissional. Para Siqueira et al. (2008), a base Linha Consistente de Atividade se refere a crença de que se deve manter atitude esperada dentro da organização na perspectiva de manter o emprego, desta forma deverá cumprir as normas no intuito de alcançar o comportamento mais propício.

Para Bastos et. al. (2008), a percepção do indivíduo em possuir poucas alternativas de trabalho caso deixe a organização. Configura-se, portanto, a existência da dimensão instrumental, quando os empregados trabalham mais por necessidade e escassez de alternativas imediatas de emprego do que porque querem e estão dispostos a se esforçar em prol da organização. O enfoque instrumental do comprometimento organizacional deriva dos estudos de Becker (1960). O autor descreve comprometimento instrumental como uma tendência do indivíduo em se engajar em "linhas consistentes de atividade" (Becker, 1960, p.33).

O quadro abaixo trás as sete bases do comprometimento, o que as definem e os nomes de seus autores seminais e o ano de seu estudo.

QUADRO 1 - Diferentes bases de comprometimento, definições e autores seminais

Denominações	Definições	Autores seminais
Afetiva	Crença e identificação com a filosofia, valores e objetivos organizacionais.	Comprometimento afetivo – Mowday, Porter e Steers (1982);
Obrigação em Permanecer	Crença de que tem uma obrigação em permanecer; de que se sentiria culpado em deixar; de que não seria certo deixar.	Normativo – Meyer e Allen (1991)
Obrigação pelo Desempenho	Crença de que deve se esforçar em benefício da organização e que deve buscar cumprir suas tarefas e atingir os objetivos organizacionais.	Pressões normativas – Wiener (1982) e Jaros et al. (1993)
Afiliativa	Crença que é reconhecido pelos colegas como membro do grupo e da organização.	Identificação – Becker (1992); Coesão – Kanter (apud Mowday, Porter e Steers, 1982); Afiliativa – Medeiros e Enders (1999)
Falta de Recompensas e Oportunidade	Crença de que o esforço extra, em benefício da organização deve ser recompensado e de que a organização deve lhe dar mais oportunidade.	Envolvimento calculativo – Etzioni (apud Mowday, Porter e Steers, 1982); Recompensas – Becker (1992)
Linha Consistente de Atividade	Crença de que deve manter certas atitudes e regras da organização com o objetivo de se manter na organização.	Trocas laterais – Becker (1960); Hrebiniak e Alutto (1972)
Escassez de Alternativas	Crença de que possui poucas alternativas de trabalho se deixar a organização.	Normativo (Continuação) – Meyer e Allen (1991)

Fonte: Adaptado de Swailes (2002)

2.2 Universo da Pesquisa

O instrumento obteve altos índices de precisão nas sete dimensões que compõem o modelo, quando calculado o coeficiente *Alpha de Cronbach*, Bastos et. al. (2008). O questionário é composto por 28 questões fechadas tipo Likert, variando de 1 a 6 (Concordo Totalmente, Concordo, Concordo Pouco, Discordo Pouco, Discordo, Discordo Totalmente), sendo o número 6 o grau máximo de concordância com a afirmação proposta. Cada fator de comprometimento é composto por 4 itens no questionário.

Todo conjunto de definições empregadas nas análises das bases acometem com Bastos et al. (2008), aplicando os números da Tabela 1, utilizando-os em analogias e nas análises dos resultados.

Tabela 1 - Valores utilizados na 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).

Os questionários foram aplicados online através da plataforma *Survey Monkey* entre os meses de maio e dezembro de 2016, após um pré-teste realizado em 2015. Para tanto um e-mail com informa es e um link da pesquisa foi encaminhado a todos os servidores oficialmente vinculados ao IFPB (efetivos e substitutos). A partir deste foram obtidas 647 respostas, sendo destas 453 consideradas válidas.

Na análise dos dados, foi utilizado o software IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences* versão 24). Os dados foram tratados através do teste de hipóteses com característica exploratório e descritivo.

3. Análise e interpreta o dos dados

Em congruência com a finalidade geral da pesquisa, os resultados são retratados, iniciando-se com os dados das análises de Barbosa (2017) das sete Bases do Comprometimento. Em seguida, apresentam-se os dados obtidos através do teste de hipótese e suas relevâncias, através do P – Valor, que buscou testar as possíveis variâncias entre os g neros, fun es e Campi.

3.1. Análise das 7 Bases do Comprometimento

A Tabela 2 apresenta o resultado geral, das sete Bases do Comprometimento, analisadas através da escala EBACO. Para obter os resultados definitivos para cada base foram somadas as médias das quatro questões referentes a cada uma delas. Todos os dados coletados foram adicionados a uma planilha em Excel e foram analisados sem a utilização do SPSS.

Tabela 2: Resultados das sete Bases do comprometimento.

Bases do comprometimento		
Bases	Pontuação	Interpretação
Afetiva	13,67	Comprometimento acima da média
Obrigação em permanecer	10,72	Comprometimento abaixo da média
Obrigação pelo desempenho	16,39	Alto Comprometimento
Afiliativa	13,53	Baixo Comprometimento
Falta de recompensas e oportunidades	5,64	Comprometimento abaixo da média
Linha consistente de atividade	11,32	Comprometimento abaixo da média
Escassez de alternativa	8,96	Baixo comprometimento

Fonte: Elaborado pelo autor. Com base nas Tabelas (Barbosa 2017)

No que concerne as duas bases que obtiveram uma pontuação de comprometimento acima da média. A Base Afetiva pode-se supor que os servidores se sintam afetivamente ligados ao instituto ou seja se identificam com sua filosofia, objetivos e crenças. No que tange a Base de Obrigação pelo Desempenho possivelmente os servidores, se esforçam em prol da organização e que buscam cumprir suas tarefas.

Na Base Obrigação em Permanecer, foi analisado um comprometimento abaixo da média por parte dos servidores que participaram da pesquisa. Com sustentação nessa análise, deduz-se que os servidores não se acham obrigados a permanecer na IFPB simplesmente por uma obrigação moral.

Referindo-se à Base Falta de recompensas e oportunidade, foi constatado um comprometimento abaixo da média. Através desse dado, pode-se supor que as recompensas não sejam fatores essenciais para o comprometimento dos servidores.

No que compete a Base Linha Consistente de Atividades obteve o um comprometimento abaixo da média. O que possivelmente seria um resultado positivo para o instituto, pois o servidor sente-se livre para desempenhar suas atividades, indicando assim a indispensabilidade de conservar o comprometimento norteado pelas regras do IFPB com a visão de assegurar seu vínculo empregatício.

Com relação à Base Afiliativa, obteve-se um baixo comprometimento. Ao analisar o dado da Tabela 2, possivelmente os servidores acreditam que não são reconhecidos pelos colegas como membro de um grupo, indicando um âmbito de trabalho com desaceitação a mudança. Frisando, a necessidade que o indivíduo tem de querer fazer parte de um grupo.

Observa-se que na Base de Escassez de Alternativa, possui um baixo comprometimento, o que se pode caracterizar um bom resultado para organização, pois a falta de emprego imediata não seja o principal fator para o comprometimento desses servidores. Esta base é definida como uma “crença de que possui poucas alternativas de trabalho se deixar a organização.” (SIQUEIRA et al. 2008, p. 63).

3.2. Testes de Hipótese (t) para Gênero

As Tabelas, possuem como base o Teste de diferenças de médias. Vale frisar que as diferenças das médias são pequenas, mas que têm diferenças estatísticas significativas, ou seja, existem grupos que são estatisticamente diferentes, mesmo as diferenças de média sendo pequenas.

A Tabela 3, expõe os resultados do teste de hipótese obtido através do grupo de gênero, exibindo as médias de respostas para ambos os sexos e o P-valor de todas as questões.

Tabela 3: Resultados do teste de Levene – grupo de gênero

Média de Gênero				
Bases	Questões	Masculino	Feminino	P - Valor
Afetiva	Desde que me juntei ao IFPB, meus valores pessoais e os do IFPB têm se tornado mais similares.	4,275	4,289	0,912
	A razão de eu preferir o IFPB em relação a outras instituições de ensino é por causa do que ela simboliza, de seus valores.	4,147	4,151	0,976
	Eu me identifico com a filosofia do IFPB.	4,506	4,618	0,343
	Eu acredito nos valores e objetivos do IFPB.	4,713	4,842	0,240
Obrigaçã em Permanecer	Eu não deixaria o IFPB agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	3,623	3,783	0,348
	Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar o IFPB agora.	3,411	3,388	0,894
	Eu me sentiria culpado(a) se deixasse o IFPB agora.	2,925	3,105	0,309
Obrigaçã pelo Desempenho	Acredito que não seria certo deixar o IFPB porque tenho uma obrigação moral em permanecer aqui.	3,000	3,092	0,598
	Todo(a) funcionário(a) deve buscar atingir aos objetivos do IFPB.	5,242	5,151	0,361
	Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função no IFPB.	5,758	5,743	0,796
	O bom funcionário deve se esforçar para que o IFPB tenha os melhores resultados possíveis.	5,596	5,645	0,444
Afiliativa	O(A) funcionário(a) tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas.	5,479	5,553	0,320
	No IFPB, eu sinto que faço parte do grupo.	4,774	4,461	0,016*
	Sou reconhecido(a) por todos no IFPB como membro do grupo.	4,494	4,303	0,145
	Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.	4,857	4,691	0,147
Falta de Recompensa e Oportunidades	Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar pelo IFPB.	4,215	4,039	0,243
	Se eu já não tivesse dado tanto de mim no IFPB, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.	2,834	2,520	0,029*
	A menos que eu seja recompensado(a) de alguma maneira, eu não vejo razões para despender esforços extras em benefícios do IFPB.	2,442	2,118	0,019*
	Minha visão pessoal sobre o IFPB é diferente daquela que eu expressei publicamente.	1,679	1,967	0,009*
Linha Consistente de Atividade	Apesar dos esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim no IFPB.	2,226	2,303	0,580
	Procuro não transgredir as regras no IFPB, pois assim sempre manterei meu emprego.	4,355	4,243	0,487
	Na situação atual, ficar com o IFPB é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	4,302	4,401	0,509
	Para conseguir ser recompensado(a) no IFPB é necessário expressar a atitude certa.	3,823	3,901	0,596
Escassez de Alternativas	Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego.	4,774	4,908	0,284
	Se eu decidisse deixar o IFPB, minha vida ficaria bastante desestruturada.	3,460	3,809	0,049*
	Eu acho que teria poucas oportunidades se deixasse o IFPB.	2,457	2,605	0,320
	Uma das consequências negativas de deixar o IFPB seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho.	3,181	3,447	0,118
	Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades.	2,736	3,197	0,005*

Fonte:Elaborado pelo autor

Quanto à percepção sobre fazer parte do grupo, os respondentes do gênero masculino se mostraram mais sensíveis a esse aspecto em comparação com as mulheres. Apontando a maior facilidade de os homens no momento de se integrar em grupos, Segundo Freitas (2001), quando uma mulher se encontra em um grupo tradicionalmente masculino, ela tem dificuldades para chegar e se fazer respeitar por estar sujeita a piadas grosseiras, gestos obscenos, desdém a respeito do que diz e faz, e recusa em ter o seu trabalho levado a sério.

Em relação a Tabela 3, a Base de Falta de Recompensas e Oportunidades, teve um destaque na hora das análises, a mesma possui 3 questões com o P – valor abaixo da média, com resultados de grupos estatisticamente diferentes. Os homens tenderam a concordar mais na afirmativa que trata o fato de que, se não tivessem dado tanto de si no IFPB, eles considerariam trabalhar em outro lugar. Pode-se supor que isso se dá por uma percepção de inclinação para entrega por parte dos homens, mais forte do que em relação às mulheres, ou ainda pode-se entender que as mulheres possuem uma facilidade para se adaptar à novas situações o que pode caracterizar um possível desprendimento por parte delas, que não se trata da fidelidade a organização, mais sim, da busca por melhores oportunidades.

O resultado da questão que descreve para desprender esforços extras em benefícios do IFPB, percebe-se que o gênero masculino em média visa mais recompensas. A literatura, aponta as recompensas como algo que leva o indivíduo a envolver-se com a organização (BASTOS et al., 1997). No grupo do Gênero feminino por possuir uma média menor, provavelmente em virtude que este grupo estaria valorizando mais a oportunidade de engajamento social e recompensas sociais que a recompensa monetária.

A questão minha visão pessoal sobre o IFPB é diferente daquela que eu expressei publicamente. Demonstrem ainda que as mulheres apresentam uma visão mais preocupadas, com engajamento, do que com a sua real opinião. A possibilidade de crescimento feminino em um mercado predominantemente formado por homens, pode ser uma interpretação para esse resultado. (BETIOL, 2000; ITABORAÍ, 2002)

Diante da realidade do mercado de trabalho atualmente que tende a dar mais espaço para o gênero masculino e a falta de emprego de um modo geral, através desse

resultado, pode-se supor que para o gênero feminino. Seja mais difícil reestruturar sua vida caso deixe a instituição.

A Tabela 4, traz como informação, o teste de hipótese realizado pelo grupo de técnicos e docentes, expondo as médias de respostas e o P-valor de todas as questões.

Tabela 4: Resultados do teste de Levene – grupo de Função

		Média de Função		
Bases	Questões	Técnico	Docente	P – Valor
Afetiva	Desde que me juntei ao IFPB, meus valores pessoais e os do IFPB têm se tornado mais similares.	4,278	4,235	0,714
	A razão de eu preferir o IFPB em relação a outras instituições de ensino é por causa do que ela simboliza, de seus valores.	4,091	4,181	0,492
	Eu me identifico com a filosofia do IFPB.	4,568	4,560	0,938
	Eu acredito nos valores e objetivos do IFPB.	4,778	4,773	0,954
Obrigaçã em Permanecer	Eu não deixaria o IFPB agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	3,318	3,978	0,000*
	Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar o IFPB agora.	2,955	3,765	0,000*
	Eu me sentiria culpado(a) se deixasse o IFPB agora.	2,653	3,282	0,000*
	Acredito que não seria certo deixar o IFPB porque tenho uma obrigação moral em permanecer aqui.	2,693	3,307	0,000*
Obrigaçã pelo Desempenho	Todo(a) funcionário(a) deve buscar atingir aos objetivos do IFPB.	5,239	5,141	0,310
	Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função no IFPB.	5,727	5,773	0,409
	O bom funcionário deve se esforçar para que o IFPB tenha os melhores resultados possíveis.	5,534	5,614	0,226
	O(A) funcionário(a) tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas.	5,489	5,487	0,986
Afiliativa	No IFPB, eu sinto que faço parte do grupo.	4,642	4,715	0,552
	Sou reconhecido(a) por todos no IFPB como membro do grupo.	4,386	4,516	0,295
	Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.	4,898	4,765	0,222
	Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar pelo IFPB.	4,148	4,181	0,817
Falta de Recompensa e Oportunidades	Se eu já não tivesse dado tanto de mim no IFPB, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.	2,813	2,682	0,341
	A menos que eu seja recompensado(a) de alguma maneira, eu não vejo razões para despender esforços extras em benefícios do IFPB.	2,347	2,292	0,686
	Minha visão pessoal sobre o IFPB é diferente daquela que eu expressei publicamente.	1,818	1,762	0,588
	Apesar dos esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim no IFPB.	2,528	2,065	0,001*
Linha Consistente de Atividade	Procuo não transgredir as regras no IFPB, pois assim sempre mantereí meu emprego.	4,472	4,173	0,049
	Na situação atual, ficar com o IFPB é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	4,335	4,339	0,977
	Para conseguir ser recompensado(a) no IFPB é necessário expressar a atitude certa.	3,983	3,769	0,131
	Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego.	4,807	4,787	0,872
Escassez de Alternativas	Se eu decidisse deixar o IFPB, minha vida ficaria bastante desestruturada.	3,597	3,599	0,987
	Eu acho que teria poucas oportunidades se deixasse o IFPB.	2,574	2,412	0,247
	Uma das consequências negativas de deixar o IFPB seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho.	3,574	3,004	0,001*
	Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades.	3,284	2,578	0,000*

Fonte: Elaborado pelo autor

Ao se observar a Tabela 4, em quatro questões que compõem a base de obrigação em permanecer foi constatado o P - valor 000, que representa uma diferença positiva de percepção significativa dos docentes em comparação com os técnicos. Entende-se que, possivelmente, haja uma maior obrigação moral por parte dos docentes, ou seja, o docente por se relacionar mais diretamente com os estudantes pode ter uma conexão maior com o instituto e sentiria maior culpa sobre o ônus da sua saída e possivelmente a diferença salarial dos servidores técnicos e docentes, tenham influenciado neste resultado.

Com base na análise da Tabela 4, no que tange a questão de que apesar dos esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim no IFPB, os técnicos aparentam possuir um comprometimento menor, provavelmente, por desempenharem atividades com menor grau de autonomia. Em continuação os docentes possuem maior incentivo para realização de atividades de pesquisa, de extensão, como também, reconhecimento de saberes e competências, facilidades para capacitação e afastamento para pós-graduação, desta forma, é possível que os docentes recebam mais oportunidades.

As duas últimas questões da tabela 4, que pertencem a base de escassez de alternativa, deixam claras a inclinação do técnico em não sair da Instituição, por medo das consequências negativas, sendo uma delas a escassez de alternativas imediata de trabalho. Para o docente há um grau de especialização necessária, para entrar no IFPB, a concorrência em concursos é menor, ao contrário dos técnicos que a concorrência é maior, de emprego e sobre tudo dos concursos públicos, fazendo com que para eles seja mais difícil entrar para o IFPB ou pensar em outro concurso público.

Os dados da Tabela 5, possibilita a análise dos grupos de Campi, através do teste de hipótese, com a média das unidades inauguradas no início e após a expansão, sendo analisadas as questões com o P-valor abaixo da média.

Tabela 5: Resultados do teste de Levene – grupo de Campi

Média de Campi				
Bases	Questões	Pré-expansão	Pós-expansão	P – Valor
Afetiva	Desde que me juntei ao IFPB, meus valores pessoais e os do IFPB têm se tornado mais similares.	4,266	4,288	0,860
	A razão de eu preferir o IFPB em relação a outras instituições de ensino é por causa do que ela simboliza, de seus valores.	4,147	4,150	0,984
	Eu me identifico com a filosofia do IFPB.	4,427	4,609	0,129
	Eu acredito nos valores e objetivos do IFPB.	4,664	4,810	0,189
Obrigaçã em Permanecer	Eu não deixaria o IFPB agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	3,462	3,796	0,053
	Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar o IFPB agora.	3,238	3,789	0,154
	Eu me sentiria culpado(a) se deixasse o IFPB agora.	2,650	3,168	0,003*
	Acredito que não seria certo deixar o IFPB porque tenho uma obrigação moral em permanecer aqui.	2,832	3,139	0,083
Obrigaçã pelo Desempenho	Todo(a) funcionário(a) deve buscar atingir aos objetivos do IFPB.	5,112	5,259	0,141
	Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função no IFPB.	5,699	5,781	0,166
	O bom funcionário deve se esforçar para que o IFPB tenha os melhores resultados possíveis.	5,552	5,646	0,145
	O(A) funcionário(a) tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas.	5,462	5,529	0,366
Afliativa	No IFPB, eu sinto que faço parte do grupo.	4,441	4,774	0,011
	Sou reconhecido(a) por todos no IFPB como membro do grupo.	4,154	4,566	0,002*
	Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.	4,685	4,854	0,146
	Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar pelo IFPB.	4,035	4,212	0,247
Falta de Recompensa e Oportunidades	Se eu já não tivesse dado tanto de mim no IFPB, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.	2,650	2,755	0,472
	A menos que eu seja recompensado(a) de alguma maneira, eu não vejo razões para despende esforços extras em benefícios do IFPB.	2,427	2,270	0,278
	Minha visão pessoal sobre o IFPB é diferente daquela que eu expresse publicamente.	1,818	1,766	0,645
Linha Consistente de Atividade	Apesar dos esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim no IFPB.	2,392	2,182	0,134
	Procuo não transgredir as regras no IFPB, pois assim sempre mantereí meu emprego.	4,217	4,365	0,361
	Na situação atual, ficar com o IFPB é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	4,231	4,394	0,284
	Para conseguir ser recompensado(a) no IFPB é necessário expressar a atitude certa.	3,811	3,872	0,685
Escassez de Alternativas	Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego.	4,594	4,942	0,006
	Se eu decidisse deixar o IFPB, minha vida ficaria bastante desestruturada.	3,503	3,631	0,477
	Eu acho que teria poucas oportunidades se deixasse o IFPB.	2,552	2,489	0,676
	Uma das consequências negativas de deixar o IFPB seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho.	3,357	3,237	0,490
	Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades.	3,000	2,854	0,386

Fonte:Elaborado pelo autor

Conforme representado na tabela 5, a primeira questão analisada refere-se ao servidor sentir-se culpado caso deixasse o IFPB agora. Os servidores dos campi pós-expansão, tendem a se sentir mais culpados dos que os da pré-expansão. Levando a crer que por estarem em campus mais novos, em que a equipe ainda está se formando, eles podem se sentir mais como peças fundamentais para o desenvolvimento do campus, precisando, muitas vezes, se inserirem em funções administrativas e também participarem ativamente do crescimento do campus, construindo, inclusive, cursos novos.

Essas mesmas dificuldades, fazem com que os servidores dos campi pós-expansão se sintam mais reconhecidos como um membro do grupo, que pertencem aos campi de pré-expansão. Pois os de pré-expansão as demandas seriam menores mais raramente divididas. Já no que diz respeito aos servidores dos campi de pós-expansão, os servidores, necessitam uns dos outros, para conseguir exercer suas atividades. Deve-se salientar que a diferença dessa questão foi bem menor quando comparada a anterior, mas ainda assim existe, uma vez que eles precisam trabalhar de forma mais harmonizada possível, uns com outros e tendem a se integrar mais em grupos, justamente para superar essas dificuldades.

4. Considerações finais

Passado mais de 30 anos que Mowday et al. (1979) estabeleceram a primeira agenda de pesquisa sobre o comprometimento organizacional, muitas das questões levantadas naquele momento não foram respondidas até hoje. O presente estudo teve como objetivo analisar, através do teste de hipótese, como o comprometimento dos servidores do Instituto Federal da Paraíba varia de acordo com características relativas a perfil. O tema de comprometimento organizacional deverá continuar sendo abordado de diversas maneiras, com intuito de constatar possíveis problemas ligados ao comprometimento e através deles desenvolver formas de melhorar o comprometimento, por parte do indivíduo com a organização.

A partir da análise dos resultados, foi possível perceber, que entre os grupos analisados que possuíam um P-valor abaixo da média, possibilitam o apontamento de algumas vertentes importantes para a conclusão geral. Primeiramente, foi possível concluir que os respondentes do gênero masculino em média visam mais recompensas.

E o gênero feminino possivelmente seja motivado pela oportunidade de engajamento social. Em segundo lugar, foi identificado que possivelmente, haja maior comprometimento por obrigação moral por parte do corpo de docentes do IFPB. Por fim, foi observado que os servidores das unidades mais novas, tendem a se sentir mais fundamental para o desenvolvimento da unidade.

Como sugestão para futuras pesquisas, indica-se apurar com mais profundidade questões de engajamento das mulheres na organização, bem como no comprometimento. Sugere-se também, analisar como aumentar o nível de comprometimento organizacional por parte dos servidores técnicos do IFPB.

5. Referências

BAHRAMI M, EmamRezayi A, Sattar E, RanjbarEzzatabadi M andDehqaniTaftiA(2010).**A comparative investigation on organization alcommitment base don personality traits: A case study among nurses working in Shahid Saduqi and Shahid Rahnemoon hospitals (Yazd)**. The Scientific-Research periodical of the faculty of hygiene (Yazd) 44-55.

BARBOSA, J. H. O. **COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DOS SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA**, IV Encontro de Administração Pública, João Pessoa, Paraíba, maio 2017. Disponível em: <<http://www.ufpb.br/ebap/contents/documentos/0885-898-comprometimento-organizacional-dos-servidores-do-instituto-federal-de-educacao-ciencia-e-tecnologia-da-paraiba.pdf>>. Acesso em: 18Maio. 2018.

BASTOS, A. V. B. **Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. Tese de Doutorado**. Curso de Pós Graduação em Psicologia. Universidade de Brasília, Brasília, 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*, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 97-120, mai./ago. 1997.

BASTOS, A. V. B., & Costa, F. M. (2005). **Múltiplos comprometimentos no trabalho: Os vínculos dos trabalhadores de organizações agrícolas**. Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração [EnANPAD], Brasília, DF, Brasil, 29.

BASTOS, A. V. B *et al*. **Comprometimento organizacional**. In: SIQUEIRA, M. M. *et al*. **Medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão**. São Paulo: Bookman, 2008.

BAUMAN, Z. (2007). **Tempos líquidos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, v. 66, p. 3240, 1960.

BETIOL, M. I. S. **Ser administradora é o feminino de ser administrador?** In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓSGRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 24., 2000, São Paulo. *Anais...* São Paulo: ANPAD, 2000.

BISHOP, J., Scott, K. y Burroughs, S. (2000). **Support, commitment, and employee outcomes in a team environment**. *Journal of Management*, 26(6), 1113-1133.

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

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: 28 out. 2017.

BRASIL. **Ministério da Educação. Expansão da Rede Federal**. 2014. Disponível em: . Acesso em: 12/06/2017

DURKHEIM, É. **La educación moral**. Buenos Aires: Losada, 1947.

FREIRE, P.& ILLICH, Ivan. Diálogo. In: **Seminário Invitación A Concientizar y Desescolarizar: Conversación permanente**, Genebra, 1974. Atas. Buenos Aires, Búsqueda Celadec. 1975, p.109.

FREITAS, M. E. de. **Assédio moral e assédio sexual**. *Revista de Administração de Empresas – RAE*, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.

ITABORAÍ, N. R. **Trabalho feminino e mudanças na família no Brasil (1984-1996): comparações por classe social**. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 13., 2002, Ouro Preto. *Anais* ... Ouro Preto: ABEP, 2002.

LIMA, Lucas. **Análise do clima organizacional no IFPB campus Guarabira – PB, 2º SIMPIF**, João Pessoa, Paraíba, Novembro 2017. Disponível em: <editora.ifpb.edu.br/index.php/ifpb/catalog/view/105/67/227-1>. Acesso em: 22 Abr. 2018.

MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras**. Tese (Doutorado em Administração). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

MEDEIROS, C. A. F.; ALBUQUERQUE, L. G. de. **Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras**. *Revista Psicologia*, v. 5, n. 2, p. 35-64, 2005.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; GELLATLY, I. R. **Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations.** *Journal of Applied Psychology*, v. 75, n. 6, p.710-720, 1990.

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

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

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

SIQUEIRA, M. M. M. et al. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão.** Porto Alegre: Artmed, 2008.

ULMER, W. F. Jr. (2012). **ToxicLeadership: What are wetalkingabout?** *Army Magazine*, 62(6), 47-52. Consultado em 13 mar. 2018. Disponível em <https://www.ausa.org/files/ulmer0612pdf>.

WEINER, Y. **Commitment in organizations: a normative view.** *Academy of Management Review*, V. 7, p. 418-428,1982.

WEINER, Y.; VAROI, Y. **Relationships between organizational culture and individual motivation - a conceptual integration.** *Psychological Reports*, V.67,p.295-306,1990.