



Comprometimento, Enrincheiramento e Consentimento do Indivíduo com a Organização: Explorando seus Antecedentes e Consequentes

Gean Carlos Tomazzoni (gean.tomazzoni@mail.ufsm.br)

Vânia Medianeira Flore Costa (vania.costa@ufsm.br)

Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

Projeto de Dissertação de Mestrado

Financiadores: Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)

Fundo de Incentivo a Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria (FIPE/UFSM)

RESUMO EXPANDIDO

INTRODUÇÃO

Diversos estudos foram realizados visando aprofundar a compreensão sobre os vínculos que os indivíduos desenvolvem com o mundo do trabalho, no qual destaca-se o comprometimento organizacional em função do número de pesquisas envolvendo o tema e pelas inúmeras perspectivas de análise. Essa pluralidade de estudos, abrange aspectos conceituais e de mensuração, que apesar da longa trajetória de pesquisas, ainda, representam desafios para pesquisadores, tanto no contexto nacional como internacional, revelando uma agenda de pesquisa que se encontra distante de ser esgotada.

Contudo, o avanço das lentes teóricas sobre as relações estabelecidas entre o indivíduo e organização, intensificadas pelo debate sobre a natureza uni ou multidimensional do comprometimento, possibilitaram a descoberta de outros tipos de vínculos de natureza distinta a do comprometimento, como os construtos do enrincheiramento e consentimento organizacionais, introduzidos recentemente na literatura, delimitando o comprometimento a sua principal vertente, de natureza afetiva.

Nesse contexto, busca-se responder ao seguinte problema de pesquisa: **Como os valores organizacionais influenciam os vínculos de comprometimento, enrincheiramento e consentimento do indivíduo com a organização e, conseqüentemente, seu desempenho no trabalho?** Assim, esta pesquisa tem como objetivo principal desenvolver um modelo que analise as influências dos valores organizacionais nos vínculos de comprometimento, enrincheiramento e consentimento organizacionais, como variável antecedente, e o desempenho no trabalho, como variável conseqüente.

2 COMPROMETIMENTO, ENTRINCHEIRAMENTO E CONSENTIMENTO

Inicialmente, o comprometimento organizacional foi compreendido a partir de uma perspectiva unidimensional. Os modelos multidimensionais começaram a ser considerados a partir da compreensão de que os enfoques unidimensionais, mais do que tipos de comprometimento, configuram-se como vínculos psicológicos entre indivíduos e organização. Em uma perspectiva multidimensional, o vínculo do trabalhador com a organização em três dimensões: Afetiva (*affective*), de Continuação (*continuance*) e Normativa (*normative*).

Entretanto, os significativos progressos acerca do estudo sobre o comprometimento organizacional, originaram problemas conceituais e metodológicos do modelo tridimensional. Emerge, assim, a necessidade de tratá-los como fenômenos que não podem ser denominados

de comprometimento, dando a origem a dois novos construtos o entrincheiramento e o consentimento.

Neste sentido, a adaptação do entrincheiramento na carreira para o contexto organizacional, a partir das pesquisas realizadas no campo de estudos das carreiras, embasado na compreensão de que a permanência na organização pelos altos custos associados à sua saída aproxima-se mais da noção de entrincheiramento do que do comprometimento. Rodrigues e Bastos (2015) conceituam o entrincheiramento organizacional como uma tendência do indivíduo em permanecer na organização devido a possíveis perdas de investimentos e custos associados à sua saída e a percepção de limitações de alternativas percebidas no mercado de trabalho.

Já o conceito do consentimento organizacional foi estudado recentemente, com base na literatura sociológica, onde o vínculo entre indivíduo e organização é visto a partir de uma perspectiva que enfatiza as relações de controle e autoridade que induzem o indivíduo a obedecer ao seu papel de subordinado dele esperado (SILVA e BASTOS, 2015).

Da recente inserção do entrincheiramento e consentimento organizacionais emergiu uma lacuna de pesquisa acerca dos antecedentes e consequentes desses vínculos, buscando aprofundar a discussão do quanto o conhecimento acerca do vínculo de comprometimento aplica-se aos novos construtos. Os valores como partes da cultura de uma organização são apontados como preditores do estabelecimento de vínculos do indivíduo. Oliveira e Tamayo (2004) explicam que os valores representam elementos integradores, que criam entre os empregados modelos mentais semelhantes, relativos ao funcionamento e à missão da organização, que influenciam no comportamento e atitudes dos empregados e contribuem para a construção da identidade social da organização. Como consequentes, o desempenho no trabalho constitui-se como uma importante variável de nível tático e estratégico que considera os resultados alcançados e o processo do produto do trabalho (QUEIROGA, BORGES-ANDRADE e COELHO-JR., 2016), sendo o tipo de vínculo do vínculo com a organização, um importante desencadeador desse construto.

3 MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa de natureza exploratória e conclusiva descritiva e explicativa, com o emprego de abordagem de métodos mistos, qualitativos e quantitativos.

Participarão desta pesquisa organizações, de natureza privada, pertencentes ao setor varejistas, localizadas em Shoppings Centers. A escolha das organizações será realizada por conveniência do pesquisador, em função do critério de aceitação de participação da pesquisa.

Os dados qualitativos serão coletados por meio da aplicação de um questionário. Para mensurar os vínculos do indivíduo com a organização, serão utilizadas as escalas de comprometimento (BASTOS e AGUIAR, 2015), de entrincheiramento (RODRIGUES e BASTOS, 2015) e de consentimento (SILVA e BASTOS, 2015). A escala proposta por Bastos e Aguiar (2015) é constituída de 12 afirmativas, reunidas em uma única dimensão. Dando continuidade, os valores organizacionais serão mensurados a partir da utilização da escala do inventário de perfis de valores organizacionais, construída por Oliveira e Tamayo (2004), que reúne 48 afirmações, integrada em oito perfis de valores: autonomia, bem-estar, realização, domínio, prestígio, conformidade, tradição, preocupação com a coletividade. Por fim, para avaliar o desempenho no trabalho, utilizar-se-á a escala desenvolvida por Queiroga, Borges-Andrade e Coelho Jr. (2015). Esta escala é composta por 20 afirmações, integradas em 2 dimensões: desempenho voltado para o contexto e desempenho voltado para a tarefa. Para a

pesquisa qualitativa, os dados serão coletados a partir da realização de entrevistas semiestruturadas com os gerentes/supervisores das organizações participantes.

Para a análise de dados quantitativos, coletados a partir da aplicação do questionário de pesquisa com os funcionários e gerentes/supervisores, utilizar-se-á duas principais técnicas, estatísticas descritivas e análise multivariada de dados. A análise dos dados qualitativos será realizada por meio da técnica de análise de conteúdo.

4 RESULTADOS, CONCLUSÕES E SUAS IMPLICAÇÕES

Por se tratar de uma pesquisa em andamento, o este estudo ainda não possui resultados e conclusões sistematizados. Espera-se que os resultados deste estudo consigam sustentar as hipóteses estabelecidas.

A primeira hipótese relaciona-se a influência dos valores organizacionais no estabelecimento do vínculo de comprometimento. Associando aos fundamentos teóricos acerca dos valores organizacionais, o desenvolvimento do vínculo de comprometimento pressupõe a existência de uma estrutura que compartilhe valores pertencentes aos polos motivacionais autotranscendência e abertura, que enfatizam pensamento e ação independentes que favorecem o processo de mudança, desafios e variedade no trabalho, criatividade, inovação e o trabalho de maneira colaborativa a partir da preocupação para com a coletividade.

H1 – Trabalhadores que compartilham valores onde os tipos motivacionais dos polos autotranscendência e abertura são mais fortes, estabelecem predominantemente o vínculo de comprometimento organizacional.

A segunda hipótese deste estudo busca testar a influência dos valores organizacionais no estabelecimento do vínculo de entrincheiramento. Em uma perspectiva associativa com os valores organizacionais, o desenvolvimento do vínculo de entrincheiramento pode ser estimulado por ambientes em que são compartilhados valores dos polos motivacionais conservação e autopromoção. O polo conservação engloba valores relativos a auto-restrição, preservação de práticas tradicionais e proteção da estabilidade, enquanto que, a autopromoção apresenta valores que privilegiam os interesses do indivíduo, mesmo à custa dos outros.

H2 – Trabalhadores que compartilham valores onde os tipos motivacionais dos polos autopromoção e conservação são mais fortes, estabelecem predominantemente o vínculo de entrincheiramento organizacional.

Na mesma perspectiva, a terceira hipótese visa identificar a influência dos valores organizacionais no estabelecimento do vínculo de consentimento. Consentir pressupõe o cumprimento das ordens orientadas pela percepção de que a chefia sabe melhor o que o trabalhador deve fazer, assim como pelas relações de poder e autoridade que se estabelecem entre gestor e subordinado. Sendo o consentimento desenvolvimento em organizações com estruturas dogmáticas, sugere-se que este vínculo seja influenciado por valores relativos ao polo motivacional conservação, que pressupõem a preservação do “status quo” das políticas e práticas organizacionais.

H3 – Trabalhadores que compartilham valores onde os tipos motivacionais do polo conservação são mais fortes, estabelecem predominantemente o vínculo de consentimento organizacional.

A quarta hipótese objetiva testar a influência do comprometimento no desempenho no trabalho. Ao explorar os conseqüentes do comprometimento, identifica-se que os resultados deste vínculo são positivos, tanto para a organização como para o indivíduo, presumindo um crescimento e produtividade para ambas as partes. Para o contexto gerencial, as investigações relacionadas a este vínculo têm indicado a redução da rotatividade e o aumento do nível de desempenho, resultados que contribuem para a eficácia da organização.

H4 – Trabalhadores que estabelecem padrões de vínculos onde o comprometimento organizacional é mais forte apresentam melhor desempenho no trabalho.

Por fim, a quinta hipótese refere-se à influência do entrincheiramento e consentimento no desempenho no trabalho. Estes dois vínculos apresentam conseqüências semelhantes, que denotam comportamentos de pouco envolvimento do trabalhador, acomodação, desmotivação, insatisfação e baixa produtividade do indivíduo.

H5 – Trabalhadores que estabelecem padrões de vínculos onde o entrincheiramento e consentimento organizacionais são mais fortes apresentam menor desempenho no trabalho.

Diante do exposto, espera-se que o desenvolvimento deste estudo traga uma contribuição teórica e também prática, a partir da construção de um modelo que consiga explicar as relações de causa e efeito, sendo o vínculo do indivíduo com a organização a variável central para os melhores resultados.

REFERÊNCIAS

BASTOS, A. V. B.; AGUIAR, C. V. N. Comprometimento organizacional. In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (Orgs.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2015. cap. 5, p. 78-91.

OLIVEIRA, A.; TAMAYO, A. Inventário de perfis de valores organizacionais. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 39, n. 2, p. 129-140, abr./jun., 2004. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/16788/inventario-de-perfis-de-valores-organizacionais/i/pt-br>>. Acesso em: 15 set. 2015.

QUEIGORA, F.; BORGES-ANDRADE, J. E.; COELHO JR., F. A. Desempenho no trabalho: escala de avaliação geral por meio de autopercepções. In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (Orgs.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2015. cap. 2, p. 36-45.

RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. Entincheiramento organizacional. In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (Orgs.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2015. cap. 7, p. 107-120.



SILVA, E. E. C.; BASTOS, A. V. B. Consentimento organizacional. In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (Orgs.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2015. cap. 6, p. 92-106.