

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO CERRADO PATROCÍNIO
Graduação em Administração

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: Relações de
reciprocidade – Estudo de Caso na Empresa Alpha Filial11**

Priscila de Souza Tarcizo

PATROCÍNIO - MG
2017

PRISCILA DE SOUZA TARCIZO

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: Relações de
reciprocidade – Estudo de Caso na Empresa Alpha Filial11**

Trabalho de conclusão de curso apresentado
como exigência parcial para obtenção do grau
de Bacharelado em Administração, pelo
Centro Universitário do Cerrado Patrocínio.

Orientadora: Profa. Ma. Rosimeire Luíza
Batista.

**PATROCÍNIO - MG
2017**

TARCIZO, Priscila de Souza.

Tema/ Priscila de Souza Tarcizo. Patrocínio, MG: 2017.
——p.

Trabalho para Conclusão de Curso junto ao Centro Universitário do
Cerrado Patrocínio – UNICERP, Curso de Administração.

Orientadora: Profa. Ma. Rosimeire Luíza Batista.

1. Comprometimento Organizacional. 2. Reciprocidade. 3. Vínculo.



Centro Universitário do Cerrado Patrocínio
Curso de Graduação em Administração

Trabalho de conclusão de curso intitulado “*Comprometimento Organizacional: Relações de reciprocidade – Estudo de Caso na Empresa Alpha Filial 11*”, de autoria da graduanda Priscila de Souza Tarcizo, aprovada pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Profa. Ma. Rosimeire Luíza Batista – Orientadora
Instituição: UNICERP

Prof. Paulo Cesar Ferreira
Instituição: UNICERP

Prof. Rafael Silva
Instituição: UNICERP

Data de aprovação: __/__/2017

Patrocínio, __ de _____ de 2017.

***DEDICO** este trabalho ao homem mais bonito da terra, que hoje é o anjo mais lindo do céu, Pai.*

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me dado saúde e força para superar todas as dificuldades que precisei enfrentar ao longo do curso.

A minha família, minha mãe Elizete por toda a paciência e palavras de apoio, aos meus irmãos, em especial a minha irmã Suzana pessoa de quem surgiu a sugestão do curso e todo o incentivo inicial para essa nova caminhada, e também, a minha irmã Andréia por todo entusiasmo e exemplo durante todo esse caminhar.

Ao meu anjo que sinto que cuida de mim a cada instante mesmo estando longe fisicamente, Pai.

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que vislumbro um horizonte superior.

A minha orientadora Prof^a. Ma. Rosimeire Luíza Batista pela dedicação, compreensão, incentivo e apoio na realização desse trabalho.

A minha amiga Laísa Cunha pelo companheirismo não só nos estudos, mas na vida.

Ao meu namorado pela paciência e incentivo na finalização desse trabalho.

Amo muito todos vocês, obrigada por tudo.

“O bom líder deve ser capaz de levar seus liderados ao comprometimento, não por meio da imposição de regras, mas através de um bom relacionamento”.

Rosemary de Ross

RESUMO

Na busca de reter talentos humanos que sejam comprometidos e engajados nos mesmos objetivos, as organizações estão cada vez mais buscando atender aos anseios de sua equipe, proporcionando a satisfação de suas necessidades e propiciando um ambiente favorável para o crescimento e desenvolvimento de seu pessoal. Assim, cria-se uma relação de reciprocidade entre colaborador e empresa, não baseada em um vínculo de poder, mas sim, em uma relação de confiança de que ao atender às exigências da organização, há o retorno deste esforço. O presente estudo, aborda a real percepção que o colaborador possui em relação a empresa na qual trabalha para se que possa estabelecer vínculos de confiança mútua que levam ao comprometimento organizacional. Frente a elementos tão importantes e necessários no cotidiano organizacional, este estudo teve como objetivo levantar e analisar a percepção do empregado em relação ao seu nível de comprometimento organizacional, em uma empresa do ramo farmacêutico atuante na região. Para a coleta dos dados foi utilizada a Escala das Bases do Comprometimento Organizacional (Siqueira,2008), que apontou um baixo resultado no nível de comprometimento em relação à organização, principalmente no que tange às bases: Obrigação em Permanecer, Afiliativa, Falta de Recompensas e Oportunidades. Mudanças ou adoção de práticas que venham a alterar a percepção dos colaboradores de forma positiva se fazem necessárias.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional, Reciprocidade, Vínculo.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Bases, definições, médias e índices de precisão (alfa) dos sete fatores da Escala de Comprometimento Organizacional EBACO -----	17
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Resultado da pesquisa ----- 18

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	Objetivos gerais e específicos	12
2	Desenvolvimento	13
2.1	Comprometimento com a Organização	13
2.2	Bases Teóricas do Comprometimento Organizacional	14
3	Metodologia	16
4	Análise dos Resultados	17
5	Considerações Finais	20
6	Conclusão	20
	Referências Bibliográficas	21
	Anexos	22

1 INTRODUÇÃO

As empresas estão cada dia mais cientes do quão imprescindível é manter seus colaboradores comprometidos com o existir da organização. Para alcançar tal intento, porém, é necessário que a instituição sempre busque motivar seu colaborador, propiciando um ambiente favorável para o crescimento e desenvolvimento de seu pessoal. Assim, cria-se uma relação de reciprocidade entre líder e liderados, não baseada em um vínculo de poder, mas sim, em uma relação de confiança de que ao atender às exigências da organização, há o retorno deste esforço.

Para Siqueira e Gomide Jr. (2004), o princípio de reciprocidade organizacional, cria crenças, por parte do colaborador, de que às doações recebidas é necessário retribuí-las. Daí, desenvolve-se a expectativa de que a organização irá contrapor seus esforços.

Uma empresa que tem o conhecimento sobre a visão que seus funcionários tem a respeito de si mesma, consegue trabalhar estratégias que vão beneficiar o resultado final para ambos: colaborador e organização. Sabendo do grau de relevância que as concepções dos empregados exercem sobre seus comportamentos e conseqüentemente, nos resultados da organização, se justifica a realização desta pesquisa, investigando a existência e a qualidade do vínculo do empregado com a organização.

Os resultados obtidos foram validados através da ferramenta de pesquisa Escala de Bases do Comprometimento Organizacional EBACO, que foi elaborada por Siqueira (2008).

1.1 Objetivos Gerais e Específicos

O presente estudo tem como objetivo geral analisar a percepção do empregado em relação à empresa, de forma a identificar como ele avalia diversos fatores associados à sua permanência na organização, ao seu desenvolvimento e à sua satisfação.

Quanto aos objetivos específicos, pretende-se:

- Identificar a existência de comprometimento em relação à organização.
- Identificar o tipo de comprometimento organizacional predominante.

- Avaliar a relação existente entre percepção do colaborador em relação à organização e em relação ao tipo de comprometimento existente.

2 Desenvolvimento

Os tópicos seguintes retratam a importância de desenvolver o comprometimento organizacional entre os colaboradores afim de promover uma relação de reciprocidade.

2.1 Comprometimento com a Organização

A relação de identificação do colaborador com a empresa, segundo Davis e Newstrom (2002, p.126), “é o grau em que o empregado se vê na organização e deseja dela continuar ativamente participando. Como uma forte força magnética atraindo mutuamente dois objetos metálicos, representa uma medida de vontade do empregado de permanecer na empresa no futuro”.

O desejo de continuar a fazer parte da empresa gera vínculos de compromisso entre o colaborador e a organização.

O termo comprometimento é largamente usado de modo popular quando alguém se refere ao relacionamento de uma pessoa com outra, com um grupo ou organização. Na língua portuguesa, a palavra expressa uma ação ou ato de comprometer(-se), sendo que o próprio ato de comprometer revela a ideia de obrigar por compromisso. (ZANELLI, 2004, p.313).

Bastos (1997, p.29), complementa: “comprometer-se significa sentir-se vinculado a algo, a ter o desejo de permanecer naquele curso de ação”.

Tais considerações propiciam a compreensão de que o comprometimento gera um sentimento de pertencimento e de desejo de continuar na relação.

Ter e manter colaboradores comprometidos com o trabalho exercido, exige da empresa e seus dirigentes uma predisposição a sempre ouvir e manter uma relação de confiança com sua equipe, pois cada indivíduo pode, em momentos diferentes, nutrir uma percepção singular sobre a empresa e o que ela oferece a seus colaboradores. Cabe a organização acompanhar de perto, sempre que necessário, o sentimento de comprometimento da equipe.

Alguns aspectos têm contribuído para aumentar o comprometimento profissional e a comunicação é apontada como um destes elementos. Uma empresa sem objetivos e metas precisas é como um barco à deriva. O mesmo acontece com o funcionário quando não entende seu papel e sua importância dentro da instituição. Para empenharem uma função é preciso que conheçam sua finalidade e objetivos.

Souza (1999, p.70) completa, “se os níveis menores desconhecem os objetivos que dão orientação à empresa, esses níveis não podem integrar-se nos seus propósitos e, sem saber para onde vão [...], encontram dificuldades em cooperar conscientemente (“Cooperar” quer dizer “operar em conjunto, colaborar”). Nessas condições, cada um imagina seus próprios objetivos, e cada um corre atrás do seu, que pode perfeitamente não ser o do departamento ou da empresa”.

Segundo Robbins (1999, p.301), “uma estrutura organizacional define como as tarefas de trabalho são formalmente divididas, agrupadas e coordenadas”

Desta maneira, entende-se que a estrutura organizacional colabora para explicar e antecipar algumas atitudes e comportamentos. A explicação para esta afirmação é que à medida que a estrutura auxilia no esclarecimento de questões como: A quem devo me reportar? O que devo fazer? Como devo fazer? A quem recorrer no caso de problemas? é moldado o comportamento das pessoas, dando-lhe direção e sentido, e as mesmas passam a se sentirem mais seguras e esclarecidas, favorecendo o desempenho.

2.2 Bases Teóricas do Comprometimento Organizacional

Zanelli (2004), classifica o comprometimento dos colaboradores com a organização, quanto à sua natureza, podendo ser: Afetivo, Calculativo ou Normativo.

a) Comprometimento Organizacional Afetivo

O comprometimento afetivo está relacionado às perspectivas atendidas e às exigências de trabalho; é um comprometimento ativo apoiado no orgulho do trabalho, no desejo de filiação e no prazer de ser membro.

b) Comprometimento Organizacional Calculativo

Siqueira (2003 apud ZANELLI, 2004, p.318), descreve comprometimento organizacional calculativo como sendo “crenças relativas a perdas ou custos associados ao rompimento da relação de troca com a organização”. Este tipo de comprometimento induz o indivíduo a

refletir sobre os prós e contras que ocorrerão, caso, em algum momento, ele se desligue da empresa.

c) Comprometimento Organizacional Normativo

De acordo com Siqueira (2003 apud ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS E COLS.; 2004, p. 318), o comprometimento organizacional normativo é expresso através das “crenças do empregado acerca da dívida social para com a organização, ou a obrigatoriedade de retribuir um favor [...]”. Nesse gênero de comportamento, o empregado se identifica como um devedor e reconhece a empresa como sendo uma credora.

TIPO	CAUSAS	CONSEQUÊNCIAS
Afetivo	<ul style="list-style-type: none"> - Características pessoais - Características do cargo - Percepção de competências pessoais - Escopo do Trabalho - Percepção do líder - Oportunidades de crescimento na carreira - Progresso Profissional - Sistema justo de promoção 	<ul style="list-style-type: none"> - Melhor desempenho - Maior esforço no trabalho - Menor rotatividade - Menos falta - Menos atrasos
Calculativo	<ul style="list-style-type: none"> - Inexistência de ofertas atrativas de novo emprego - Tempo de trabalho na empresa - Esforços investidos no trabalho - Vantagens econômicas no atual emprego 	<ul style="list-style-type: none"> - Baixa motivação - Baixo desempenho - Menor rotatividade - Moderada satisfação no trabalho - Moderado envolvimento com o trabalho - Moderado comprometimento afetivo - Moderado comprometimento normativo
Normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Socialização cultural - Socialização organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> - Maior satisfação no trabalho - Maior comprometimento afetivo - Mais comportamentos de cidadania organizacional - Menos intenção de sair da empresa.

Fonte: Ilustração 1: Tipos de comprometimento organizacional. Zanelli, Borges-Andrade, Bastos e cols. (2004, P.320).

Ao fazer a análise em busca de compreender a percepção dos colaboradores em relação a empresa, é notável que nutrir os tipos de comprometimento Afetivo e Normativo possam ser benéficos à organização, uma vez que o vínculo se desenvolve sobre uma base de melhor desempenho por parte do colaborador.

3 Metodologia

O presente estudo é caracterizado como uma pesquisa aplicada e tem como objetivo investigar, comprovar ou rejeitar hipóteses. Para Vergara (2009), a pesquisa aplicada é fundamentalmente motivada pela necessidade de resolver problemas encontrados na realidade, com o objetivo de produzir conhecimento mediante aos resultados observados. Sobre estudo de caso Martins e Lintz (2000, p.36), descrevem: “trata-se de uma técnica de pesquisa cujo objetivo é o estudo de uma unidade que se analisa profunda e intensamente”.

Essa pesquisa é classificada como quantitativa e descritiva, primeiro sendo que a mesma traduzirá em números as opiniões e informações do público escolhido. Este tipo se utiliza de técnicas estatísticas e são adequadas para apurar opiniões, pois usufruem de instrumentos padronizados, e o segundo, pois possui a finalidade de identificar as opiniões e percepções dos colaboradores em relação com o desenvolvimento das tarefas exercidas pelos os mesmos.

Antes da aplicação dos questionários, todos os colaboradores respondentes foram orientados sobre o objetivo da pesquisa, além da garantia do sigilo, sendo reforçado a importância da sinceridade nas respostas para mensurar a real percepção que os mesmos possuem em relação a alguns aspectos da empresa. A participação foi livre e eles assinaram, antes de participarem da pesquisa o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo A).

Para a compreensão do nível sobre Comprometimento Organizacional dentro da empresa, foi utilizado como ferramenta de pesquisa a Escala de Comprometimento Organizacional (EBACO) elaborada por Siqueira (2008), que mensura 7 bases de comprometimento organizacional, sendo elas: afetiva; falta de recompensas e oportunidades; obrigação em permanecer; obrigação pelo desempenho; afiliativa; linha consistente de atividade e escassez de alternativas. A escala contem 28 itens, sendo 4 para da uma dessas 7 bases.

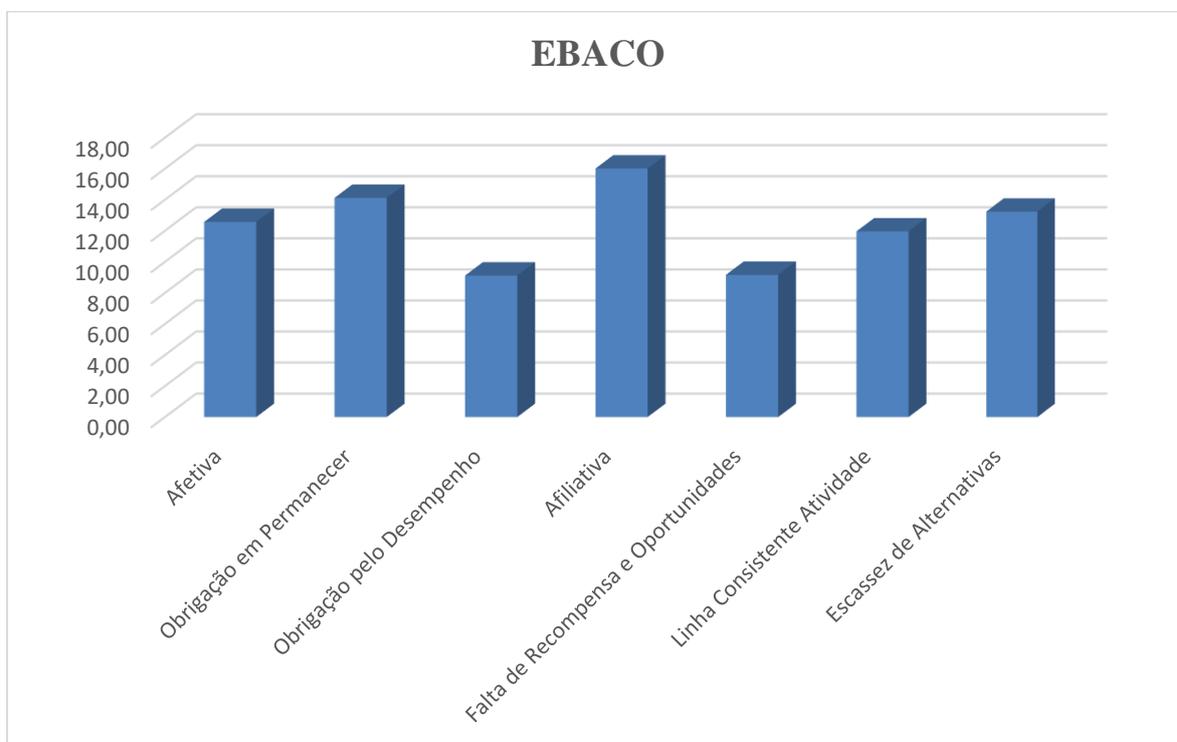
Bases	Definições	Médias	Índices de Precisão
Afetiva	Crença e identificação com a filosofia, valores e objetivos organizacionais.	Abaixo de 5,87: Baixo comprometimento. Entre 5,87 e 11,21: Comprometimento abaixo da média. Entre 11,21 e 16,55 : Comprometimento acima da média. Maior que 16,55: Alto comprometimento.	0,84
Obrigação em Permanecer	Crença de que tem uma obrigação em permanecer; de que se sentiria culpado em deixar; de que não seria certo deixar; e de que tem uma obrigação moral com as pessoas da organização.	Abaixo de 10,62: Baixo comprometimento. Entre 10,62 e 14,69: Comprometimento abaixo da média. Entre 14,69 e 18,75: Comprometimento acima da média. Maior que 18,75: Alto comprometimento.	0,87
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.	Abaixo de 3,60: Baixo Comprometimento. Entre 3,60 e 8,38: Comprometimento abaixo da média. Entre 8,38 e 13,34: Comprometimento acima da média. Maior que 13,34: Alto comprometimento.	0,77
Afiliativa	Crença que é reconhecido pelos colegas como membro do grupo e da organização.	Abaixo de 14,77: Baixo comprometimento. Entre 14,77 e 16,82: Comprometimento abaixo da média. Entre 16,82 e 17,88: Comprometimento acima da média. Maior que 17,88: Alto comprometimento.	0,80
Falta de Recompensas e Oportunidades	Crença de que o esforço extra em benefício da organização deve ser recompensado e de que a organização deve lhe dar mais oportunidades.	Abaixo de 4,36: Baixo comprometimento. Entre 4,36 e 8,78: Comprometimento abaixo da média. Entre 8,78 e 13,20: Comprometimento acima da média. Maior que 13,20: Alto comprometimento.	0,59
Linha Consistente de Atividade	Crença de que deve manter certas atitudes e regras da organização com o objetivo de se manter na organização.	Abaixo de 8,52: Baixo comprometimento. Entre 8,52 e 12,13: Comprometimento abaixo da média. Entre 12,13 e 15,63: Comprometimento acima da média. Maior que 15,63: Alto comprometimento.	0,65
Escassez de Alternativas	Crença de que possui poucas alternativas de trabalho se deixar a organização.	Abaixo de 11,46: Baixo comprometimento. Entre 11,46 e 14,78: Comprometimento abaixo da média. Entre 14,78 e 17,85: Comprometimento acima da média. Maior que 17,85: Alto comprometimento.	0,73

Fonte: Adaptado de Siqueira at cols. (2008, p.65 a 70).

4 Análise dos Resultados

A empresa pesquisada   do ramo farmacêutico, funciona 24 horas e seus colaboradores trabalham cumprindo a carga horária de 12x36. Os participantes foram no total de 15, sendo: 87% homens, 60% com idade entre 18 a 30 anos, 53% solteiros, 40% estão na empresa até 2 anos e 60% possuem ensino médio completo.

O gráfico abaixo representa o resultado geral retratando o comprometimento do colaborador em relação à organização frente aos diversos fatores avaliados.



Fonte da Pesquisa – Gráfico 1: Resultado da Pesquisa

Em relação à crença e identificação com a filosofia, os valores e os objetivos organizacionais, os quais caracterizam a base Afetiva, o comprometimento dos colaboradores se encontra acima da média.

Os colaboradores da empresa demonstram um comprometimento abaixo da média no que tange aos fatores que compõem a base Obrigação em Permanecer, a qual representa a crença de que possuem obrigação em permanecer na organização; de que se sentiriam culpados em deixá-la, e de que têm uma obrigação moral com as pessoas que fazem parte dela. Neste sentido, há evidências de que o vínculo normativo, o qual é baseado no sentimento de lealdade e obrigação para com a organização, se encontra fragilizado.

Em contrapartida, o nível de comprometimento se encontra acima da média em relação à Obrigação pelo Desempenho, a qual representa a crença de que o colaborador deve se esforçar em benefício da organização e que deve buscar cumprir suas tarefas e atingir os objetivos organizacionais. Tal escore se por um lado, mostra o compromisso do colaborador com os objetivos da organização, por outro, retrata também um fator que contempla o compromisso profissional do indivíduo, ou seja, sua preocupação, acima de tudo, em manter

preservada sua imagem profissional, a qual, o afeta diretamente onde quer que ele esteja. Talvez por isto, este fator se mantém avaliado positivamente porque o compromisso pode ser visto inicialmente, muito mais com ele próprio do que em relação à organização.

Em relação à base Afiliativa, a qual aborda a crença de que se é reconhecido pelos colegas como membro do grupo e da organização, o comprometimento encontrado indica que esta não é forte, sendo o resultado abaixo da média. Não há portanto, uma identificação do colaborador com os demais colegas, isto deixa antever questões ligadas ao relacionamento. É bem provável que as relações mantidas entre os colaboradores sejam superficiais, e pouco colaborativas.

O comprometimento apresentado nos itens que constituem a base Falta de Recompensas e Oportunidades, foi acima da média, significando que o colaborador não percebe que o esforço extra em prol da organização é recompensado e de que a organização lhe dá oportunidades.

Em se tratando da base Linha Consistente de Atividade, que abarca a crença de que se deve manter certas atitudes e regras da organização com o objetivo de se manter na instituição, o resultado apresentado foi de um comprometimento abaixo da média, retratando que o colaborador percebe que para permanecer na organização é preciso mostrar certos comportamentos. Este resultado se encontra consistente com o apresentado em relação à base afetiva, evidenciando haver uma identificação com os valores e objetivos e talvez, esta seja a explicação para os colaboradores adotarem condutas esperadas pela organização.

Em contrapartida, o comprometimento também ficou abaixo da média em relação à Escassez de Alternativas. Neste caso, este score baixo indica que o colaborador acredita que possui poucas alternativas de trabalho caso deixe a organização na qual trabalha. É possível afirmar que um dos fatores que o levam a permanecer no atual trabalho, são as poucas perspectivas do mercado de trabalho.

Considerando que o comprometimento relaciona-se com o sentimento de responsabilidade pela organização, e se encontra embasado pelo sentimento de reciprocidade, é possível averiguar que esta relação não está sendo vista, pelo lado do colaborador, como equilibrada, portanto, ele não se vê na condição de retribuir uma obrigação que acredita não possuir. Na sua concepção, a organização e seus integrantes deixaram a desejar no que tange à forma de recompensar seus colaboradores e de oferecer perspectivas de crescimento, além de não terem internamente um grupo de trabalho que o acolha e com o qual ele se identifique e possa contar.

5 Considerações Finais

Os resultados encontrados sinalizam para a presença do comprometimento organizacional nas seguintes bases: Afetiva, Obrigação pelo Desempenho, Linha Consistente de Atividade, e Escassez de Alternativas. Em contrapartida, o comprometimento organizacional foi baixo nas demais bases: Obrigação em Permanecer, Afiliativa, Falta de Recompensas e Oportunidades.

6 Conclusão

O objetivo geral do presente estudo foi analisar a percepção do empregado em relação à empresa, de forma a identificar como ele avalia diversos fatores associados à sua permanência na organização, ao seu desenvolvimento e à sua satisfação.

Os resultados apontaram para a existência do comprometimento em relação a algumas bases, e também do baixo comprometimento em relação a outras.

Este resultado requer que a organização se atente para rever certas práticas que estejam influenciando negativamente em relação à percepção de seus colaboradores no que tange ao compromisso de permanecer na organização; na falta de identificação com os colegas; e na não percepção de que o esforço extra não é recompensado.

A atual situação do mercado de trabalho, de certa forma tolhe o empregador de buscar novas oportunidades fora de sua atual organização. Mas é preciso compreender que a permanência deste por si só, não caracteriza empenho e produtividade.

Como sugestão de melhoria frente à transformação da percepção e conseqüentemente, da qualidade do vínculo do empregado com a organização, é preciso considerar que é necessário que a empresa se empenhe e fortaleça os laços de confiabilidade e reciprocidade, abrindo espaço para o diálogo e um melhor entendimento procurando adotar políticas que atendam os dois lados: empresa e empregados.

Referências Bibliográficas

- BASTOS, A. V. B. **A escolha e o comprometimento com a carreira:** um estudo entre profissionais e estudantes de Administração. Revista de Administração, v.32, nº3, p. 28-39, 1997.
- DAVIS, Keith e NEWSTROM John W. **Comportamento humano no trabalho:** uma abordagem psicológica. São Paulo: Pioneira, 2002. Volume 1.
- MARTINS, G. A.; LINTZ, A. **Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso.** São Paulo: Atlas, 2000.
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** 8. ed. Rio de Janeiro: LTC editora, 1999.
- SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do Comportamento Organizacional:** ferramentas de diagnóstico e de gestão. São Paulo: Artmed, 2008. p 62 a 70.
- SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E., BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed Bookman, 2004.
- SOUZA, Roberto de Mello e. **O futuro da administração de recursos humanos no Brasil:** e a história da coisificação das relações humanas no trabalho. São Paulo: Edicta, 1999.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** São Paulo: Atlas, 11ª ed. 2009.
- ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; Bastos, Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2004.

Anexo A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA PARTICIPANTES MAIORES DE 18 ANOS

Eu, Priscila de Souza Tarcizo, estudante do curso de Administração do Centro Universitário do Cerrado Patrocínio, convido-o(a) a participar de pesquisa sobre Comprometimento Organizacional: relações de reciprocidade, que tem como objetivo levantar e analisar a percepção do empregado em relação à empresa, de forma a mensurar o seu nível de concordância em relação aos diversos elementos que constituem o ambiente de trabalho.

A sua participação é voluntária, sendo sua colaboração muito importante para o andamento da pesquisa, que consiste em responder de forma sincera o questionário sobre Comprometimento Organizacional, onde há perguntas diretas sobre a percepção do ambiente, que será aplicado pela pesquisadora. Esse questionário será aplicado individualmente e não haverá interferências nas respostas.

Serão assegurados a você o anonimato, o sigilo das informações, a privacidade e todas as condições que lhe garantam a proteção à dignidade constitucionalmente assegurada. A utilização dos resultados da pesquisa será exclusiva para fins técnico-científicos. Os riscos na participação serão minimizados mediante a atuação do pesquisador pela atenção e zelo no desenvolvimento dos trabalhos em assegurar ambiente seguro, confortável e de privacidade, evitando desconforto e constrangimento. Por outro lado, se você concordar em participar na pesquisa estará contribuindo para o desenvolvimento da ciência nesta área. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade será assegurada e mantida em absoluto sigilo. Caso concorde em participar, em qualquer momento você poderá solicitar informações ou esclarecimentos sobre o andamento da pesquisa, bem como desistir dela e não permitir a utilização de seus dados, sem prejuízo para você. Você não terá nenhum tipo de despesa e não receberá nenhuma gratificação pela participação na pesquisa.

Consentimento:

Declaro ter recebido de Priscila de Souza Tarcizo, estudante do curso de Administração do Centro Universitário do Cerrado Patrocínio, as orientações sobre a finalidade e objetivos da pesquisa, bem como sobre a utilização das informações que forneci somente para fins científicos, sendo que meu nome será mantido em sigilo. Aceito participar da pesquisa por meio da realização de questionários aplicados individualmente sem identificação, bem como permito a utilização dos dados originados da mesma. Estou ciente de que poderei ser exposto(a) a riscos de constrangimentos associados ao meio aceite do convite, e que poderei, a qualquer momento, interromper a minha participação, sem nenhum prejuízo pessoal. Fui informado(a) que não terei nenhum tipo de despesa nem receberei nenhum pagamento ou gratificação pela minha participação. Declaro que minhas dúvidas foram esclarecidas suficientemente e concordo em participar voluntariamente das atividades da pesquisa.

Assinatura do(a) participante(a): _____

Data: ____/____/____.

Pesquisadora: Priscila de Souza.

Rua: Av. Padre Matias, nº630, Marciano Brandão.

Assinatura: _____ Data: ____/____/____

Orientadora: Rosimeire Luíza Batista.

Rua: Quintiliano Alves Alves, nº111, Centro.

Assinatura: _____ Data: ____/____/____

Comitê de Ética em Pesquisa do UNICERP: Fone: (34) 3839-3737 ou 0800-942-3737

Av. Liria Terezinha Lassi Capuano, 466, Campus Universitário - Patrocínio – MG, CEP: 38740.000

Anexo B

Pesquisa sobre Comprometimento Organizacional

Prezado Colaborador,

O presente questionário tem como finalidade avaliar o Comprometimento Organizacional frente à empresa em estudo. O mesmo será utilizado em trabalho avaliativo para graduação no curso de Administração na Instituição Unicerp. Ferramenta utilizada para pesquisa é EBACO (Escala de Bases do Comprometimento Organizacional). Antecipadamente, agradeço a sua colaboração!

Discordo

1 – Discordo Totalmente

2 – Discordo Muito

3 – Discordo Pouco

Concordo

4 – Concordo Pouco

5 – Concordo Muito

6 – Concordo Totalmente

1 – Desde que me juntei a esta organização, meus valores pessoais e os da organização tem se tornado mais similares.	
2 – A razão de eu preferir esta organização em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores.	
3 – Eu me identifico com a filosofia desta organização.	
4 – Eu acredito nos valores e objetivos desta organização.	
5 – Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	
6 – Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora.	
7 – Eu me sentiria culpado de deixasse minha organização agora.	
8 – Acredito que não seria certo deixar minha organização porque tenho uma obrigação moral em permanecer aqui.	
9 – Todo empregado deve buscar atingir os objetivos da empresa.	
10 – Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na empresa.	
11 – O bom empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis.	
12 – O empregado tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas.	
13 – Nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo.	
14 – Sou reconhecido por todos na empresa como um membro do grupo.	
15 – Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.	
16 – Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar por esta empresa.	
17 – Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.	
18 – A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para despender esforços extras em benefício desta organização.	
19 – Minha visão pessoal sobre esta organização é diferente daquela que eu expressei publicamente.	
20 – Apesar dos esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim nesta empresa.	
21 – Procuro não transgredir as regras aqui, pois assim sempre manterei	

meu emprego.	
22 – Na situação atual, ficar com a minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	
23 – Para conseguir ser recompensado aqui é necessário expressar a atitude certa.	
24 – Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego.	
25 – Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	
26 – Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização	
27 – Uma das consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho.	
28 – Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades de trabalho.	