

## Comprometimento no Funcionalismo Público: Um Estudo Realizado na Secretaria de Educação do Município de Fortaleza

Anderson Queiroz Lemos<sup>1</sup>  
Francisco Roberto Pinto<sup>2</sup>

### Resumo

Este estudo tem como tema principal o comprometimento organizacional. Trata-se de uma investigação sobre os tipos de comprometimento, em especial os propostos por Meyer & Allen e Medeiros, apresentados por funcionários efetivos e terceirizados de uma instituição ligada ao serviço público educacional de Fortaleza - Ceará. A pergunta de partida da pesquisa é: colaboradores não pertencentes ao quadro efetivo apresentam um nível de comprometimento organizacional semelhante dos demais, seja em relação ao nível ou tipologia? O objetivo principal deste trabalho é identificar a importância dada pelos colaboradores da Secretaria de Educação do Município de Fortaleza - SME à sua participação na elaboração dos objetivos estratégicos da instituição, relacionando o nível de comprometimento adotado pelos diferentes colaboradores às tipologias de Meyer & Allen e Medeiros. A coleta de dados aconteceu entre dezembro de 2008 e janeiro de 2009 por meio de questionário estruturado, os quais foram tratados estatisticamente por meio de técnicas descritivas e inferenciais. A principal conclusão é a de que não houve divergências estatisticamente significativas entre as percepções dos dois grupos, inclusive quanto à importância dada à participação na elaboração dos objetivos da instituição.

---

*Recebimento: 14/6/2010 - Aceite: 30/6/2010*

<sup>1</sup> Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (UECE). Bolsista da FUNCAP e Técnico Extensionista do Núcleo de Tecnologia Industrial do Ceará - NUTEC. E-mail: andersonqadm@gmail.com

<sup>2</sup> Mestre em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (1982), Doutor em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (2004) e Doutor em Gestão de Empresas pela Universidade de Coimbra (2008). Professor Adjunto da Universidade Estadual do Ceará.

**Palavras-chave:** Comprometimento; Servidor Público; Trabalho.

## **Commitment to Civil Service: A Study Conducted in the Department of Education of the City of Fortaleza**

### **Abstract**

This paper has as main theme the organizational commitment. It's an investigation about two types of commitment, particularly those proposed by Meyer & Allen and Medeiros, presented by permanent employees and contractors of an institution linked to public education in Fortaleza - Ceará. The question of the survey is: employees that not belong to effective staff have a similar level of organizational commitment of others, whether in relation to the level or type? The main objective of this study is to identify the importance given by the employees of the Municipal Education Department Fortaleza - SME to participate in drafting the strategic goals of the institution, relating the level of commitment adopted by the different types of employees at Meyer & Allen and Medeiros typology. Data were collected between december 2008 and january 2009 using a structured questionnaire, which were statistically analyzed by descriptive and inferential techniques. The main conclusion is that there were no statistically significant differences between the perceptions of both groups, including the importance given to participation in the drafting of the goals of the institution.

**Key Words:** Commitment; Public Service; Work.

## Introdução

Ao focar especificamente o estudo sobre comprometimento organizacional, busca-se procurar compreender os vínculos que viabilizam ou justificam a permanência dos empregados em suas respectivas organizações. Conforme Davis e Newstrom (1992, p. 10),

*Quando a administração leva em conta o comportamento organizacional, o faz tentando desenvolver um melhor empregado, como também querendo desenvolver uma pessoa melhor em termos de crescimento e realização.*

Contudo, acreditamos fazer-se também necessário entender se a participação desses mesmos empregados na construção dos objetivos das organizações as quais pertencem é de relevância para classificá-lo como menos ou mais comprometido com esta respectiva organização ou para situá-lo em um ou outro tipo de comprometimento.

Nesse sentido, este artigo tem o propósito de obter do campo empírico uma análise das tipologias de comprometimento organizacional numa instituição pública do setor de educação fortalezense. Será feito um estudo quantitativo, com aplicação de pesquisa direcionada aos colaboradores efetivos e terceirizados da SME, testando as tipologias de Meyer & Allen e Medeiros.

A Secretaria Municipal de Educação de Fortaleza (SME) tem por objetivo administrar o sistema municipal de educação. Dentre as suas responsabilidades estão formular políticas públicas e diretrizes gerais. Garantir os padrões de qualidade na educação é uma meta constante a ser atingida. A SME tem por meta estabelecida “Administrar o Sistema de Educação, mediante a formulação de políticas e diretrizes gerais e a identificação das prioridades que deverão nortear as ações, visando à otimização do modelo educacional” (Prefeitura de Fortaleza, página na Web, acesso em 07 de Fevereiro de 2009).

Tal qualidade nas diversas instâncias da educação tem por objetivo atrair alunos para a sala de aula e diminuir a evasão escolar. Pelo site da Prefeitura Municipal de Fortaleza, até 2007 a pasta de atuação da SME era ligada à da Secretaria de Ação Social (SAS), o objetivo da desvinculação das secretarias foi proporcionar avanço e autonomia na elaboração e no desenvolvimento de projetos e ações.

O propósito deste artigo é identificar a importância dada pelos colaboradores da SME à sua participação na elaboração dos objetivos

estratégicos da instituição, sejam eles do quadro efetivo ou não, e ainda os tipos de comprometimento por eles apresentados. Além disso, busca-se confrontar os tipos de comprometimento organizacional encontrados com as tipologias de Meyer & Allen e Medeiros, já consagradas no estudo de comprometimento organizacional, e verificar se há diferenças estatisticamente significantes entre os quadros de pessoal efetivo e terceirizado.

O pressuposto é de que a participação na construção dos objetivos organizacionais gera entendimento, entendimento gera aceitação e aceitação favorece o comprometimento organizacional. Daí, este trabalho traz uma pergunta que se pretenderá responder: colaboradores não pertencentes ao quadro efetivo da SME apresentam diferenças de comprometimento organizacional em relação aos demais, seja em relação ao nível ou tipologia? O esclarecimento de tal questionamento, caso ocorra, contribuirá para a identificação de uma das razões pelas quais os indivíduos permanecem nas suas organizações, aumentará o conhecimento acadêmico e gerencial e permitirá uma melhor avaliação dos relacionamentos com o trabalho, apontando direções para futuras ações, sejam estas de promoção, demissão ou transferência de pessoal.

A primeira seção aborda uma contextualização do setor público de educação no município de Fortaleza, mais especificamente sobre a Secretaria Municipal de Educação. A segunda seção remete ao aprofundamento sobre comprometimento organizacional. Na terceira seção é apresentada a metodologia utilizada para análise dos resultados. Por fim tem-se a análise e discussão dos resultados e a conclusão da pesquisa.

### **Comprometimento Organizacional**

Não há dúvidas de que hoje há transformações importantes no mundo do trabalho. Novas formas de organização aparecem e a natureza do trabalho se modifica. Trata-se de uma verdadeira revolução da empregabilidade. Observa-se o desaparecimento de empregos permanentes e, simultaneamente, aparecem novas tecnologias e formas inovadoras de organização do trabalho. Enquanto um número significativo de pessoas sofre pela falta de uma oportunidade de emprego, outras sofrem por terem que trabalhar excessivamente.

Contudo, quando se estuda o trabalho, é importante saber o que os indivíduos pensam quando falam dele. De fato, o trabalho pode ser definido de várias maneiras. Segundo Brief e Nord (1990), o único elemento que reúne os múltiplos significados é: uma atividade que tem um objetivo.

Essa relação de esforço *versus* resultado designa um gasto de energia mediante um conjunto de atividades coordenadas que visam a produzir algo de útil (Fryer e Payne, 1984; Shepherdson, 1984). De fato, dentre as inúmeras formas e maneiras com que se manifesta, o trabalho pode ser agradável ou desagradável. Pode ser associado ou não a trocas de natureza econômica. Ele pode até ser executado ou não dentro de um emprego. Porém, de acordo com Fryer e Payne (1984), o trabalho seria uma atividade útil, determinada por um objetivo definido além do prazer gerado por sua execução.

Todo esse contexto de transformações implicou o surgimento de significativas reestruturações das relações e dos vínculos psicológicos definidos como necessários entre os indivíduos e suas organizações. Um novo e irreversível cenário foi delineado e, cada vez mais, a velocidade das mudanças orienta novos desempenhos e atitudes.

A partir dessas constatações e com o interesse de uma melhor compreensão sobre o comprometimento organizacional do trabalhador, enquanto principal personagem desse conturbado, competitivo e indefinido “mundo do empreendedorismo”, é que surgem inúmeros estudos e pesquisas sobre essa inter-relação que denota vínculos de diferentes origens.

Conforme Borges-Andrade (1993, p. 50), comprometimento organizacional refere-se ao “grau em que os empregados se identificam com suas organizações empregadoras e estão dispostos a defendê-las e nelas permanecer”. Mowday *et al.* (1982, p.27) conceituam comprometimento organizacional como uma força relacionada com a identificação e o envolvimento das pessoas com uma organização específica. Afirmam que o comprometimento organizacional pode ser caracterizado por no mínimo três fatores: a) uma forte crença e a aceitação dos objetivos e valores da organização; b) estar disposto em exercer um esforço considerável em benefício da organização; c) um forte desejo de se manter membro da organização.

Bastos (1994, p. 86) estabeleceu vários significados para a palavra comprometimento. Dentre elas identificou o comprometimento com um significado de engajamento, agregação e envolvimento. O mesmo autor ressaltou o comprometimento e seu caráter, do seguinte modo: “Como uma disposição, comprometimento é usado para descrever não só ações, mas o próprio indivíduo; é assim tomado como um estado, caracterizado por sentimentos ou reações afetivas positivas tais como lealdade em relação a algo.” Segundo esse autor, comprometimento é ainda uma propensão à ação, de se comportar de determinada forma, de ser um indivíduo disposto a agir. O comprometimento como um conjunto de sentimentos e ações do indivíduo em relação a sua organização.

Dentre as diversas abordagens conceituais, os trabalhos da equipe de Lyman Porter (1982) predominam na maioria dos estudos realizados. Numa revisão dos diversos trabalhos realizados à época sobre o tema, Mowday, Steers e Porter (1982) listam dez diferentes enfoques oriundos das pesquisas sobre comprometimento organizacional, deixando claro não existir um consenso com relação à definição do construto, levando à identificação de várias abordagens conceituais.

O ponto em comum das definições de comprometimento organizacional consiste em ser um estado psicológico que caracteriza a relação do indivíduo com a organização. O que os diferencia é a natureza desse estado. Sendo assim, o comprometimento, então, é um vínculo do trabalhador com os objetivos e interesses da organização, estabelecido e perpetuado por intermédio dessas pressões normativas.

O comprometimento para Davenport (2001, p.38-40) se refere a ligação entre as pessoas e a organização, de base emocional ou intelectual, e é dividido em três categorias:

- a. **Atitudinal:** pessoas que se identificam e se envolvem com a organização e gostam de fazer parte dela. Comungam dos mesmos interesses da empresa, o que os motiva a trabalhar por ela.
- b. **Programático:** pessoas que fazem parte da empresa somente porque os custos de deixá-la são muito altos. Preferem não se arriscar, embora insatisfeitas, continuam na empresa, mas não investem efetivamente seu capital humano.
- c. **Baseado na lealdade:** pessoas que se sentem amarradas à organização por um senso de obrigação; esses trabalhadores desejam fazer aquilo que crêem ser o certo para a organização. Mesmo que de forma mais modesta da que ocorre no comprometimento atitudinal, produz dedicação e absorção dos objetivos organizacionais por parte do trabalhador.

Em 1979 foi validado um instrumento usado para medir o comprometimento, o OCQ Measurement of Organizational Commitment ou Medida do Comprometimento Organizacional, um questionário formado por quinze indicativos, bastante utilizado para se medir comprometimento na dimensão afetiva. Esse instrumento foi desenvolvido pela equipe de professores Mowday, Steers e Porter. Neste trabalho eles usaram a definição elaborada por Porter e Smith (1970) para definir comprometimento (MEDEIROS, 1997, p.24).

*Comprometimento é uma relação forte entre um indivíduo identificado e envolvido com uma organização, e pode ser caracterizado por três fatores: estar*

*disposto em exercer um esforço considerável em benefício da organização; a crença e a aceitação dos valores e objetivos da organização e um forte desejo de se manter como membro da organização.*

Contudo, embora alguns teóricos procurem analisar o Comprometimento Organizacional de maneira unidimensional, cresce a relevância de estudos que buscam analisar o fenômeno como fator multidimensional (BASTOS *et al*, 1997, p. 101).

Os modelos multidimensionais do comprometimento organizacional começaram a ser considerados depois que alguns pesquisadores perceberam que os enfoques unidimensionais, mais do que tipos de comprometimento eram componentes presentes no vínculo psicológico entre indivíduo e organização.

O primeiro autor a estabelecer o comprometimento em componentes diferentes foi Kelman, em 1958. Ele distinguiu o vínculo psicológico de um indivíduo com a organização em três bases independentes:

- a. *Compliance* (submissão) ou envolvimento instrumental, motivado por recompensas extrínsecas. Base do comprometimento instrumental.
- b. *Identification* (identificação), ou envolvimento baseado num desejo de afiliação. Base do comprometimento afetivo.
- c. *Internalization* (internalização), ou envolvimento causado pela congruência entre os valores individuais e organizacionais. Base do comprometimento normativo.

Outro importante autor que sistematiza os componentes do comprometimento é Becker, T. (1992). Sua proposta é bastante similar a proposta por Kelman, em 1958. Segundo Becker, o comprometimento pode ocorrer de três formas, quando adotam atitudes e comportamentos com finalidades distintas:

- a. “[...] para ser associado com outras pessoas ou grupos”;
- b. “[...] porque o conteúdo deles é congruente com o sistema de valores individuais”;
- c. “[...] para obter recompensas específicas ou para evitar punições específicas”.

Buscando operacionalizar o modelo proposto por si mesmos, O’Reilly e Chatman (1986) desenvolveram um instrumento de mensuração para as três bases independentes e o avaliaram através de dois estudos por eles reportados. Em suas conclusões, os autores afirmam que maiores

investigações são necessárias, não só do modelo por eles proposto como também da dimensionalidade do comprometimento.

Gouldner (1960) acreditava que o comprometimento não era um constructo unidimensional, sendo um dos objetivos de seu trabalho identificar os componentes do comprometimento organizacional. Em suas conclusões, Gouldner (1960: 471-2) identifica duas dimensões para o comprometimento:

- a. Integração, que é “o grau em que um indivíduo é ativo e se sente parte, em vários níveis, de uma organização em particular”;
- b. Introjecção, que é “o grau em que a própria imagem de um indivíduo inclui uma variedade de características e valores organizacionais aprovados”.

Neste último, é importante ressaltar a distinção feita pelo autor, para quem o sentir-se parte de uma organização é diferente de introjetar características e valores organizacionais.

Outra importante classificação em duas dimensões foi proposta por Thévenet, em 1992. Segundo Sá e Lemoine (1998), que utilizaram esta classificação no Brasil, Thévenet aponta duas dimensões para caracterizar o comprometimento organizacional:

- a. Adesão, que é a internalização dos valores da organização, quando estes são coerentes com o que os indivíduos valorizam ou consideram como desejável;
- b. Oportunidade, que ocorre quando as organizações oferecem às pessoas oportunidades que correspondem as suas expectativas.

Em 1961, Etzioni (*apud* Mowday *et al.*, 1982) sugeriu uma classificação em que o envolvimento do empregado pode assumir três formas:

- a. Envolvimento moral, baseado na internalização dos objetivos, valores e normas da organização. Sendo este envolvimento positivo e intenso na direção dos objetivos organizacionais;
- b. Envolvimento calculativo, baseado nas relações de troca que se desenvolvem entre o membro e sua organização. Este envolvimento é uma relação de menor intensidade e ocorre quando o membro percebe equidade entre recompensas e contribuições;
- c. Envolvimento alienativo, baseado na repressão e na coerção. Este envolvimento tem uma orientação negativa e é encontrado em ambientes como prisões.

Uma das classificações que representou um avanço em relação às anteriores foi estabelecida em 1968 por Kanter (*apud* Mowday *et al.*, 1982). O trabalho de Kanter foi realizado com a aplicação de uma escala com 36 indicadores do comprometimento, assim a autora pôde identificar três diferentes formas para o comprometimento:

- a. Comprometimento de coesão (*Cohesion commitment*), vínculo às relações sociais de uma organização realizada através de técnicas e cerimônias que tornam público o estado de ser um membro da organização e que reforçam a coesão do grupo;
- b. Comprometimento de continuação (*Continuance commitment*), o qual requer dos membros da organização a realização de sacrifícios pessoais e de investimentos que tornam difícil para eles sair da organização;
- c. Comprometimento de controle (*Control commitment*), vínculo de um membro às normas de uma organização que moldam seu comportamento numa direção desejada.

Nota-se no trabalho de Kanter a primeira referência teórica ao *continuance commitment*, onde os membros fazem grandes investimentos pessoais ao longo da carreira na organização, tornando-se difícil sua saída.

Pode-se perceber que alguns autores utilizam expressões distintas para descrever a presença de mais de uma dimensão quando se referem aos modelos multidimensionais do comprometimento organizacional. Assim, Mowday *et al.* (1982) chamam de tipologias do comprometimento. Becker (1992) denomina as diversas dimensões como bases do comprometimento. Já Meyer e Allen (1991) chamam de componentes do comprometimento.

No entanto, todos estão se referindo aos fatores que compõem o constructo comprometimento organizacional e, por opção, a terminologia “componentes” será a utilizada aqui neste trabalho, tendo em vista que, dentre os diversos modelos multidimensionais do comprometimento, o modelo que apresentou maior aceitação entre os pesquisadores, foi o modelo de três componentes de Meyer e Allen.

Segundo Meyer e Allen (1991) o termo componente é o mais apropriado para se descreverem as dimensões do comprometimento, já que as relações entre empregados e organizações refletem vários graus de cada um desses componentes.

John Mathieu, autor principal da meta-análise com maior reconhecimento entre os pesquisadores do tema (Mathieu e Zajac, 1990), aponta os pesquisadores John Meyer e Natalie Allen como os mais importantes pesquisadores da década de 1990 na pesquisa do comprometimento organizacional.

O modelo de Meyer e Allen (1991) é internacionalmente aceito, tendo sido validado em várias culturas. Os autores conceituam o comprometimento organizacional em três componentes:

- a. *Affective Commitment*, ou Comprometimento Afetivo: comprometimento como um apego, como um envolvimento, onde ocorre identificação com a organização. Segundo Allen e Meyer (1990, p.3), “Empregados com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem [...]”;
- b. Comprometimento percebido como custos associados a deixar a organização, que os autores chamam de *Continuance Commitment* e que a literatura trata como Instrumental. Segundo Allen e Meyer (1990, p.3) “Empregados com [...] comprometimento instrumental permanecem porque eles precisam [...]”;
- c. Comprometimento como uma obrigação em permanecer na organização, que os autores denominam de *Obligation* e depois (Meyer *et al.*, 1993, p.539), tratam como normativo (*Normative Commitment*). Segundo Allen e Meyer (1990, p.3) “Empregados com [...] comprometimento normativo permanecem porque eles sentem que são obrigados”.

O trabalho de Jaros *et al.* (1993) apresenta avanços na compreensão do componente de caráter normativo, quando ressalta a presença da cultura da organização agindo em direção ao comprometimento. Para os autores o comprometimento pode assumir três formas:

- a. Um vínculo psicológico afetivo através de sentimentos como lealdade, afeição, amizade, alegria e prazer;
- b. Um vínculo de continuação, quando o indivíduo se sente preso a uma organização devido aos altos custos de deixar o lugar;
- c. Um vínculo moral, como um senso de dever, uma obrigação ou chamado, através dos objetivos, valores e da missão da organização.

É importante aqui observar que comprometimento moral, realizado através dos objetivos, valores e missão de uma organização, na verdade são manifestações da cultura desta organização que fazem com que as atitudes de seus membros sejam moldados.

As escalas desenvolvidas por Meyer e Allen são de dois tipos, uma com 24 itens e outra reduzida com 18 itens (Meyer *et al.*, 1993). As escalas trazem questões fechadas sobre comprometimento organizacional e são aplicadas no formato *Likert*.

O modelo de conceituação de três componentes do comprometimento organizacional foi validado no Brasil por Medeiros e Enders (1998) e Bandeira, Marques e Veiga (1999). Nesse estudo os autores obtiveram os três fatores conceituados por Meyer e Allen (1991), mas encontraram índices moderados de consistência interna para os três componentes da teoria e baixo percentual de variação total explicada, o que denota a existência de indicadores pouco adequados dentro do instrumento. Na verdade nenhuma das duas pesquisas formou os fatores com os indicadores especificados pelo instrumento original. Os valores de alpha de Cronbach para cada fator foram:  $\alpha=0,68$  nas duas pesquisas, para o fator afetivo,  $\alpha=0,70$  e  $0,73$  para o fator normativo, e  $\alpha=0,61$  e  $0,62$  para o fator instrumental, respectivamente para os dois estudos citados.

Porém, Medeiros e Enders (1998) notaram, quando procuravam estipular em que dimensão cada indivíduo estava inserido, que havia muitos indivíduos com escores fatoriais positivos em mais de uma dimensão.

No terceiro fator formado pela análise fatorial, é que se comprova a existência de uma dimensão desconhecida, ou desprezada na literatura do comprometimento organizacional. Os indicadores: "Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização"; "Eu não me sinto como uma pessoa de casa na minha organização" e "Eu não sinto um forte senso de integração com minha organização", denotam a falta de vínculo indivíduo-organização, ocasionada talvez pela falta de integração, ou de identificação, do indivíduo com o grupo em que trabalhe. Indivíduos que não se sentem "em casa" no seu ambiente de trabalho podem estar com moral baixo por se sentirem excluídos do grupo.

Em um estudo posterior, Medeiros e Enders (1999) encontraram uma estrutura fatorial formada com quatro fatores, obtendo um quarto componente que denominaram de Afiliativo. Esse achado ocorreu após uma análise fatorial confirmatória, testando o instrumento de Meyer *et al.* (1993) em quatro pesquisas reunidas.

### **Construção das Hipóteses**

Mesmo considerando que este trabalho tem caráter exploratório, entende-se que seja relevante a avaliação das relações entre as dimensões de análise, ou seja, que se analisem as relações entre os quatro fatores do comprometimento organizacional no entendimento dos funcionários públicos e os terceirizados da SME. Considerando que os estudos de Medeiros já consolidaram a existência de quatro tipos de fatores que compõe o comprometimento. Assim, julgamos oportuno formatar as hipóteses listadas abaixo. As siglas entre parênteses se referem respectivamente aos

constructos de comprometimento Afetivo; Instrumental; Afiliativo; e Normativo. O constructo VAR é referente à variável sobre a participação na elaboração dos objetivos organizacionais.

H1: Colaboradores terceirizados da SME se identificam com os aspectos intrínsecos da organização e consideram importante participar da elaboração dos objetivos (VAR) de modo semelhante ao dos demais funcionários efetivos;

H2: Colaboradores terceirizados da SME apresentam um nível de comprometimento Afetivo (AFE) semelhante ao dos demais funcionários efetivos;

H3: Colaboradores terceirizados da SME apresentam um nível de comprometimento Instrumental (INS) semelhante ao dos demais funcionários efetivos;

H4: Colaboradores terceirizados da SME apresentam um nível de comprometimento Normativo (NOR) semelhante ao dos demais funcionários efetivos;

H5: Colaboradores terceirizados da SME apresentam um nível de comprometimento Afiliativo (AFI) semelhante ao dos demais funcionários efetivos.

De uma maneira abrangente, a hipótese geral é: os colaboradores que não pertencem ao quadro efetivo da SME apresentam níveis e tipos de comprometimento organizacional semelhante ao dos funcionários efetivos.

Considerando as hipóteses acima, deu-se início a um estudo empírico partindo da percepção de que a análise consistente do tema proposto só pode ser procedida com base em informações dos próprios funcionários da SME. Os detalhes dos procedimentos e decisões do trabalho de campo estão apontados no item seguinte.

## **Metodologia**

A presente metodologia vem nortear o processo de construção das evidências que serão apresentadas mais adiante, na seção de análise dos resultados. E para se atingir tal objetivo, este trabalho utilizou métodos estatísticos, mais precisamente descritivos e inferenciais, caracterizando-se como uma pesquisa metodologicamente quantitativa.

Para Spiegel (1976), a estatística está interessada nos métodos científicos para coletar, resumir e apresentar dados (sejam estes numéricos ou não) e possibilitar conclusões que sejam baseadas em critérios válidos, ou que pelo menos norteiem tomadas de decisões plausíveis.

Dizemos que a estatística é descritiva pelo fato de que certos dados coletados pelo instrumento foram úteis somente para descrever e analisar o

grupo pesquisado, sem que fossem retiradas quaisquer conclusões sobre a população total. Já a estatística inferencial fundamenta-se na teoria das probabilidades, preocupando-se com a análise e interpretação dos resultados (SPIEGEL, 1976).

Dessa forma, a parte descritiva do questionário foi composta pelas seguintes variáveis discretas: Sexo; Situação funcional; Cargo ou função; Idade; Nível de escolaridade. O preenchimento do questionário foi eminentemente baseado na percepção dos respondentes acerca das assertivas propostas.

O trabalho foi desenvolvido em três etapas: procedimentos exploratórios; definição do instrumento e coleta de dados; e trabalho empírico. Os procedimentos exploratórios foram desenvolvidos em duas fases: a primeira constou da pesquisa bibliográfica desenvolvida; já na segunda fase, procurou-se a formulação das hipóteses com base em estudos consolidados de Meyer & Allen e Medeiros.

### **A estratégia de pesquisa e a coleta de dados**

A coleta de dados foi realizada entre os meses de dezembro de 2008 e janeiro de 2009. Os respondentes escolhidos foram os funcionários efetivos e terceirizados da Secretaria de Educação do Município de Fortaleza. Não houve discriminação por parte dos pesquisadores para com a amostra, salvo aquela imposta pela limitação da acessibilidade.

Os respondentes foram convidados e orientados pelos pesquisadores a responder as questões. O tempo disponibilizado para os respondentes foi suficiente para que os mesmos devolvessem os questionários sem prejuízo das suas atividades cotidianas, ou seja, algo em torno de 10 minutos. Os questionários que por ventura não puderam ser preenchidos no momento foram recolhidos posteriormente junto ao próprio funcionário. Esse procedimento reduziu a possibilidade de questionários perdidos ou de *missing values* inaceitáveis.

### **O instrumento de mensuração**

Para Gil (1996), o questionário é um dos instrumentos de coleta de dados mais utilizados em pesquisas do tipo *survey*. Para o autor, este instrumento consiste num conjunto de questões respondidas por escrito pelo entrevistado, diretamente ou por correio. É rápido, barato e garante anonimato.

O questionário ficou dividido em cinco blocos, sendo que cada um continha uma quantidade de assertivas que resultou da análise fatorial exploratória - AFE. O primeiro bloco contém seis assertivas referentes a

aspectos que relacionam o conhecimento dos valores intrínsecos da organização e a participação do funcionário na elaboração de objetivos estratégicos. O segundo bloco é referente ao construto comprometimento afetivo, e contém seis assertivas. O terceiro bloco possui sete assertivas relacionadas ao comprometimento instrumental. O bloco do comprometimento normativo possui nove assertivas. Por fim, temos o bloco do comprometimento afiliativo, com oito assertivas.

Quanto às decisões pertinentes às respostas dos itens no questionário, optou-se pela utilização da escala do tipo *Likert*, apresentada com seis pontos, onde o valor 1 indica discordância total e 6 indica concordância total com a assertiva. Da mesma maneira que procederam Costa *et al.* (2008), ao estabelecerem uma escala de mensuração, para este estudo as variáveis utilizadas foram agrupadas por constructo.

Sobre a construção do instrumento de pesquisa, Costa *et al.* (2008) entendem que o pesquisador deve decidir pela disposição dos itens dos construtos em blocos, como forma de evitar dificuldades de respostas.

## O método

A estratégia de não identificar o respondente do questionário, resultou num *missing value* aceitável (ausência de valor para um determinado parâmetro menor que 5% do número de observações), pois parte-se do pressuposto que os respondentes tiveram calma para responder ao instrumento. Para Malhotra (2001) o limite aceitável para dados ausentes pode chegar a 10% do total de itens do instrumento de pesquisa.

Para os itens de cada um dos construtos, procedeu-se a uma avaliação da confiabilidade por meio da medida *Alpha de Cronbach*, considerado adequado para medir a consistência de conjuntos de variáveis usadas para medir um mesmo construto (MALHOTRA, 2001).

Após estas verificações, foi extraída a média e os desvios-padrão de cada uma das variáveis independentemente e, em seguida, da medida geral do construto, com composição pela média das entradas das variáveis componentes de cada construto.

Quanto ao teste das hipóteses foi utilizada uma metodologia estatística conhecida como ONE-WAY ANOVA (análise de variância unifatorial). Conforme Ferreira (1999), esta metodologia possibilita diversos testes estatísticos, dentre eles estão: *descriptive statistics method*; *homogeneity of variance test*; e a análise de variância. A sua estatística de teste é a estatística F (razão entre variâncias) cuja descrição geral é  $[F(\alpha, gl_1, gl_2)]$ . A tabela de distribuição F foi consultada em Malhotra (2001, p. 658 e 659).

Conforme Ferreira (1999, p.92) o objetivo da metodologia ONE-WAY ANOVA é “decidir se existem ou não diferenças significativas entre as médias de várias amostras de uma variável numérica, definidas por diferentes tratamentos ou níveis de influência de um fator”. Segundo o autor, esta metodologia é uma extensão do teste t-Student para duas amostras independentes.

A metodologia estatística que envolve teste de hipótese é conhecida como teste T para duas amostras independentes (FERREIRA, 1999, p. 81). Este teste compara as médias de uma mesma variável sobre duas amostras independentes de indivíduos.

A condição para aplicação deste método é que os indivíduos sejam aleatoriamente atribuídos aos dois conjuntos em comparação. Todos os procedimentos estatísticos foram realizados conforme orienta a literatura especializada (MALHOTRA, 2001; HAIR *et al.*, 2005) e foram realizados por meio do *software* SPSS, versão 15 *for Windows*.

### **Descrição da amostra**

Apesar de em um mesmo prédio estarem localizadas a Secretaria de Educação e Ação Social do Município de Fortaleza, a amostra é eminentemente composta de funcionários da Secretaria de Educação - SME. A amostragem foi do tipo probabilística por conveniência, baseada no critério da acessibilidade. A amostra foi constituída por 43 respondentes, sendo 30,2% pertencente ao quadro efetivo da organização e 69,8% de funcionários terceirizados. Quanto ao gênero tem-se que 41,9% são do sexo masculino e 58,1% do sexo feminino, demonstrando que há um ligeiro predomínio de mulheres na instituição.

Em relação à idade dos respondentes, a análise retornou que 55,8% da amostra têm menos que 25 anos de idade, 34,9 % têm entre 25 e 40 anos de idade, o que demonstra um público de pouca idade, de forma que somente 4,7 % têm acima de 40 anos. Quanto ao tempo de prestação de serviço na Secretaria de Educação, 40,1% têm menos de um ano, 38,1% têm de 1 a 3 anos, 19% têm de 3 a 6 anos, e somente 2,4 % têm mais de 6 anos de instituição.

Além das características relativas demonstradas, alguns dados sócio-econômicos dos funcionários são considerados importantes para construir uma análise de seus comprometimentos com a instituição. A grande maioria dos respondentes é solteira (72,1%), possui nível superior (69,8%). A moda nas faixas de renda familiar se situa entre 2 e 5 salários mínimos, com 45,2% dos respondentes.

## Análise e discussão dos resultados

Além dos dados socioeconômicos e demográficos já analisados, as variáveis pertencentes aos construtos foram analisadas em termos de confiabilidade. Os *alphas* de *Cronbach* estão apresentados na tabela 1. Segundo Freitas *et al.* (2000), esta é a medida que afere o desempenho de uma escala em uma dada população, ou seja, se os itens da escala medem efetivamente a mesma coisa. Para Costa *et al.* (2008), o valor limite mínimo aceitável indicado na literatura é de 0,6.

Tabela 1: Medidas dos construtos

Construtos	Alpha	Média	Desvio-padrão
VAR	0,824	3,96	0,92
AFE	0,865	3,76	0,93
INS	0,741	3,33	0,82
NOR	0,779	4,35	0,64
AFI	0,832	3,95	0,79

Fonte: dados da pesquisa

Os resultados acima apontam que o valor mínimo observado do *alpha* superou as expectativas dos pesquisadores ( $\alpha=0,6$ ), sendo o  $\alpha=0,741$ , na dimensão instrumental.

Realizando algumas adaptações à regra que procederam Costa *et al.* (2008) ao desenvolverem uma escala de mensuração para verificar o interesse de alunos de contabilidade por disciplinas de métodos quantitativos, para este estudo as variáveis utilizadas foram agrupadas por construto e foram extraídas as médias e os desvios padrão.

Sendo a escala utilizada de 6 pontos, adotou-se como critério de análise o seguinte: valores de média até 3,5 são baixos, acima de 3,5 a 5,0 são intermediários, e acima de 5,0 são elevados; para os desvios-padrão, valores até 1,0 são baixos, de 1,0 a 1,6 são médios, e acima de 1,6 são elevados. Pelos resultados da Tabela 1, pôde-se verificar que:

- Para o construto das variáveis referentes à importância dada na participação da elaboração dos objetivos organizacionais (VAR), têm-se evidências de que as percepções gerais ficaram num nível médio (intermediário). Quanto ao desvio de opinião, pode-se perceber que não há grandes divergências na formação da média, ou seja, a nuvem de pontos apresenta uma baixa dispersão, entretanto próxima a entrar num nível intermediário;

- Para o construto de comprometimento afetivo, têm-se evidências de que as percepções gerais também ficaram num nível médio. Quanto ao desvio de opinião, pode-se perceber que não há grandes divergências na formação da média. Como no construto VAR, a nuvem de pontos está com uma dispersão baixa, entretanto próxima a entrar num nível intermediário;
- Para o construto de comprometimento instrumental, têm-se evidências de que as percepções gerais ficaram num nível baixo, ou seja, a amostra discorda com as assertivas propostas, expressando pouco entendimento quanto ao comprometimento do tipo instrumental. Quanto ao desvio de opinião, pode-se perceber que não há grandes divergências na formação da média, ou seja, a nuvem de pontos está com uma dispersão baixa, demonstrando concordâncias semelhantes dos respondentes.
- Para o construto de comprometimento normativo, têm-se evidências de que as percepções gerais ficaram num nível intermediário, ou seja, a amostra discorda em termos das assertivas propostas, expressando um entendimento intermediário quanto ao comprometimento do tipo normativo. Quanto ao desvio de opinião, pode-se perceber que há uma baixa divergência na formação da média, ou seja, a nuvem de pontos está com uma dispersão muito baixa, demonstrando concordâncias semelhantes dos respondentes.
- Da mesma forma que no construto normativo, têm-se evidências de que as percepções gerais para o fator Comprometimento Afiliativo ficaram em um nível intermediário, ou seja, a amostra discorda “em termos” das assertivas propostas, expressando um entendimento intermediário quanto a este tipo de comprometimento. Quanto ao desvio de opinião, pode-se perceber que há uma baixa divergência na formação da média, ou seja, a nuvem de pontos está com uma dispersão baixa, demonstrando concordâncias semelhantes dos respondentes.

Dentro das diversas assertivas propostas no questionário, aquelas que mais ofereceram subsídios aos pesquisadores para construir uma análise crítica sobre os resultados encontrados estão detalhadas a seguir:

No construto VAR, as assertivas “eu considero o trabalho como um dos interesses principais da minha vida”, e a assertiva “eu aceito plenamente os objetivos da minha empresa”, foram aquelas em que os

funcionários terceirizados manifestaram concordar mais que os efetivos. Já para a assertiva “eu tenho a oportunidade de participar da elaboração dos objetivos dessa empresa”, não houve diferença estatisticamente significativa entre os funcionários efetivos e terceirizados. Da mesma forma em todas as outras assertivas a diferença entre as médias foi pequena.

No construto comprometimento afetivo, as assertivas “eu me identifico com a filosofia desta empresa”, e a assertiva “esta empresa valoriza os bons princípios”, foram aquelas em que os funcionários terceirizados manifestaram concordar mais que os efetivos. Em todas as outras assertivas a diferença entre as médias foi pequena.

No construto comprometimento instrumental, as assertivas “para me manter na empresa procuro sempre fazer o que é esperado por mim”, a assertiva “procuro não transgredir a regra aqui, pois assim mantereí o meu emprego” e a assertiva “se todos fizessem sempre o necessário, não haveria demissão em massa”, foram aquelas em que os funcionários terceirizados manifestaram concordar mais que os efetivos. Em todas as outras assertivas a diferença entre as médias foi pequena. Observe que todas essas assertivas se referem à permanência no emprego e ao medo de demissão, evidenciando que os terceirizados temem ser demitidos. A hipótese mais plausível seria a falta de estabilidade de seus postos, diferentemente dos funcionários efetivos.

No construto comprometimento normativo, as assertivas “uma das coisas mais importantes na minha organização é cumprir suas normas e regulamentos”, a assertiva “todo empregado deve buscar atingir os objetivos da organização”, a assertiva “todo empregado deve dedicar-se de corpo e alma à sua organização”, a outra assertiva “eu tenho obrigação de desempenhar bem o meu papel na organização”, e por fim “eu me sinto obrigado a fazer as coisas cada vez melhores aqui na organização”, foram aquelas em que os funcionários terceirizados manifestaram concordar bem mais que os efetivos. Nas poucas outras assertivas a diferença entre as médias foi pequena. Podemos observar que apesar de as médias terem sido em maior parte intermediárias (Tabela 2), quando se trata de seguir as diretrizes impostas, os funcionários efetivos demonstraram um comprometimento nitidamente menor que os terceirizados. Tal evidência sugere que colaboradores não pertencentes ao quadro efetivo da SME não apresentam um nível de comprometimento organizacional semelhante dos demais, seja em relação ao nível ou tipologia

No construto comprometimento afiliativo, as assertivas “se um dia eu deixar esta empresa, sentirei bastante saudades daqui” (menor média dos funcionários efetivos computada para este construto), a assertiva “tenho uma imensa satisfação em fazer parte desta empresa”, e por fim a

assertiva “sou reconhecido por todos na empresa como um membro do grupo”, foram aquelas em que os funcionários terceirizados manifestaram concordar mais que os efetivos. Em todas as outras assertivas a diferença entre as médias foi pequena.

Pelos resultados, podemos interpretar que, de uma forma geral a amostra não demonstrou uma forte concordância quanto aos diversos tipos de comprometimento analisados, ficando as percepções somente em nível intermediário. Apesar destes resultados não serem generalizáveis, trata-se de uma evidência empírica de uma pesquisa realizada que não destoia, acredita-se, em geral, do universo do funcionalismo público no setor de educação que apresenta instituições cuja atividade é pouco especializada e as remunerações são em geral baixas. Este resultado serve, portanto, de referencial comparativo para outras pesquisas com objetivos semelhantes.

### **Análise das hipóteses**

O processo de análise das hipóteses por meio do método ONE-WAY ANOVA, consiste em três procedimentos com objetivos específicos que delinearão se as hipóteses são aceitas ou refutadas: o primeiro procedimento resulta na Tabela 2, que contém o número de observações, média e desvio padrão. Nesta etapa é possível se verificar as médias para cada amostra e tomar as considerações iniciais da análise. Esta fase é considerada a estatística descritiva do teste. O segundo procedimento verifica a homogeneidade da variância (teste Levene), isto é, verifica se devemos considerar homogêneas ou diferentes as variâncias dos dois sub-grupos (efetivos e terceirizados). Por fim tem-se o teste ANOVA, que é a elaboração da análise de variância (FERREIRA, 1999, p. 93).

A Tabela 2 apresenta a estatística descritiva do método ONE-WAY ANOVA. O nível de confiança para medir a diferença entre as médias foi definido pelos pesquisadores como sendo de 95% (estatisticamente este nível de confiança indica a probabilidade de o pesquisador tomar a decisão certa, caso confirme ou refute a hipótese). Os pesquisadores optaram por realizar os testes LSD e Tukey, e o nível de significância é, por efeito,  $\alpha=0,05$ .

Tabela 2: Estatística descritiva dos grupos

Construto	Situação Funcional	Número de observações	Média	Desvio Padrão
VAR	Efetivo	11	3,5758	1,0093
	Terceirizado	29	4,1092	0,8606
AFETIVO	Efetivo	13	3,3974	0,9293
	Terceirizado	30	3,9222	0,9115
INSTRUMENTAL	Efetivo	13	3,1429	0,7648
	Terceirizado	29	3,5025	0,8431
NORMATIVO	Efetivo	12	3,9630	0,5789
	Terceirizado	30	4,5111	0,6083
AFILIATIVO	Efetivo	13	3,7019	0,7980
	Terceirizado	28	4,0670	0,7828

Fonte: dados da pesquisa

Conforme a Tabela 2, pudemos verificar que os funcionários terceirizados apresentaram uma média um pouco maior, demonstrando evidências de que concordam mais com as assertivas propostas nos diversos construtos do que os funcionários efetivos. Destaque para o Comprometimento Normativo, que apresenta um desvio de opinião bem reduzido, indicando que não há grande dispersão nas respostas.

O próximo procedimento do método ONE-WAY ANOVA foi verificar a homogeneidade das variâncias, cujo teste para tal fim chama-se Teste Levene (este teste utiliza a distribuição F). Conforme Ferreira (1999), este teste pode ser decidido de duas formas, sendo a primeira comparar o valor F calculado com o valor crítico da distribuição F, cujo modelo para a localização em tabela de distribuição é  $F(\alpha, gl_1, gl_2)$ , onde  $\alpha$  é o nível de significância estabelecido a priori;  $gl_1$  é o grau de liberdade 1; e  $gl_2$  é o grau de liberdade 2. A tabela de distribuição F utilizada foi a de Malhotra (2001, p. 658). A outra forma de decisão é comparar a significância encontrada com a estabelecida a priori, no caso  $\alpha=0,05$ .

A tabela 3 apresenta os construtos que foram verificados, bem como o teste de Levene, o grau de liberdade do tipo 1, o grau de liberdade do tipo 2 e o nível de significância. Os graus de liberdade totais são referentes ao número de observações menos 1 (N-1). Neste tipo de teste pretende-se comparar sempre duas amostras.

**Tabela 3:** teste de homogeneidade de variância

Construto	Teste Levene de igualdade de variância F	Número de observações	Grau de liberdade 1	Grau de liberdade 2	Sig.(p-value)
VAR	0,802	39	1	38	0,376
AFE	0,035	42	1	41	0,853
INS	0,595	41	1	40	0,445
NOR	0,005	41	1	40	0,947
AFI	0,279	40	1	39	0,600

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando os resultados, seguindo o que estabelece Ferreira (1999), tem-se que:

- Para a variável independente (VAR), podemos observar que  $F=0,802 < F(0,05; 1; 38) \approx 4,08$ , ou  $p\text{-value}=0,376 > 0,05$ . Conclui-se que as variâncias são homogêneas, isto é, dentro de cada um dos tratamentos a variabilidade é apenas devida a causas aleatórias.
- Para o construto comprometimento afetivo (AFE), podemos observar que  $F=0,035 < F(0,05; 1; 41) \approx 4,08$ , ou  $p\text{-value}=0,853 > 0,05$ . Desta forma, conclui-se que as variâncias são homogêneas, isto é, dentro de cada um dos tratamentos a variabilidade é apenas devida a causas aleatórias.
- Para o construto comprometimento instrumental (INS), podemos observar que  $F=0,595 < F(0,05; 1; 40) = 4,08$ , ou  $p\text{-value}=0,445 > 0,05$ . Conclui-se que as variâncias são homogêneas, isto é, dentro de cada um dos tratamentos a variabilidade é apenas devida a causas aleatórias.
- Para o construto comprometimento normativo (NOR), podemos observar que  $F=0,005 < F(0,05; 1; 40) = 4,08$ , ou  $p\text{-value}=0,947 > 0,05$ . Desta maneira, conclui-se que as variâncias são homogêneas, isto é, dentro de cada um dos tratamentos a variabilidade é apenas devida a causas aleatórias.
- Para o construto comprometimento afiliativo (AFI), podemos observar que  $F=0,279 < F(0,05; 1; 39) \approx 4,08$ , ou  $p\text{-value}=0,600 > 0,05$ . Conclui-se que as variâncias são homogêneas, isto é, dentro de cada um dos tratamentos a variabilidade é apenas devida a causas aleatórias.

Apesar de termos constatado que as variâncias entre as médias são homogêneas, e também que há uma ligeira diferença entre as médias favorecendo a percepção dos terceirizados, cabe aos pesquisadores perceber se esta diferença é estatisticamente significativa para validar ou não as hipóteses. Neste sentido, a figura 1 apresenta o resultado do último procedimento da metodologia ONE-WAY ANOVA, ou seja, o teste ANOVA.

**Figura1:** Análise de variância entre as percepções (ANOVA)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
mediavar	Between Groups	2,269	1	2,269	2,789	,103
	Within Groups	30,924	38	,814		
	Total	33,194	39			
mediaAFE	Between Groups	2,498	1	2,498	2,972	,092
	Within Groups	34,460	41	,840		
	Total	36,957	42			
mediaINS	Between Groups	1,161	1	1,161	1,725	,197
	Within Groups	26,923	40	,673		
	Total	28,084	41			
mediaNOR	Between Groups	2,575	1	2,575	7,145	,011
	Within Groups	14,418	40	,360		
	Total	16,994	41			
mediaAFI	Between Groups	1,183	1	1,183	1,907	,175
	Within Groups	24,188	39	,620		
	Total	25,371	40			

Fonte: Dados da pesquisa

Da mesma forma que ocorreu no procedimento anterior, este teste também pode ser decidido de duas formas. A tabela de distribuição F utilizada foi de Malhotra (2001, p. 658).

- $H_1$ : Para o construto VAR, como  $F=2,789 < F(0,05; 1; 38) \approx 4,08$ , ou  $p\text{-value} = 0,103 > \alpha=0.05$ , conclui-se que não existem diferenças significativas para as duas amostras entre as percepções médias das seis variáveis independentes, com um nível de significância de 5%.
- $H_2$ : Para o construto comprometimento afetivo (AFE), como  $F=2,972 < F(0,05; 1; 38) \approx 4,08$ , ou  $p\text{-value} = 0,92 > \alpha=0.05$ , conclui-se que não existem diferenças significativas para as duas amostras entre as percepções médias das seis variáveis exploradas, com um nível de significância de 5%.
- $H_3$ : Para o construto comprometimento instrumental (INS), como  $F=1,725 < F(0,05; 1; 38) \approx 4,08$ , ou  $p\text{-value} = 0,197 > \alpha=0.05$ , conclui-se que não existem diferenças significativas

para as duas amostras entre as percepções médias das sete variáveis exploradas, com um nível de significância de 5%.

- H<sub>4</sub>: Para o construto comprometimento normativo (NOR), como  $F=7,145 > F(0,05; 1; 38) \approx 4,08$ , ou  $p\text{-value} = 0,01 < \alpha=0.05$ , conclui-se que existem diferenças significativas para as duas amostras entre as percepções médias das nove variáveis exploradas, com um nível de significância de 5%.
- H<sub>5</sub>: Para o construto comprometimento afiliativo (INS), como  $F=1,907 < F(0,05; 1; 38) \approx 4,08$ , ou  $p\text{-value} = 0,175 > \alpha=0.05$ , conclui-se que não existem diferenças significativas para as duas amostras entre as percepções médias das sete variáveis exploradas, com um nível de significância de 5%.

Conforme exposto no item 3 deste trabalho, com exceção da hipótese (H<sub>4</sub>), podemos concluir que não há diferenças significativas entre a variância das médias das várias amostras. Como forma de concluir os testes, a análise das hipóteses pode ser observada de uma maneira simplificada na Tabela 4:

**Tabela 4:** Resultados das hipóteses

Hipóteses	Fator	Resultado
H1	Variável independente (VAR)	Aceita H1
H2	Comprometimento afetivo (AFE)	Aceita H1
H3	Comprometimento instrumental (INS)	Aceita H1
H4	Comprometimento normativo (NOR)	Refuta H1
H5	Comprometimento afiliativo (INS)	Aceita H1

Fonte: Dados da Pesquisa

Com relação à hipótese H<sub>4</sub>, constatou-se que os funcionários efetivos têm um comprometimento normativo que difere dos terceirizados. Para esta evidência os pesquisadores possuem uma certeza de decisão de 95% que a hipótese H<sub>4</sub> deva ser refutada. Com relação às demais hipóteses, os pesquisadores possuem uma certeza de decisão de 95% de que estas devem ser aceitas.

## Conclusão

Esta pesquisa atende a uma demanda geral da comunidade científica, que é realizar estudos empíricos que confrontem a teoria ao mundo real. Neste caso foi investigar diversos tipos de comprometimento organizacional percebidos por funcionários efetivos e terceirizados de uma

instituição pública do setor de educação na capital cearense. A pesquisa teve um caráter exploratório dos componentes que compõem o constructo.

O resultado da pesquisa de campo permitiu aos autores deste trabalho responder a pergunta inicial: Colaboradores não pertencentes ao quadro efetivo apresentam um nível de comprometimento organizacional semelhante dos demais, seja em relação ao nível ou tipologia? Estatisticamente ambas as classes de colaboradores tem a mesma percepção de comprometimento para três das quatro dimensões analisadas.

Para a amostra pesquisada, foram encontradas evidências de que o comprometimento do tipo normativo dos funcionários terceirizados foi percebido de forma mais elevada que os dos funcionários efetivos. A explicação dos autores para este fato é que há um nível de envolvimento causado por uma sintonia entre os valores individuais dos funcionários terceirizados e os organizacionais da SME.

A análise dos dados retornou que não houve diferença entre a importância dada pelos colaboradores da Secretaria de Educação do Município de Fortaleza - SME à sua participação na elaboração dos objetivos estratégicos da Instituição. Dessa forma, o objetivo da pesquisa foi realizado satisfatoriamente.

Quanto às limitações da pesquisa, uma delas está no fato de que o número de respondentes não correspondeu à totalidade do universo dos funcionários da SME de Fortaleza. A outra limitação está no fato de não haverem pesquisas suficientes sobre o mesmo aspecto abordado neste trabalho. Dessa forma, generalizações não são possíveis, pois não há resultados de pesquisas anteriores.

A sugestão para estudos posteriores é de que pesquisas sejam realizadas em outros ambientes do funcionalismo público, para permitir comparações e futuras generalizações. Ao tratar deste assunto, o pesquisador poderá criar vínculos com uma área de tópicos avançados em capital humano, que cada vez mais ganha importância no meio científico.

## Referências

ALLEN, N. J. E MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18, 1990.

BASTOS, A. V. B. Comprometimento no trabalho: Os caminhos da pesquisa e os desafios teóricos-metodológicos. In: *Trabalho, Organizações e Cultura*. São Paulo: Editores Associados, 1997.

BANDEIRA, M. L.; MARQUES, A.L. E VEIGA, R.T. **As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG.** Artigo apresentado no 23º Encontro da ANPAD, Foz do Iguaçu. 1999.

BECKER, T. E. Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making? **Academy of Management Journal**, 35: 232-244, 1992

BORGES-ANDRADE, J. E. Comprometimento organizacional na administração pública e em seus segmentos meio e fim. In: REUNIÃO ANUAL DE PSICOLOGIA, 23., Ribeirão Preto, **Resumos...** Ribeirão Preto: USP/FFCLRP, 1993, p.50.

BRIEF, A. P.; NORD, W. R. (Ed.) Meaning of occupational work: a collections of essays. In: \_\_\_\_\_. **Meaning of Occupational Work.** Massachusetts/Toronto: Lexington Books, 1990. p. 203-232.

COSTA, F. J.; LOPES JÚNIOR, E. P ; LEMOS, A. Q. ; LÔBO, R. J. S. Atitudes dos Estudantes de Cursos de Administração quanto às Disciplinas de Métodos Quantitativos: Desenvolvimento de uma Escala de Mensuração. Fortaleza: DAVENPORT, T. O. **O capital humano: o que é e por que as pessoas investem nele.** São Paulo: Nobel, 2001.

EDUECE/CMAAd, 2008 (**Textos para discussão**). Disponível em <[http://www.uece.br/cma2/index.php/arquivos/cat\\_view/41-dissertacoes](http://www.uece.br/cma2/index.php/arquivos/cat_view/41-dissertacoes)> acesso em: 12 de Fev, 2009.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J.W. **Comportamento Humano no trabalho.** São Paulo: Pioneira, 1992.

FERREIRA, A. M. **SPSS - Manual de Utilização.** Escola Superior Agrária - Instituto Politécnico de Castelo Branco, 1999. Disponível em<[http://lia.uncisal.edu.br/ensino/pdf2/USAR\\_Manual%20de%20Sps%20pt.pdf](http://lia.uncisal.edu.br/ensino/pdf2/USAR_Manual%20de%20Sps%20pt.pdf)> Acesso em:10 de Fev, 2009.

FRYER, D., PAYNE, R. Working definitions. **Quality of Working Life**, v. 1, n. 5, p. 13-15, 1984.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3 ed. São Paulo: Atlas, 1996.

GOULDNER, H. P. Dimensions of organizational commitment. **Administrative Science Quaterly**, 4: 468-490, 1960.

HAIR, J. F.; ANDERSON, R.E.; TATHAM, R.L. E BLACK, W.C.. **Multivariate data analysis.** New Jersey: Prentice Hall, 1998.

JAROS, S. J., JERMIER, J. M., KOEHLER, J. W. E SINCICH, T. Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: an evaluation of eight structural equations models. *Academy of Management Journal*, 36: 951-995, 1993.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. 719 p.

MATHIEU, J. E. E ZAJAC, D. M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108: 171-194, 1990.

MEDEIROS, C.A.F. **Comprometimento organizacional, características pessoais e performance no trabalho: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional**. UFRN. Dissertação de Mestrado. 1997.

MEDEIROS, C. A. F. E ENDERS, W. T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). *Revista de Administração Contemporânea*, 2(3): 67-87, 1998.

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

MOWDAY, R. T. et al. **Employee Organization Linkages: a psychology of commitment, absenteeism and turnover**. New York: Academic Press, 1982.

O'REILLY III, C. E CHATMAN, J. Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychological*, 71: 492-99, 1986.

SÁ, M. A. D. E LEMOINE, C. **O estilo de liderança como fator de comprometimento na empresa**. Artigo apresentado no 22o Encontro da ANPAD, Foz do Iguaçu. 1998.

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO - SME. Disponível em <[http://www.sme.fortaleza.ce.gov.br/index.php?option=com\\_content&task=view&id=20&Itemid=16](http://www.sme.fortaleza.ce.gov.br/index.php?option=com_content&task=view&id=20&Itemid=16)>. Acesso em: 07 de Fev, 2009.

SHIMAKURA, S. **Coefficiente de Pearson**, 2005. Disponível em <<http://leg.ufpr.br/~shimakur/CE701/node79.html>>. Acesso em: 13 Dez. 2008. Acesso em: 03 de Fev, 2008.

SHEPHERDSON, K. V. The meaning of work and employment : psychological research and psychologists' values. **Australian Psychologist**, v. 19, n. 3, p. 311-320, 1984.

SPIEGEL, Murray. R. **Estatística: Resumo da teoria, 875 problemas resolvidos, 619 problemas propostos.** São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1976.