

Gestão Universitária

Estudos sobre a UnB

Volume 2

Presidenta da República Dilma Vana Rousseff
Ministro da Educação Fernando Haddad



Fundação Universidade de Brasília
Conselho Diretor

Presidente José Geraldo de Sousa Junior
Titulares João Claudio Todorov
Jacques Rocha Velloso

Suplente Reinhardt Adolfo Fuck



Universidade de Brasília

Reitor José Geraldo de Sousa Junior
Vice-Reitor João Batista de Sousa
Decana de Ensino de Graduação Márcia Abrahão Moura
Decano de Administração e Finanças Pedro Murrieta Santos Neto
Decana de Pesquisa e Pós-Graduação Denise Bomtempo Birche de Carvalho
Decano de Extensão Oviromar Flores
Decano de Assuntos Comunitários Eduardo Raupp de Vargas
Decana de Gestão de Pessoas Gilca Ribeiro Starling Diniz
Decano de Planejamento e Orçamento Paulo Eduardo Nunes de Moura Rocha
Diretor de Planejamento Hélio Marcos Neiva
Diretor da FACE Tomás de Aquino Guimarães
Secretária Executiva de Comunicação da SECOM Ana Beatriz Magno



Editora Universidade de Brasília

Diretora Lúcia Helena Cavasin Zabotto Pulino
Conselho editorial Angélica Madeira
Deborah Silva Santos
Denise Imbroisi
José Carlos Córdova Coutinho
Lúcia Helena Cavasin Zabotto Pulino - *Pres.*
Roberto Armando Ramos de Aguiar
Sely Maria de Souza Costa



Respeite o direito natural!

Gestão Universitária

Estudos sobre a UnB

Volume 2

César Augusto Tibúrcio Silva

Nair Aguiar-Miranda

(Organizadores)



Universidade de Brasília

Editora Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade,
Ciência da Informação e Documentação (FACE)

2011

	· <i>Equipe editorial</i>
Editoras de publicações	· Nathalie Letouzé Moreira, Regina Marques
Coordenação de produção gráfica	· Marcus Polo Rocha Duarte
Coordenação de revisão	· Ramiro Galas Pedrosa
Normalização	· Welma Pereira Batista
Revisão	· Mary Angotti e Olavo Mesquita de Carvalho
Emendas	· Liane Matsumoto e Rebeca Guedes Mesquita
Elaboração de resumos	· Rosana Aparecida Silva
Diagramação e projeto gráfico	· Mauro Pereira Bento
Supervisão gráfica	· Elmano Rodrigues Pinheiro e Luiz A. R. Ribeiro

· Copyright © 2011 by
· Editora Universidade de Brasília

· Impresso no Brasil
· Direitos exclusivos para esta edição:
· Editora Universidade de Brasília
· SCS, quadra 2, bloco C, nº 78, edifício OK,
· 2º andar, CEP 70302-907, Brasília, DF
· Telefone: (61) 3035-4200
· Fax (61) 3035-4230
· Site: www.editora.unb.br
· E-mail: contato@editora.unb.br

· Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação
· poderá ser armazenada ou reproduzida por qualquer meio sem a
· autorização por escrito da Editora.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade de Brasília

G393u Gestão universitária : estudos sobre a UnB / César Augusto
 Tibúrcio Silva e Nair Aguiar-Miranda, organizadores. _
 Brasília : Editora Universidade de Brasília, 2011.
 2 v. ; 22 cm.

ISBN 978-85-230-1290-8 (v. 2)

1. Gestão. 2. Universidade. 3. Ensino superior. I. Silva, César Augusto Tibúrcio. II. Miranda, Nair Aguiar.

CDU 378.4

Agradecimentos

Este livro apresenta resultados dos trabalhos de conclusão dos alunos do Curso de Especialização em Gestão Universitária da Universidade de Brasília. Sua publicação decorre do esforço conjunto de várias pessoas, cujo empenho e dedicação tornaram possível o surgimento da primeira obra coletiva de autoria de servidores técnicos administrativos da universidade.

A publicação do livro reflete a importância atribuída pela Reitoria e pela Editora UnB à divulgação de estudos sobre a universidade feitos por seus próprios técnicos, orientados por docentes da instituição. Esperamos que os trabalhos aqui contidos possam contribuir para o autoconhecimento e para o desenvolvimento da universidade.

Deixamos expressos nossos agradecimentos aos integrantes do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Administração, do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, do Departamento de Administração e da Faculdade de Direito, que ministraram as disciplinas e orientaram a elaboração das monografias.

Lembramos ainda o papel fundamental de Rosana Aparecida Silva na elaboração dos resumos das monografias e de Regina Marques na viabilização do lançamento deste volume.

Cabe destacar também a participação importante de Vera Lúcia Cavalcanti Correa de Oliveira como assistente editorial, acumulando

essa atividade com suas múltiplas tarefas como Secretária do Curso de Especialização.

Finalmente, os nossos agradecimentos à equipe de revisão e editoração da EDU pelo apoio no lançamento desta obra que retrata, em última instância, a preocupação de várias equipes de gestores da universidade na construção de um projeto de desenvolvimento institucional embasado no investimento na formação dos servidores e, portanto, na ampliação do capital intelectual da Universidade de Brasília.

Os organizadores

Sumário

Prefácio	11
<i>João Batista de Sousa – Vice-Reitor da UnB</i>	
Apresentação	13
<i>Paulo Carlos du Pin Calmon – Coordenador do PPGA</i>	
Introdução	17
<i>César Augusto Tibúrcio Silva – Coordenador do Curso de Especialização em Gestão Universitária</i>	
Parte I Gestão de Pessoas	25
Avaliação de impacto em profundidade: curso de desenvolvimento gerencial em uma Ifes.....	
27	
<i>Alice Falchetto</i>	
<i>Lindalva Lima Costa</i>	
A percepção dos docentes em relação ao prazer e sofrimento no trabalho: uma análise de uma universidade pública.....	
55	
<i>Francisco Neto da Silva Júnior</i>	
<i>Luiz Cláudio Gregório</i>	

Causa do sofrimento no trabalho de servidores de secretaria do Hospital Universitário de Brasília.....	81
<i>Magda Suely F. de Melo Souza</i>	
Percepção de servidores do quadro permanente e prestadores de serviços quanto ao sentido do trabalho realizado na Universidade de Brasília.....	109
<i>Gilvan Laurentino da Silva</i> <i>Maria Auxiliadora Frajorge</i>	
Percepção da segurança nos estacionamentos e sua relação na qualidade de vida no trabalho: um estudo em uma universidade federal pública.....	135
<i>Marcos Valério Gonçalves</i> <i>Vicente de Pádua Justo</i>	
Qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos da Faculdade de Ciências da Saúde da Universidade de Brasília.....	153
<i>Josué Lopes Corrêa Neto</i>	
Qualidade de vida no trabalho: a importância do relacionamento interpessoal na percepção dos colaboradores da Biblioteca Central da Universidade de Brasília.....	175
<i>Eudásio Moreira de Sousa</i> <i>Margareth Barbosa Gonçalves</i>	
Comprometimento no trabalho de funcionários do Serviço de Nutrição do Hospital Universitário de Brasília.....	197
<i>Clarissa Hoffman Irala</i> <i>Meg Schwarcz Hoffmann</i>	

Comprometimento no trabalho dos profissionais de enfermagem
do Hospital Universitário de Brasília.....223
Glaudistonía Costa Soares-Silva
Joelma Gomes Santana

Aposentadoria com qualidade de vida na Universidade de Brasília.....249
Elisabeth Ramos Barros

Parte II | Sistemas de Gestão275

Viabilidade da aplicação do *Balanced Scorecard* em uma
universidade pública: análise de uma unidade descentralizada
da Universidade de Brasília.....277
Ariosto Nogueira Lustosa
Elder Ayres Carmona

Estudo sobre a distribuição de atividades para subsidiar
uma nova estrutura organizacional.....307
Maria Mônica da Silva

Gestão da construção de obras na Universidade de Brasília.....333
Luís Fernando de Paula Pinto

Parte III | Gestão do Conhecimento e da Informação.....353

Formas inovadoras na disseminação do conhecimento em
bibliotecas universitárias públicas e privadas do Distrito Federal.....355
Mary Sande Pinheiro

Tipologia, organização e preservação de arquivos digitais:
o caso da Universidade de Brasília.....385
Túlio Ramos de Moraes

Comportamento dos docentes do Programa de Pós-Graduação
em Administração (PPGA) da Universidade de Brasília
e uso da informação.....405

Janne Cury Nasser

Jefferson Higino Dantas

Parte IV | Gestão da Responsabilidade Social.....433

A sindicância administrativa à luz da Lei nº 8.112/90:
procedimento investigativo ou punitivo.....435

Fábio Viana Fernandes da Silveira

Valdeci da Silva Reis

Diversidade e inclusão de pessoas com necessidades especiais
na Universidade de Brasília.....457

Ana Cristina da Costa Carolino

Rosa Amariles Vilar de Azevedo

Parte I - Gestão de Pessoas



Comprometimento no trabalho de funcionários do Serviço de Nutrição do Hospital Universitário de Brasília

Clarissa Hoffman Irala
Meg Schwarcz Hoffmann

Introdução

Nesta virada de milênio, o esforço empreendido pelas organizações para sobreviver tem sido intenso, como também têm sido enorme o desgaste e o sacrifício impingido ao trabalhador moderno. Isso traz como conseqüências novas perspectivas de se definir o espaço organizacional como um todo, bem como o mercado e os métodos produtivos. As organizações têm se dedicado a realizar modificações, buscando sempre o sucesso. Ferramentas têm sido desenvolvidas para tal, destacando-se, por exemplo, os programas de *Just in Time* e de Qualidade total (BASTOS; BORGES-ANDRADE, 2002).

Na última década, o cenário brasileiro em relação aos serviços do profissional de nutrição vem se modificando rapidamente. Destacam-se, a seguir, três mudanças consolidadas nesse cenário. Primeira, aumento do número de profissionais formados, que passam de 7.249, em 1996, para 34.410 em 2004. Segunda, pela diversificação no campo de atuação, e, terceira, a nova formação profissional, por meio da instituição das Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Nutrição, que passou a definir o nutricionista como: “O profissional com formação generalista, humanista e crítica, capacitado a atuar, visando à segurança alimentar e à atenção dietética, em todas as áreas do conhecimento em que a alimentação e nutrição se apresentam fundamentais...” (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2007).

O Hospital Universitário de Brasília (HUB) tem cerca de 300 funcionários em seu Serviço de Nutrição, distribuídos em diversos níveis como funcionários administrativos, serviços gerais e nutricionistas, dentre outros, que prestam serviços ininterruptos.

Com base na ideia de que os interesses entre os indivíduos em seu ambiente de trabalho manifestam-se pela manutenção de comportamentos capazes de contribuir na realização do trabalho, avaliou-se a relação entre esses três diferentes focos do comprometimento com o desempenho desses funcionários. Este estudo baseou-se em um questionário que mensurou o nível tanto do comprometimento quanto do desempenho. Verificou-se tal comprometimento de funcionários do Serviço de Nutrição do HUB, com o apoio da literatura sobre esse tema relacionado à organização e à carreira dos trabalhadores. Também, com base nesse questionário, pode-se identificar o grau de comprometimento com o trabalho, com a organização e com a carreira e conhecer o nível de desempenho dos funcionários de diferentes funções do Serviço de Nutrição do HUB.

Histórico do comprometimento

A partir da década de 1940, emerge a ideia do homem econômico e da organização como um sistema sociotécnico, para a qual o indivíduo é como uma peça do “quebra-cabeça” industrial, sem autonomia e tampouco iniciativa no âmbito da produção (PEREIRA; OLIVEIRA, 2000).

Para Bastos, Correa e Lira (1998), os achados dos anos 1960 e 1970 direcionavam para a ideia de que os vínculos de lealdade e comprometimento com a organização e com a carreira eram antagônicos. Identificou-se a chamada incongruência do vínculo, principalmente nas organizações burocráticas, ou seja, quanto maior o comprometimento com a profissão e carreira, menor era o comprometimento com a organização e vice-versa.

As publicações na área do comprometimento organizacional começam a aumentar significativamente nas décadas de 1970 e 1980, acompanhando as mudanças que as organizações enfrentavam, sobretudo na compreensão da relação indivíduo-organização e todas as atitudes que a permeavam (BORGES-ANDRADE; PILATI, 1999).

Para Mota e Fossá (2005) as transformações ocorridas nas relações de trabalho a partir da década de 1970, nos países desenvolvidos e, na década de 80, no Brasil, além de alterarem o nível de exigência, tornaram-se uma ameaça de ruptura do vínculo do funcionário com a organização.

Segundo Tam, Korczynski e Frenkel (2002), em estudos anteriores, apesar do comprometimento organizacional reduzir as taxas de rotatividade e absenteísmo, ele apresentava resultados positivos nos esforços pessoais e na satisfação com o trabalho. Mas na maioria dos estudos atuais, ficou evidenciado que os conhecimentos e as capacidades no trabalho, as interrelações pessoais, no sistema de recompensas e no controle nas relações são elementos cruciais no perfil do trabalho dentro das organizações e promovem o comprometimento, os esforços e a satisfação dos funcionários no trabalho.

Comprometimento organizacional

Para Meyer e Allen (apud REGO; SOUTO, 2004) o comprometimento organizacional pode ser concebido com um estado psicológico que caracteriza a ligação dos indivíduos à organização.

Segundo Allen e Meyer (1996), a ligação psicológica entre empregados e a organização pode tomar três formas distintas:

- a. o comprometimento afetivo refere-se à identificação, ao envolvimento e à ligação emocional com a organização; assim, os empregados permanecem na empresa porque querem;

- b. o comprometimento instrumental refere-se ao comprometimento fundamentado na percepção pelos empregados dos custos associados ao sair da organização; então eles lá permanecem porque precisam;
- c. o comprometimento normativo refere-se ao comprometimento com base nos sentimentos de obrigação com a organização; os empregados permanecem na organização porque devem.

Os estudos de Mota e Fossá (2005) ressaltam que a qualidade na comunicação interna altera a intensidade do vínculo do funcionário para com a organização. Quanto mais fluidas as comunicações, quanto mais eventos de integração, quanto mais benefícios e políticas sociais dentro da organização, maior o vínculo do funcionário, ou seja, maior o seu comprometimento.

Os diversos enfoques e definições parecem ter um eixo central que norteia a todos, como aponta Mowday e col. (apud BORGES-ANDRADE; PILATI, 1999), quando afirmam que todas as definições e instrumentos de mensuração do comprometimento organizacional convergem para um ponto comum. Ou seja, consideram-no como um vínculo do indivíduo para com a organização, diferindo apenas nas formas de desenvolvimento.

Comprometimento com o trabalho

No discurso de gestão de organizações, não há estudo mais comum que versa sobre o entendimento da relação entre o comprometimento dos indivíduos e a competitividade das organizações.

A lógica subjacente é simples: inseridas em ambientes turbulentos – por exemplo, nas tecnologias, nos mercados, nos gostos e necessidades dos consumidores, nas estruturas setoriais –, as organizações necessitam de pessoas dispostas a “irem mais além” do que aquilo que

está formalmente prescrito, a adotarem comportamentos espontâneos em resposta a problemas inesperados, a fornecerem sugestões criativas e inovadoras para a resolução de problemas inéditos, a se identificarem com a organização – denotando “amor à camisa” – e a atuarem como “bons cidadãos organizacionais” (REGO, 2003, p. 26).

Para Cohen (2000) pessoas altamente comprometidas com o trabalho e a ocupação selecionam criteriosamente uma organização como um local apropriado de trabalho, dessa forma, poderão ficar altamente comprometidas. São as pessoas que buscam a organização que melhor se encaixa em suas necessidades e expectativas. Pessoas menos comprometidas podem ter assumido posições de trabalho por conveniência, sem escolha prévia, talvez, por pura necessidade financeira.

Comprometimento com a carreira

Segundo Goulet e Singh (2002), o comprometimento com a carreira pode ser conceituado por meio do quanto uma pessoa identifica-se com uma profissão e o quanto ela a valoriza e, ainda, pela quantidade de tempo e esforço que ela gasta adquirindo conhecimento. Dessa maneira, uma pessoa pode se dedicar a um trabalho à custa de sua carreira ou sem se importar com ela. Estar envolvido com o trabalho e realizá-lo bem podem ser vistos como centrais para um progresso na carreira.

O comprometimento com a carreira tem um grande efeito nos resultados do trabalho, possivelmente ainda maior e mais forte do que o comprometimento organizacional e do que o comprometimento com o trabalho, pois os profissionais podem se direcionar mais para as suas ocupações do que para as suas expectativas com a organização. Isso leva à conclusão de que o comprometimento com a ocupação deve ser incluído em qualquer conceituação da relação entre as formas de comprometimento e as variáveis nos resultados (COHEN, 2000).

De acordo com os achados de Goulet e Singh (2002), apesar de se esperar que aqueles que apresentam grande comprometimento com a carreira tenham também grande comprometimento organizacional, não é sempre que isso acontece. Em alguns casos, pessoas comprometidas com a sua carreira podem passar pelas organizações, se isso for um facilitador para o avanço na sua carreira.

Para Bastos, Correa e Lira (1998, p. 1) “Múltiplos aspectos podem ser alvos do comprometimento do indivíduo”, além dos anteriormente mencionados, como com a organização, com o trabalho e com a carreira, também se pode incluir com o sindicato, com o grupo de trabalho, com uma tarefa individualmente, com a família, com o partido político, com a ética, dentre outros. Como um indivíduo pode estar sob influência de vários focos do comprometimento, eles podem gerar reações harmônicas ou conflitivas no comprometimento.

Comprometimento e desempenho no trabalho

De acordo com Swailes (2004), a maioria das pesquisas no campo do comprometimento tem focado somente o comprometimento organizacional e não valoriza como os outros focos do comprometimento estão relativamente conectados com o desempenho no trabalho. O comprometimento organizacional, por meio de atitudes positivas para com a organização, tornou-se o paradigma dominante na literatura, tanto como um resultado desejado em práticas de recursos humanos, como a mais usada operacionalização em estudos quantitativos.

Para Pereira e Oliveira (2000) uma das premissas comuns ao estudo do comprometimento é que níveis elevados de comprometimento contribuem para níveis elevados de desempenho. O comprometimento em si não possui fatores motivacionais, não sendo fator suficiente para compelir à ação. Contudo, o comprometimento acaba por influenciar a maneira como os indivíduos reagem às situações, predispondo-os a agir graças às suas propriedades de ligar e prender indivíduos a

comportamentos. Assim sendo, as empresas adotam práticas com o objetivo de obter maior comprometimento de seus colaboradores, embora os resultados dessas práticas também possam produzir efeitos negativos. No entanto, o gerenciamento de recursos humanos é uma das poucas formas de vantagem competitiva que não pode ser facilmente imitada.

De acordo com Swailes (2002), a relação entre comprometimento e desempenho é maior entre os funcionários com menores salários. Para ele, a instabilidade financeira pode criar tanta insegurança que qualquer foco de um alto comprometimento anteriormente medido pode enfraquecer rapidamente, após uma oferta de maior rendimento. O autor acredita que o desempenho é um conceito muito amplo, diferente do utilizado pelos pesquisadores que se baseiam em poucos dados do domínio do desempenho e cujos achados contradizem a crença geral de que o comprometimento e o desempenho devem se correlacionar positivamente.

A pesquisa no HUB

Para iniciar esta investigação foi efetuada uma revisão da literatura especializada acerca dos vários focos do comprometimento.

Em relação à pesquisa de campo, inicialmente pretendeu-se utilizar toda a população de nutricionistas, que totalizariam 18 indivíduos, e de técnicos em nutrição, que somariam 15 indivíduos do HUB. Porém, alguns desses profissionais apresentavam-se em férias ou em licença. A amostra dos demais profissionais foi de 10% do total deles e determinada de forma aleatória simples, obtida ao acaso, para que cada elemento tivesse a mesma probabilidade de participar da pesquisa. Como resultado obteve-se uma amostra de 46 indivíduos respondentes da pesquisa, sendo 15 nutricionistas, 11 técnicos em nutrição e 20 dos demais profissionais que serão, para mais fluidez da leitura, doravante referidos apenas como funcionários.

Os níveis de mensuração utilizados tiveram como base a escala do tipo Likert variando de 1 (baixo comprometimento) a 5 (alto comprometimento), obedecendo à seguinte gradação para as respostas: 1 – discordo totalmente; 2 – discordo parcialmente; 3 – nem concordo, nem discordo; 4 – concordo parcialmente e 5 – concordo totalmente. Para os itens com frase invertida ou na negativa, a interpretação também deverá ser reversa.

O questionário utilizado (Apêndice A) foi aplicado no período de 11 de maio a 1º de junho de 2007. Para os participantes com nível de escolaridade média ou fundamental, em 3 casos, foi realizada entrevista individual utilizando o instrumento como roteiro, dessa forma, o preenchimento foi realizado pelas entrevistadoras.

O material obtido pelas respostas aos questionários preenchidos foi submetido à análise descritiva do conteúdo, pela qual buscou-se identificar o grau de comprometimento com a organização, com o trabalho e com a carreira e o grau de desempenho.

Resultados dos questionários

A etapa da coleta de dados iniciou-se com a entrega de um total de 60 questionários. Dos nutricionistas, técnicos de nutrição e funcionários houve 88%, 73% e 64%, respectivamente, de retorno de questionários. Apenas um questionário foi entregue sem qualquer dado demográfico, outro sem o cargo ocupado e alguns faltando uma ou mais respostas. Em termos gerais, houve 46 questionários dos 60 entregues, o que representa cerca de 77% de retorno.

A amostra foi composta majormente por mulheres (88,9%), com idade média de 33 anos, variando de 22 a 67 anos, 53,3% delas casadas e com nível superior de escolaridade. Quase a metade da amostra está há 3 anos na instituição (44,4%), sendo a permanência média de 6,53 anos. O cargo de maior frequência na pesquisa foi o de nutricionista (34,1%),

seguido pelos técnicos de nutrição com um quarto da amostra. Em relação ao vínculo empregatício, há prevalência dos contratados.

A distribuição dos gêneros reflete a tendência secular de considerar os aspectos relacionados à alimentação como uma área feminina, como afirma Costa (apud MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2007). Nos cargos de nível superior e técnico, essa tendência é confirmada, pois são ocupados exclusivamente por mulheres. Apenas nos cargos de auxiliar administrativo, auxiliar de serviços gerais e cozinheiro foram encontrados homens.

No geral, para a amostra estudada, existe uma tendência ao comprometimento afetivo com o HUB (média 3,56). Isso porque utilizou-se a escala de Likert adaptada, com variação de 1 a 5, sendo 1 representativo da discordância total e 5, concordância total. Assim, a média de 3,23 está desviada da discordância total, no entanto, não é representativa da concordância, mesmo que essa seja parcial.

Ao analisar o foco do comprometimento organizacional, observam-se médias bastante semelhantes para todos os aspectos pesquisados e com pouca diferença entre os resultados: 3,56 para o comprometimento afetivo; 3,05 para o instrumental; e 3,51 para o normativo. Os resultados sugerem haver comprometimento em todos os aspectos, mas não os esperados segundo a escala de Likert, uma vez que para essa escala a concordância é representada pelos números 4 e 5, ou concordo parcialmente e concordo totalmente.

No entanto, ao analisar os resultados relativos à frequência das respostas separadamente por focos do comprometimento organizacional e utilizando a divisão da amostra em 3 grupos: de nutricionistas, técnicas em nutrição e funcionários, obtém-se resultados mais diferenciados.

No caso do comprometimento organizacional afetivo, as nutricionistas apresentaram as maiores concordâncias para as questões desse comprometimento. Destacam-se as seguintes afirmativas: as nutricionistas concordaram parcialmente com “Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira a esta empresa” (53,3%), “Eu realmente sinto os problemas

da empresa como se fossem meus” (46,7%) e com “Esta empresa tem um imenso significado pessoal para mim” (60%). Discordaram totalmente de “Eu me sinto pouco integrado e pouco familiarizado com esta empresa” (73,3%) e concordaram totalmente com “Eu me sinto emocionalmente vinculado a esta empresa”(60%) e com “Trabalhar para o sucesso desta organização é importante para mim” (60%).

Para todos esses itens ocorre exatamente o oposto com as técnicas de nutrição, como para a primeira frase com a qual as técnicas discordaram parcialmente em 36,4% e discordaram totalmente em 45,5%. Ao se comparar os grupos de nutricionistas, técnicos e funcionários, o de nutricionistas parece ser o mais comprometido afetivamente com o hospital, pois é o que apresenta maior frequência de concordância para essas questões.

O comprometimento organizacional afetivo, segundo Mowday, revela a comparação entre as frequências de respostas de acordo com o cargo ocupado. Nessa há também resultado semelhante à anterior, apesar de uma das respostas ter tido uma frequência de discordância alta: “Para mim, esta organização é a melhor de todas as organizações para se trabalhar”, com 40,0% das nutricionistas tendo respondido que discordam totalmente, e a resposta: “A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho” ter apresentado uma frequência maior para a resposta: “Nem concordo e nem discordo” (26,7%). As frequências das outras respostas foram de alta concordância e, dessa forma, colaboram para a interpretação de que há entre as nutricionistas um vínculo afetivo com o HUB.

Ao observar o comprometimento organizacional afetivo em relação às respostas das técnicas em nutrição observa-se maior diversidade nas respostas. A tendência para o comprometimento organizacional afetivo encontrado entre as nutricionistas não se repete entre as técnicas de nutrição. Este grupo apresentou respostas com frequências maiores em extremos opostos das respostas: discordâncias e concordâncias. Por exemplo: 27,3% discordaram parcialmente e 36,4% concordaram

parcialmente de “Eu realmente sinto os problemas da empresa como se fossem meus”, 27,3% discordaram parcialmente e 27,3% concordaram totalmente. Já de “Eu me sinto emocionalmente vinculado a esta empresa”, 27,3% discordaram totalmente e parcialmente 27%. E de “Eu me sinto como uma pessoa “de casa” nesta empresa.”, 27,3% concordaram parcialmente.

Quanto ao comprometimento organizacional afetivo, os resultados referentes às respostas das técnicas em nutrição apresentam, frequentemente, discordâncias: na afirmação “Conversando com amigos, eu sempre me refiro a minha organização como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar” obteve-se como resultado 54,4% discordam totalmente e 27,3% discordam parcialmente. Quanto à assertiva “Eu julgo que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde trabalho”, 54,5% discordam totalmente e 18,2% discordam parcialmente. Para a afirmação “A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho” 45,5% discordam totalmente e 36,4 discordam parcialmente. E na assertiva “Para mim, esta organização é a melhor de todas as organizações para se trabalhar” 63,6% das técnicas discordam totalmente e 27,3% concordam totalmente. Ao passo que na afirmação, “Eu sinto pouca lealdade para com a organização onde trabalho” 45,5% delas concordam parcialmente. Essas respostas discordantes colaboram para a interpretação de que não há, entre as técnicas em nutrição, um vínculo afetivo com o HUB, apesar de em uma outra afirmativa, “Decidir trabalhar nesta organização foi um erro de minha parte”, ter apresentado resultado significativo, pois 63,6% das técnicas discordaram totalmente.

De acordo com Allen e Meyer (1996), a intenção de mudar de emprego está consistentemente correlacionada com o comprometimento afetivo. Portanto, a ausência do comprometimento afetivo com a organização pelas técnicas em nutrição tem relevância para a organização, pois pode ser interpretada como uma tendência dessas funcionárias a deixarem a função.

Já a rotatividade, segundo os mesmos autores, nas suas relações com as medidas de comprometimento organizacional, relaciona-se tanto com o comprometimento afetivo como com o normativo, mas não com o instrumental. Uma das vantagens de se realizar o estudo sobre o comprometimento separando-o por seus indicadores é que, além de poder prever a rotatividade, pode-se também conhecer as implicações no comportamento no trabalho.

Ao analisar a frequência das respostas sobre o comprometimento organizacional instrumental, segundo Meyer, Allen e Smith, observa-se uma similaridade em algumas respostas de nutricionistas e técnicas. Isso pode ser observado principalmente nas afirmativas: “Na situação atual, ficar nesta empresa é na realidade um desejo mais do que uma necessidade” em que 40% das nutricionistas discordaram totalmente e 20% discordaram parcialmente e 72,7% das técnicas discordaram totalmente. “Se eu já não tivesse me dedicado tanto a esta empresa, eu poderia trabalhar num outro lugar” com 53,3% de discordância total e 20% de discordância parcial entre as nutricionistas e entre as técnicas, 45,5% de discordância total e 9,1% de discordância parcial. “Uma consequência negativa de deixar essa empresa seria a falta de alternativas imediatas” que, entre as nutricionistas, 33,3% concordam parcialmente e 20% concordam totalmente e entre as técnicas, 45,5% concordam parcialmente e 18,2% concordam totalmente.

Nas outras questões, há diferenças entre as respostas. Em “Se eu decidisse deixar essa empresa agora, minha vida ficaria bastante desestruturada” entre as nutricionistas não houve uma concordância ou discordância maior, ao passo que entre as técnicas 54,5% concordaram totalmente. Já para as questões “Eu sinto que não tenho muita escolha a não ser fazer o que a organização me pede” e “Eu não posso arriscar fazer menos esforço do que é necessário para esta organização”, houve uma tendência à discordância entre as nutricionistas e uma tendência à concordância, como houve também para “Nem concordo e nem discordo” pelas técnicas.

Nas frequências das respostas dessas questões, nota-se uma dispersão das respostas das nutricionistas, das técnicas e dos funcionários, tanto para a discordância quanto para a concordância. Isso significa que, em toda a amostra, o comprometimento organizacional instrumental com o HUB tem magnitude questionável como os demais resultados.

Segundo Allen e Meyer (1996), o comprometimento instrumental é considerado neutro sob o ponto de vista afetivo. Os indicadores de comprometimento instrumental, no entanto, podem ter relação com outras medidas de atitudes no trabalho.

O comprometimento normativo foi observado em apenas três itens da pesquisa, assim, sua interpretação ficou um pouco prejudicada. É possível notar por meio da frequência das respostas que parte dos funcionários acredita ter a obrigação de trabalhar bastante para o hospital, e outra parte não sente essa obrigação. Ainda que as repostas das nutricionistas tenham sido na maioria de concordância parcial e total, respectivamente, às questões 8 e 26 “Mesmo que eu quisesse, seria muito difícil para eu deixar esta empresa agora” (26,7% e 40%) e “Eu devo a essa organização fazer o que for necessário para que atinja seus objetivos” (33,3% e 27,3%), indicando um comprometimento organizacional normativo, a amostra não apresentou esse resultado, pois obteve, em relação ao cálculo da média, um valor de 3,51 que indica comprometimento normativo não expressivo. O valor de 1,19 no desvio padrão confirma a dispersão das respostas a esse foco do comprometimento.

Segundo Allen e Meyer (1996), embora o comprometimento normativo tenha por base a obrigação e não o afeto, ele pode se sobrepor, em algumas situações, com o comprometimento afetivo. Assim, espera-se que os indicadores de comprometimento normativo possam estar pouco relacionados com outras medições de afetividade (incluindo o OCQ), o que confirma os achados desta pesquisa.

Após a observação da existência de diferenças no comprometimento afetivo e normativo entre técnicas e nutricionistas, torna-se necessária

a lembrança de que o comportamento das pessoas, nas organizações, é resultado da interação complexa de diversas variáveis internas e externas.

De acordo com Blau (1985) o comprometimento com a carreira pode ser definido como as atitudes de um indivíduo para com a sua carreira ou sua profissão. Ao analisar o valor da média de comprometimento com a carreira de 3,45 com desvio padrão de 0,46, pode-se avaliar que a amostra não apresentou comprometimento significativo com a carreira. No entanto, ao analisar os resultados relativos à frequência das respostas separadamente por focos do comprometimento com a carreira, revela-se que o comprometimento mais expressivo é o comprometimento afetivo com a carreira, com 4,03 de média e 0,85 de desvio padrão, em comparação aos demais: comprometimento com a carreira sob os focos instrumental (3,06 média e 0,71 desvio padrão) e normativo (3,26 média e 0,97 desvio padrão).

Novamente, utilizando a divisão da amostra em 3 grupos: de nutricionistas, técnicas em nutrição e funcionários obtém-se resultados mais detalhados com relação às repostas referentes ao comprometimento com a carreira. As nutricionistas apresentaram maior frequência nas repostas concordantes à existência de comprometimento com a carreira. Elas não se arrependem de terem escolhido a profissão que exercem (73%), gostam da carreira (93,3%), identificam-se com a carreira (86,7%), sentem obrigação em continuar na carreira (66,7%), acreditam que existam impeditivos para mudar de carreira (53,3%), têm orgulho de estar nessa carreira (60%) e têm a carreira como importante para a própria imagem (53,3%).

Das técnicas em nutrição, apesar de apresentarem frequências menores, obteve-se repostas que também podem levar à interpretação da existência do comprometimento com a carreira/profissão. De acordo com suas repostas, a maioria não se arrepende em ter escolhido a carreira/profissão (45,5%), gostam da carreira (54,5%), sentem-se na obrigação em continuar na carreira (54,5%), sentem responsabilidade em relação

à carreira (54,5%), não acham certo abandonar a carreira (45,5%) e acreditam que têm responsabilidade em exercer a carreira em função dos custos e tempo gastos em treinamento (54,5%).

De acordo com o resultado já relatado das médias e desvios padrão, a amostra apresenta comprometimento afetivo com a carreira. Nesse caso, ressalta-se que mais da metade (56,6%) dos respondentes ao questionário foi de nutricionistas e técnicas (26 indivíduos em um total de 46). Isso que pode ter levado as respostas da amostra a uma tendência em direção às respostas dessas profissionais. Portanto, com base nesse raciocínio, provavelmente o comprometimento com a carreira de nutricionistas e técnicas em nutrição seja de base afetiva.

Segundo o teste de diferença entre médias, Teste t e Anova, há diferença significativa entre o comprometimento com a organização e o comprometimento com a carreira ($p < 0,01$), com o comprometimento afetivo ($p < 0,01$), com o comprometimento instrumental e com o comprometimento normativo (ambos $p < 0,01$).

Para os demais comprometimentos ocorre a correlação com $p < 0,01$, como para comprometimento com a carreira e com o desempenho e trabalho. Há ainda correlações significativas entre comprometimento com a organização e idade, gênero e grau de instrução; com a carreira e estado civil e grau de instrução; com desempenho e trabalho; gênero e grau de instrução; afetivo e gênero e comprometimento instrumental e cargo e grau de instrução.

Considerando as variáveis demográficas e funcionais, os resultados indicaram haver diferença estatisticamente significativa (com intervalo de confiança de 95%) entre o comprometimento de acordo com o tempo na organização: os profissionais que estão de 3 a 4 anos na organização apresentam comprometimento com a organização menor do que os profissionais que estão até 2 anos, de 5 a 8 anos e há mais de treze anos na organização. Há também diferença desse grupo com outros, em relação a comprometimento afetivo com a organização (nesse

caso o comprometimento é menor em relação a todos os grupos), e o comprometimento afetivo com a carreira (com o grupo de 0 a 2 anos de organização).

Há diferença significativa (intervalo de confiança de 95%) entre as médias dos profissionais com idade entre 26 e 30 e outras faixas etárias, em relação ao comprometimento com a carreira. Esses profissionais têm um comprometimento menor que os demais. Ocorre ainda diferença significativa grau de escolaridade entre segundo grau incompleto e segundo grau completo, quando comparado aos que têm curso superior completo, em relação ao comprometimento com a organização, comprometimento com a carreira e comprometimento instrumental com a organização. Os profissionais com curso superior completo apresentam comprometimento menor que os demais. Essa diferença pode ser decorrente do fato de vários profissionais com curso superior completo desenvolverem atividades de técnico.

Em relação ao comprometimento normativo com a carreira, ele é menor para os profissionais com o primeiro grau completo, em relação aos que têm segundo grau incompleto e superior completo.

Para os cargos de nutricionista e técnico de nutrição há diferença significativa (intervalo de confiança de 95%) entre as médias, quando comparados com os demais, quanto ao comprometimento com a organização e os comprometimentos afetivo e instrumental com a organização. Nutricionistas e técnicos apresentam comprometimento menor que os demais profissionais.

De acordo com Cohen (2000), o envolvimento com o trabalho também pode ser entendido como um resultado das experiências individuais de trabalho. Quanto mais positivas forem essas experiências, maior o envolvimento com o trabalho.

A média relacionada ao comprometimento com o trabalho e desempenho é de 3,95 com desvio padrão de 0,44, que pode ser interpretada como concordante. Pode-se observar que a maioria das

questões apresenta média acima de 4. Com base nessas informações, observa-se que constam questões negativas, invertidas de sentido, que diminuem a média da amostra global, e alteram o resultado, o que se conclui que a média é de fato ainda maior. Portanto, pode-se inferir que há, na amostra, comprometimento com o trabalho e desempenho.

De acordo com Swailes (2002), a relação entre comprometimento e desempenho é maior entre os funcionários com menores salários, por insegurança com relação à perda do emprego. Com base nessa afirmação, nesta pesquisa, os resultados das respostas para concordância em relação a um comprometimento com o trabalho e o desempenho podem estar revelando essa insegurança já que a maioria dos cargos de trabalho estudados tem baixa remuneração.

Swailes (2002) acredita que o desempenho é um conceito muito amplo, diferente do utilizado pelos pesquisadores que se baseiam em poucos dados relativos ao domínio do desempenho. Os resultados referidos por tais pesquisadores contradizem a crença geral, de que o comprometimento e o desempenho devem se correlacionar positivamente.

Ao avaliar a amostra em grupos separadamente (nutricionistas, técnicas em nutrição e funcionários) e relacioná-los os ao comprometimento com o trabalho e desempenho, pode-se perceber que os resultados apresentam-se com frequências elevadas para as concordâncias, tanto entre as nutricionistas quanto entre as técnicas em nutrição. Isso confirma o resultado da média que revelou que todo o grupo estudado (amostra) apresentou comprometimento com o trabalho e desempenho.

A relação entre comprometimento e desempenho tem sido uma das mais difíceis de elucidar. No presente estudo, a amostra pode ter supervalorizado o seu desempenho autorrelatado, o que pode mascarar um real desempenho, que de fato, é impossível, por enquanto, de ser medido.

É importante ressaltar que muitos são os resultados que ainda podem ser analisados segundo a estatística. Numerosas ferramentas podem ser utilizadas para aprofundar as análises apresentadas. É indiscutível que

muitas das questões apresentadas neste estudo poderiam ser mais bem analisadas se fossem adicionadas, à metodologia utilizada, entrevistas em profundidade, ou seja, se fosse associada à metodologia quantitativa um componente qualitativo.

Diferenças no comprometimento organizacional

Este estudo buscou identificar o grau de comprometimento com a organização, com o trabalho, com a carreira e o desempenho dos funcionários do Serviço de Nutrição do HUB. Conclui-se que há diferenças no comprometimento organizacional e em suas medidas entre os grupos de nutricionistas, técnicas em nutrição e o restante dos funcionários.

A amostra estudada apresentou um baixo comprometimento afetivo com a organização. Na análise dos resultados relativos à frequência das respostas separadamente por focos do comprometimento organizacional e utilizando a divisão da amostra, as nutricionistas apresentaram maior concordância para as questões, demonstrando a existência do comprometimento organizacional afetivo delas com o HUB.

Entre as técnicas em nutrição observou-se maior diversidade nas respostas e os resultados apresentaram maior frequência nas discordâncias sobre o comprometimento organizacional afetivo. Esse resultado tem relevância para a organização, pois pode ser interpretado como uma tendência dessas funcionárias a deixarem a função.

Sobre o comprometimento organizacional instrumental observou-se uma dispersão das respostas das nutricionistas, das técnicas e dos funcionários, tanto para a discordância quanto para a concordância. Na amostra, o comprometimento organizacional instrumental com o HUB não se apresentou de forma significativa.

As nutricionistas apresentaram as maiores frequências nas respostas concordantes à existência de comprometimento com a carreira, e também as técnicas em nutrição. Isso leva à interpretação de que há o comprometimento com a carreira/profissão entre técnicas e nutricionistas.

Em relação ao comprometimento com o trabalho e desempenho os resultados apresentaram-se com frequência elevada para as concordâncias. No entanto, pode ter ocorrido uma supervalorização do desempenho autorrelatado, o que pode mascarar o resultado.

Ressalta-se que muitos são os resultados que ainda podem ser analisados, e novas pesquisas sobre o comprometimento no trabalho dos funcionários do Serviço de Nutrição do HUB devem ser feitas de modo a considerar a necessidade de aprofundamento de várias questões.

Referências

- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, v. 49, n. 3, p. 252-276, dec. 1996.
- BASTOS, A. V. B.; BORGES-ANDRADE, J. E. Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 42, n. 2, p. 31-41, abr./jun. 2002.
- BASTOS, A. V. B.; CORREA, N. C. N.; LIRA, S. B. Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO. 22., 1998, Foz do Iguaçu. [*Trabalhos apresentados*]. Foz do Iguaçu, PR: AnPad, 1998. p. 1-15. Disponível em: <<http://anpad.org.br/enanpad/1998/dwn/enanpad1998-rh-27.pdf>>. Acesso em: 6 maio 2007.
- BORGES-ANDRADE, J. E.; PILATI, R. Comprometimentos atitudinal e comportamental: relações com suporte e imagem nas organizações. ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO. 23., 1999, Foz do Iguaçu. [*Trabalhos apresentados*]. Foz do Iguaçu, PR: AnPad, 1999.
- BLAU, G. The measurement and prediction of career commitment. *Journal of occupational psychology*, v. 58, p. 277-288, 1985.

- COHEN, A. The relationship between commitment forms and work outcomes: a comparison of three models. *Human Relations*, v. 53, n. 3, p. 387-417, 2000.
- GOULET, L. R.; SINGH, P. Career Commitment: a reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior*, v. 61, n. 1, p. 73-91, aug. 2002.
- MOTA, M. S.; FOSSÁ, M. I. T. Comunicação interna como fator gerador da cultura do comprometimento na dinâmica organizacional. CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO. 28., 2005, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação – Intercom; Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2005.
- PEREIRA, L. Z.; OLIVEIRA, R. C. M. Comprometimento organizacional: um estudo na área de administração pública municipal. ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO. 24., 2000. Florianópolis. [*Trabalhos apresentados*]. Florianópolis, SC: AnPad, 2000.
- REGO, A. Comprometimento organizacional e ausência psicológica: afinal, quantas dimensões? . *RAE – Revista de Administração Eletrônica*, v. 43, n. 4, out./dez. 2003.
- REGO, A.; SOUTO, S. Comprometimento organizacional em organizações autênticas: um estudo luso-brasileiro. *RAE – Revista de Administração Eletrônica*, v. 44, n. 3, jul./set. 2004.
- SIMONARD-LOUREIRO, H. M. et al. Nutrição. In: HADDAD, A. E. *A trajetória dos cursos de graduação na saúde: 1991-2004*. Brasília, DF: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2006. p. 351-379.
- SWAILES, S. Commitment to change profiles of commitment and in-role performance. *Personnel Review*, v. 33, n. 2, p. 187-204, 2004.
- SWAILES, S. Organizational commitment: a critique of the construct and measures. *International Journal of Management Reviews*, USA, v. 4, n. 2, p. 155-178, jun. 2002.
- TAM, Y. M.; KORCZNSKI, M.; FRENKEL, S. J. Organizational and occupational commitment: knowledge workers in large corporations. *Journal of Management Studies*, v. 39, n. 6, p. 775-797, 2002.

APÊNDICE A

PESQUISA SOBRE COMPROMETIMENTO

Este questionário faz parte de uma pesquisa para a confecção de monografia de final de curso de Pós-Graduação em Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Gerencial da UnB.

Não é necessário se identificar, todas as informações aqui coletadas serão tratadas de forma sigilosa, sendo utilizadas apenas para fins de projeto didático.

Gostaria de contar com sua colaboração respondendo ao questionário em anexo.

Dê suas respostas conforme as instruções, não deixando nenhuma questão sem resposta.

Grata por sua colaboração.

Analise até que ponto você concorda com as frases abaixo, em relação ao seu comprometimento com a organização, com a carreira, com seu trabalho e com seu desempenho individual, assinalando a alternativa que corresponde à sua opinião com base na seguinte escala:

Discordo totalmente (1) discordo parcialmente (2) Nem concordo nem discordo (3) concordo parcialmente (4) concordo totalmente (5)

ASPECTOS RELACIONADOS À ORGANIZAÇÃO

1. Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira a esta empresa.
2. Eu realmente sinto os problemas da empresa como se fossem meus.
3. Eu me sinto pouco integrado e pouco familiarizado com esta empresa.
4. Eu me sinto emocionalmente vinculado a esta empresa.
5. Esta empresa tem um imenso significado pessoal para mim.
6. Eu me sinto como uma pessoa “de casa” nesta empresa.
7. Na situação atual, ficar nesta empresa é na realidade um desejo mais do que uma necessidade.

8. Mesmo que eu quisesse, seria muito difícil para mim deixar esta empresa agora.
9. Se eu decidisse deixar essa empresa agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.
10. Eu acho que teria muitas alternativas de trabalho se deixasse essa empresa.
11. Se eu já não tivesse me dedicado tanto a esta empresa, eu poderia trabalhar num outro lugar.
12. Uma consequência negativa de deixar essa empresa seria a falta de alternativas imediatas.
13. Trabalhar para o sucesso desta organização é importante para mim.
14. Eu estou disposto a fazer o que me for pedido pela organização.
15. Eu sinto que não tenho muita escolha a não ser fazer o que a organização me pede.
16. Eu não posso arriscar fazer menos esforço do que é necessário para esta organização.
17. Conversando com amigos, eu sempre me refiro a minha organização como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar.
18. Eu julgo que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde trabalho.
19. Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho.

ASPECTOS RELACIONADOS À ORGANIZAÇÃO

20. A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho.
21. Eu me sinto contente por ter escolhido esta organização para trabalhar, comparando com outras organizações que considerei na época da contratação.
22. Eu realmente me interesso pelo destino da organização onde trabalho.
23. Para mim, esta organização é a melhor de todas as organizações para se trabalhar.

24. Decidir trabalhar nesta organização foi um erro de minha parte.
25. Eu sinto pouca lealdade para com organização onde trabalho.
26. Eu devo a essa organização fazer o que for necessário para que atinja seus objetivos.
27. Eu sinto que tenho a obrigação de trabalhar bastante para esta organização.

ASPECTOS RELACIONADOS À CARREIRA

28. Eu estou nesta profissão/carreira por causa de senso de lealdade para com ela.
29. Eu já investi muito nesta profissão/carreira para pensar em abandoná-la agora.
30. Eu me arrependo de ter escolhido esta profissão/carreira.
31. Eu me sentiria culpado(a) se abandonasse minha profissão/carreira agora.
32. Eu não gosto de minha profissão/carreira.
33. Uma mudança de profissão/carreira agora iria requerer um sacrifício pessoal considerável.
34. Eu não me identifico com minha profissão/carreira.
35. Não existe nada que me impeça de mudar de profissão/ carreira.
36. Eu não sinto Qualquer obrigação em continuar na minha profissão/ carreira.
37. Muitos aspectos de minha vida seriam prejudicados se eu mudasse minha profissão/carreira agora.
38. Eu sinto responsabilidade em relação a minha profissão/carreira, por isso continuo nela.
39. Eu tenho orgulho de estar nesta profissão/carreira.
40. Mesmo que fosse vantajoso para mim, eu não sinto que seria certo abandonar minha profissão/carreira agora.
41. Minha profissão/carreira é importante para a imagem que tenho de mim.

42. Mudar de carreira/profissão agora custaria muito para mim.
43. Eu acredito que pessoas que receberam treinamento em uma profissão/carreira têm a responsabilidade de exercer esta profissão/carreira durante um período razoável de tempo.

ASPECTOS RELACIONADOS AO TRABALHO E DESEMPENHO

44. Eu me sinto tão absorvido pelo meu trabalho que sou capaz de deixar tudo o mais de lado.
45. Eu sinto um grande prazer ao realizar o meu trabalho.
46. Eu me sinto orgulhoso com a qualidade do trabalho que realizo.
47. Fico olhando o relógio para deixar o trabalho na hora certa.
48. Eu sou capaz de me concentrar no meu trabalho, desligando-me de outras coisas.
49. Eu penso no meu trabalho até mesmo quando não estou no trabalho.
50. Sinto o dia de trabalho se arrastando como se nunca fosse acabar.
51. Sentir que faço bem o meu trabalho é uma das maiores recompensas que tenho.
52. Estou sempre me esforçando para melhorar as minhas habilidades no trabalho.
53. Os resultados de trabalho que tenho alcançado superam o que me foi atribuído.
54. Cumpro os prazos estabelecidos para entrega dos trabalhos.
55. O trabalho que realizo atende aos padrões de qualidade estabelecidos pela organização.
56. Evito faltar ao trabalho.
57. Sempre que posso me ausento do trabalho.
58. Procuo assumir novas responsabilidades.
59. Procuo buscar novos desafios.
60. Assumo as responsabilidades pelo meu trabalho
61. Sou pontual para chegar ao trabalho
62. Sou dedicado ao meu trabalho.

63. Dou sugestões para melhoria do trabalho.
64. Dou sugestão para a solução de problemas.
65. Dou sugestão para a prevenção de possíveis problemas.
66. Dou valor ao meu trabalho.
67. Organizo meu trabalho.
68. Faço o que me é solicitado.
69. Desempenho o trabalho independente das condições adversas.

DADOS DEMOGRÁFICOS E FUNCIONAIS:

1. Sexo
2. Idade
3. Estado civil:
 solteiro Casado Separado ou divorciado Viúvo
 Outros:
4. Qual é o seu grau de instrução?
 1º grau incompleto 1º grau completo 2º grau incompleto
 2º grau completo Superior completo em:
5. Há quanto tempo você trabalha para esta organização? _____ anos.
6. Qual o cargo ocupado: _____
7. Qual o vínculo com a organização?
 contratado / terceirizado concursado / servidor público

