



UEPB

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA-UEPB VIRTUAL

PÓLO DE CATOLÉ DO ROCHA

RAYLAN PINHEIRO DINIZ

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UMA ABORDAGEM COM
PROFISSIONAIS TÉCNICOS EM ENFERMAGEM DA CIDADE DE CATOLÉ
DO ROCHA- PB**

CATOLÉ DO ROCHA

2016

RAYLAN PINHEIRO DINIZ

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UMA ABORDAGEM COM
PROFISSIONAIS TÉCNICOS EM ENFERMAGEM DA CIDADE DE
CATOLÉ DO ROCHA- PB**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
apresentado ao Curso de Administração Pública,
modalidade de ensino a distância, da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do
título de Bacharel em Administração Pública,
Linha de Formação Específica (LFE) I- Gestão
Pública da Saúde, semestre 2014.2**

Orientador: Prof. Dr. Raimundo Pereira de Farias

CATOLÉ DO ROCHA-PB
2016

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

D585c Diniz, Raylan Pinheiro.

Comprometimento organizacional [manuscrito] : uma abordagem com profissionais técnicos em enfermagem da cidade de Catolé do Rocha, PB / Raylan Pinheiro Diniz. - 2016.

26 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração Pública EAD) - Universidade Estadual da Paraíba, Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação à Distância, 2016.

"Orientação: Prof. Dr. Raimundo Pereira de Farias, Secretaria de Educação à Distância".

1. Enfermagem. 2. Comprometimento. 3. Organização. I.
Título.

21. ed. CDD 658.3

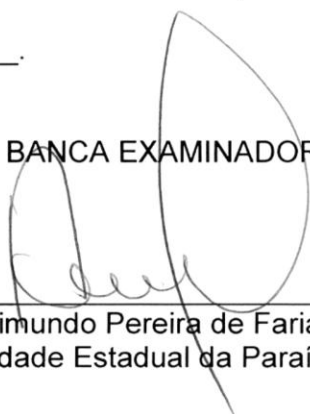
RAYLAN PINHEIRO DINIZ

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: Uma abordagem com profissionais técnicos em enfermagem da cidade de Catolé do Rocha - PB

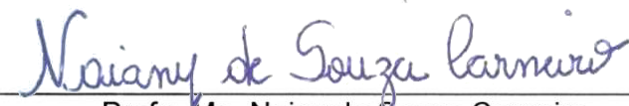
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Curso de Administração Pública, modalidade de ensino a distância, da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Administração Pública, Linha de Formação Específica (LFE) II - Gestão Pública da Saúde.

Aprovado em: 05/03/16.


BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Raimundo Pereira de Farias (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Ma. Nainy de Souza Carneiro
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Ericson de Sousa Bernardo
Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

RESUMO

O presente trabalho envolve um embasado no *comprometimento organizacional*, utilizando como de estudo o modelo tridimensional desenvolvido por MEYER E ALLEN (1984, 1988, 1990, 1991, 1997), o qual diferencia e analisa três bases do comprometimento: *afetiva, instrumental e normativa*. Essas bases constituem-se em vínculos. Nesse modelo desenvolvido pelos autores, essas diferentes bases não podem ser confundidas com tipos de comprometimento. Elas são, na realidade, dimensões de comprometimento que estão presentes em qualquer vínculo, com força diferenciada. Será analisada através deste estudo a base do comprometimento dos técnicos em enfermagem com o hospital onde trabalham na cidade de Catolé do Rocha-PB. Para tal haverá uma busca pela identificação das características pessoais dos integrantes que determinam o comprometimento com local de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: ENFERMAGEM. COMPROMETIMENTO. ORGANIZAÇÃO

ABTRACT

This work involves grounded in organizational commitment , using as study the three-dimensional model developed by Meyer and Allen (1984 , 1988 , 1990, 1991 , 1997) , which differentiates and analyzes three bases of commitment : affective , instrumental and normative . These bases are in bonds . In this model developed by the authors , these different bases can not be confused with types of commitment . They are actually compromising dimensions that are present in any relationship , with different strength. It will be analyzed by this study the basis of the commitment of nursing technicians to the hospital where they work in the city of Catolé Rock- PB . To this end there is a search for identifying the personal characteristics of the members that determine the commitment to work.

KEYWORDS : NURSING . COMMITMENT . ORGANIZATION

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	06
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	08
3. RESULTADOS DA PESQUISA.....	13
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	14
5. REFERÊNCIAS	18

ANEXOS

1. INTRODUÇÃO

A humanidade vive em uma época de efervescentes transformações, onde padrões éticos, culturais, religiosos, sociais e tecnológicos estão sendo repensados e refeitos. Uma época em que a sociedade tem refletido de maneira mais intensa sobre o processo de interação e relacionamento social, tais reflexões têm gerado uma série de reformulações, entre elas estão as que se referem mais especificamente ao mercado de trabalho, principalmente no que diz respeito à interação social que ocorre neste universo. Essas reformulações são responsáveis por profundas e importantes mudanças no comportamento pessoal, social e organizacional.

A partir da década de 50, surge uma nova abordagem da administração, uma visão comportamental começa a ser observada nas organizações, essa abordagem dá ênfase na maneira pela qual o indivíduo ou a organização age ou reage em suas interações com o seu meio ambiente e em resposta aos estímulos que dele recebe.

Levando-se em conta a política neoliberal e a revolução tecnológica, as organizações começaram a rever a maneira de se relacionar com os seus colaboradores. A partir desse momento, os colaboradores começaram a ser tratados não apenas como recursos dos processos produtivos, mas como parte estratégica e diferencial do processo produtivo.

É função de todo o líder é conhecer e compreender o processo comportamental envolvido nas organizações, transformando esse conhecimento em motivação e comprometimento pessoal de cada indivíduo do grupo, tornando esse aspecto comportamental numa vantagem competitiva.

Não há como realizar uma abordagem acerca do comprometimento entre indivíduo e organização, sem antes realizar uma reflexão acerca do comportamento desse indivíduo no interior da organização. Segundo Chiavato (2000)

“Comportamento organizacional é o estudo das dinâmicas das organizações e como os grupos e indivíduos se comportam dentro delas. É uma ciência interdisciplinar. Por ser sistema cooperativo, racional, a organização somente pode alcançar seus objetivos se as pessoas que a compõem coordenarem seus esforços a fim de alcançar algo que individualmente jamais conseguiriam”.

O comportamento organizacional depende de um relacionamento que implica em satisfação recíproca. A organização recruta indivíduos na expectativa de que estes atendam com

presteza às atividades propostas e que tais indivíduos busquem, nestas atividades, a satisfação pessoal. Ambos possuem objetivos um para com o outro, e o alcance deste depende de uma relação harmoniosa.

O desconcerto entre os discursos da organização e do indivíduo acarretará insatisfação de ambos. O conflito de interesses pode gerar queda na produtividade, diminuição na qualidade dos produtos e serviços prestados, queda no lucro, arranhar a imagem da empresa perante colaboradores, investidores, fornecedores e clientes.

A presente pesquisa tem como proposta identificar os fatores que interferem no comprometimento dos profissionais técnicos em enfermagem para com a organização em que atuam, tomando como base os estudos acerca da abordagem comportamental da administração. Verificando o comportamento organizacional e a interação entre participantes e organização, seus conflitos e suas interações.

Tal pesquisa visa descrever um estudo de caso, tendo como eixo central de investigação o comprometimento organizacional, buscando identificar o grau, as dimensões e os padrões do comprometimento que os colaboradores apresentam e identificar a influência das características pessoais (idade, sexo, estado civil, nível de escolaridade, número de dependentes e nível de renda), das relações com a equipe e da permanência na organização no comprometimento com a instituição.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O estudo do comprometimento organizacional é algo recente, tem sido consenso entre os teóricos da área que o comprometimento organizacional é multidimensional, o presente trabalho baseia-se no modelo tridimensional de Meyer e Allen (1984,1988, 1990, 1991, 1997), onde é realizada uma análise e uma diferenciação nas três bases de comprometimento: *afetiva*, *instrumental e normativa*. Não podemos confundir essas bases com tipos de comprometimento, pois na verdade elas são dimensões do comprometimento.

Pensando em mensurar o comprometimento organizacional, em 1979, foi desenvolvido o OCQ Measurement of Organizational Commitment ou Medida do Comprometimento Organizacional, um questionário formado por quinze indicativos, bastante utilizado para medir o comprometimento na dimensão afetiva. Esse instrumento foi desenvolvido pela equipe de professores Mowday *et al.*, 1979. Nesse trabalho eles usaram a definição elaborada anteriormente em 1970 por Porter e Smith (*apud* Mowday, Steers e Porter, 1979) para definir comprometimento.

Entende-se por comprometimento como sendo um vínculo entre um indivíduo identificado e envolvido com uma organização, caracterizando-se por três fatores: disponibilidade para um esforço considerável em favor da organização, acreditar e aceitar os valores e objetivos da organização e um forte desejo de se manter como membro da organização.

Para os muitos significados para a palavra comprometimento, Bastos (1994) definiu a mesma como engajamento, agregamento e envolvimento. O mesmo autor ressaltou o comprometimento como sendo o caráter disposicional: “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 o autor comprometimento é ainda uma propensão à ação, de se comportar de determinada forma, de ser um indivíduo disposto a agir. O comprometimento é também um conjunto de sentimentos e ações do indivíduo em relação a sua organização.

De todas as discussões acerca de comprometimento organizacional existe um ponto em comum acerca de suas definições de que o comprometimento organizacional consiste em um estado psicológico que caracteriza a relação do indivíduo com a organização. O que os diferencia

é a natureza desse estado. O comprometimento, então, é um vínculo do trabalhador com os objetivos e interesses da organização, estabelecido e perpetuado por intermédio das pressões normativas.

Baseado nesse enfoque MEYER e ALLEN (1991) preconizaram um modelo de três dimensões básicas que pode assumir esse estado psicológico e que expressam os conceitos da seguinte forma: o *enfoque afetivo* corresponde à intensidade do envolvimento emocional do colaborador para com a organização, identificado e envolvido com a empresa e nelas permanecem porque se sentem satisfeitos; o *enfoque normativo* diz respeito ao sentimento de obrigação do colaborador para com a empresa, um dever moral, e nela permanece porque sentem que devem; o *enfoque instrumental* é o grau em que o colaborador se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados com a sua saída da empresa e nela permanecem porque precisam.

Analisando o Enfoque Multidimensional do Comprometimento Organizacional

Há grande aceitação dos teóricos em relação ao estudo do comprometimento organizacional voltado para o enfoque multidisciplinar, cresce a relevância de estudos que buscam analisar o fenômeno como fator multidimensional (BASTOS *et al*, 1997).

A discussão sobre o comprometimento organizacional sai dos bancos das universidades e adentra nas organizações de forma prática. Os gestores de RH tem utilizado o embasamento teórico como ferramenta de auxílio no direcionamento dos esforços destinados a envolver efetivamente o colaborador com a organização (BANDEIRA, 2000).

O grau de comprometimento do indivíduo com a organização se deve a três dimensões, sendo umas mais fortes do que outras. Vale ressaltar que, os enfoques sobre comprometimento identificados por Meyer e Allen(1991) e destacados no presente estudo não correspondem a tipologias de comprometimento organizacional, mas a componentes deste.

Enfoque Afetivo Atitudinal “empregados com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque assim o querem” (MEYER e ALLEN *apud* BANDEIRA *et al.*, 2000).

A valorização emocional do indivíduo com a organização faz com que ele se sinta

parte da mesma, esse reconhecimento faz com que ocorra o que os teóricos chamam de comprometimento com enfoque afetivo.

O Enfoque Afetivo, como o próprio nome sugere, está relacionado à identificação do indivíduo com a organização por meio do estabelecimento de vínculos emocionais. O enfoque afetivo é a própria base do vínculo afetivo e destaca a natureza emocional que pode unir indivíduo e organização, em função do atendimento de expectativas e necessidades pessoais. A vontade de colaborar com a organização é movida por sentimentos de gostar e desejar se esforçar em prol da organização.

Segundo MOWDAY (*apud*Albuquerque *et al.*, 2002), o comprometimento, na perspectiva do enfoque afetivo, poderia ser entendido como “forte crença e aceitação dos valores e objetivos da organização, o forte desejo de manter vínculo com a organização e a intenção de esforçar em favor da organização”.

Na visão do comprometimento afetivo, o indivíduo traz sobre si uma postura positiva e proativa frente ao trabalho e a organização; dando a entender que a ligação afetivo-emocional aflora o desejo e o ímpeto de contribuir com as tarefas inter-relacionadas com o trabalho e a organização. Este fato torna o comprometimento organizacional um laço afetivo entre colaborador-organização.

Como consequência desse enfoque afetivo, a empresa/organização tem um ganho operacional/funcional e estratégico, por conseguir tirar o máximo de proveito de um indivíduo comprometido de forma afetiva com a visão da empresa, transformando esse esforço em ganho competitivo sustentável para a mesma. De acordo com REGO e SOUTO (2004), os indivíduos mais afetivamente comprometidos possuem maior tendência em sentirem-se motivados a contribuir “...mais vigorosamente para a organização, com um menor *turnover*, absenteísmo mais baixo, desempenho mais elevado e comportamento superiores de cidadania organizacional”.

De acordo com o conhecimento e as inúmeras contribuições, REGO e SOUTO (2004) sintetizam principais antecedentes do comprometimento afetivo (os quais funcionaram como base para o estabelecimento do questionário das variáveis independentes da pesquisa): liderança transformacional; o apoio organizacional, do supervisor e dos colegas; recepção de feedback relativa ao desempenho; as funções desafiantes; percepção de que os valores organizacionais têm orientação humanista e visionária; e, percepção de que as organizações utilizam-se de práticas justas (tanto no âmbito interno como no externo) e de que são socialmente responsáveis.

O Enfoque Normativo “aqueles com comprometimento normativo permanecem porque eles sentem que são obrigados” (MEYER e ALLEN *apud* MEDEIROS, 1997).

O comprometimento normativo é quando o empregado permanece na empresa/organização onde trabalha por sentir que tem um compromisso/obrigação moral com a organização onde trabalha.

MCGEE e FORD (1987 *apud* Albuquerque *et al.*, 2002), sugere que um indivíduo permanece na empresa devido ao sacrifício pessoal associado a deixar esta organização. Este sacrifício pessoal é vinculado às pressões normativas, que segundo ALBUQUERQUE *et al.* (2002), são advindas da cultura organizacional, na forma de uma missão muito forte, e das normas e regras da empresa.

Quando os valores e padrões culturais da organização estão arraigados no indivíduo, esse enfoque normativo torna-se a base do vínculo normativo, fazendo com que o mesmo tenha intrinsecamente um sentimento de obrigação para contribuir com a organização.

As empresas têm usado diversos artifícios para aumentar o comprometimento normativo fazendo com que os funcionários, através de uma busca incessante no que diz respeito ao sincronismo entre missão da empresa e modo de vida do empregado, fazendo com que o mesmo sinta uma necessidade de dar continuidade aos projetos idealizados pela empresa, onde ele passar a pensar que é devedor de gratidão para com a empresa e que, conseqüentemente, dever se empenhar ao máximo para retribuir tudo o que recebeu da organização.

As atitudes tomadas pelos funcionários dentro de uma organização variam conforme ele avalia a ação do vínculo que ele mantém com a mesma, essa percepção serve de pressão normativa que embasa o comportamento do indivíduo. Tais pressões advêm da influência que a cultura organizacional exerce sobre o comportamento dos indivíduos.

Albuquerque *et al* (2002) mostrou as formas de avaliação do comprometimento a partir de três indicadores: em que extensão o funcionário sente que deve ser leal a sua organização; deveria ou não fazer sacrifícios em benefício da organização; deveria ou não fazer críticas à organização.

O Enfoque Instrumental “aqueles com comprometimento instrumental permanecem na organização porque precisam” (MEYER e ALLEN *apud* MEDEIROS, 1997).

O enfoque instrumental refere-se a uma avaliação da vantagens/ganhos e

desvantagens/perdas que o indivíduo faz em relação a organização.

A permanência de um funcionário numa empresa devido às recompensas e os custos associados à sua saída caracteriza um comprometimento instrumental, que também é conhecido como calculativo, continuação ou *side best* (CHANG, 2001).

Segundo os estudos de BECKER *apud* MEDEIROS (1997), que descreve o comprometimento como a tendência do indivíduo em se engajar em “linhas consistentes de atividade”, sendo assim chamado de “*side bet*” ou troca lateral, como sugere Albuquerque *et al.*(2002).

Analisando por esse aspecto, o indivíduo que permanece numa instituição pelo simples fato de não haver outras opções de emprego que seja tão vantajoso financeiramente quanto o emprego atual ou que os encargos, multas e despesas de uma eventual rescisão de vínculo empregatício sejam mais desvantajosos do que a permanência no emprego atual representa bem o que é o comprometimento de enfoque instrumental.

A crença de que a empresa é uma fonte de renda, onde ela entra com a remuneração e o indivíduo entra com a força de trabalho.

BECKER *apud* ALBUQUERQUE *et al.* (2002) adverte sobre a importância do tema nas discussões sociológicas e descreve o comprometimento como um conceito que delimita formas de ações peculiares a certos tipos de pessoas.

Ritzer e Trice fundamentaram a forma de mensurar desse comprometimento e Hrebiniak e Alluto alteraram. As perguntas que foram feitas eram: definitivamente mudariam, estavam indecisos, ou definitivamente não mudariam de emprego e organização se: 1. não recebesse um aumento; 2. recebesse um pequeno aumento; 3. recebesse um grande aumento de salário, promoção, aumento de *status* e aumento no relacionamento com os colegas. A principal conclusão do trabalho de Alluto, Hrebiniak e Alonso é que este tipo de comprometimento é comprovado principalmente pelas variáveis idade e experiência de trabalho, assim como da presença de planos de aposentadoria e fundos de pensão (MEDEIROS, 1997).

3. RELATOS E RESULTAOS DA PESQUISA DE ESTÁGIO

Participaram da pesquisa 10 técnicos em enfermagem que atuam em hospitais no município de Catolé do Rocha, os quais se caracterizam conforme os dados apresentados abaixo:

I. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A caracterização da amostra compreende a distribuição dos 10 sujeitos (100%) em relação à idade, sexo, tempo de serviço, estado civil, filhos e vínculos empregatícios.

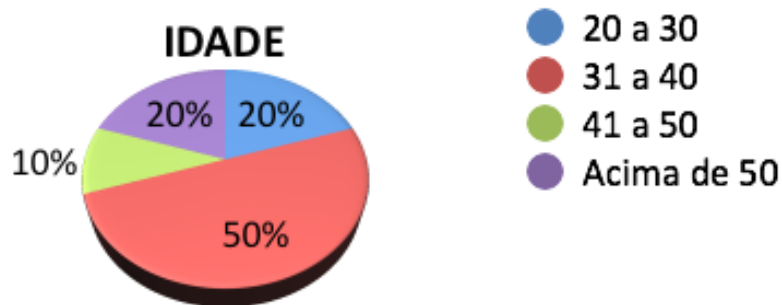


FIGURA 1- Quantitativa de técnicos em enfermagem pesquisados segundo a idade (Número de participantes da pesquisa =10).

O gráfico acima mostra que 50% dos entrevistados apresentam-se na faixa etária entre 31 a 40 anos. Enquanto 20% estão entre os 20 a 30 e entre os 41 a 50 anos de idade apenas 10%, já os acima de 50 anos representam 20% da pesquisa.

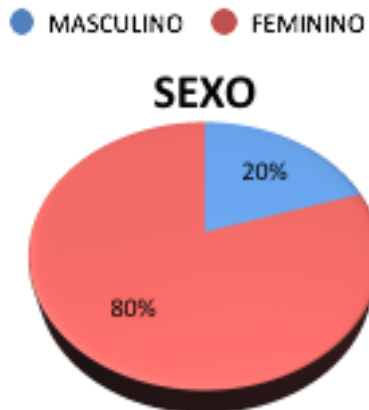


FIGURA 2- Quantitativa de técnicos em enfermagem pesquisados segundo o sexo (Número de participantes da pesquisa =10).

Podemos observar de acordo com a figura acima que 80% (8) dos participantes são do sexo feminino. Enquanto, apenas 20% (2) do sexo masculino.



FIGURA 3- Quantitativa de técnicos em enfermagem pesquisados segundo o estado civil (Número de participantes da pesquisa =10).

Podemos identificar conforme o gráfico acima que 60% dos técnicos em enfermagem são casados, 20% são solteiros, 10% são divorciados e outros 10% são viúvos.

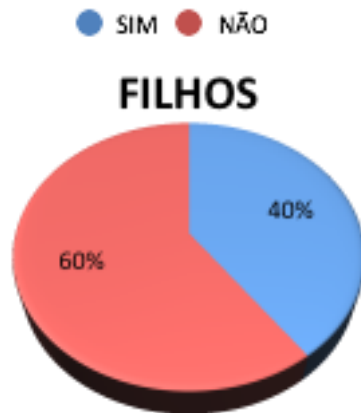


FIGURA 4- Quantitativo de técnicos em enfermagem que possuem filhos (Número de participantes da pesquisa =10).

Nesta figura identificamos que 60% dos entrevistados possuem filhos, enquanto que 40% não possuem.



FIGURA 5- Quantitativa de técnicos em enfermagem pesquisados segundo tempo de serviço (Número de participantes da pesquisa =10).

De acordo com a figura 5, 10% dos entrevistados possuem de até 1 ano de serviço, enquanto 40% tem de 2 a 5 anos, já 20% tem entre 6 a 10 anos e 30% possuem acima de 10 anos.

ii. QUESTÕES REFERENTES ÀS TRÊS BASES DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL.

COMPROMETIMENTO AFETIVO

QUESTÃO	INDICADORES	PARTICIPAÇÃO
Eu não me sinto em casa no Hospital da cidade de Catolé do Rocha-PB.	DT- Discordo Totalmente	70%
Há um forte senso de integração no hospital em que eu trabalho.	CT- Concordo Totalmente	80%
No hospital em que eu trabalho tem um imenso significado para mim.	CT- Concordo Totalmente	70%
Eu não me sinto emocionalmente vinculado ao hospital onde trabalho..	DT- Discordo Totalmente	60%
Eu realmente sinto os problemas do hospital onde trabalho.	CP- Concordo Pouco	40%

Ao analisarmos as respostas da tabela acima, percebemos que há uma relevante familiaridade dos técnicos em enfermagem com o Hospital em que atuam, mantendo um bom relacionamento interpessoal e forte senso de interação e envolvimento. Os integrantes sentem-se à vontade no ambiente de trabalho. Esse bem-estar contribui para que esses profissionais tenham maior comprometimento afetivo com a instituição.

COMPROMETIMENTO NORMATIVO

QUESTÃO	INDICADORES	PARTICIPAÇÃO
O hospital onde trabalho merece minha lealdade	CT-Concordo Totalmente	60%
Mesmo que fosse vantajoso para mim, eu sinto que não seria certo deixar o hospital onde trabalho agora	CT-Concordo Totalmente	50%
Eu me sentiria culpado (a) se deixasse o hospital onde trabalho.	CP- Concordo Pouco	50%
Eu devo muito ao hospital onde trabalho.	CT- Concordo Totalmente	40%
Eu não sinto nenhuma obrigação em permanecer no hospital onde trabalho	DP- Discordo Totalmente	30%

Ao analisarmos o quadro nº2 notamos que a maior parte dos entrevistados demonstrou um vínculo de lealdade forte para com a organização. Percebemos também que o comportamento varia de acordo com a percepção das pressões normativas dentro de seu ambiente de trabalho. Notamos também que a cultura, os padrões e os valores do hospital contribuem para que o indivíduo sinta-se obrigado a contribuir com a instituição.

COMPROMETIMENTO INSTRUMENTAL

QUESTÃO	INDICADORES	PARTICIPAÇÃO
Uma das poucas consequências negativas de hospital onde trabalho seria a escassez de alternativas imediatas?	DT- Discordo Totalmente	60%
Eu acho que teria poucas oportunidades se deixa o hospital onde trabalho.	DT- Discordo totalmente	58%
Se eu decidisse sair agora do hospital onde trabalho minha vida ficaria bastante desestruturada.	DT- Discordo Totalmente	40%
Na situação atual, ficar no hospital onde trabalho é um necessidade tanto quanto um desejo.	CP- Concordo Pouco	40%
Se eu já não tivesse dado tanto de mim no hospital onde trabalho, eu poderia considerar fazer outras atividades/ trabalhar em outros lugares.	NCD- Nem Concordo Nem Discordo	40%

No quadro n° 3 notamos que os técnicos em enfermagem desejam permanecer trabalhando pelo cálculo de perdas e de ganhos nas trocas que o hospital oferece.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa voltada para o modelo tridimensional de MEYER E ALLEN apresentou os seguintes resultados:

Campo afetivo: observou-se que os enfermeiros possuem relevante vínculo afetivo no tocante ao ambiente de trabalho, o que gera melhoria no desenvolvimento de suas tarefas cotidianas e também no relacionamento interpessoal entre superiores, subordinados, pares e clientes.

Campo normativo: conclui-se que quanto maior o conhecimento das normas e procedimentos institucional maior é o comprometimento dos enfermeiros, o que mostra que a capacitação continuada contribui de forma direta nos resultados dos serviços prestados por estes profissionais.

Campo instrumental: constatou-se que a maior parte dos enfermeiros entende que o local onde trabalham oferece condições de estrutura, remuneração e serviços capazes de fazê-los continuar e não pensar a curto prazo trocar de emprego.

Este trabalho mostra a importância de vários fatores na contribuição do comprometimento organizacional dos profissionais de enfermagem, entre eles está a estrutura física, a remuneração, a liderança, o relacionamento com os colegas e a percepção dos serviços prestados que a sociedade tem destes profissionais.

Entende-se que é de extrema importância que o líder conheça todos esses fatores e saiba lidar com essas informações para manter as equipes sempre compromissadas com a organização, a liderança, os colegas de profissão e as pessoas que receberão o serviço final.

5. REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. MEDEIROS, C. A. F. G. SIQUEIRA, M. MARQUES, G. M. **Comprometimento Organizacional: O Estado da Arte da Pesquisa no Brasil.** Salvador: In: Anais do XXVI ENANPAD, 2002.

BANDEIRA, M. L. et al. **As Dimensões Múltiplas do Comprometimento Organizacional: um Estudo na ECT/MG.** Revista de Administração Contemporânea. São Paulo: vol.4, n.2, 2000.

BASTOS, A. V. B. **Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa.** Revista de Administração de Empresas, v. 33, p. 52-64, maio/jun. 1993.

BASTOS, A. V. B. et al. **Comprometimento Organizacional: uma análise de conceito expresso por Servidores Universitários do cotidiano de Trabalho.** Revista de Administração Contemporânea. São Paulo, vol.1, n.2, 1997.

BASTOS, A. V. B. **O Conceito de Comprometimento - Sua Natureza e Papel nas Explicações do Papel Humano no Trabalho.** Salvador: Organização e Sociedade. 1994

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.

CHANG, J. Jr. **Gestão de Pessoas pelo Desenvolvimento do Comprometimento Organizacional: uma abordagem holística e simultânea dos determinantes envolvidos no processo.** Tese de Doutorado em Administração do e São Paulo: FEA-USP, 2001.

CHANG, J. Jr.; ALBUQUERQUE, L. G. **Comprometimento Organizacional: Criatividade e Inovação.** Revista de Administração Mackenzie. São Paulo: ano 3, n.2,p.13-38, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração.** 6ª edição. Rio de Janeiro: Campos, 2000.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1995.

HAIR, JR. ,J. F. et. al. **Multivariate Data Analysis.** New Jersey: Prentice Hall, 1998.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/link.php?codmun=250430>> Acesso em 20.06.15

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

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; SMITH, C. A. **Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization.** *Journal of Applied Psychology*, 1993. (p. 78, 538-551)

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. **Testing Side-bet Theory of organizational commitment: Some Methodological Considerations.** *Journal of Applied Psychology*, 1984. (p. 78, 69, 372-378)

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. **Links between work experiences and organizational commitment during the first year of employment: a longitudinal analysis.** *Journal of Occupational Psychology*, Londres: 1988. (p. 61, 195-209)

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. **The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.** *Journal of Occupational Psychology*, Londres: 1990. (p. 79, 1-18)

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

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. **Commitment in the Workplace - Theory, Research and Application.** *Advanced Topics in Organizational Behavior.* SAGE Publications. Thousand Oaks, California, 1997.

MOWDAY, R. T., STEERS, R. M. e PORTER, L.W. **The measurement of organizational commitment.** *Journal of Vocational Behavior*, 1979. (p. 224-247)

MOWDAY, R. T., PORTER L. W. & STEERS, R. M. **Employee-Organization Linkages - the psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. New York: Academic Press, 1982.

REGO, A.; SOUTO, S.A **Percepção de Justiça como Antecedente do Comprometimento Organizacional: Um Estudo Luso-Brasileiro**. In: Revista de Administração Contemporânea, Vol. 8, Nº 1. Curitiba: ANPAD, 2004.

REGO, A.; SOUTO, S. **Comprometimento Organizacional em Organizações Autentizóticas: um estudo luso-brasileiro**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, vol.44, n.3, 2004.

RICCO, M. F. F. **Comprometimento Organizacional em condições adversas: o caso dos pesquisadores do Centro Técnico Aeroespacial**. Defesa de Mestrado. São Paulo. 1998.

SELLTIZ, C., JAHODA, M., DEUTSCH, M., COOK, S. W., **Research methods in social relations**, New York: Holt, Rinehart and Winston, 1959. WEINER, Y. **Commitment in Organization: A Normative View**. Academy of Management Review, 1982. (p. 418-428)

YIN, R. K. **Case Study Research. Newburg Park: Sage Publications INC**, 1989. Disponível em <http://wpww.ead.fea.usp.br/semead/9semead/resultado_semead/trabalhosPDF/345pdf> Acesso em 26.07.2015

ANEXOS

ANEXOS-1 -TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Como acadêmica do curso de Administração Publica da Universidade Estadual da Paraíba, solicito sua colaboração para ajudar-me no desenvolvimento de minha pesquisa, a qual é intitulada de:

O presente estudo tem por objetivo: conhecer o comprometimento organizacional dos técnicos em enfermagem da cidade de Catolé do Rocha-PB; identificar quais os fatores que influenciam no comprometimento destes profissionais; investigar a opinião dos técnicos em enfermagem a cerca da importância do comprometimento organizacional para a organização e para a carreira dos técnicos em enfermagem e de que forma isso interfere nas realizações de suas atribuições em suas atividades cotidianas.

Informo que será garantido o anonimato do participante, assim como o direito de desistir de sua participação no momento que desejar. Saliento que não será em efetuado nenhuma forma de gratificação por sua participação.

Os dados coletados farão parte do meu trabalho de curso, podendo ser divulgado em eventos científicos, periódicos e outros meios de divulgação.

Pelo exposto, convido Vossa senhoria a participar do referido estudo, na condição de sujeito da pesquisa, fornecendo as informações necessárias para a realização do mesmo, firmando o presente termo.

Raylan Pinheiro Diniz

Acadêmico de Administração Publica

Assinatura do participante.

ANEXO-2- QUESTIONÁRIO

QUESTIONÁRIO

I – Caracterização da amostra.

Idade: _____

Sexo: _____

Tempo de serviço: _____

Tempo de formação: _____

Estado civil: _____

Filhos: _____

Quantos vínculos empregatícios: _____

II Questões referentes ao comprometimento organizacional.

A seguir estão cinco frases referentes ao seu trabalho atual. **INDIQUE O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS.** Dê suas respostas anotando na coluna à direita de cada frase, aquele número (de 1 a 7), que melhor representa sua resposta.

1 – Discordo totalmente.

2 – Discordo moderadamente.

3 – Discordo levemente.

4 – Nem concordo nem discordo.

5 - Concordo levemente

6 - Concordo moderadamente

7 – Concordo totalmente

QUESTÕES

1. Eu não me sinto em casa no Hospital da cidade de Catolé do Rocha-PB.
2. Há um forte senso de integração no hospital em que eu trabalho.
3. No hospital em que eu trabalho tem um imenso significado para mim.

4. Eu não me sinto emocionalmente vinculado ao hospital onde trabalho.
5. Eu realmente sinto os problemas do hospital onde trabalho.
6. O hospital onde trabalho merece minha lealdade
7. Mesmo que fosse vantajoso para mim, sinto que não seria certo deixar o hospital onde trabalho.
8. Eu me sentiria culpado (a) se deixasse o hospital onde trabalho.
9. Eu devo muito ao hospital onde trabalho.
10. Eu não sinto nenhuma obrigação em permanecer no hospital onde trabalho.
11. Uma das poucas consequências negativas de hospital onde trabalho seria a escassez de alternativas imediatas.
12. Eu acho que teria poucas oportunidades se deixa o hospital onde trabalho.
13. Se eu decidisse sair agora do hospital onde trabalho minha vida ficaria bastante desestruturada.
14. Na situação atual, ficar no hospital onde trabalho é um necessidade tanto quanto um desejo.
15. Se eu já não tivesse dado tanto de mim no hospital onde trabalho, eu poderia considerar fazer outras atividades/trabalhar em outros lugares.