



COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL EM EMPRESA METAL MECÂNICA

Adriano José Welter (apresentador)¹,
Vinício Wille Butzen²,
Luciana Scherer³,
Jorge Adalberto Schommer⁴,
Louise de Lira Roedel Botelho⁵

Categoria: Ensino

Resumo: A gestão de pessoas vem observando a relação colaborador-empresa, visando o conhecimento de seus recursos humanos quanto a comprometimento na organização. Uma das vertentes deste estudo é a maneira de entender, conhecer, identificar e descrever o vínculo entre funcionário e empresa, bem como a percepção do colaborador perante seu comprometimento com os seus colegas e o seu trabalho. O objetivo é verificar o comportamento organizacional de colaboradores em uma empresa do ramo metal mecânico, verificando os três modelos propostos por Meyer e Allen (1990): afetivo, normativo e comportamental. A pesquisa foi realizada com os 45 colaboradores, em setores, do chão de fábrica até no nível estratégico. Em relação à metodologia, a pesquisa é de natureza aplicada, seu objetivo é descritivo, a estratégia de pesquisa utilizada foi o levantamento de dados através de um questionário semi-estruturado. O instrumento utilizado na pesquisa foi a Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO) a qual fora construída, desenvolvida e padronizada com um elo entre relações de atitude, crenças e comprometimento. Dessa forma, cria uma amostra de situação-problema, com as alternativas desenvolvidas, a fim de averiguar como as medidas das escolhas influenciam no comprometimento diante a organização baseadas nos preceitos de Ajzen e Fishbein (1977). Para apurar o grau de comprometimento, cada um dos itens abordados na pesquisa, utilizou-se uma escala de avaliação variando entre -3 à 3, onde quanto mais baixo, mais insatisfeito, e quanto mais alto, o grau de satisfação aumenta. Verificou-se que a empresa estudada apresenta aspectos a serem

¹ Graduando em Administração da URI - Cerro Largo, adrianowelter.12@hotmail.com

² Graduando em Administração da URI - Cerro Largo, viniciobutzen@gmail.com

³ Doutoranda em Desenvolvimento Regional, Administradora, Docente na URI - Cerro Largo, lucianascherer@yahoo.com.br

⁴ Mestrando em Desenvolvimento e Políticas Públicas (UFFS), Administrador, Docente na URI, jorge@agaltur.com.br

⁵ Pós-Doutora em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Administradora, Docente na UFFS – Cerro Largo, louisebotelho@uffs.edu.br



melhorados perante aos seus colaboradores, no que se refere à participação dos funcionários nas diversas funções da empresa, além de suas atividades, programações e estar ativamente ligados as decisões empresarias, além de melhorar o desempenho e produtividade, redimensionado pessoal de uns setores a outros, considerando a satisfação do colaborador. Precisa haver melhoria também no comprometimento do colaborador, na questão de defesa da organização, se expondo perante aos colegas, clientes, terceiros para obter uma imagem acima das demais empresas concorrentes. A empresa possui também o sacrifício extra onde o colaborador busca ajudar sua empresa em tempos de recessão ou sazonalidades de modo a se afastar temporariamente de seus objetivos profissionais em busca do melhor para o todo. Na base afetiva os colaboradores estão empenhados em obter ganhos e evitar perdas, além de estar afetivamente ligados à organização. Portanto, de modo geral, os colaboradores, em sua maioria, estão diretamente comprometidos com a organização, assim garantindo um ambiente agradável de trabalhar, considerando diversos aspectos.

Palavras-chave: Comportamento Organizacional. Recursos Humanos. Gestão de Pessoas. Setor Industrial.