



Comprometimento organizacional e educacional: uma perspectiva dos alunos do curso de administração

Silvio Roberto Stefano* e Maria Luciane Barbosa de Lima

Universidade Estadual do Centro Oeste, Rua Presidente Zacarias, 875, 85015-30, Guarapuava Paraná, Brasil. *Autor para correspondência.
E-mail: professor-silvio@hotmail.com

RESUMO. O comprometimento organizacional e educacional tem sido um grande desafio para os pesquisadores e gestores nos últimos 20 anos. O presente artigo tem como objetivo principal analisar os tipos e níveis de comprometimento dos alunos do Curso de Administração de uma Universidade Estadual do Paraná, bem como a satisfação com o curso. A metodologia desta pesquisa é caracterizada como exploratória, com análise quantitativa. O levantamento dos dados foi realizado em junho de 2011, por meio de questionários estruturados com perguntas objetivas, mediante uma amostra de 49 alunos da disciplina de Gestão de Pessoas. Os resultados indicam que os alunos estão satisfeitos e comprometidos com o estudo atual na disciplina e com a instituição de ensino, facilitando o processo de ensino-aprendizagem dos conteúdos.

Palavras-chave: satisfação no estudo, orientações motivacionais, gestão de pessoas.

Organizational and educational commitment: a perspective of students course management

ABSTRACT. The organizational and educational commitment has been a great challenge for researchers and managements in past 20 years. The present study has as main objective to analyze types and levels of students' commitments in the Management course at Paraná State University, as well as the satisfaction with the course. The methodology of this research is characterized as exploratory, with quantitative analyze. The data collection was accomplished in June of 2011, through structure questionnaires with objectives questions, with a sample of 49 students of the People Management subject. The results indicated that the students are satisfaction and committed with the current study in the subject and with the education institution, facilitating the teaching-learning process of the contents.

Keywords: study satisfaction, motivational guidance, people management.

Introdução

O comprometimento organizacional tem sido um tema bastante desafiante nas últimas duas décadas, tanto para o campo de estudos de pesquisadores da área quanto para os gestores que buscam conquistar o comprometimento de seus funcionários. Ambos procuram novos caminhos que cheguem a um consenso entre trabalhadores satisfeitos e comprometidos e organização com maior qualidade, produtividade e lucratividade, levando em consideração o desenvolvimento pessoal e organizacional. No entanto, para alcançar esse objetivo, é necessário analisar e entender quais os fatores mais relevantes que estimulam esse comportamento de menor comprometimento dentro das organizações.

Segundo Ferreira (1986, p. 442), a etimologia do verbo 'comprometer' (do latim *compromittere*) indica que significa "[...] obrigar por compromisso; dar

como garantia; empenhar: comprometer a palavra." O comprometimento está relacionado a tudo o que as pessoas fazem com prazer, sem esperar que alguém tenha solicitado. Robbins (2005, p. 62) define comprometimento organizacional como "[...] a situação em que o trabalhador se identifica com uma empresa e seus objetivos, desejando manter-se parte dessa organização".

Para alcançar o comprometimento, é importante que exista admiração, respeito, confiança, paixão e intimidade entre funcionário e organização, a fim de que a soma desses fatores sustente a relação profissional. Segundo Polidório (2006), o ato de liderar implica em liberar a capacidade criativa dos indivíduos, visando atingir objetivos de acordo com os valores da organização. Dessa forma, o nível de comprometimento leva consigo uma dupla exigência, onde a liderança seja digna da confiança dos seus liderados e que os liderados sejam por sua vez, dignos da confiança do

líder. A confiança, ao mesmo tempo em que é recíproca pode ser também uma consequência das atitudes do líder.

Conquistando essa confiança mútua, a relação profissional passa a ser mais harmoniosa e satisfatória para ambos. O sonho de todo líder é conquistar o comprometimento de seus colaboradores, estando em constante procura por alcançar esse objetivo.

Assim também ocorre nas organizações educacionais, como uma Universidade, que a cada dia valoriza mais os alunos comprometidos, porque eles são envolvidos, interessados e sempre proativos; aprendem mais efetivamente e conseguem aplicar os conhecimentos em seu cotidiano.

Como organizações educacionais, as instituições de ensino superior (IES) precisam desenvolver mecanismos e aplicar os recursos necessários no processo de identificação das expectativas e necessidades de seus principais clientes, no caso os estudantes. Esse processo, todavia, deve ocorrer “[...] sem esquecer o compromisso da Universidade com a sociedade e de seus deveres, de acordo com a legislação vigente” (HOCAYEN-DA-SILVA et al., 2008, p. 162).

Os mesmos autores afirmam que as instituições de ensino estão tomando consciência da importância de se dar relevância à opinião de seus alunos sobre a qualidade do serviço ofertado, sobretudo no que concerne aos atributos e às práticas de docência do professor e à estrutura das IES.

Nesse contexto, quais são os tipos e níveis de comprometimento dos alunos da disciplina de gestão de pessoas do curso de Administração do período matutino e noturno de uma Universidade Estadual do Paraná?

O objetivo principal foi analisar os tipos e níveis de comprometimento dos alunos da disciplina de gestão de pessoas e a satisfação com o curso de Administração. O método científico adotado na pesquisa foi o modelo hipotético-dedutivo, por meio de pesquisa quantitativa, exploratória, bibliográfica e descritiva.

Este artigo está estruturado em quatro partes: inicialmente apresentamos o referencial teórico; em seguida, os referenciais metodológicos; posteriormente, a apresentação da análise de dados, os resultados e as considerações finais.

Referencial teórico

Satisfação no Trabalho - Insatisfação no Trabalho e Comportamento Organizacional

Estudos têm demonstrado a importância das habilidades humanas para que as organizações alcancem o êxito desejado em seus resultados.

Segundo Siqueira (2008, p. 13), durante os anos noventa e com crescente número ao final dessa década, as publicações sobre atividades organizacionais, especialmente em livros (ROBBINS, 2005; WAGNER III; HOLLENBECK, 2000), passaram a ter títulos nos quais a expressão ‘comportamento organizacional’ tornou-se largamente utilizada pelos autores.

De acordo com Robbins (2005, p. 6),

[...] o comportamento organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar este conhecimento para melhorar a eficácia organizacional.

Esses estudos realizados relacionam-se ao enquadramento de como melhorar a qualidade e a produtividade dos funcionários, diminuindo o absenteísmo e a rotatividade, aumentando a cidadania organizacional e a satisfação no trabalho, proporcionando, assim, um ambiente de trabalho com maior comportamento ético e mais saudável para todos.

De acordo com Leite e Albuquerque (2009, p. 330) o comportamento organizacional é

O conjunto de conhecimentos sobre o homem e sua interação com as demais pessoas, com seu trabalho e com outros aspectos da vida organizacional, que ajudam no atendimento das questões humanas e que concorrem para o atendimento dos objetivos organizacionais e para o desenvolvimento pleno do potencial humano.

As atitudes e valores estão inter-relacionados, porém não significa que são os mesmos. Como define Robbins (2005, p. 54),

[...] os valores representam convicções básicas de que um modo específico de conduta ou de condição de existência é individualmente ou socialmente preferível a modo contrário ou oposto de conduta ou de existência.

Eles contêm um elemento de julgamento, baseado naquilo que o indivíduo acredita ser correto, bom ou desejável. Ainda segundo Robbins (2005, p. 60), “[...] as atitudes são afirmações avaliadoras – favoráveis ou desfavoráveis – em relação a objetos, pessoas ou eventos.”

É o sentimento que o indivíduo reflete em relação a alguma coisa.

O mesmo autor relata que os componentes de uma atitude são: cognição, afeto e comportamento: onde o componente cognitivo é a convicção de uma afirmação avaliadora, a base crítica de uma atitude é o seu componente afetivo, sendo que o afeto é o segmento da atitude referente ao sentimento e às emoções, traduzindo-se na afirmação que pode vir a provocar resultados no comportamento. A atividade

referente ao componente comportamental é a intenção de se comportar de determinada maneira em relação a alguém ou a alguma coisa.

O comportamento organizacional estuda as atitudes que estão relacionadas ao trabalho, dando a relevância necessária, porque são elas que podem revelar avaliações positivas ou negativas que os funcionários têm em relação aos aspectos do ambiente de trabalho. As pesquisas realizadas na área destacam três tipos de atitudes: satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional.

Robbins (2005, p. 61) conceitua que o termo satisfação com o trabalho se refere à atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que ela realiza. Para complementar Maciel e Camargo (2009, p. 3), a satisfação do indivíduo na organização é

[...] uma variável de atitude que mostra como as pessoas se sentem em relação ao trabalho que têm, seja no todo, seja em relação a alguns de seus aspectos.

Entende-se que a amplitude do trabalho de uma pessoa vai além das funções que desempenha no cargo; também requer da convivência com a equipe obedecer as regras e as políticas organizacionais entre outras coisas. Locke (1970, p. 490) define satisfação como “[...] um estado emocional agradável ou positivo, que resulta de algum trabalho ou de experiências no trabalho”. Essa definição tem sua importância para o conceito até hoje.

O envolvimento com o trabalho está relacionado tanto com a cidadania organizacional quanto com o desempenho, o que resulta em menor absenteísmo e rotatividade.

Embora não exista um consenso sobre o significado do termo envolvimento com o trabalho, uma definição viável estabelece que é o grau em que uma pessoa se identifica psicologicamente com seu trabalho e considera seu desempenho nele como um fator de valorização pessoal. (ROBBINS, 2005, p. 61).

Segundo Robbins (2005, p. 70), as consequências da insatisfação dos funcionários podem acontecer de diversas maneiras.

Por exemplo, em vez de pedir demissão, os funcionários podem reclamar, tornarem-se insubordinados, furtar algo na empresa ou fugir de suas responsabilidades de trabalho

Essa insatisfação, que pode ser expressa de formas diferentes no ambiente de trabalho, sempre termina gerando custos para a organização.

Wagner III e Hollenbeck (2000, p. 125) afirmam que a

[...] insatisfação e stress fazem mais do que gerar custos diretos para as organizações em termos de

programa de assistência médica. Os autores consideram que [...] são a fonte também de custos indiretos, notadamente na forma de absenteísmo e rotatividade.

A ausência não programada dos funcionários com antecedência gera um custo muito alto para a organização, porque todo o investimento realizado para o seu desenvolvimento fica perdido ou termina sendo revertido para uma empresa concorrente.

O conceito de comprometimento organizacional fundamenta-se nos estudos que procuram identificar os fatores pessoais que determinam o comportamento dos indivíduos no trabalho (SILVA; HONORÁRIO, 2009, p. 1).

Robbins (2005, p. 62) define comprometimento organizacional como “[...] a situação em que o trabalhador se identifica com uma empresa e seus objetivos, desejando manter-se parte dessa organização”.

Segundo Dessler (1996, p. 21), estudos demonstram que há comprometimento quando funcionários encontram um ambiente profissional no qual podem utilizar suas habilidades e satisfazer suas necessidades.

[...] o comprometimento é maior entre funcionários que acreditam estarem sendo tratados como recursos a serem desenvolvidos em vez de commodities de compra e venda. Até mesmo controlando outros antecedentes conhecidos, os funcionários comprometem-se a ponto de acreditarem que a empresa está fornecendo uma oportunidade de emprego no qual haja desenvolvimento a longo prazo.

Isso demonstra que geralmente são as ideias que conseguem entusiasmar os funcionários ao ponto de alcançar o comprometimento organizacional. Eles precisam de uma missão em que acreditem, para se comprometerem com a organização.

A ideologia especifica os indicadores que os funcionários devem usar à medida que executam suas tarefas, do mesmo modo que a visão que devem compartilhar e com a qual devem comprometer-se. (DESSLER, 1996, p. 74).

As pesquisas sobre comprometimento organizacional vêm tendo um crescimento nas últimas décadas, destacando-se três enfoques que se completam para um estudo mais completo: afetivo, instrumental/calculativo e normativo.

O enfoque afetivo identifica e compartilha os valores organizacionais através do indivíduo, em uma perspectiva atitudinal. Medeiros et al. (2003, p. 190) utilizam a definição de Porter e Smith (1970):

Comprometimento é uma relação forte entre um indivíduo identificado com e envolvido numa organização, em particular, e pode ser caracterizado

por pelo menos três fatores: (1) estar disposto a exercer esforço considerável em benefício da organização; (2) forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização; e (3) forte desejo de se manter membro da organização.

O comprometimento vai muito além de uma postura de lealdade passiva para com a organização e envolve um relacionamento ativo e que busque o seu bem estar.

Esse comprometimento está ligado ao envolvimento ativo e ao sentimento de orgulho que o indivíduo tem em fazer parte dessa organização. Trabalham com prazer, buscando seu espaço por meio de seus conhecimentos, habilidades e atitudes comportamentais, o que reforça Zanelli (2004 apud ROMAN; STEFANO, 2011, p. 5), quando diz que comprometimento organizacional afetivo é

[...] um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vistas a realizar tais objetivos.

Nesse contexto, a forte ligação afetiva existente entre o indivíduo e a organização está diretamente ligada ao seu desejo de permanecer na organização, para que ambos alcancem os objetivos desejados.

Sobre o enfoque instrumental do comprometimento organizacional, Medeiros et al. (2003, p. 191) descreve como comprometimento instrumental uma tendência do indivíduo em se engajar em “[...] linhas consistentes de atividade”.

Já na visão de Meyer e Allen (1991 apud ROMAN; STEFANO, 2011, p. 6),

[...] se os funcionários detiverem uma ligação primária com a organização baseada no comprometimento instrumental, estes permanecerão na organização porque precisam. Eles reconhecerão que muitas vezes os custos de sair de uma empresa podem ser elevados.

Isso demonstra que o indivíduo tem a necessidade de permanecer na organização, devido aos retornos materiais e aos custos associados a sua saída. Trabalham em função dos benefícios recebidos, sentem que devem buscar segurança em suas atividades, o que afirma Zanelli (2004 apud ROMAN et al, 2012, p. 7), quando define comprometimento organizacional instrumental como “[...] crenças relativas a perdas ou custos associados ao rompimento da relação de troca com a organização”.

Medeiros et al. (2003, p. 192) interpretam as ideias de Becker (1960) e definem comprometimento como

[...] um fenômeno estrutural, que ocorre como resultado das transações indivíduo-organização e das

alterações nos benefícios adquiridos e investimentos realizados pelo indivíduo em seu trabalho (side bets), ao longo do tempo.

O enfoque normativo é apresentado nos trabalhos de Wiener (1982), que segundo Medeiros et al. (2003, p. 193), que conceitua o comprometimento com “[...] a totalidade das pressões normativas internalizadas para agir num caminho que encontre os objetivos e interesses organizacionais”.

Esse comprometimento caracteriza a permanência do indivíduo na organização pelo sentido de obrigação ou mesmo de dever moral, porque acreditam que seja certo continuar mesmo que para tal seja baseado no sacrifício pessoal, relacionado à ideia de deixar a organização (MEDEIROS et al., 2003). A visão normativa do comprometimento sugere um foco centrado nos controles normativos por parte das organizações, tais como normas e regulamentos ou, ainda, uma missão forte e disseminada dentro dela.

No relato de Meyer e Allen (1993 apud ROMAN; STEFANO, 2011, p. 6), o comprometimento organizacional normativo é “[...] o sentimento de obrigação de continuar na organização”, ratificando a afirmação de Zanelli (2004 apud ROMAN; STEFANO, 2011, p. 5), segundo o qual o comprometimento organizacional normativo consiste em “[...] crenças do empregado acerca da dívida social para com a organização, ou a obrigatoriedade de retribuir um favor”. Esse sentimento de estar devendo algo para a organização faz que o indivíduo permaneça trabalhando por obrigação.

Na Tabela 1 resume os três enfoques principais do comprometimento organizacional: afetivo, normativo e instrumental ou calculativo, caracterizando o grau de cada categoria em relação ao porquê de as pessoas permanecerem na organização (desejo, obrigação ou necessidade).

Para compreensão do comportamento humano no trabalho, o estudo do comprometimento tem vantagem sobre estudos de satisfação, pois esta última é mais sujeita a flutuações (BORGES-ANDRADE; PILATI, 2001, p. 87) e tem fracassado como variável preditora nas pesquisas dos últimos vinte anos. Assim, o comprometimento poderá vir a ser mais propício para medir as variáveis do comportamento humano, como a rotatividade, o absenteísmo e o desempenho no trabalho.

Colaboradores comprometidos com o seu trabalho, através do envolvimento, do esforço adicional e da ligação afetiva com a organização, aumentam o desempenho e a produtividade. Nesse contexto, beneficia economicamente a organização,

proporcionando maior lucro e competitividade no mercado.

Tabela 1. Os três enfoques do comprometimento organizacional.

Categoria do enfoque	Características	Por que o colaborador permanece na organização?
Afetivo	O colaborador identifica e compartilha valores organizacionais; está emocionalmente ligado.	Porque sente que quer permanecer (desejo).
Instrumental (ou calculativa)	O colaborador engaja em "linhas consistentes de atividade"; está ligado à organização devido a custos e a benefícios associados com sua saída da empresa.	Porque sente que tem necessidade de permanecer.
Normativa	Pressões normativas internalizadas para agir de acordo com os objetivos e os interesses organizacionais; o colaborador está ligado pelo sentido da obrigação.	Porque sente que deve permanecer (obrigação).

Fonte: Adaptado de Rego (2003, p. 27).

Nas instituições de ensino superior (IES), é fundamental atrair estudantes para os cursos ofertados. Entretanto, elas devem procurar também estudantes comprometidos com o estudo. Nesse contexto, observa-se uma presença cada vez maior de alunos mais maduros, já profissionais do mercado, e que busquem se qualificar, exigindo uma educação diferente (MAINARDES; DOMINGUES, 2010, p. 78).

Para os mesmos autores a "[...] excelência no ensino superior está em estabelecer as melhores práticas pedagógicas que aumentam o desempenho dos estudantes" (p.81). Sugere-se atividades de simulação em sala de aula como oportunidade para que o professor traga benefícios potenciais para os alunos (MAINARDES; DOMINGUES, 2010). Nesse contexto, fica evidente que a qualidade pedagógica do curso está relacionada à união entre teoria e prática, favorecendo a aprendizagem do estudante e também a sua satisfação.

A satisfação dos estudantes aumenta o envolvimento e o comprometimento com os estudos, conseguindo, desse modo, desempenhar suas tarefas com mais esforço e segurança. Dessa forma, o comprometimento adquirido no período de graduação nas organizações educacionais beneficiará o crescimento profissional após o curso.

Na visão de Bzuneck (2001, p. 61),

[...] a motivação é importante para todos que lidam com pessoas, principalmente no ensino superior, mas também constitui um problema educacional, pois, se o aluno não possui uma motivação positiva, o ensino não se torna eficaz.

A motivação positiva determinará o grau de envolvimento de aprendizagem do aluno para

realizar tanto tarefas simples quanto as mais complexas, proporcionando-lhes orgulho diante dos resultados alcançados por meio do seu desempenho.

As teorias sociocognitivas da motivação afirmam, ainda, que a motivação e o desempenho acadêmico dos alunos baseiam-se nos processos de mediação cognitiva, constituídos pelas crenças e pelos valores conscientes do aluno (BANDURA, 1982 apud PAIVA; BORUCHOVITCH, 2010, p. 382).

Segundo Stefano et al. (2003, p. 62),

A motivação em sala de aula é muito diferente da motivação para atividades como trabalho e lazer, pois as atividades escolares são de natureza cognitiva, ou seja, o profissional motivado para trabalhar visa os objetivos organizacionais, diferentemente do aluno, que busca aprender determinada habilidade ou conhecimento no ambiente escolar – objetivos individuais.

Embora não se desconsiderem as crenças, os conhecimentos, as expectativas e os hábitos que os estudantes trazem para a escola a respeito da aprendizagem e da motivação, o contexto instrucional imediato, ou seja, a sala de aula torna-se fonte de influência para o seu nível de envolvimento. (GUIMARÃES; BORUCHOVITCH, 2004, p. 147).

Stefano et al., (2003), revela que a estruturação do processo da aprendizagem pode afetar a motivação do aluno. Os docentes podem utilizar vários métodos para identificar os problemas de motivação dos alunos, pois a observação de seus hábitos de trabalho pode não bastar, uma vez que alguns sentimentos não são externalizados, dificultando sua identificação, o que confirma Guimarães e Boruchovitch (2004, p. 147), quando se refere

[...] ao apoio oferecido pelos professores, comparado ao apoio por parte da família e dos colegas; aquele oferecido pelo professor tem uma influência direta sobre o envolvimento dos alunos com a escola e com as atividades escolares.

Segundo o autor, o papel do professor deveria ser cuidadosamente analisado, possibilitando uma compreensão mais adequada dos motivos comumente atribuídos à falta de motivação ou de atitudes impróprias dos estudantes em relação à escola. Nesse contexto, a motivação dos alunos decorrerá muito mais do professor do que da influência da família ou dos colegas de trabalho.

De acordo com Stefano et al., (2003, p. 63),

A teoria de meta de realização permite compreender a motivação no contexto escolar, considerando os mediadores cognitivos específicos de desempenho. Deste modo, cada meta assumida compreende um programa de ação específico, com seus próprios

comandos, regras de decisão e de prioridade e com suas respectivas consequências cognitivas, afetivas e comportamentais.

As pessoas geram expectativas em relação a algo que desejam alcançar, assim traçam metas a cumprir por um determinado período. Sendo assim, antes precisam visualizar mentalmente, para depois realizar o que desejam. Por consequência, uma pessoa só busca atingir uma meta se tiver expectativa de atingi-la (STEFANO et al., 2003, p. 63). O mesmo autor ainda acrescenta que a melhor explicação da motivação dos alunos em sala de aula reside nas metas, porque a maioria dos comportamentos humanos se dirige para algum objetivo mais ou menos consciente.

Na visão de Paiva e Boruchovitch (2010, p. 382), em linhas gerais, pode-se dizer que

Alunos intrinsecamente motivados se envolvem e permanecem na tarefa pelo próprio prazer, desafio, curiosidade e interesse que a atividade lhes desperta, enquanto alunos extrinsecamente motivados cumprem as tarefas para obterem recompensas externas e/ou demonstrar suas competências e capacidades às outras pessoas.

Estudos revelam que os alunos intrinsecamente motivados apresentam melhores índices de desempenho acadêmico, são menos ansiosos, são avaliados pelos professores como alunos mais esforçados e que melhor aprendem, além de demonstrarem índices elevados de autoconceito acadêmico e autoconceito geral (GOTTFRIED, 1990; 1985; GOTTFRIED; GOTTFRIED, 2004; GOTTFRIED et al., 2001; GOTTFRIED et al., 2007, apud PAIVA; BORUCHOVITCH, 2010).

Segundo Paiva e Boruchovitch (2010, p. 382), é necessário reconhecer que

[...] nem todas as situações educacionais garantem que os alunos possam engajar-se em tarefas acadêmicas unicamente por fatores intrínsecos, por isso os fatores internos e externos devem inter-relacionar-se para produzir um desempenho orientado para a motivação intrínseca do aluno.

Segundo Paiva e Boruchovitch (2010, p. 382), entre o conjunto de crenças relacionadas à aprendizagem e ao desempenho dos alunos, destaca-se a compreensão desses alunos acerca do papel da inteligência/capacidade, do esforço e da sorte no processo de ensino-aprendizagem. Essas atribuições junto com as dificuldades da tarefa são as mais utilizadas pelos indivíduos como explicação para os resultados de sucesso ou fracasso em tarefas acadêmicas.

Como o desempenho acadêmico se relaciona estreitamente com o desempenho intelectual, e em

geral, estes tomam tempo, as práticas de gerenciamento do tempo devem exercer um papel relevante na área educacional (STEFANO et al., 2003, p. 67).

Metodologia

Realizou-se uma pesquisa quantitativa exploratória por meio do levantamento e da coleta de dados. Pode-se dizer que as pesquisas exploratórias têm como principal objetivo o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições (GIL, 2006).

Segundo Gil (2006, p. 41),

Seu planejamento é bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado. Na maioria dos casos, essas pesquisas envolvem: (a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que 'estimulem a compreensão'. (Grifo do autor)

O levantamento de dados foi realizado mediante a aplicação de questionários e a tabulação por meio da estatística descritiva com análises das frequências das respostas dos alunos, da disciplina de Gestão de Pessoas do curso de Administração do período matutino e noturno de uma Universidade Estadual do Paraná. O objetivo foi analisar os níveis de comprometimento e a satisfação dos alunos com o referido curso.

Os questionários utilizados na pesquisa foram adaptados dos autores Stefano (2002) e Siqueira (2008). O primeiro refere-se à organização onde estuda, como é realizado o trabalho e o clima organizacional, com 16 questões compostas por escala likert, as quais representam (1) discordo totalmente; (2) discordo; (3) neutro; (4) concordo e (5) concordo totalmente.

O segundo questionário refere-se à avaliação da satisfação no estudo, com 16 questões em que as escalas são: (1) totalmente insatisfeito; (2) muito insatisfeito; (3) insatisfeito; (4) satisfeito; (5) muito satisfeito e (6) totalmente satisfeito.

O terceiro aborda a disciplina de Gestão de Pessoas em relação às tarefas, ao esforço e ao empenho empregado no dia a dia, com 38 questões em que as escalas são: (1) concordo totalmente; (2) concordo parcialmente; (3) discordo parcialmente e (4) discordo totalmente.

Todos os questionários foram entregues individualmente aos alunos do curso e coletados pelos autores diretamente com eles, no dia 22 de junho de 2011 na Universidade. O tamanho da população soma um total de 53 alunos ativos e a amostra geral soma um total de 49 alunos

participantes, dos quais 22 do período matutino e 27 do período noturno, salientando que foi preservado o seu anonimato, o que facilitou a abertura para o primeiro contato. Foram apresentados os objetivos do estudo e a maneira de preenchimento do instrumento de pesquisa.

Análise de dados e resultados

Perfil dos pesquisados

Os alunos do gênero masculino no período matutino somam 11 e no período noturno, 14; os do gênero feminino no período matutino somam 11 e no período noturno, 13. Houve uma variação em relação à idade: até 20 anos são 18 alunos (matutino/noturno); de 21 a 23 anos são 15 alunos (matutino/noturno); acima de 24 são 16 alunos.

De acordo com os entrevistados, no momento 40 alunos trabalham no mínimo 20 horas semanais, enquanto 9 responderam que não trabalham. Em relação à pergunta para saber se o aluno se sente atraído pela profissão de administrador, 1 aluno (noturno) respondeu que se sente pouco atraído; 15 alunos (matutino/noturno) responderam médio e 33 (matutino/noturno) responderam muito mesmo. Isso pode representar uma maior identificação com o curso e as profissões, fazendo que os alunos se dediquem mais ao aprendizado com os conteúdos do curso e da disciplina de Gestão de Pessoas.

Caso dos alunos analisados

Em relação às questões que versaram sobre como os alunos expressam seus sentimentos em relação à organização em que estudam, ao trabalho realizado, a como avaliam o clima organizacional e à avaliação da satisfação no estudo e, especificamente, ao estudo na disciplina de Gestão de Pessoas, verifica-se que os dos períodos (matutino/noturno), em sua maioria, consideram o estudo importante, além de sentirem orgulho de serem responsáveis pela organização, o que refletirá em resultados positivos para ambas as partes.

Apesar do sentimento de responsabilidade, muitos alunos ficaram neutros em relação ao interesse pelos assuntos da Universidade, o que demonstra que precisam de maior conhecimento sobre o que acontece na instituição, para ter segurança e ter uma opinião consciente. O trabalho é realizado com autonomia utilizando as suas competências, porém para mudanças, precisam da aprovação do superior.

O clima organizacional é diversificado, os alunos têm crenças, ideias e valores diferentes, mas o nível de confiança e de respeito comunga entre a turma, favorecendo a existência de um clima harmonioso.

A análise demonstra que os maiores resultados estão relacionados aos sentimentos dos alunos referentes à importância do estudo para o desenvolvimento de seu aprendizado e as competências existentes para atender as necessidades surgidas, ficando com resultados menores o senso de comunidade dos alunos, pelas diferenças existentes entre si de crenças, ideias e valores.

Os alunos, em sua maioria, estão satisfeitos com o estudo atual, despertando interesse pela variedade de tarefas na forma de ensino – aprendizagem, principalmente com o entendimento e respeito existentes entre professores e alunos.

Os entrevistados demonstraram insatisfação apenas em relação ao número de vezes de reconhecimento da Universidade. Esse sentimento, entretanto, pode mudar de contexto, desde que os alunos participem mais ativamente dos assuntos da Universidade, porque alunos envolvidos têm maiores chances de demonstrar suas competências e, conseqüentemente, maiores possibilidades de reivindicar o reconhecimento.

A análise demonstra que os maiores resultados referem-se ao grau de interesse que as tarefas despertam nos alunos, seguido da capacidade de o estudo absorvê-los e da satisfação que sentem com o tratamento dos professores. As questões relacionadas ao reconhecimento por parte da instituição ficaram com os menores resultados.

Em relação aos estudos da disciplina de Gestão de Pessoas, nos períodos matutino e noturno, na primeira parte, os alunos demonstraram seus sentimentos, a razão por que estudam e executam as tarefas, bem como na segunda parte, em que mencionaram o esforço e o empenho aplicados no estudo.

Em um contexto geral, os alunos concordaram ao se referirem à aprendizagem como uma razão importante de adquirir mais conhecimentos, mesmo que precisem aprender com os erros. Evidenciaram o interesse e o gosto por realizarem as tarefas, desde que elas possibilitem liberdade de pensamento com o intuito de alcançarem maiores desempenhos entre si.

Os alunos estão interessados no aprendizado que a Universidade proporciona, procuram estudar e aprender porque desejam, mas os valores individuais precisam ser respeitados e aceitos.

Em um primeiro momento, a análise demonstra que os maiores resultados versam sobre o fato de os alunos preferirem que todos participem na hora de responder as perguntas do professor. Em um segundo momento, deixa evidente o quanto é importante aprender coisas novas, a felicidade em fazer bem uma prova sem precisar estudar muito ou

decorar, o que comprova o aproveitamento do conteúdo aprendido em sala de aula. Com os resultados menores ficaram as questões sobre alunos que querem ser melhores que os outros.

Em relação ao esforço e ao empenho aplicado no estudo da disciplina de Gestão de Pessoas no período matutino e noturno, os alunos evidenciaram que conseguem perceber situações da vida real, em que poderiam aplicar o conteúdo estudado em sala de aula, atitude esta que vem confirmar a importância do ensino-aprendizagem.

Demonstraram maturidade quando falaram que procuram desenvolver suas próprias ideias a partir das informações recebidas, procurando entender melhor o contexto a partir de suas descobertas, o que confirma que eles, em sua maioria, podem questionar o professor quanto ao conteúdo que ele expressa em sala de aula, possibilitando, desse modo, a troca de experiências.

De acordo com a análise, os maiores resultados estão nas questões em que os alunos procuram formar suas próprias opiniões sobre assuntos abordados em sala de aula, em um processo de aprendizado contínuo. Entre os menores resultados destacam-se as dificuldades de alguns alunos que não conseguem alcançar o mesmo desempenho, precisando planejar e organizar o tempo de estudo.

Considerações finais

De acordo com os resultados obtidos na pesquisa, pode-se concluir que existe o comprometimento dos alunos na disciplina de Gestão de Pessoas nos períodos matutino e noturno da Universidade, isso devido à participação dos estudantes e o desenvolvimento de atividades práticas em sala de aula.

Os alunos demonstraram satisfação com o estudo, despertando interesse pelo ensino-aprendizagem, que se torna uma das razões importantes para adquirir mais conhecimentos. Porém alguns admitiram que precisavam planejar e organizar muito bem o tempo de estudo para facilitar o aprendizado.

A maturidade da turma ficou evidente quando afirmou que desenvolvem suas próprias ideias a partir das informações recebidas pelo professor, o que demonstra que estão procurando formar suas opiniões, com seus valores e características próprias. Possuem senso de responsabilidade com a organização e admitem sentir orgulho por fazerem parte da instituição, confirmando a existência de um clima harmonioso, permitindo que o respeito comungue entre a turma.

O comprometimento organizacional e educacional realmente é um grande desafio para este

século, alertando todos os profissionais a se reciclarem e a se aprofundarem no assunto, procurando novos caminhos para entender o ser humano e suas necessidades e, a partir deste estudo avançado, alcançar resultados positivos. Neste estudo o objetivo foi analisar os tipos e os níveis de comprometimento e a satisfação dos alunos da disciplina de gestão de pessoas com o curso de Administração.

As instituições organizacionais precisam de uma reformulação no seu processo pedagógico para chegarem a um ensino como um todo. Bzuneck (2001, p. 63) comenta que “[...] os novos conhecimentos e habilidades não dependem apenas do talento do aluno, mas maximamente do trabalho mental exercido.”

Propõe-se como sugestão aos professores que busquem um contexto pedagógico que supere as expectativas dos alunos, procurando novos caminhos para atrair o seu comprometimento com o estudo e com a instituição. Para os alunos, sugere-se que estejam mais atenciosos com as oportunidades de aprendizado existentes dentro da instituição, pois o maior tesouro do ser humano é o conhecimento.

Sobre as limitações do estudo realizado, é importante salientar que envolveu somente uma Universidade e duas turmas do curso de Administração. Seria interessante para um próximo estudo o envolvimento de mais instituições educacionais para que a amostra seja maior, diminuindo assim a margem de erro na análise de resultados e possibilitando também uma análise estatística com maior precisão.

Referências

- BORGES-ANDRADE, J. E.; PILATI, R. Comprometimento atitudinal e comportamental: relações com suporte e imagem nas organizações. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 3, p. 85-106, 2001.
- BZUNECK, J. A. A motivação do aluno orientado a metas de realização. In: BORUCHOVITCH, E.; BZUNECK, J. A. (Org.). **A motivação do aluno**: contribuições da psicologia contemporânea. Petrópolis: Vozes, 2001. p. 58-77
- DESSLER, G. **Conquistando comprometimento**. São Paulo: Makron Books, 1996.
- FERREIRA, A. B. H. **O novo dicionário da língua portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- GUIMARÃES, S. É. R.; BIRUCHOVITH, E. O estilo motivacional do professor e a motivação intrínseca dos estudantes: uma perspectiva da Teoria da Autodeterminação. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 17, n. 2, p. 143-150. 2004.

- HOCAYEN-DA-SILVA, A. J.; CASTRO, M.; MACIEL, C. O. Perfil profissional e práticas de docência nos cursos de administração: por onde andam as novas tecnologias do ensino superior? **Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 5, p. 155-178, 2008.
- LEITE, N. R. P.; ALBUQUERQUE, L. G. Políticas e práticas de gestão de pessoas: peculiaridades de uma estrutura organizacional remota. **Revista de Administração da UFSM**, v. 2, n. 2, p. 327-342, 2009.
- LOCKE, E. A. *Job Satisfaction and Job Performance: A Theoretical Analysis*. **Organizational Behavior And Human Performance**, v. 5, n. 5, p. 484-500, 1970.
- MACIEL, C. O.; CAMARGO, C. Comprometimento, satisfação e cooperação no trabalho: evidências da primazia dos aspectos morais e das normas de reciprocidade sobre a ação. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2., 2009, Curitiba. **Anais...** Curitiba: Anpad, 2009. p. 1-17.
- MAINARDES, E. W.; DOMINGUES, M. J. C. S. Atração de alunos para a graduação em administração: estudo multicaso sobre os fatores de atratividade em cursos superiores de Joinville, SC. **Revista de Economia e Administração**, v. 9, n. 1, p. 77-93, 2010.
- MEDEIROS, C. A. F.; ALBUQUERQUE, L. G.; SIQUEIRA, M.; MARQUES, G. M. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 4, p. 187-209, 2003.
- PAIVA, M. L. M. F.; BORUCHOVITCH, E. Orientações motivacionais, crenças educacionais e desempenho escolar de estudantes do ensino fundamental. **Psicologia em Estudo**, v. 15, n. 2, p. 381-389, 2010.
- POLIDÓRIO, G. R. S. O papel da liderança nas organizações. **Revista Multidisciplinar da Uniesp**, v. 1, n. 2, p. 1-12, 2006.
- REGO, A. Comprometimento organizacional e a ausência psicológica – afinal, quantas dimensões? **Revista de Administração de Empresas**, v. 43, n. 4, p. 25-35, 2003.
- ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson, 2005.
- ROMAN, S.; STEFANO, S. R. Análise do comprometimento organizacional e sua natureza nos funcionários públicos municipais. In: SEMINÁRIO EM ADMINISTRAÇÃO, 14., 2011, São Paulo. **Anais...** São Paulo: FEA/USP, 2011. p. 1-17.
- SILVA, L.; HONÓRIO, L. C. Comprometimento em organizações mineiras da construção civil: relações de gênero em perspectiva. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2., 2009, Curitiba. **Anais...** Curitiba: Anpad, 2009. p. 1-18.
- SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- STEFANO, S. R.; PASSADOR, J. L.; BZUNECK, J. A. As orientações motivacionais em alunos de administração: uma análise realizada na disciplina de recursos humanos. **Revista Capital Científico**, v. 1, n. 1, p. 59-77, 2003.
- STEFANO, S. R. **As orientações motivacionais em cursos de administração**: um estudo comparativo entre alunos de instituição pública e de instituição privada. 2002. 194f. Dissertação (Mestrado em Administração)-Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2002.
- WAGNER III, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2000.

Received on August 31, 2012.

Accepted on October 24, 2012.

License information: This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.