

Artigos

A visão do funcionário sobre sua atuação como impacto para o crescimento da empresa

Patrícia Cristina Gama da Costa¹, Mariana Silva Viana², Paula Vanessa Alecrins Silva³

¹Profª Drª do curso de Psicologia da Universidade do Distrito Federal (UDF)

²Graduanda do curso de Psicologia da UDF

³Graduanda do curso de Psicologia da UDF

✉ marianavianapsic@gmail.com

Palavras-chave:

Psicologia organizacional.

Motivação do funcionário.

Visão do funcionário.

Resumo

Trata-se de uma pesquisa quantitativa feita através da aplicação de um questionário online, realizada com os colaboradores de uma empresa privada, onde objetiva-se identificar qual a visão do funcionário sobre sua atuação como impacto para o crescimento da empresa assim como sua opinião sobre outros aspectos que influenciam em seu comprometimento. Para tanto, o trabalho conta com contribuições de alguns estudos de modo conceitual. Portanto, com esse levantamento intenciona-se trazer algumas considerações que respondam à questão levantada em seu objetivo.

Abstract

This is a quantitative research carried out through the application of an online questionnaire, carried out with the employees of a private company, where the objective is to identify what is the employee's view of his performance as an impact for the company's growth as his opinion about other aspects that influence your commitment. Therefore, the work contains contributions from some studies in a conceptual way. Therefore, with this intentional survey, some considerations will be answered to the question raised in its objective.

Keywords:

Organizational psychology.

Employee motivation.

Employee's view.

1 INTRODUÇÃO

Para as empresas é de grande importância o comprometimento dos colaboradores. É esperado que eles se adequem e alinhem seus valores aos da organização, assim como trabalhem para alcançar as metas e objetivos propostos. Em contrapartida, as instituições precisam investir em uma gestão de pessoas que objetive valorizar e incentivar os trabalhadores de forma integral e não somente no âmbito das técnicas profissionais, pois essa é a forma de se alcançar um comprometimento mais efetivo (BASTOS e AGUIAR, 2015).

Segundo Tamayo (2005) O vínculo do indivíduo com o seu trabalho é caracterizado pela complexidade e a multidimensionalidade. Ele abrange não somente a relação com o trabalho em si, mas também com o emprego, com a equipe de trabalho, com a carreira ou ocupação, com o sindicato e com a organização na qual trabalha. Há evidências, ainda, segundo Filenga e Siqueira (2008), que a percepção de justiça que os trabalhadores têm das decisões tomadas pela empresa afetam diretamente o nível de comprometimento.

Para Bastos, Brandão e Pinho (1997) comprometimento organizacional é, sem dúvida, o segredo do sucesso de qualquer instituição, isso porque o maior ativo de uma empresa são as pessoas, são os

colaboradores que estão por trás das conquistas, dos lucros e dos resultados. Profissionais comprometidos e engajados com a organização se empenham e se dedicam mais e conseqüentemente produzem com maior qualidade.

De acordo com Fischer et. alii, 2009 *apud* Simon e Coltre 2012

Do comprometimento derivam uma série de atitudes e comportamentos desejáveis: elevado grau de assiduidade e pontualidade, baixas taxas de rotatividade, atitudes positivas diante da mudança, alto desempenho individual, comportamento de cidadania, entre outros. Os diversos resultados proporcionados pelo alto grau de comprometimento conferem à temática relevância estratégica nos dias atuais.

Diante desse ambiente competitivo e em função da complexidade dessa relação, a análise sobre o vínculo entre o indivíduo e a organização tem-se aprofundado nessas últimas décadas, intensificando-se, entre outros, os estudos sobre comprometimento organizacional, o qual pode ser definido como o vínculo estabelecido entre o indivíduo e a organização. (CANCADO, MORAIS E SILVA, 2006)

Esse construto é um dos mais estudados no comportamento das organizações. Inúmeras formas de percebê-lo no trabalho têm sido investigadas, considerando-se os diferentes focos: organização, carreira, trabalho, profissão, objetivos, entre outros, e as diferentes bases: afetiva, instrumental, calculativa, normativa, etc. (BASTOS e AGUIAR, 2015).

Segundo Bastos, Brandão e Pinho (1997, v.1, p. 20-24) “A multiplicidade de noções associadas ao conceito de comprometimento organizacional fortalece o seu entendimento como construto disposicional e, mais concretamente, como disposição aberta.” Uma empresa que visa crescimento, ganho e reconhecimento de mercado e do público atendido, precisa primeiramente investir no bem-estar e qualidade do seu primeiro e principal público: o interno. Este é composto pelos colaboradores que formam o time que oferece e entrega o trabalho da empresa ao público externo. Pressões externas aliadas a processos de trabalhos que combinam exigência de qualidade, crescente produtividade e interação efetivas entre pessoas tornam mais visível a necessidade de que o gestor possua uma adequada compreensão dos fatores que geram ou não comprometimento das pessoas. (BRITO e BASTOS, 2001).

Esta pesquisa pretende mostrar a visão dos funcionários sobre como sua atuação gera impacto para o crescimento e o desenvolvimento da empresa, assim como sua percepção da equipe como um todo e a contribuição que a instituição dá para a melhora do nível de comprometimento de seus integrantes. Vale destacar que os estudos sobre comprometimento têm se concentrado no foco organizacional e na base afetiva, tanto no Brasil quanto no exterior. (DEMO, 2003).

De modo específico, visou verificar quão satisfeitos e engajados esses colaboradores estão, além de evidenciar se afinal sentem-se ou não parte essencial dos resultados alcançados. Para isso, buscou-se identificar o conhecimento, por parte do grupo, dos objetivos que a instituição almeja atingir; o quanto esses trabalhadores estão dispostos a cooperar para que isso venha a ser concretizado; como eles enxergam sua participação e responsabilidade individuais sobre a qualidade do serviço oferecido ao público e o quanto eles se sentem “donos da empresa”, que é um dos slogans da organização. Também foi importante entender como eles enxergam sua equipe de trabalho, seus líderes e a contrapartida dada pela organização para que os servidores possam realmente se comprometer com ela.

A pesquisa conta com a contribuição de estudos teóricos de modo conceitual e ao final propõe considerações que respondam às questões levantadas em seu objetivo.

A ideia de se produzir esse levantamento originou-se em um serviço gratuito de consultoria na área de Psicologia Organizacional prestado por estagiárias do curso de Psicologia. Nesse contexto, seriam

atendidas demandas apresentadas pela empresa ou levantadas pelas estudantes. A intenção era colaborar com a qualidade de vida no trabalho dos empregados, assim como viabilizar melhoras em seus desempenhos e contribuir, conseqüentemente, com o crescimento da instituição.

2 MATERIAL E MÉTODO

A pesquisa se baseou no delineamento de entrevista semiestruturada que se trata de um roteiro de perguntas previamente elaborado com maior flexibilidade nas respostas, para que se obtenha um número maior de dados quantitativos em relação ao tema do estudo. Após a criação do questionário na plataforma online *Survio*, foi multiplicado um link disparado via e-mail e grupos da rede social *WhatsApp* aos funcionários de uma empresa privada do ramo de Medicina Diagnóstica em Brasília – DF, com a supervisão da coordenadora imediata que acompanha o desenvolvimento do trabalho, visando a coleta dos dados que mensuram os resultados da pesquisa na empresa.

Os materiais e equipamentos utilizados para realização deste trabalho foram:

- Celular ou *Smartphone*.
- Celular Samsung Galaxy J2 Prime.
- Folhas de resma A4 e caneta BIC preta.
- Notebook Intel Core I3. 4 GB de memória RAM.
- Artigos da internet sobre Comprometimento Organizacional.
- Ferramenta de formulário *Survio* do site: <https://my.survio.com/I6H3L4C8Z3E6U7Q9N5T1/designer>
- Questionário de 24 questões elaborado pelas estagiárias.
- Internet.

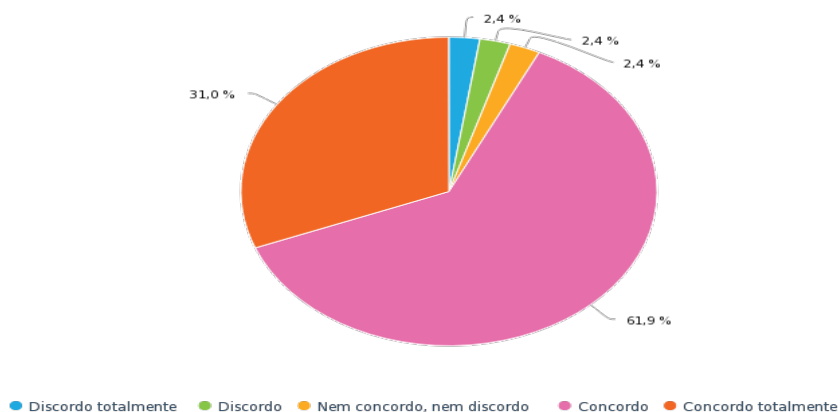
3 RESULTADOS

Por meio da aplicação do questionário a 42 colaboradores da empresa, foi obtido um maior número de respostas entre os colaboradores do sexo feminino, 81,0 % e 19,0% do sexo masculino. O questionário é composto por 24 questões que visavam verificar a visão dos funcionários sobre sua atuação como impacto para o crescimento da empresa, assim como seu nível de comprometimento, sua opinião sobre a equipe de trabalho e a contribuição da organização com todo esse processo. Os respondentes puderam escolher uma resposta para cada item levantado, sendo a variância entre discordância total e concordância total. Abaixo as variações de cada pergunta:

61,9% dos colaboradores estão alinhados com a visão e cultura, apresentaram alto nível de comprometimento com a empresa, 31,0% médio superior, 2,4% médio inferior e por fim 2,4% tem nível baixo de comprometimento de acordo, com a escala Likert de 5 pontos utilizada.

Figura 1: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Você se considera um funcionário alinhado com a visão e cultura da empresa.” Respostas: 61,9% concordo pouco, 31,0% concordo totalmente, 2,4% discordo pouco, 2,4% discordo totalmente e 2,4% nem concorda, nem discorda.

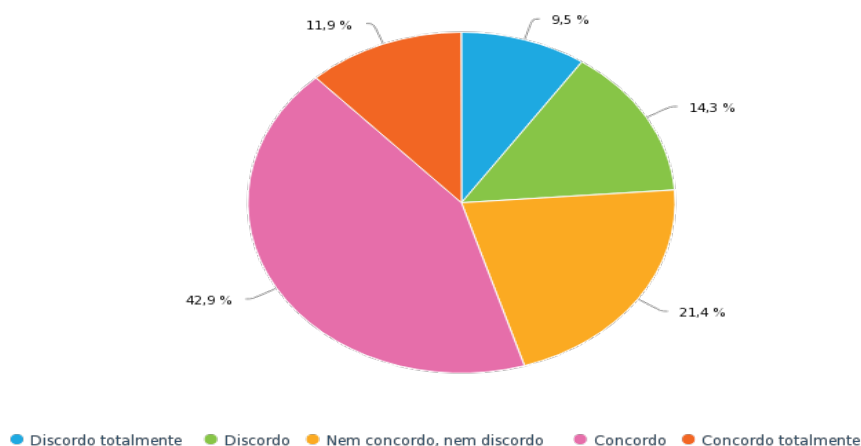
Você se considera um funcionário alinhado com a visão e cultura da empresa?



Fonte: <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7O9N5T1/data/index>

Figura 2: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Você se sente valorizado ao ser reconhecido como um membro da empresa.” Respostas: 42,9% concordo pouco, 11,9% concordo totalmente, 14,3% discordo pouco, 9,5% discordo totalmente e 21,4% nem concorda, nem discorda.

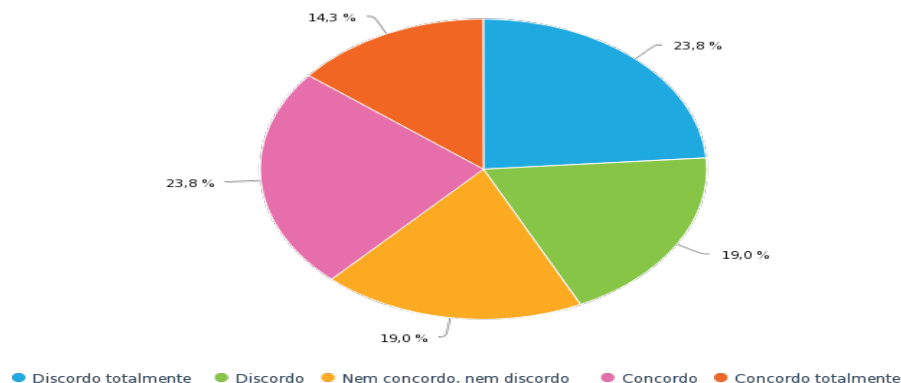
Você se sente valorizado ao ser reconhecido como um membro desta empresa?



Fonte: <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7O9N5T1/data/index>

Figura 3: Gráfico representando o resultado da afirmação; “A empresa trata com igualdade todos os funcionários.” Respostas: 23,8% concordo pouco, 14,3% concordo totalmente, 19,0% discordo pouco, 23,8% discordo totalmente e 19,0% nem concorda, nem discorda.

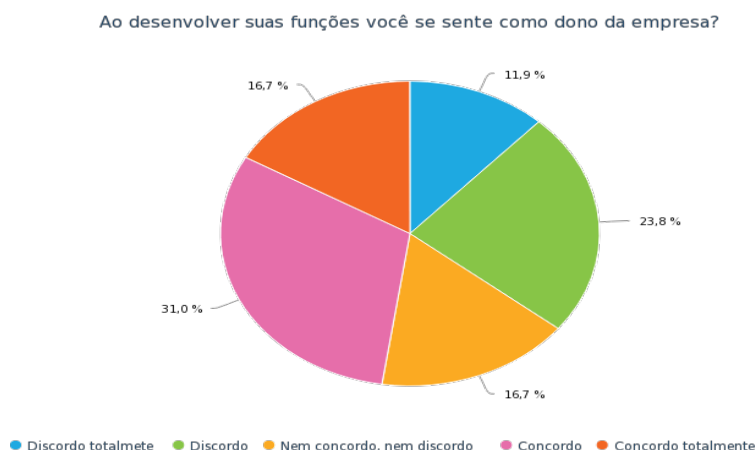
A empresa trata com igualdade todos os funcionários?



Fonte: <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7O9N5T1/data/index>

Dentre as repostas encontradas, algumas merecem destaque, como por exemplo respostas sobre desenvolver as funções e se sentir como dono da empresa. Nesse ponto, é fato que apenas 16,7% dos participantes dizem concordar totalmente, o maior nível obtido foi de 31,0% entre os que concordam pouco, 23,8% discordaram e não se sentem como donos, porém, apenas 11,9% dos funcionários discorda totalmente de sentir-se como dono da empresa.

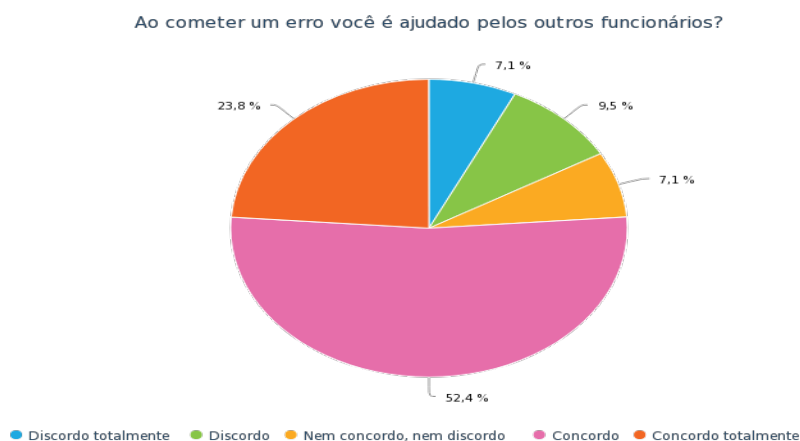
Figura 4: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Ao desenvolver suas funções você se sente como dono da empresa.” Respostas: 31,0% concordo pouco, 16,7% concordo totalmente, 23,8% discordo pouco, 11,9% discordo totalmente e 16,7% nem concorda, nem discorda.



Fonte: <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7Q9N5T1/data/index>

No que se refere ao relacionamento entre os funcionários da empresa, sobre ser ajudado ao cometer um erro 52,4% concordam pouco sendo o maior número, e 9,5% discordam pouco, apenas 23,8% dos funcionários afirmam totalmente em receber ajuda ao cometer erros, sobre conhecer os objetivos que a empresa deseja alcançar os números entre os que concordam totalmente e os que discordam pouco foram iguais a 9,5% e 59,5% concordaram pouco em conhecer os objetivos da empresa, para a pergunta sobre trabalharem unidos para que a empresa alcance seus objetivos, 38,1% concordaram totalmente, 9,5% são os que concordam pouco, e também dos que não se manifestaram positiva ou negativamente, 7,1% discordam muito em trabalhar unidos para que a empresa alcance seus objetivos. Em relação aos funcionários demonstrarem compromisso e lealdade com a organização, mesmo recebendo pouco retorno 42,9% concordaram muito, 19% nem concordaram, nem discordaram totalmente e 9,5% discordaram totalmente.

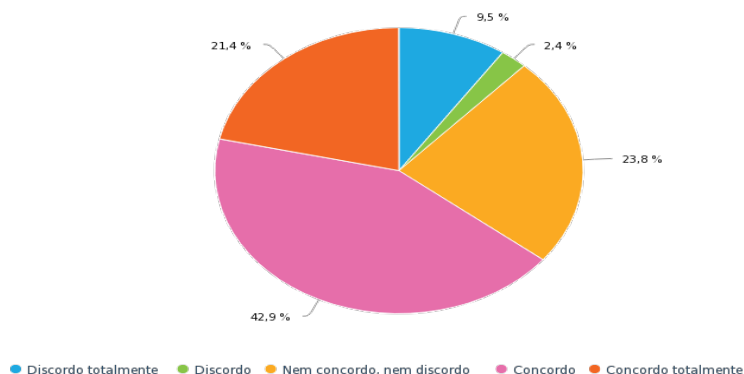
Figura 5: Gráfico representando o resultado da afirmação: “Ao cometer um erro você é ajudado pelos outros funcionários.” Respostas: 52,4% concordo pouco, 23,8% concordo totalmente, 9,5% discordo pouco, 7,1% discordo totalmente e 7,1% nem concorda, nem discorda.



Fonte: <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7Q9N5T1/data/index>

Figura 6: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Nesta empresa, os colegas auxiliam os novos funcionários e suas dificuldades.” Respostas: 42,9% concordo pouco, 21,4% concordo totalmente, 2,4% discordo pouco, 9,5% discordo totalmente e 28,3% nem concorda, nem discorda.

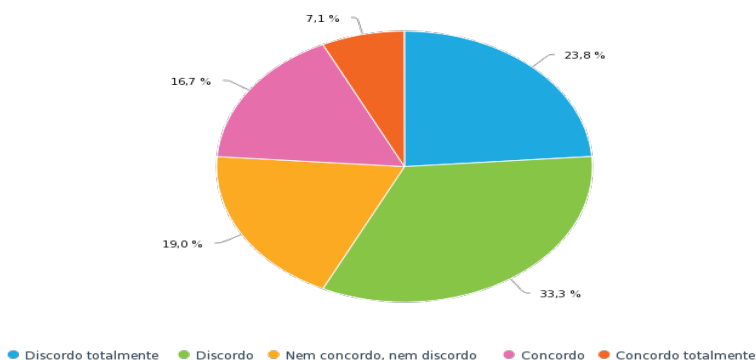
Nesta empresa, os colegas auxiliam os novos funcionários em suas dificuldades?



Fonte: <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7Q9N5T1/data/index>

Figura 7: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Nesta empresa os funcionários alteram a forma de realizar as funções com intenção de prejudicar os colegas de trabalho e a própria organização.” Respostas: 16,7% concordo pouco, 7,1% concordo totalmente, 33,3% discordo pouco, 23,8% discordo totalmente e 19,0% nem concorda, nem discorda.

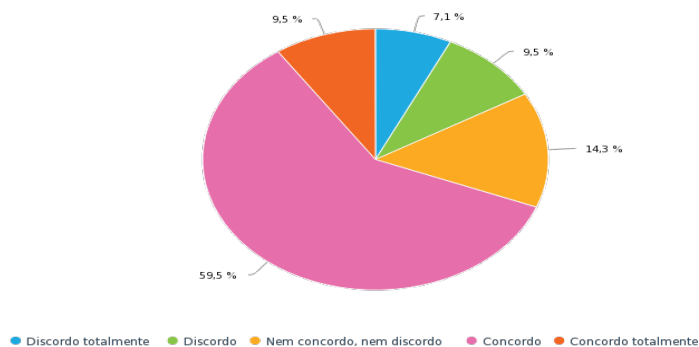
Nesta empresa os funcionários alteram a forma de realizar as funções com intenção de prejudicar os colegas de trabalho e a própria organização?



Fonte: <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7Q9N5T1/data/index>

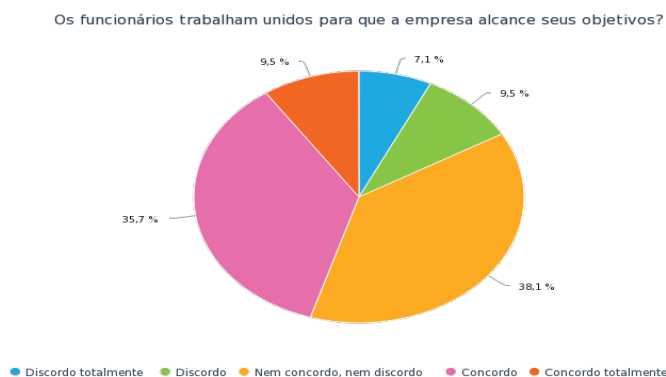
Figura 8: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Os funcionários conhecem os objetivos que a empresa pretende alcançar.” Respostas: 59,5% concordo pouco, 9,5% concordo totalmente, 9,5% discordo pouco, 7,1% discordo totalmente e 14,3% nem concorda, nem discorda.

Os funcionários conhecem os objetivos que a empresa pretende alcançar?



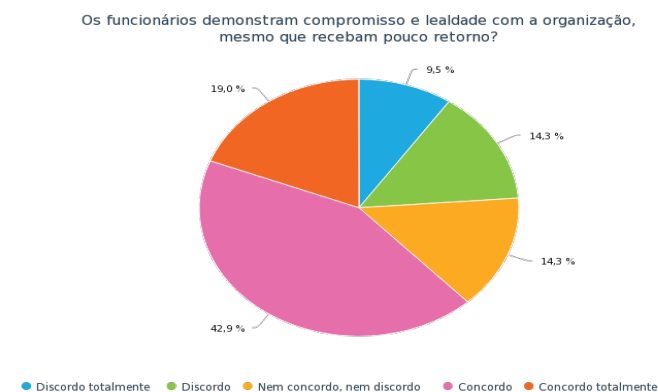
Fonte: <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7Q9N5T1/data/index>

Figura 9: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Os funcionários trabalham unidos para que a empresa alcance seus objetivos.” Respostas: 35,7 concordo pouco, 38,1% concordo totalmente, 9,5% discordo pouco, 7,1% discordo totalmente e 9,5% nem concorda, nem discorda.



Fonte: <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7Q9N5T1/data/index>

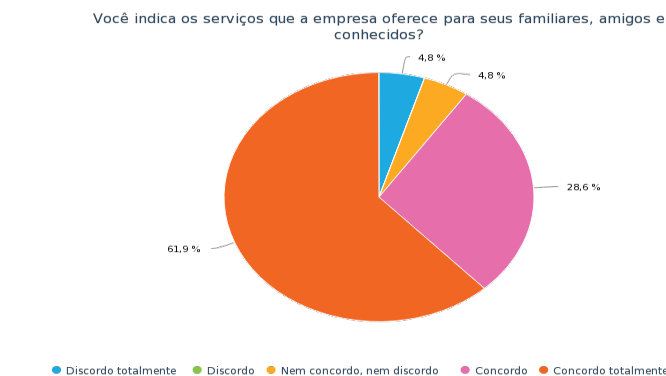
Figura 10: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Os funcionários demonstram compromisso e lealdade com a organização, mesmo que recebam pouco retorno.” Respostas: 42,9% concordo pouco, 19,0% concordo totalmente, 14,3% discordo pouco, 9,5% discordo totalmente e 14,3% nem concorda, nem discorda.



Fonte: <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7Q9N5T1/data/index>

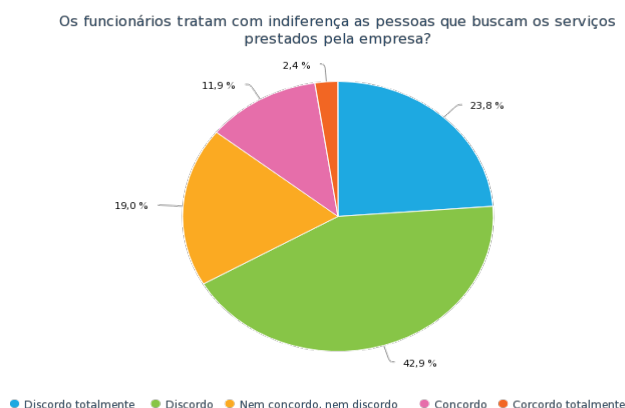
Uma equipe de trabalho comprometida é um indicador consistente relacionado diretamente aos resultados desejáveis da organização e a atuação do funcionário é um fator importante para o crescimento de qualquer organização. Na pesquisa realizada, pode-se observar que 61,9% dos colaboradores indicariam os serviços dessa organização para familiares, amigos e conhecidos sendo que apenas 4,8% não indicariam de forma alguma.

Figura 11: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Você indica os serviços que a empresa oferece para seus familiares, amigos e conhecidos.” Respostas: 28,6% concordo pouco, 61,9% concordo totalmente, 0% discordo pouco, 4,8% discordo totalmente e 4,8% nem concorda, nem discorda.



Fonte: <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7Q9N5T1/data/index>

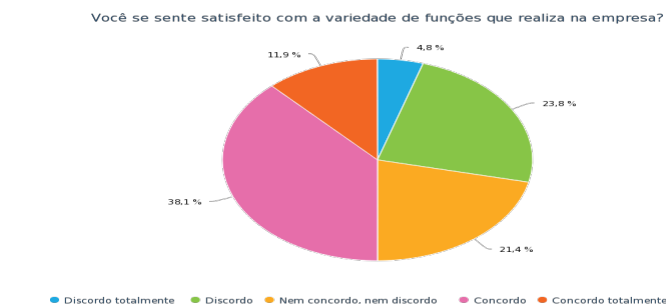
Figura 12: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Os funcionários tratam com indiferença as pessoas que buscam os serviços prestados pela empresa.” Respostas: 11,9% concordo pouco, 2,4% concordo totalmente, 42,9% discordo pouco, 23,8% discordo totalmente e 19,0% nem concorda, nem discorda.



Fonte: <https://my.surveio.com/l6H3L4C8Z3E6U7O9N5T1/data/index>

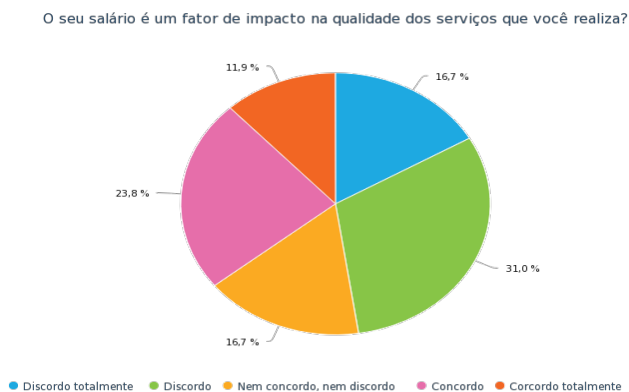
Quando perguntado sobre a satisfação da variedade de funções realizadas 31,8% concordaram pouco, porém, só 4,8% discordaram totalmente. Comparada com a pergunta sobre o salário ser um fator de impacto na qualidade dos serviços realizados vimos que apenas 23,8% concordaram pouco, sendo essa a mesma porcentagem dos que discordaram pouco em “está satisfeito com a variedade de funções que realiza na empresa”. Pode-se assim inferir que são semelhantes e têm o mesmo objetivo. Dados mostram 31,0% sentem-se insatisfeitos com o salário, 35,7% aceitam as críticas construtivas quanto ao seu desempenho no trabalho o que pode sugerir que esses colaboradores se inspiram a dar seu melhor em prol daquilo que acreditam ser o melhor para si, para seus clientes e para própria organização.

Figura 13: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Você se sente satisfeito com a variedade de funções que realiza na empresa.” Respostas: 38,1% concordo pouco, 11,9% concordo totalmente, 23,8% discordo pouco, 4,8% discordo totalmente e 21,4% nem concorda, nem discorda.



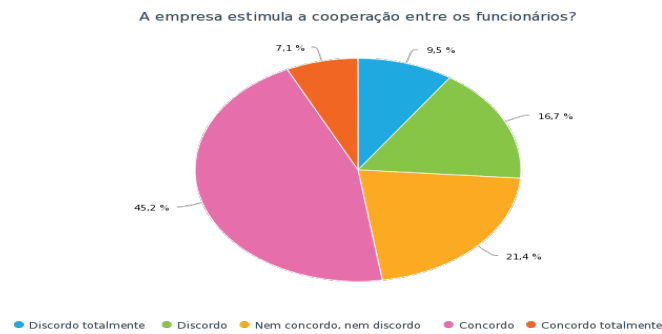
Fonte: <https://my.surveio.com/l6H3L4C8Z3E6U7O9N5T1/data/index>

Figura 14: Gráfico representando o resultado da afirmação; “O seu salário é um fator de impacto na qualidade dos serviços que você realiza.” Respostas: 23,8% concordo pouco, 11,9% concordo totalmente, 31,0% discordo pouco, 16,7% discordo totalmente e 16,7% nem concorda, nem discorda.



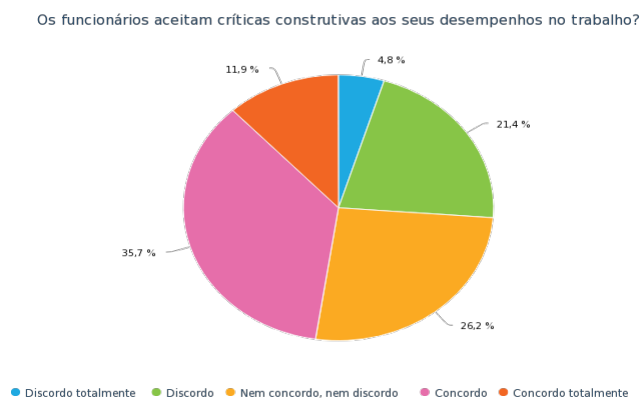
Fonte: <https://my.surveio.com/l6H3L4C8Z3E6U7O9N5T1/data/index>

Figura 15: Gráfico representando o resultado da afirmação; “A empresa estimula a cooperação entre os funcionários.” Respostas: 45,2% concordo pouco, 7,1% concordo totalmente, 16,7% discordo pouco, 9,5% discordo totalmente e 21,4% nem concorda, nem discorda.



Fonte: <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7Q9N5T1/data/index>

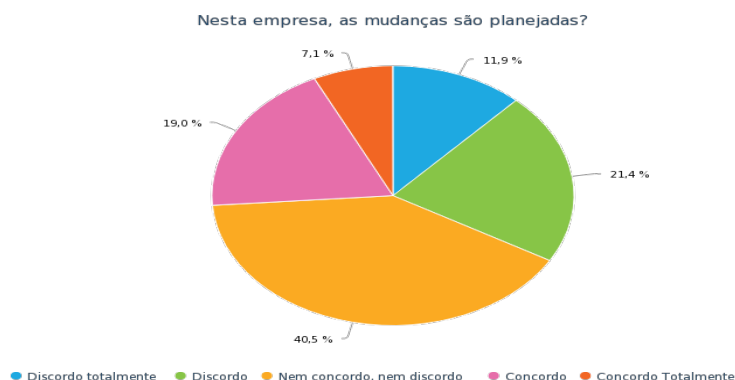
Figura 16: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Os funcionários aceitam críticas construtivas aos seus desempenhos no trabalho.” Respostas: 35,7% concordo pouco, 11,9% concordo totalmente, 21,4% discordo pouco, 4,8% discordo totalmente e 26,2% nem concorda, nem discorda.



Fonte: <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7Q9N5T1/data/index>

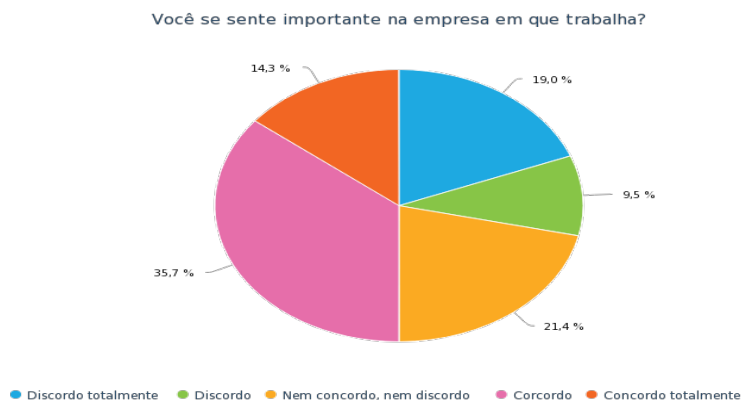
A pesquisa mostra que há uma identificação muito grande entre os colaboradores e a organização, mas que as normas impostas pela organização talvez sejam o fator com que não estão satisfeitos, já que 40,5% alegam não concordar e nem discordar que as mudanças na empresa não são planejadas.

Figura 17: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Nesta empresa as mudanças são planejadas.” Respostas: 19,0% concordo pouco, 7,1% concordo totalmente, 21,4% discordo pouco, 11,9% discordo totalmente e 40,5% nem concorda, nem discorda.



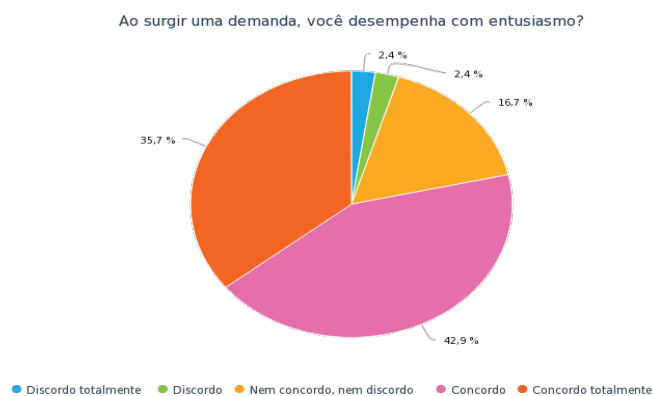
Fonte: <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7Q9N5T1/data/index>

Figura 18: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Você se sente importante na empresa em que trabalha.” Respostas: 35,7% concordo pouco, 14,3% concordo totalmente, 9,5% discordo pouco, 19,0% discordo totalmente e 21,4% nem concorda, nem discorda. **Fonte:** <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7Q9N5T1/data/index>



Ainda assim há um comprometimento de 42,9% dos colaboradores concordam que as surgir uma demanda desempenham com entusiasmo.

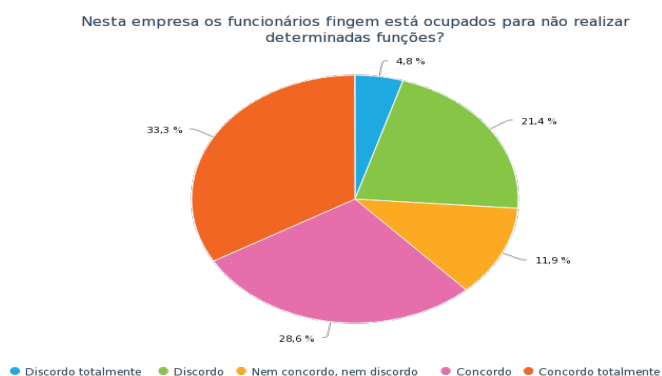
Figura 19: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Ao surgir uma demanda você desempenha com entusiasmo.” Respostas: 42,9% concordo pouco, 35,7% concordo totalmente, 16,7% discordo pouco, 2,4% discordo totalmente e 2,4% nem concorda, nem discorda.



Fonte: <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7Q9N5T1/data/index>

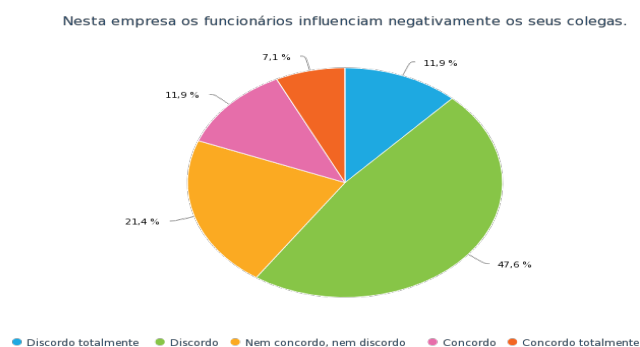
Sabe-se que a estrutura organizacional reflete diretamente no grau de satisfação e comprometimento do colaborador, quando perguntado se os funcionários fingem estar ocupados para não realizarem determinadas funções, 28,6% concordo pouco, 33,3% concordo totalmente, 21,4% discordo pouco, 4,8% discordo totalmente e 11,9% nem concorda, nem discorda.

Figura 20: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Nesta empresa os funcionários fingem estar ocupado para não realizar determinadas funções.” Respostas: 28,6% concordo pouco, 33,3% concordo totalmente, 21,4% discordo pouco, 4,8% discordo totalmente e 11,9% nem concorda, nem discorda.



Fonte: <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7Q9N5T1/data/index>

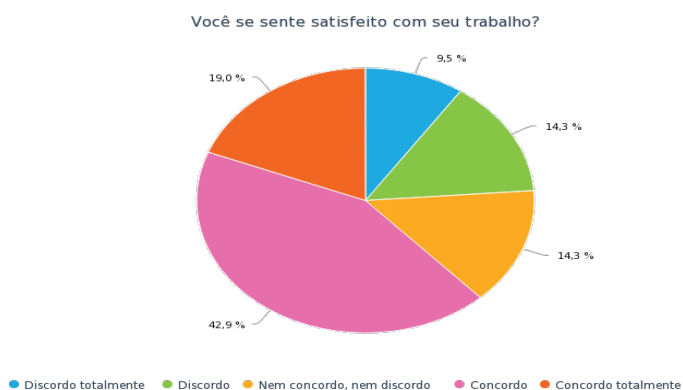
Figura 21: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Nesta empresa os funcionários influenciam negativamente os seus colegas.” Respostas: 11,9% concordo pouco, 7,1% concordo totalmente, 47,6% discordo pouco, 11,9% discordo totalmente e 21,4% nem concorda, nem discorda.



Fonte: <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7Q9N5T1/data/index>

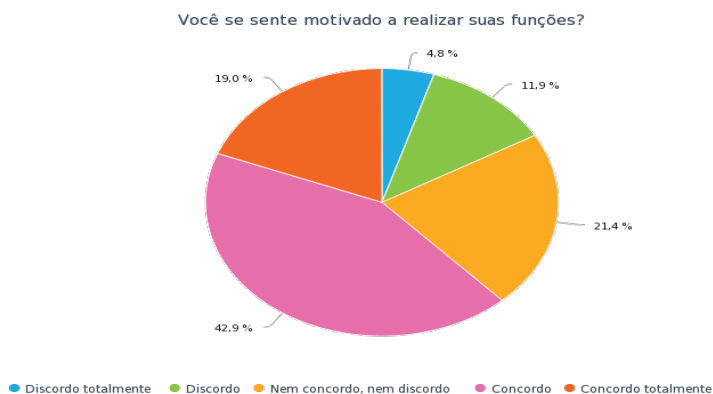
Diante dos dados analisados na pesquisa pode-se concluir que: quase 100% dos colaboradores da empresa cooperam positivamente com o crescimento da organização, vendo seu trabalho como um fator de impacto positivo, já 31,0% dos funcionários que participaram da pesquisa se sentem e agem como donos da empresa ao desenvolverem suas funções, e apenas 2,4% discordam totalmente em desempenhar suas funções com entusiasmo.

Figura 22: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Você se sente satisfeito com seu trabalho.” Respostas: 42,9% concordo pouco, 19,0% concordo totalmente, 14,3% discordo pouco, 9,5% discordo totalmente e 14,3% nem concorda, nem discorda.



Fonte: <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7Q9N5T1/data/index>

Figura 23: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Você se sente motivado ao realizar suas funções.” Respostas: 42,9% concordo pouco, 19,0% concordo totalmente, 11,9% discordo pouco, 4,8% discordo totalmente e 21,4% nem concorda, nem discorda.



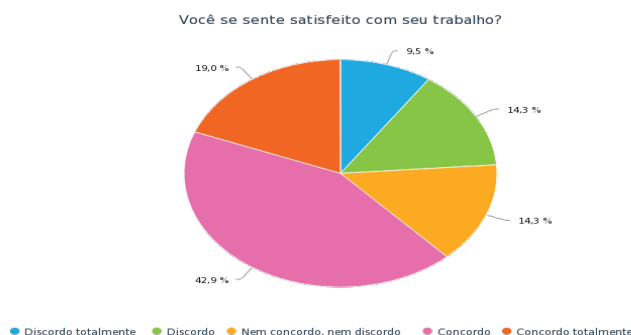
Fonte: <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7Q9N5T1/data/index>

4 DISCUSSÃO

Diante dos resultados obtidos, alguns merecem destaque para embasar a conclusão em relação ao objetivo proposto: levantar dados que mostrem quão satisfeitos e comprometidos os colaboradores estão para oferecer um trabalho que impacte positivamente no crescimento da empresa, conhecendo os objetivos que ela almeja alcançar e cooperando positivamente para isso, como:

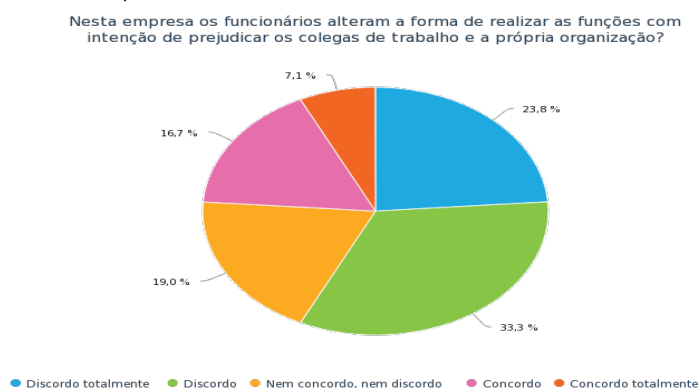
Observando-se uma das questões cujo quesito principal era a satisfação pessoal com o trabalho, pode-se entender que os colaboradores estão satisfeitos, o que contribui para um melhor desempenho profissional. Pode-se também fazer uma ligação com o respondido nas questões sobre entusiasmo, qualidade do serviço e lealdade para com a organização

Figura 22: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Você se sente satisfeito com seu trabalho.” Respostas: 42,9% concordo pouco, 19,0% concordo totalmente, 14,3% discordo pouco, 9,5% discordo totalmente e 14,3% nem concorda, nem discorda.



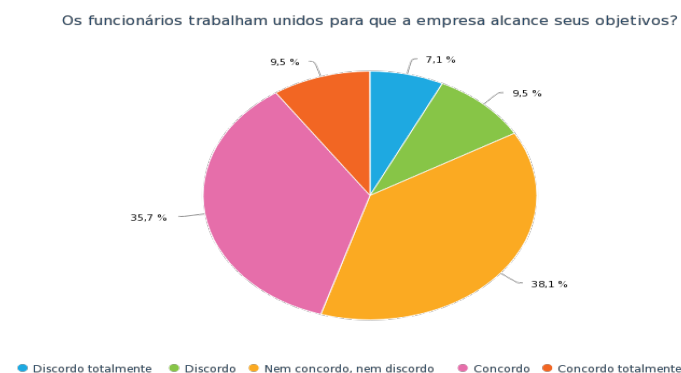
É possível identificar também uma visão positiva sobre si e o resto da equipe, quando novamente a maioria dos funcionários afirma que não se tem a intenção de prejudicar os colegas e tampouco a própria empresa através de suas atitudes, podendo-se de novo entender o motivo pelo qual um expressivo número de trabalhadores indicaria os serviços prestados à amigos e familiares, sinal esse de confiança no trabalho oferecido.

Figura 23: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Nesta empresa os funcionários alteram a forma de realizar as funções com intenção de prejudicar os colegas de trabalho e a própria organização.” Respostas: 16,7% concordo pouco, 7,1% concordo totalmente, 33,3% discordo pouco, 23,8% discordo totalmente e 19,0% nem concorda, nem discorda.



No que diz respeito ao alcance dos objetivos da instituição, mais de 73% dos entrevistados afirmam que todos na empresa visam o seu cumprimento. Vale também lembrar as afirmativas positivas a respeito do conhecimento dessas metas, do sentimento de se adequar à cultura da organização e de se trabalhar sentindo-se como dono da mesma.

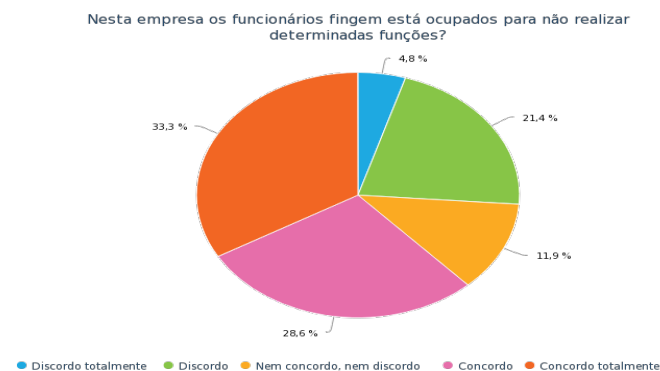
Figura 24: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Os funcionários trabalham unidos para que a empresa alcance seus objetivos.” Respostas: 35,7 concordo pouco, 38,1% concordo totalmente, 9,5% discordo pouco, 7,1% discordo totalmente e 9,5% nem concorda, nem discorda.



Fonte: <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7Q9N5T1/data/index>

Contudo, embora majoritariamente os outros gráficos demonstrem sentimentos positivos por parte da maioria dos empregados com relação ao seu pertencimento, satisfação, lealdade, comprometimento e trabalho em equipe, é importante ressaltar a afirmativa de 61% dos respondentes, em que dizem fingir estar ocupados para não realizar determinadas funções. Fato é que, essa atitude pode vir a comprometer os resultados da empresa, tendo em vista que o cumprimento das tarefas pode levar um tempo maior que o desejado por toda a equipe, minando o desempenho da organização como um todo.

Figura 25: Gráfico representando o resultado da afirmação; “Nesta empresa os funcionários fingem estar ocupados para não realizar determinadas funções.” Respostas: 28,6% concordo pouco, 33,3% concordo totalmente, 21,4% discordo pouco, 4,8% discordo totalmente e 11,9% nem concorda, nem discorda.



Fonte: <https://my.surveio.com/I6H3L4C8Z3E6U7Q9N5T1/data/index>

5 CONCLUSÃO

Diante dos dados analisados na pesquisa pode-se concluir que é válido que: quase 100% dos colaboradores da empresa cooperam positivamente com o crescimento da organização, vendo seu trabalho como um fator de impacto positivo, já 31,0% dos funcionários que participaram da pesquisa se sentem e agem como donos da empresa ao desenvolverem suas funções, e apenas 2,4% discordam totalmente em desempenhar suas funções com entusiasmo, embora algumas de suas atitudes, mesmo que inconscientes, possam prejudicar o crescimento geral da organização.

Faz-se preciso recomendar a empresa que, se necessário, diante de suas demandas replique o instrumento reformulando ou reavaliando as perguntas que compuseram a pesquisa, uma vez que é uma instituição que busca se desenvolver e, como visto em seu histórico e dados validados, cresce constantemente, chegando mais perto de alcançar seu sonho, suas metas e objetivos. Com isso, é necessário

que à medida em que repagina e aumenta o número de colaboradores, venha a determinar prazos para reavaliar os resultados deste levantamento ou de outros de mesma similaridade.

REFERÊNCIAS

BRITO, Ana Paula Moreno Pinho; Bastos, Antonio Virgílio Bittencourt. **O Schema de Trabalhador Comprometido e Gestão do Comprometimento: um Estudo entre Gestores de uma Organização Petroquímica**. Organ. Soc., Salvador, v. 8, n. 22, p. 1-24, Dezembro de 2001. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302001000300011&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 30 de Junho 2019.

CANCADO, Vera L.; MORAES, Lúcio Flávio Renault de; SILVA, Edson Moura da. **Comprometimento Organizacional e Práticas de Gestão de Recursos Humanos: O caso da Empresa XSA**. RAM, Rev. Adm. Mackenzie, São Paulo, v. 7, n. 3, p. 11-37, Setembro, 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712006000300011&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 20 de Junho de 2019.

DEMO, Gisela.. **Comprometimento no trabalho: uma síntese do estado da arte e uma revisão da produção nacional**. Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 185-213, dez. 2003 . Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572003000200008&lng=pt&nrm=iso Acesso em 16 de Junho 2019.

FILENGA, Douglas; SIQUEIRA, Mirlene M. M. **O impacto de percepções de justiça entre três bases de comprometimento organizacional**. Revista de Administração da USP, v. 41, n. 4, p. 431-441, 2008. Disponível em: [Vista do O impacto de percepções de justiça em três bases de comprometimento organizacional \(usp.br\)](http://www.usp.br/ra/verbois/verbois.asp?verb=verbois&verbos=verbois&verbos=verbois&verbos=verbois). Acesso em 17 de dezembro de 2020.

SIMON, Juliane; COLTRE, Sandra M. **Comprometimento organizacional afetivo, instrumental e normativo: um estudo de caso de uma empresa familiar**. Qualit@s Revista Eletrônica, v. 13, n. 1, p. 4-21, 2012. Disponível em: [O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO, INSTRUMENTAL E NORMATIVO: estudo de caso de uma empresa familiar. | Simon | Qualit@s Revista Eletrônica \(uepb.edu.br\)](http://www.uepb.edu.br/qualit@s/qualit@s.asp?verb=verbois&verbos=verbois&verbos=verbois&verbos=verbois) Acesso em: 17 de Dezembro de 2020.

TAMAYO, Álvaro. **Valores Organizacionais e Comprometimento Afetivo**. RAM. Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, vol. 6, n. 3, p. 192-213, 2005. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195416195009>. Acesso em: 18 de Junho 2019.