

SINERGIA

REVISTA DO INSTITUTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS (ICEAC)

ANÁLISE DO COMPROMETIMENTO COM O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO – UM ESTUDO DE CASO NA FURG – MODALIDADE A DISTÂNCIA

DEISE DUARTE MIRCO*
JOSÉ FLÁVIO ÁVILA**

RESUMO

O objetivo deste trabalho foi analisar o comprometimento dos alunos do curso de Administração da FURG na modalidade a distância (FURG/UAB). O estudo foi elaborado em duas etapas: a primeira constituiu uma análise bibliográfica destinada a identificar as variáveis para a elaboração do instrumento de coleta de dados, e a segunda, de caráter quantitativo descritivo, destinou-se a analisar o comprometimento dos alunos com o curso. Os questionários foram adaptados do trabalho de Meyer, Allen e Smith para a realidade dos estudantes no ensino a distância, configurando-se, portanto, em uma análise de escala do tipo Likert. Os questionários foram aplicados nos cinco polos existentes na primeira oferta do curso de Administração a distância da FURG. De um total de 71 estudantes, 49 responderam o questionário, obtendo-se uma taxa de retorno total de 69,01%. Os resultados obtidos mostraram a dimensão afetiva como sendo a que mais se destacou, seguida das dimensões normativa e instrumental, respectivamente. Também foi possível verificar que os três comprometimentos analisados – afetivo, instrumental e normativo – não são antagônicos e podem existir harmoniosamente, em diferentes graus e combinações.

Palavras-chave: Análise de comprometimento. Educação a distância. Administração.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the commitment of the Business Administration undergraduate program students of FURG in distance education (FURG/UAB). The study was elaborated in two stages: first a bibliographic analysis to identify the variables for the elaboration of the instrument for data collection, and second a descriptive quantitative approach intended to analyze the commitment of the students with the program. The questionnaires were adapted from the work of Meyer, Allen and Smith to the reality of students in distance education, thus constituting an analysis of Likert scale. The questionnaires were applied to the five centers first offering the Business Administration undergraduate program in the distance education at FURG. Out of 71 students, 49 answered the questionnaire, and a total rate of return of 69,01% was obtained. The results demonstrated that the affective aspect stood out followed by the normative and instrumental aspects respectively. Moreover, the three commitments analyzed (affective, instrumental and normative) were found as not antagonistic to each other, i.e. they can exist harmoniously in varying degrees and combinations.

Keywords: Commitment Analysis. Distance Education. Likert Scale
Artigo recebido 28/05/2014 e aceito em 02/09/2014

1. INTRODUÇÃO

Segundo Moore e Kearsley (2008), educação a distância é o aprendizado planejado que ocorre normalmente em um lugar diferente do local do ensino, exigindo técnicas especiais de criação do curso e de instrução, comunicação por meio de várias tecnologias e disposições organizacionais e administrativas especiais.

De acordo com os mesmos autores, a educação a distância evoluiu ao longo de cinco gerações na história, identificáveis pelas principais tecnologias de comunicação empregadas. A primeira geração ocorreu com os cursos de instrução entregues pelo correio, denominada usualmente estudo por correspondência; essa geração proporcionou o fundamento para a educação individualizada a distância. No começo da década de 1880, as pessoas que desejassem estudar em casa ou no trabalho poderiam, pela primeira vez, obter instrução de um professor a distância. Isso ocorria devido à invenção de uma nova tecnologia, que incluía serviços postais baratos e confiáveis. O motivo principal para os primeiros educadores por

* Graduada em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande - FURG (2010) e pós-graduada em Gestão Pública pela Universidade Norte do Paraná - UNOPAR (2013). Assistente em Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul - IFRS; e-mail: deisemirco@yahoo.com.br

** Possui mestrado em Economia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (2013), especialização em Ciência Política pela Universidade Federal de Pelotas (1993) e graduação em Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Rio Grande - FURG (1990). Atualmente é economista da Universidade Federal do Rio Grande - FURG; e-mail: zeflavio4985@yahoo.com.br

correspondência era a visão de usar a tecnologia para chegar àqueles que não podiam se beneficiar dela.

A segunda geração foi o ensino por meio da difusão pelo rádio e pela televisão. O rádio como tecnologia de divulgação da educação não fez jus às expectativas. O restrito interesse demonstrado pelo corpo docente e pela direção das universidades, assim como o amadorismo dos poucos professores que mostraram interesse, provaram ser um recurso medíocre. Já a televisão se destacou quando começou a veicular programas educativos denominados tele cursos, agregando as dimensões oral e visual à apresentação de informações aos alunos a distância.

A terceira geração não foi muito caracterizada pela tecnologia de comunicação, mas, preferencialmente, envolveu o nascimento das universidades abertas, surgidas de experiências norte-americanas que integravam áudio/vídeo e correspondência com orientação face a face, usando equipes de cursos e um método prático para a criação e a veiculação de instrução em uma abordagem sistêmica.

A quarta geração foi caracterizada pela utilização de teleconferência por áudio, vídeo e computador, proporcionando a primeira interação em tempo real de alunos com outros alunos e instrutores a distância. Isso atraiu um número maior de educadores e formuladores de política, por ser uma aproximação mais adequada da visão tradicional da educação como algo que ocorre na sala de aula, ao contrário dos modelos por correspondência ou de universidade aberta, direcionados a pessoas que aprendem sozinhas, geralmente pelo estudo em casa.

A quinta e mais recente geração de ensino a distância envolve ensino e aprendizado on-line, em classes e universidades virtuais, baseadas em tecnologias da internet. Essa geração tem despertado um enorme interesse e ocasionado atividade em escala mundial pela educação a distância, com métodos construtivistas de aprendizado em colaboração, e na convergência entre texto, áudio e vídeo em uma única plataforma de comunicação.

A Universidade Federal do Rio Grande – FURG vem, desde o ano 2000, estimulando a comunidade acadêmica para a implantação de programas de Educação a Distância. A primeira iniciativa da administração foi designar uma representante da FURG junto ao Consórcio – Rede Universidade Virtual Pública do Brasil – UNIREDE. Logo após, aparelhou o laboratório de informática do Centro de Educação Ambiental, Ciências e Matemática – CEAMECIM para dar início às primeiras ações em direção ao ensino a distância, na condição de polo regional de coordenação do curso de extensão “A TV na Escola e os Desafios de Hoje”. Desde a fundação da UNIREDE, o CEAMECIM tem ampliado suas ações, criando o Núcleo de Educação a Distância.

A FURG, em parceria com a Prefeitura Municipal do Rio Grande, no ano de 2003, iniciou o desenvolvimento do projeto Escola-Comunidade-Universidade (ESCUNA), que visa à implementação de metodologias interativas e interconectivas e à informatização das escolas municipais do Rio Grande, com financiamento do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e da Companhia Petroquímica do Sul (COPE SUL). No âmbito do projeto, foram capacitados cerca de setenta professores no curso de especialização “Tecnologias da Informação e Comunicação na Educação” (TIC-EDU).

Essas experiências, aliadas à qualificação da equipe, à estruturação e suporte do CEAMECIM e à solicitação das secretarias de educação de vários municípios da Região Sul por maior oferta de vagas no curso de especialização TIC-EDU, motivaram a implementação na modalidade a distância do curso Bacharelado em Administração: Habilitação Empresas, objetivando atender as mudanças que a sociedade está exigindo e integrando-se num esforço institucional da Universidade, qual seja, de constituição de uma competência diversificada em educação a distância.

Na implementação do curso de Administração, foram oferecidas 150 vagas, sendo destinadas trinta para cada polo: Mostardas, Santa Vitória do Palmar, Santo Antônio da Patrulha, São José do Norte e São Lourenço do Sul. O número de vagas oferecido levou em consideração a disponibilidade de professores e laboratórios existentes nos polos, de forma a atender a demanda apresentada pelas secretarias de educação municipais. O processo seletivo foi realizado em junho de 2007 e, no mês de agosto do mesmo ano, teve início com turmas presenciais em Instrumentalização em Ensino a Distância, seguido pelo primeiro módulo do curso.

Visando garantir a comunicação entre alunos, professores, tutores e monitores, o curso propõe seu desenvolvimento nas modalidades a distância com algumas atividades presenciais, tendo como base uma metodologia interativa e problematizadora. Na modalidade a distância, as interações são efetivadas via ambiente virtual, além de videoconferências. São utilizados serviços de Internet, como correio eletrônico, listas de discussão, fóruns de debate, comunicação em tempo real (*chat*) etc.

Os alunos do curso a distância dispõem de acesso aos polos para desenvolver atividades de produção autônoma como estudos individuais, pesquisas, resolução de problemas/desafios, busca de informações na Internet, troca de dados e informações pela rede, entre outros. Os professores-formadores e os tutores acompanham o desenvolvimento das atividades, dando orientações e apoio, para, dessa forma, gerar comprometimento por parte dos alunos e estreitar o relacionamento entre ambos.

O curso iniciou com 150 alunos, sendo trinta estudantes para cada polo. No período da pesquisa,

encontravam-se cursando 71 universitários, distribuídos da seguinte maneira: polo de Mostardas, com 10 estudantes; Santo Antônio da Patrulha, com 16; São José do Norte, com 13; São Lourenço do Sul, com 15 e Santa Vitória do Palmar, com 17.

Conforme pode ser verificado, houve uma redução de mais de 50% em relação ao número inicial de estudantes matriculados, decréscimo que pode estar associado a problemas relativos à evasão escolar, à reprovação e ao fato de não existir reoferta das disciplinas.

O estudo do comprometimento dos alunos de cursos a distância vem ao encontro de uma nova realidade de mundo, inserida em um período caracterizado por grandes inovações tecnológicas, que envolvem muitas mudanças, incertezas e excesso de informações. De acordo com Lingnau (2007), a mudança, de forma geral, é algo que inquieta e exige novas posturas e adaptações para que realmente aconteça. Quando se refere à modificação na educação, é necessário reunir vários elementos que a caracterizem como necessária e benéfica para o seu meio social.

Considerando as mudanças na sociedade e no campo da educação, já não se pode encarar a educação a distância apenas como uma maneira de superar problemas emergenciais ou de consertar fracassos dos sistemas educacionais, resultantes de algum momento da história. Ela tende, cada vez mais, a se tornar um elemento regular dos sistemas educativos, assumindo funções de extrema importância na educação da população adulta.

A educação a distância aparece cada vez mais como uma forma de conhecimento extremamente desejável e adequada para atender às novas demandas educacionais, resultantes das mudanças na nova ordem econômica mundial. Sozinhas, as tradicionais formas presenciais de educação não dão conta da empreitada que hoje se coloca para países, estados, municípios e organizações em geral.

Essa nova modalidade de ensino permite que o aluno compatibilize seu curso com as próprias possibilidades de tempo, em um ritmo desejado e em qualquer local disponível, desenvolvendo a autodisciplina e a independência na busca do conhecimento. Mas, para tanto, é necessário um monitoramento de si próprio, o que exige motivação e um grande comprometimento por parte desses alunos para com o processo de aprendizagem.

Em face disso, o trabalho se justifica, à medida que se propõe a realizar uma análise do comprometimento dos alunos do curso de Bacharelado em Administração, modalidade a distância, elucidando a vontade dos mesmos de estudar, pesquisar e produzir de forma independente e disciplinada, para que, dessa maneira, seja conhecido o quanto um aluno compromete-se em um ambiente de estudo virtual, no qual existe uma limitada interação entre os alunos e entre eles e os professores.

Além do objetivo geral da pesquisa, de realizar uma análise do comprometimento dos alunos na modalidade a distância, o presente trabalho possui como objetivos específicos: analisar o tipo de comprometimento desenvolvido pelos alunos com o curso (afetivo, normativo ou calculativo); verificar se existe variação no comprometimento dos alunos em relação aos diferentes polos; identificar variáveis que podem influenciar no nível de comprometimento manifestado pelos alunos; verificar quais as razões que levam um aluno a permanecer ou não estudando no curso de Administração modalidade a distância da FURG.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Comportamento organizacional

De acordo com Robbins (2002), o comportamento organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto causado por indivíduos, grupos e a estrutura sobre o comportamento no interior das organizações, com o propósito de utilizar esse conhecimento para promover a melhoria da eficácia organizacional.

O estudo do comportamento organizacional abrange o que as pessoas fazem nas organizações e como seu comportamento afeta o desempenho das empresas. Enfatiza-se o comportamento relativo a funções, trabalho, absenteísmo, produtividade, rotatividade e administração.

2.1.1 Disciplinas que contribuem para o estudo do comportamento organizacional

Segundo o autor acima referenciado, o estudo do comportamento organizacional é uma ciência que se apoia na contribuição de diversas outras disciplinas comportamentais. Com isso, as áreas predominantes são a psicologia, a sociologia, a psicologia social, a antropologia e as ciências políticas.

Os psicólogos organizacionais e industriais, inicialmente, estudavam problemas relacionados à fadiga, falta de entusiasmo e outros fatores relevantes para as condições de trabalho, que poderiam tornar o desempenho ineficiente. Mais recentemente, seus estudos se expandiram para incluir aspectos relacionados a aprendizagem, personalidade, emoções, treinamento, avaliação de desempenho, mensuração de atitudes e satisfação com o trabalho.

Enquanto a psicologia foca suas atenções sobre o indivíduo, a sociologia estuda o sistema social no qual os indivíduos desempenham seus papéis, ou seja, a sociologia estuda as pessoas em relação umas com as outras. A maior contribuição dos sociólogos foi o estudo do comportamento dos grupos nas organizações, e as áreas que mais receberam contribuições da sociologia foram a dinâmica de grupo, a cultura organizacional e aspectos como poder e conflitos.

A psicologia social é uma área dentro da psicologia, que mistura conceitos dessa ciência e da sociologia. Seu foco é a influência de um indivíduo sobre o outro. A mudança é um dos temas mais destacados pela psicologia social, principalmente, aspectos relacionados a sua implementação e aceitação na empresa.

O trabalho dos antropólogos, envolvendo culturas e ambientes, vem ajudando na compreensão das diferenças nos valores, atitudes e comportamentos entre povos de países diferentes ou de pessoas em organizações distintas. Com isso, muitos dos conhecimentos utilizados atualmente sobre cultura e ambiente organizacional são resultantes do trabalho de antropólogos ou do uso de suas metodologias.

Já as ciências políticas estudam o comportamento dos indivíduos e dos grupos dentro de um ambiente político. As ciências políticas auxiliam no entendimento do comportamento organizacional através de tópicos relacionados à estruturação de conflitos e à alocação de poder. Segundo Robbins (2002), as organizações estão passando por diversas mudanças: mulheres e membros de minorias estão cada vez mais se inserindo no mercado de trabalho; os funcionários estão envelhecendo; a crescente utilização de trabalhadores temporários e a competição globalizada estão exigindo que os funcionários, para se adaptarem a tantas mudanças, tornem-se mais flexíveis.

Hoje, o mundo enfrentado por trabalhadores e executivos é de constante temporariedade. Administrar, atualmente, envolve uma atividade contínua de mudanças com curtos períodos de estabilidade. As atividades dos trabalhadores estão em permanente movimento e eles, para atender às novas exigências do trabalho, precisam permanentemente atualizar suas habilidades e conhecimentos.

Os executivos e os funcionários de hoje precisam aprender a lidar com a temporariedade. Eles necessitam saber conviver com a imprevisibilidade e a flexibilidade. O estudo do comportamento organizacional pode ajudar a compreender as mudanças ocorridas no mundo profissional, bem como a superar as resistências que surgirem e criar uma cultura organizacional voltada à mudança.

2.1.2 Modelo de Comportamento Organizacional

O modelo apresentado por Robbins (2002) define o campo de estudo do comportamento organizacional, estabelecendo seus parâmetros e identificando suas variáveis básicas, dependentes e independentes.

a) Variáveis dependentes:

São os fatores-chave que se pretende explicar ou prever e que são afetados por outros fatores.

As variáveis dependentes básicas enfatizam a produtividade, o absenteísmo, a rotatividade e a satisfação com o trabalho. Mais recentemente foi incluída também a cidadania organizacional.

b) Variáveis independentes:

Conforme Robbins (2002), o comportamento organizacional pode ser melhor compreendido quando analisado como uma série de blocos de construção, dispostos em complexidade crescente, sendo o primeiro nível o entendimento do comportamento individual.

b.1) Variáveis no nível do indivíduo

As pessoas entram para os quadros da empresa com determinadas características que influenciam seus comportamentos na execução das tarefas. Essas características podem ser pessoais, como idade, estado civil e sexo, de personalidade e em relação a sua estrutura emocional, valores e atitudes.

Os indivíduos, ao entrarem na empresa, possuem as características citadas quase que intactas, podendo ser pouco alteradas pelo esforço de gerenciamento, mas causando, sem dúvida, um grande impacto sobre o comportamento do empregado.

b.2) Variáveis no nível do grupo

O comportamento de um grupo é mais do que a soma das ações dos indivíduos que fazem parte dele. A complexidade do modelo aumenta quando se compreende que o comportamento das pessoas se difere quando elas estão sozinhas ou em grupo.

Com isso, o estudo do comportamento dos grupos é o próximo passo para a compreensão do comportamento organizacional.

b.3) Variáveis no nível do sistema organizacional

Ao somar a estrutura formal ao prévio conhecimento do comportamento dos indivíduos e dos grupos, o comportamento organizacional atinge seu mais elevado nível de sofisticação.

Assim como os grupos são mais que a soma de seus membros individuais, a organização também é mais que a adição de grupos que a compõem. Aspectos como a cultura organizacional, as práticas de recursos humanos e os processos de trabalho causam grandes impactos sobre as variáveis dependentes.

2.2 Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização

De acordo com Siqueira e Gomide Jr. (2004), toda pessoa, desde seu nascimento, estabelece diferentes vínculos com indivíduos, grupos e instituições. Para os estudiosos do assunto, trata-se de um grande desafio explicar como se formam esses vínculos e decifrar as fases do processo de vinculação.

O ambiente organizacional é composto por complexas variações estruturais, funcionais e sociais; diante disso, qualquer pessoa pode desenvolver percepções, sentir afeto e criar intenções extremamente particulares sobre o trabalho. No entanto, podem ocorrer diferenciações entre indivíduos ou grupos ocupacionais, devido à maneira e à intensidade com que se identificam com as atividades desempenhadas. Além disso, a própria empresa pode levar seus funcionários a apresentarem diferentes níveis de ligação ou internalização de normas e princípios adotados pelo sistema.

Foram desenvolvidos muitos conceitos para representar as diferentes reações dos trabalhadores dirigidas ao trabalho executado e à organização empregadora. Embora os vínculos de um indivíduo com o trabalho possam estar relacionados aos vínculos desse indivíduo com a própria organização, como por exemplo, relações positivas entre satisfação com o trabalho e comprometimento organizacional, a literatura tem apresentado o surgimento de muitos conceitos psicossociais fixados em uma compreensão distinta a respeito de ligações com o trabalho e com a organização.

2.2.1 Vínculos com o trabalho

Segundo Siqueira e Gomide Jr. (2004), satisfação e envolvimento com o trabalho dominaram as pesquisas durante as décadas de 60 e 70. Tais pesquisas pretendiam identificar antecedentes, que fariam parte da predição de níveis de produtividade e desempenho, assim como de taxas de rotatividade e absenteísmo no trabalho.

Esses dois vínculos afetivos integram, também, o campo teórico do comportamento organizacional, centralizando o interesse de pesquisadores e gestores de distintas áreas do conhecimento, como psicologia, sociologia e administração.

2.2.1.1 Satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho, para Silva Jr. (2001), foi alvo de muitos estudos e pesquisas de teóricos das mais variadas correntes ao longo do século XX. Identificar o que satisfaz o trabalhador é descobrir o procedimento a ser adotado com relação a ele, para que melhore seu desempenho profissional e, por consequência, o desempenho organizacional. Conforme Siqueira e Gomide Jr. (2004), esse ponto de destaque ocupado pela satisfação decorre de suposições a respeito de seu papel determinante sobre os comportamentos dos funcionários considerados importantes para a organização. Essas investigações possuem pressupostos subjacentes basicamente econômicos, como o fato de que funcionários satisfeitos reduzem os custos relativos à força de trabalho e elevam os lucros das empresas, mantendo-se estáveis, frequentes e produtivos.

Siqueira e Gomide Jr. (2004) ressaltam que satisfação é uma consequência de experiências pessoais no meio organizacional que se propagam para a vida social da pessoa, representando um poderoso indicador de influências do trabalho sobre saúde mental e de interação entre trabalho e vínculos afetivos pessoais. Esses argumentos que justificam a importância da satisfação no trabalho não refletem a preocupação com a competitividade na organização, mas sim uma concepção social na qual o funcionário, satisfeito com seu serviço, pode se transformar em um cidadão com maiores possibilidades de se integrar à sociedade e à sua família e de apresentar um melhor bem-estar, tanto físico quanto mental.

Em relação às dimensões da satisfação, existem divergências entre os estudiosos. No que se refere a uma visão multidimensional, satisfação é considerada um conjunto de reações a muitos componentes do trabalho, desencadeando diferentes graus de satisfação ou insatisfação nas pessoas. Segundo tal visão, elementos diferentes do trabalho são considerados fontes de satisfação, sendo o próprio trabalho, os colegas de serviço, o salário, as promoções e a chefia os fatores mais frequentes.

Porém, alguns estudiosos se referem a uma visão unidimensional, isto é, concebem a satisfação como uma atitude geral diante do trabalho, desconsiderando o fato de ser importante quantificar reações a aspectos específicos do trabalho. Esses estudiosos criticam a visão multidimensional, pois ressaltam que as dimensões são numerosas, variando de situação para situação e, com isso, dificultariam a formulação de teorias relativas ao conceito.

Para Siqueira e Gomide Jr. (2004), pessoas satisfeitas planejam menos sair das empresas, faltam menos, têm melhor desempenho e maior produtividade. Assim, a afetividade pelos cinco fatores que formam o conceito multidimensional de satisfação tem capacidade de diminuir a rotatividade de pessoal e os índices de faltas e melhorar a produtividade e o desempenho dos funcionários. Então, podemos concluir que o vínculo afetivo do indivíduo com os cinco fatores de satisfação no trabalho traz resultados relevantes para as empresas.

2.2.1.2 Envolvimento com o trabalho

Na concepção de Lodahl e Kejner (apud Siqueira e Gomide Jr., 2004), envolvimento com o trabalho significa o quanto a autoestima de um indivíduo é influenciada pelo seu desempenho no trabalho. Para os dois autores, é na fase de socialização que o funcionário inicia sua ligação com o trabalho, quando lhe são repassados os valores sociais a serem solidificados posteriormente, através de suas experiências no serviço, passando a afetar a autoestima do indivíduo.

Siqueira e Gomide Jr. (2004) destacam que, em uma abordagem organizacional, o envolvimento com o trabalho é um aspecto importante para motivar os trabalhadores e um fator essencial para estabelecer vantagem competitiva na organização. Já em uma abordagem individual, o envolvimento com o trabalho tem sido considerado uma opção para o desenvolvimento pessoal no contexto de trabalho, assim como uma maneira para as pessoas atingirem objetivos. O vínculo afetivo em questão possui diferentes categorias de fatores responsáveis por seu surgimento. Entre eles, as variáveis da personalidade, as características do cargo, as características dos líderes e os papéis organizacionais.

O envolvimento com o trabalho ocupa uma posição de destaque na literatura, devido a sua capacidade de prever confiavelmente critérios comportamentais. Suas principais consequências para a organização são menores taxas de absenteísmo e rotatividade, maiores esforços no trabalho e níveis mais elevados de desempenho. Ao se envolver com o trabalho, os funcionários também mantêm fortalecidos outros vínculos afetivos importantes para as empresas, como a satisfação no trabalho e o comprometimento afetivo.

2.2.2 Vínculo com a organização

Ao longo do século XX, foram criados muitos argumentos favoráveis à existência de processos de permuta entre funcionários e a organização. De acordo com essa visão, os atos de trabalho, sejam eles critérios de desempenho, permanência ou assiduidade são maneiras de uma pessoa manter relações de troca com o seu empregador. Nesse processo de permuta, as empresas desejam atrair, manter e incentivar seus empregados com retribuições econômicas, sociais, materiais ou financeiras.

Segundo Siqueira e Gomide Jr. (2004), os trabalhadores esperam receber como retribuição por seus atos de trabalho recursos que satisfaçam as necessidades pessoais e profissionais. Também desejam estabelecer com a organização uma relação de troca justa, procurando obter apoio e reciprocidade organizacional.

2.2.2.1 Comprometimento organizacional

Conforme Siqueira e Gomide Jr. (2004), comprometimento organizacional descreve o vínculo do indivíduo com a organização onde ele trabalha. Müller *et al.* (2005) comentam que o comprometimento organizacional possui uma grande influência sobre o alcance dos objetivos organizacionais, pois colaboradores comprometidos com os objetivos da organização têm interesse em fazer o que for preciso para que os mesmos sejam alcançados.

De acordo com Oliveira, Lima e Borges-Andrade (1999), o nível de comprometimento dos funcionários com a organização tem sido objeto de estudo para muitos pesquisadores, visando ajudar as organizações a encontrarem estratégias de gerenciamento de seus recursos humanos e assegurar sua sobrevivência no mercado cada vez mais competitivo.

Siqueira e Gomide Jr. (2004) afirmam ser possível reconhecer duas bases psicológicas de comprometimento organizacional: uma de natureza afetiva e a outra, cognitiva. A primeira baseia-se nas teorias psicológicas sobre laços afetivos, demonstrando que a pessoa desenvolve uma grande identificação com a organização e possui sentimentos e afetos positivos ou negativos em relação a ela. A segunda assenta-se em crenças envolvendo o papel social dos envolvidos em uma relação de permuta social e econômica. A partir dessas duas naturezas, fortaleceram-se na literatura três formas de comprometimento organizacional: a forma afetiva, que possui base afetiva e as formas calculativa e normativa, que possuem base cognitiva. Esses estilos de comprometimento podem ser dirigidos a muitos focos, sendo os principais os vínculos com a organização, com a carreira/profissão e com o sindicato.

A fim de integrar as teorias referentes aos três estilos de comprometimento e desenvolver uma forma de medida compatível a suas suposições, foi proposto por Allen e Meyer (apud Siqueira e Gomide Jr., 2004) um modelo de comprometimento organizacional fixado em três componentes distintos: afetivo, calculativo ou instrumental e normativo. A partir disso, os autores perceberam a existência de três formas diferentes e independentes de ligação do empregado com a organização.

Os motivos para o funcionário continuar trabalhando na organização é que inspiraram os dois estudiosos a diferenciarem a natureza psicológica entre os três vínculos e a afirmarem que os mesmos constituem três componentes de comprometimento e não três estados. São eles: o desejo (comprometimento afetivo), a necessidade (comprometimento calculativo ou instrumental) e a obrigação moral (comprometimento normativo) do trabalhador em permanecer na empresa. Os empregados poderiam

apresentar estados psicológicos de comprometimento diversificados como, por exemplo, uma grande necessidade e uma grande obrigação; porém, um pequeno desejo de continuar na empresa. Portanto, um estado psicológico de comprometimento organizacional seria função da combinação de níveis diversificados dos três componentes.

Abaixo, serão apresentadas mais detalhadamente as concepções teóricas relativas aos três estilos de comprometimento – afetivo, calculativo e normativo – focalizados na organização.

a) Comprometimento organizacional afetivo

Segundo Siqueira e Gomide Jr. (2004), comprometimento organizacional afetivo é um componente por meio do qual um indivíduo se identifica com uma organização e com seus objetivos, desejando manter-se como membro para realizar tais objetivos. Dentro dessa visão, ressalta-se, além da noção de identificação, sentimentos de lealdade, de desejo de permanecer na organização e de se esforçar em favor dela.

De acordo com Rego, Pinha e Cunha e Souto (2007), os efeitos citados podem ser alcançados quando, por exemplo, o funcionário sente que a empresa o trata de modo justo, respeitador e incentivante, possui confiança na organização e nos seus líderes, obtém satisfação no trabalho, sente que existe congruência entre os seus objetivos e os da organização e a empresa assume comportamentos socialmente responsáveis.

Para Siqueira e Gomide Jr. (2004), o vínculo afetivo com a organização tende a se tornar mais forte conforme o funcionário percebe o comprometimento da empresa com ele assim como a preocupação dela com o seu bem-estar. Pesquisas têm revelado que, quando o comprometimento afetivo é baixo, existem atrasos de funcionários e esforços reduzidos aplicados ao trabalho. Empregados comprometidos afetivamente, no entanto, são os que demonstram menor rotatividade, absenteísmo e desejo de deixar a empresa, além de melhores indicadores de desempenho no trabalho.

b) Comprometimento organizacional calculativo ou instrumental

Este segundo enfoque, conforme Bastos (1993), se apoia na tradição iniciada por Becker, segundo a qual o comprometimento é visto como função das recompensas e custos associados à condição de integrante da organização. Siqueira e Gomide Jr. (2004) ressaltam que o comprometimento de um funcionário com uma organização poderia ser representado pelo ato de o indivíduo permanecer nela devido a percepções individuais relativas aos custos ou perdas de investimentos (*side-bets*), resultantes de um possível desligamento do vínculo de trabalho.

De acordo com Rego e Souto (2004), o comprometimento calculativo desenvolve-se quando o indivíduo reconhece perdas em consequência de um eventual abandono da organização ou sente que não tem alternativas atrativas fora dela. Rego, Pinha e Cunha e Souto (2007) afirmam ser possível, por outro lado, que o funcionário se sinta, sobretudo, instrumental ou calculativamente ligado à organização quando se perceber insatisfeito, injustiçado, impossibilitado de desenvolver o seu potencial e realizando trabalho rotineiro, que não o proporciona qualquer desafio.

Para Siqueira e Gomide Jr. (2004), vários resultados de pesquisas revelaram que esse estilo de ligação com a empresa relaciona-se negativamente com motivação, com desempenho no trabalho e desejo de sair da organização. Com isso, funcionários que percebem custos elevados (alto nível de comprometimento organizacional calculativo), associados ao seu desligamento das empresas, tendem a ser menos motivados e apresentam menores níveis de desempenho do que aqueles que percebem níveis menores. Além disso, um forte compromisso calculativo com a empresa desestimula o funcionário a pedir demissão.

Ainda como consequências para as organizações, pessoas com fortes vínculos calculativos tendem a ser moderadamente satisfeitas, envolvidas com o trabalho e comprometidas com a empresa. Embora parecendo contraditório, o compromisso calculativo com a organização não anula totalmente o prazer encontrado no trabalho e nem a possibilidade de o funcionário manter com a empresa compromissos afetivo e normativo.

c) Comprometimento organizacional normativo

Para Rego e Souto (2004), o comprometimento normativo surge quando a pessoa interioriza as normas organizacionais por meio da socialização ou quando recebe benefícios e experiências que a induzem a agir reciprocamente. Siqueira e Gomide Jr. (2004) ressaltam que a maneira encontrada pelos empregados para retribuir à organização é permanecer trabalhando nela. Para os dois autores citados, o vínculo normativo é formado por um conjunto de pensamentos no qual são encontrados deveres e obrigações morais em relação à organização, acompanhados de sentimentos de culpa, incômodo e preocupação quando o funcionário planeja ou cogita sair da organização.

Rego, Pinha e Cunha e Souto (2007) sugerem a possibilidade de o funcionário desenvolver o dever de lealdade à organização quando, por exemplo, se sentir satisfeito e apoiado no trabalho, perceber que a empresa possui valores iguais aos seus e verificar que ela adota políticas de valorização como pessoa e não como um mero recurso. Conforme Bastos, Brandão e Pinho (1997), comprometimento normativo é uma das principais dimensões entre todas as medidas de comprometimento. Ele se diferencia do comprometimento afetivo porque demonstra um sentimento de dever, uma obrigação ou um chamado para trabalhar pela empresa; porém, não necessariamente um apego emocional. Difere do comprometimento calculativo porque ele não obrigatoriamente varia em decorrência de custos e benefícios.

Siqueira e Gomide Jr. (2004) sublinham que vários estudos revelaram o impacto positivo do comprometimento organizacional normativo sobre os vínculos afetivos com o trabalho e com a organização, promovendo níveis maiores de satisfação e de comprometimento afetivo com a empresa, assim como níveis mais elevados de comportamentos de cidadania organizacional e menor intenção dos funcionários de se desligar da empresa.

3. METODOLOGIA

Para alcançar os objetivos propostos pelo trabalho e conhecer seus resultados, o presente estudo contemplou duas etapas. A primeira fase foi uma análise bibliográfica, conduzida com o propósito de identificar variáveis para a elaboração do instrumento de coleta de dados da próxima etapa. A segunda fase foi de caráter quantitativo descritivo, destinada a analisar o comprometimento dos alunos no curso de Administração FURG/UAB.

Inicialmente, realizou-se um aprofundamento do referencial bibliográfico, com o objetivo de verificar as escalas já utilizadas em pesquisas de comprometimento organizacional. É interessante destacar dois instrumentos: o de O'Reilly e Chatman (apud Medeiros et al., 2005), composto por doze indicadores, sendo cinco de internalização dos valores organizacionais, três de identificação, baseados no desejo de afiliação com a organização, e quatro indicadores de submissão, baseados, por sua vez, na submissão e em recompensas intrínsecas. E o instrumento de Meyer, Allen e Smith (apud Medeiros et al., 2005) aplicado no formato Likert e composto por dezoito questões fechadas, relacionadas ao comprometimento organizacional, sendo seis para cada tipo de comprometimento (afetivo, instrumental e normativo).

Com a análise da literatura, verificou-se que a escala mais utilizada era a de Meyer, Allen e Smith; com base nela, os questionários foram elaborados conforme adaptação dessa escala para a realidade dos estudantes no ensino a distância. A escala escolhida pelos autores é a do tipo Likert, amplamente utilizada, a qual exige que os entrevistados indiquem um grau de concordância ou discordância com cada uma de uma série de afirmações referentes ao objeto de estímulo. Cada item da escala apresenta cinco possibilidades de resposta, que variam do "discordo totalmente" a "concordo totalmente".

Por tratar-se de uma adaptação do instrumento de análise de Meyer, Allen e Smith, instrumento amplamente utilizado na literatura de comprometimento organizacional, e não um novo instrumento de análise, entendeu-se não ser necessária uma outra validação da adaptação realizada para o ensino a distância que não a própria generalização do uso do instrumento-base.

Na segunda etapa foi iniciada a abordagem quantitativa descritiva da análise de comprometimento. De acordo com Malhotra (2001), a pesquisa quantitativa procura identificar os dados, aplicando alguma forma de análise estatística, a qual atribui precisão aos resultados para a interpretação e possibilita a realização de inferências.

Na fase quantitativa descritiva, foi colocada em prática a aplicação dos questionários aos alunos do curso de Administração a distância. Um questionário, conforme Malhotra (2001), é uma técnica estruturada para coletar dados que consiste em uma série de perguntas (escritas ou verbais) que um entrevistado deve responder.

Os questionários foram aplicados nos cinco polos existentes na primeira oferta do curso de Administração a distância da FURG (Mostardas, São Lourenço do Sul, São José do Norte, Santa Vitória do Palmar e Santo Antônio da Patrulha) entre os dias 13 e 17 de novembro de 2009, período em que os alunos cursavam o 5º semestre.

De um total de 71 estudantes, 49 responderam o questionário, obtendo-se uma taxa de retorno de 69,01% dos questionários enviados. O polo de Mostardas apresentou a maior taxa de retorno entre todos os polos: 90% dos questionários, ou seja, de dez universitários, nove responderam. Já o polo de São José do Norte, em que estudavam treze alunos, foi onde se obteve a menor taxa de retorno: 46,15% dos questionários. No polo de Santo Antônio da Patrulha, de dezesseis estudantes, oito responderam o questionário, o que correspondeu a uma taxa de retorno de 50%. O polo de São Lourenço do Sul demonstrou uma taxa de retorno de 80%: doze alunos de um total de quinze responderam os questionários enviados. No polo de Santa Vitória do Palmar, de dezessete estudantes, catorze responderam, representando uma taxa de retorno de 82,35%.

Logo após, ocorreu o trabalho de tabulação e análise dos dados obtidos, que visou identificar qual o tipo de comprometimento (afetivo, normativo ou calculativo) desenvolvido pelos alunos do curso a distância. Primeiramente serão apresentados os resultados obtidos em cada polo e, posteriormente, será realizada uma análise em conjunto.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS OBTIDOS

4.1 Perfil dos entrevistados

Dos 49 estudantes entrevistados, 24 são mulheres e 25 são homens. A maioria corresponde ao polo de Santa Vitória do Palmar, totalizando 28,57% dos entrevistados, seguido pelo polo de São Lourenço do Sul (24,49%), Mostardas (18,37%), Santo Antônio da Patrulha (16,33%) e São José do Norte (12,24%).

Quanto à faixa-etária, 20,41% dos alunos entrevistados têm até 22 anos, 14,28% entre 23 e 26 anos e 16,33% entre 27 e 30 anos, e 48,98% dos entrevistados têm acima de 30 anos.

Em relação ao estado civil dos entrevistados, 40,82% são solteiros, ao passo que 55,10% são casados. Apenas dois alunos são divorciados. Dos universitários entrevistados, 85,71% não possuem outro curso superior e 48,98% atuam profissionalmente na área do curso.

4.2 Análise dos fatores por polo

O questionário foi dividido de acordo com os fatores relacionados ao Comprometimento Organizacional no trabalho de Meyer, Allen e Smith. Os fatores analisados foram: Afetivo, Instrumental e Normativo. A análise dos resultados obtidos será apresentada a seguir, utilizando como referenciais a tabela do índice de comprometimento obtido de cada polo.

4.2.1 Polo de Mostardas

TABELA 1 – Análise do Polo de Mostardas

Fatores	Índice de comprometimento
AFETIVO	
1) Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha vida acadêmica à área do meu curso.	77,78%
2) Eu realmente sinto os problemas do curso como se fossem meus.	33,33%
3) Eu sinto um forte senso de integração com meu curso.	66,67%
4) Eu me sinto emocionalmente vinculado a este curso.	77,78%
5) Eu me sinto como uma pessoa de casa no meu curso.	88,89%
6) Este curso tem um imenso significado pessoal para mim.	88,89%
INSTRUMENTAL	
1) Na situação atual, ficar com meu curso é, na realidade, uma necessidade tanto quanto um desejo.	55,55%
2) Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para eu deixar meu curso agora.	44,44%
3) Se eu decidisse deixar meu curso agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	33,33%
4) Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse este curso.	66,67%
5) Se eu já não tivesse dado tanto de mim neste curso, eu poderia considerar estudar em outro lugar.	33,33%
6) Uma das poucas consequências negativas de deixar este curso seria a escassez de alternativas imediatas.	44,44%
NORMATIVO	
1) Eu sinto obrigação em permanecer no meu curso.	55,55%
2) Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar meu curso agora.	77,78%
3) Eu me sentiria culpado se deixasse meu curso agora.	77,78%
4) Este curso merece minha lealdade.	88,89%
5) Eu não deixaria meu curso agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	33,33%
6) Eu devo muito ao meu curso	66,67%

FONTE: Dados da pesquisa, 2009

No polo de Mostardas, as variáveis afetivas obtiveram um índice superior aos demais. Os entrevistados afirmaram possuir um imenso significado pessoal pelo curso e se sentirem como pessoas de casa. No entanto, apenas 33,33% dos alunos sentem os problemas do curso como se fossem seus.

Em relação ao vínculo normativo, 88,89% dos estudantes declararam que o curso merece sua lealdade. Poucos universitários não deixariam o curso porque possuem uma obrigação moral com as pessoas do polo (colegas e tutores).

Já o comprometimento instrumental foi o que apresentou os menores índices, demonstrando que os alunos permanecem no curso não porque precisam dele. De nove respondentes, apenas três concordam que suas vidas ficariam bastante desestruturadas se deixassem o curso nesse momento.

4.2.2 Polo de São Lourenço do Sul

TABELA 2 – Análise do Polo de São Lourenço do Sul

Fatores	Índice de comprometimento
AFETIVO	
1) Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha vida acadêmica à área do meu curso.	58,33%
2) Eu realmente sinto os problemas do curso como se fossem meus.	83,33%
3) Eu sinto um forte senso de integração com meu curso.	91,67%
4) Eu me sinto emocionalmente vinculado a este curso.	83,33%
5) Eu me sinto como uma pessoa de casa no meu curso.	83,33%
6) Este curso tem um imenso significado pessoal para mim.	91,67%
INSTRUMENTAL	
1) Na situação atual, ficar com meu curso é, na realidade, uma necessidade tanto quanto um desejo.	91,67%
2) Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para eu deixar meu curso agora.	66,67%
3) Se eu decidisse deixar meu curso agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	58,33%
4) Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse este curso.	16,67%
5) Se eu já não tivesse dado tanto de mim neste curso, eu poderia considerar estudar em outro lugar.	25,00%
6) Uma das poucas consequências negativas de deixar este curso seria a escassez de alternativas imediatas.	16,67%
NORMATIVO	
1) Eu sinto obrigação em permanecer no meu curso.	75,00%
2) Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar meu curso agora.	50,00%
3) Eu me sentiria culpado se deixasse meu curso agora.	58,33%
4) Este curso merece minha lealdade.	91,67%
5) Eu não deixaria meu curso agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	41,67%
6) Eu devo muito ao meu curso.	66,67%

FONTE: Dados da pesquisa, 2009

O vínculo afetivo também foi o que mais se destacou no polo de São Lourenço do Sul, demonstrando que os universitários permanecem no curso porque simplesmente querem. De um total de doze respondentes, onze sentem um forte senso de integração com o curso.

É importante destacar que metade dos estudantes concorda quanto ao fato de, mesmo se fosse vantagem para eles, sentem que não seria certo deixarem o curso agora. Para 91,67% dos alunos desse polo, permanecer na Administração a distância da FURG é uma necessidade tanto quanto um desejo.

Apenas 16,67% dos entrevistados acham que teriam poucas alternativas se deixassem o curso neste momento e 25% dos estudantes entrevistados concordaram que se já não tivessem se dedicado tanto ao curso, poderiam considerar estudar em outro local.

4.2.3 Polo de São José do Norte

TABELA 3 – Análise do Polo de São José do Norte

Fatores	Índice de comprometimento
AFETIVO	
1) Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha vida acadêmica à área do meu curso.	66,67%
2) Eu realmente sinto os problemas do curso como se fossem meus.	50,00%
3) Eu sinto um forte senso de integração com meu curso.	50,00%
4) Eu me sinto emocionalmente vinculado a este curso.	100%
5) Eu me sinto como uma pessoa de casa no meu curso.	66,67%
6) Este curso tem um imenso significado pessoal para mim.	100%
INSTRUMENTAL	
1) Na situação atual, ficar com meu curso é, na realidade, uma necessidade tanto quanto um desejo.	83,33%
2) Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para eu deixar meu curso agora.	66,67%
3) Se eu decidisse deixar meu curso agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	50,00%
4) Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse este curso.	16,67%
5) Se eu já não tivesse dado tanto de mim neste curso, eu poderia considerar estudar em outro lugar.	16,67%
6) Uma das poucas consequências negativas de deixar este curso seria a escassez de alternativas imediatas.	33,33%
NORMATIVO	
1) Eu sinto obrigação em permanecer no meu curso.	83,33%
2) Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar meu curso agora.	66,67%
3) Eu me sentiria culpado se deixasse meu curso agora.	50,00%
4) Este curso merece minha lealdade.	100%
5) Eu não deixaria meu curso agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	33,33%
6) Eu devo muito ao meu curso	83,33%

FONTE: Dados da pesquisa, 2009

A respeito de São José do Norte, o fator afetivo foi o principal apresentado. Todos os entrevistados se sentem emocionalmente vinculados ao curso e também possuem um imenso significado pessoal em relação a ele. O índice de comprometimento instrumental foi relativamente baixo, sendo que apenas 16,67% concordaram que teriam poucas alternativas se abandonassem a Administração FURG/UAB.

Em relação ao vínculo normativo, 100% dos universitários afirmaram que o curso merece sua lealdade, unanimidade que pode estar relacionada ao fato de São José do Norte não ter apresentado respondentes com outro nível superior. Metade dos alunos sente obrigação em permanecer no curso e se sentiriam culpados se o deixassem neste momento.

4.2.4 Polo de Santa Vitória do Palmar

TABELA 4 – Análise do Polo de Santa Vitória do Palmar

Fatores	Índice de comprometimento
AFETIVO	
1) Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha vida acadêmica à área do meu curso.	57,14%
2) Eu realmente sinto os problemas do curso como se fossem meus.	42,86%
3) Eu sinto um forte senso de integração com meu curso.	71,43%
4) Eu me sinto emocionalmente vinculado a este curso.	78,57%
5) Eu me sinto como uma pessoa de casa no meu curso.	92,86%
6) Este curso tem um imenso significado pessoal para mim.	92,86%
INSTRUMENTAL	
1) Na situação atual, ficar com meu curso é, na realidade, uma necessidade tanto quanto um desejo.	57,14%
2) Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para eu deixar meu curso agora.	64,28%
3) Se eu decidisse deixar meu curso agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	42,86%
4) Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse este curso.	42,86%
5) Se eu já não tivesse dado tanto de mim neste curso, eu poderia considerar estudar em outro lugar.	28,57%
6) Uma das poucas consequências negativas de deixar este curso seria a escassez de alternativas imediatas.	50,00%
NORMATIVO	
1) Eu sinto obrigação em permanecer no meu curso.	92,86%
2) Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar meu curso agora.	92,86%
3) Eu me sentiria culpado se deixasse meu curso agora.	85,71%
4) Este curso merece minha lealdade.	100%
5) Eu não deixaria meu curso agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	42,86%
6) Eu devo muito ao meu curso	57,14%

Fonte: Dados da pesquisa, 2009

O polo de Santa Vitória do Palmar foi o único que apresentou um elevado índice de comprometimento normativo, demonstrando que os estudantes sentem a permanência no curso como um dever. Assim como no polo de São José do Norte, todos os universitários confirmaram que o curso merece lealdade, é importante ressaltar que apenas 21,43% dos entrevistados possuem curso superior. O vínculo afetivo foi o segundo mais demonstrado no polo.

A respeito do fator instrumental, apenas quatro de um total de catorze respondentes concordaram que se já não tivessem se dedicado tanto ao curso, poderiam considerar estudar em um lugar diferente. E para 50% dos alunos uma das poucas consequências negativas de deixar o curso seria a falta de possibilidades imediatas.

4.2.5 Polo de Santo Antônio da Patrulha

TABELA 5 – Análise do Polo de Santo Antônio da Patrulha

Fatores	Índice de comprometimento
AFETIVO	
1) Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha vida acadêmica à área do meu curso.	62,50%
2) Eu realmente sinto os problemas do curso como se fossem meus.	37,50%
3) Eu sinto um forte senso de integração com meu curso.	62,50%
4) Eu me sinto emocionalmente vinculado a este curso.	87,50%
5) Eu me sinto como uma pessoa de casa no meu curso.	62,50%
6) Este curso tem um imenso significado pessoal para mim.	87,50%
INSTRUMENTAL	
1) Na situação atual, ficar com meu curso é, na realidade, uma necessidade tanto quanto um desejo.	87,50%
2) Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para eu deixar meu curso agora.	62,50%
3) Se eu decidisse deixar meu curso agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	50,00%
4) Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse este curso.	37,50%
5) Se eu já não tivesse dado tanto de mim neste curso, eu poderia considerar estudar em outro lugar.	12,50%
6) Uma das poucas consequências negativas de deixar este curso seria a escassez de alternativas imediatas.	12,50%
NORMATIVO	
1) Eu sinto obrigação em permanecer no meu curso.	75,00%
2) Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar meu curso agora.	62,50%
3) Eu me sentiria culpado se deixasse meu curso agora.	62,50%
4) Este curso merece minha lealdade.	87,50%
5) Eu não deixaria meu curso agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	25,00%
6) Eu devo muito ao meu curso	50,00%

Fonte: Dados da pesquisa, 2009

Assim como nos outros polos, com exceção de Santa Vitória do Palmar, em Santo Antônio da Patrulha também prevaleceu o comprometimento afetivo. De um total de oito estudantes, sete concordaram que se sentem emocionalmente vinculados ao curso. Quanto ao vínculo normativo, é importante destacar que 50% dos alunos sentem que devem muito ao curso e apenas 25% dos entrevistados concordam que não deixariam a Administração a distância da FURG no momento porque possuem uma obrigação moral com as pessoas do polo.

O comprometimento instrumental foi pouco destacado pelos universitários, assim como foi observado nos demais polos. Grande parte dos alunos afirmou que permanecer no curso atualmente é uma necessidade tanto quanto um desejo. Metade dos estudantes concordou que ficariam com a vida bastante desestruturada se deixassem o curso neste momento. E somente um entrevistado sente que uma das poucas consequências negativas de desistir da Administração FURG/UAB seria a ausência de oportunidades imediatas.

4.3 Análise em conjunto dos Polos

TABELA 6 – Análise em conjunto dos Polos

Fatores	Índice de comprometimento					
	Mostardas	São Lourenço do Sul	São José do Norte	Sta. Vitória do Palmar	Sto. Antônio da Patrulha	Média
AFETIVO						
1) Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha vida acadêmica à área do meu curso.	77,78%	58,33%	66,67%	57,14%	62,50%	64,00%
2) Eu realmente sinto os problemas do curso como se fossem meus.	33,33%	83,33%	50,00%	42,86%	37,50%	49,00%
3) Eu sinto um forte senso de integração com meu curso.	66,67%	91,67%	50,00%	71,43%	62,50%	68,00%
4) Eu me sinto emocionalmente vinculado a este curso.	77,78%	83,33%	100%	78,57%	87,50%	85,00%
5) Eu me sinto como uma pessoa de casa no meu curso.	88,89%	83,33%	66,67%	92,86%	62,50%	79,00%
6) Este curso tem um imenso significado pessoal para mim.	88,89%	91,67%	100%	92,86%	87,50%	92,00%
Média do comprometimento afetivo	72,00%	82,00%	72,00%	73,00%	67,00%	-
INSTRUMENTAL						
1) Na situação atual, ficar com meu curso é, na realidade, uma necessidade tanto quanto um desejo.	55,55%	91,67%	83,33%	57,14%	87,50%	75,00%
2) Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para eu deixar meu curso agora.	44,44%	66,67%	66,67%	64,28%	62,50%	61,00%
3) Se eu decidisse deixar meu curso agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	33,33%	58,33%	50,00%	42,86%	50,00%	47,00%
4) Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse este curso.	66,67%	16,67%	16,67%	42,86%	37,50%	36,00%
5) Se eu já não tivesse dado tanto de mim neste curso, eu poderia considerar estudar em outro lugar.	33,33%	25,00%	16,67%	28,57%	12,50%	23,00%
6) Uma das poucas consequências negativas de deixar este curso seria a escassez de alternativas imediatas.	44,44%	16,67%	33,33%	50,00%	12,50%	31,00%
Média do comprometimento instrumental	46,00%	46,00%	44,00%	48,00%	44,00%	-
NORMATIVO						
1) Eu sinto obrigação em permanecer no meu curso.	55,55%	75,00%	50,00%	92,86%	75,00%	70,00%
2) Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar meu curso agora.	77,78%	50,00%	66,67%	92,86%	62,50%	70,00%
3) Eu me sentiria culpado se deixasse meu curso agora.	77,78%	58,33%	50,00%	85,71%	62,50%	67,00%
4) Este curso merece minha lealdade.	88,89%	91,67%	100%	100%	87,50%	94,00%
5) Eu não deixaria meu curso agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	33,33%	41,67%	33,33%	42,86%	25,00%	35,00%
6) Eu devo muito ao meu curso	66,67%	66,67%	83,33%	57,14%	50,00%	65,00%
Média do comprometimento normativo	67,00%	64,00%	64,00%	78,00%	60,00%	-

FONTE: Dados da pesquisa, 2009

O comprometimento afetivo foi o que obteve os maiores índices em todos os polos, com exceção de Santa Vitória do Palmar, que demonstrou predominantemente o fator normativo. O polo de São Lourenço do Sul foi o que apresentou a maior média de comprometimento afetivo (82%), enquanto Santo Antônio da Patrulha evidenciou a menor (67%).

É interessante destacar que 45 estudantes de um total de 49 concordaram que possuem um imenso significado pessoal pelo curso e que 49% sentem os problemas da Administração FURG/UAB como se fossem seus. Outro ponto importante a ser salientado é que 91,67% dos entrevistados de São Lourenço do Sul relataram sentir um forte senso de integração com o curso, ao passo que metade dos estudantes de São José do Norte demonstrou o mesmo.

Unanimemente, o menor vínculo destacado pelos entrevistados foi o instrumental. Apenas 23% dos universitários afirmaram que se já não tivessem se dedicado tanto ao curso, poderiam considerar estudar em outro lugar. Já para 75% dos entrevistados ficar com o curso é uma necessidade tanto quanto um desejo.

Os maiores índices de comprometimento instrumental foram verificados no polo de Santa Vitória do Palmar, ao passo que os menores foram encontrados nos polos de São José do Norte e Santo Antônio da Patrulha. Metade dos alunos entrevistados no polo de Santa Vitória do Palmar concordou que uma das poucas consequências negativas de sair do curso seria a falta de alternativas imediatas, à medida que apenas um estudante de Santo Antônio da Patrulha afirmou o mesmo.

O comprometimento normativo foi o segundo mais apresentado nos polos, exceto em Santa Vitória do Palmar, onde esse fator foi o principal evidenciado. O polo de Santo Antônio da Patrulha foi o que demonstrou os menores índices em relação ao vínculo normativo. Metade dos estudantes de São Lourenço do Sul confirmou que, mesmo se fosse vantagem, sentem que não seria certo deixar a Administração FURG/UAB atualmente, enquanto 92,86% dos entrevistados de Santa Vitória do Palmar confirmaram o mesmo.

É importante enfatizar que 46 estudantes de um total de 49 concordaram que o curso merece sua lealdade, salientando ainda que, nos polos de São José do Norte e Santa Vitória do Palmar, houve 100% de concordância na mesma afirmativa. Esse evento pode estar relacionado ao fato de que 85,71% dos entrevistados não possuem outro nível superior. Apenas 35% dos alunos não deixariam a Administração a distância da FURG neste momento porque sentem uma obrigação moral com as pessoas do polo (colegas e tutores).

5. CONCLUSÃO

Com base na análise de comprometimento realizada com os estudantes do curso de Administração FURG/UAB, foi possível identificar o nível de comprometimento nas três dimensões analisadas: afetiva, instrumental e normativa. Considerando os resultados obtidos, pode-se concluir que elas não são antagônicas e podem existir harmoniosamente, em diferentes graus e combinações.

A dimensão mais fortemente apresentada entre os entrevistados foi a afetiva, ou seja, os alunos se identificam e se envolvem com o curso, continuando nele porque querem, seguida da dimensão normativa (sentem obrigação de ficar) e da dimensão instrumental (permanecem porque precisam).

O comprometimento afetivo, com exceção do polo de Santa Vitória do Palmar, predominou em todos os polos. Ele foi expresso pelos entrevistados por meio de sentimentos de gostar e desejar se esforçar em consideração ao curso de Administração a distância da FURG.

É importante ressaltar que 92% dos universitários demonstraram possuir um imenso significado pessoal em relação ao curso e todos os alunos entrevistados no polo de São José do Norte sentem-se emocionalmente vinculados à Administração FURG/UAB. Os maiores índices de comprometimento afetivo foram verificados no polo de São Lourenço do Sul, enquanto Santo Antônio da Patrulha apresentou os menores.

O comprometimento instrumental foi o menos enfatizado pelos universitários. Verificou-se, então, que os entrevistados pouco avaliam os custos associados ao abandono da Administração FURG/UAB e, portanto, envolvem um baixo cálculo de perdas e ganhos nas trocas que fazem com o mesmo.

Somente doze estudantes de um total de 49 concordaram que, se já não tivessem se dedicado tanto ao curso, poderiam considerar estudar em outro lugar. E apenas um aluno de Santo Antônio da Patrulha afirmou que uma das poucas consequências negativas de sair da Administração a distância da FURG seria a falta de alternativas imediatas. A afirmativa de que ficar com o curso é uma necessidade tanto quanto um desejo foi a que apresentou maior índice nesse vínculo (75%).

O vínculo normativo foi o segundo maior apresentado entre os polos; apenas em Santa Vitória do Palmar ele foi o principal evidenciado. Constata-se, com isso, um sentimento de obrigação entre os entrevistados em permanecer no curso. É interessante ressaltar que de um total de 49 estudantes, 46 afirmaram que o curso merece sua lealdade, salientando que nos polos de São José do Norte e Santa Vitória do Palmar houve 100% de concordância nessa afirmativa.

Apenas 35% dos alunos não deixariam a Administração a distância da FURG neste momento porque sentem uma obrigação moral com as pessoas do polo. Foi demonstrado por metade dos entrevistados de São José do Norte um sentimento de obrigação em permanecer no curso, enquanto 92,86% dos alunos de

Santa Vitória do Palmar afirmaram o mesmo.

A limitação das conclusões aqui apresentadas está baseada no fato de os questionários terem sido aplicados em um dia de aula presencial nos polos, no qual os universitários presentes são, conseqüentemente, mais comprometidos segundo depoimentos manifestados pelos professores do curso.

Cabe ressaltar que outras pesquisas poderiam ser realizadas em relação ao ensino a distância da FURG. Seria interessante a realização de um trabalho comparativo entre o comprometimento dos estudantes do curso de Administração FURG/UAB e os alunos do curso presencial. Outra pesquisa importante seria um estudo da evasão no ensino a distância. Também poderia ser implementada uma análise da relação entre o comprometimento e o rendimento dos estudantes do curso.

Além dos temas citados, vários outros poderiam ser pesquisados, tendo em vista que a educação a distância, apesar de ser bastante difundida no Brasil, ainda não foi suficientemente estudada, possuindo várias lacunas de conhecimento a serem completadas por futuras pesquisas.

REFERÊNCIAS

BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 52-64, maio-jun. 1993.

BASTOS, A. V. B.; BRANDÃO, M. G. A.; PINHO, A. P. M. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 1, n. 2, p. 97-120, maio-ago. 1997.

LINGNAU, C. M. O desafio da mudança na educação. Centro de Referência Educacional – Consultoria e Assessoria em Educação (2007). Disponível em: <www.centrorefeducacional.com.br>. Acesso em: 13 nov. 2009.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MEDEIROS, et al. Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. **Revista Eletrônica de Administração**, edição 43, v. 11, n. 1, jan.-fev. 2005.

MOORE M.; KEARSLEY, G. **Educação a distância**: uma visão integrada. Thomson, 2008.

MÜLLER, M.; RAUSKI, E. F.; EYNG, I. S.; MOREIRA, J. Comprometimento organizacional: um estudo de caso no supermercado "Beta". **Gestão Industrial**, v. 1, n. 4, p. 515-519, 2005.

OLIVEIRA, M. A. P. S.; LIMA, S. M. V.; BORGES-ANDRADE, J. E. Comprometimento no trabalho e produção científica entre pesquisadores brasileiros. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 34, n. 3, p. 12-20, jul.-set. 1999.

REGO, A.; CUNHA, M. P.; SOUTO, S. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. **RAE- Eletrônica**, v. 6, n. 2, art. 12, jul.-dez. 2007.

REGO, A.; SOUTO, S. Comprometimento organizacional em organizações autênticas: um estudo luso-brasileiro. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 3, p. 30-43, jul.-set. 2004.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. Pearson Education, 2002.

SILVA JR., N. A. Satisfação no trabalho: um estudo entre os funcionários dos hotéis de João Pessoa. **PsicoUSF**, v. 6, n. 1, p. 47-57, jun. 2001.

SIQUEIRA M. M. M.; GOMIDE JR., S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: ArtMed, 2004.