

INFLUÊNCIA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DOS PROFESSORES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNOESC

Natália Grandó
Lediani Mohr
Aurea Brustolin Molinet

Resumo

O comprometimento do colaborador com a organização, faz parte de um leque de pesquisas que buscam identificar o comportamento do indivíduo no trabalho. O estudo tem como objetivo geral avaliar qual o grau de influência da avaliação de desempenho no comprometimento organizacional dos Professores de Ciências Contábeis da Unoesc no período na pandemia do COVID-19. Como instrumento de coleta de dados foi utilizado um questionário composto por 38 questões e aplicado a 66 professores ativos no segundo semestre do ano de 2020 em todos os Campi da Universidade. A pesquisa se enquadra no método descritivo e teve os dados levantados por meio de análise quantitativa. Os resultados obtidos revelam que os professores permanecem no curso e na instituição pois se sentem felizes em dedicar-se a esta instituição e permanecem nesta por desejo, e não obrigação, demonstrando lealdade e comprometimento nos serviços prestados. A maior parte dos professores relata que o curso tem um significado imenso, tanto pessoal, quanto profissional, e a partir desse envolvimento, tratam os problemas como se fossem os seus.

Palavras-chave: Avaliação de Desempenho. Comprometimento Organizacional. Covid-19. Professores.

1 INTRODUÇÃO

As mudanças tecnológicas, sociais e econômicas têm afetado de forma significativa a sociedade em geral, principalmente nos ambientes

organizacionais. Para Vasconcelos et al. (2015) nestes ambientes, é encontrado, na maioria das vezes, funcionários desmotivados e não comprometidos com seu trabalho, o que gera instabilidade e inúmeros ajustes no ambiente organizacional. Assim, a avaliação de desempenho e o comprometimento organizacional contribui no alcance de funcionários engajados com o seu trabalho, o que pode gerar um alto nível de competitividade para a organização. A avaliação de desempenho é uma estratégia utilizada pelas empresas a fim de avaliar se o desempenho de seus funcionários está ligado aos objetivos gerais da organização, e se executa suas tarefas de forma eficaz ao ponto de contribuir para o crescimento. Esse método de avaliação atua como um ponto de apoio no relacionamento entre empregado e empregador, o que possibilita criar um elo para comunicação e feedback contínuo (AHUJA, PADHY, SRIVASTAVA, 2018).

O comprometimento organizacional é um elemento muito importante utilizado pelas empresas, a fim de entender qual o nível de comprometimento de seu funcionário, já que empregados comprometidos tendem a permanecer por mais tempo na organização. Este comprometimento, é envolvido em torno de três aspectos, segundo Sotomayor (2007): acreditar e aceitar os valores da organização, desenvolver esforços em prol do bem-estar da organização, e desejar a continuidade como membro da organização. O comprometimento organizacional é dividido basicamente em três dimensões, afetiva, instrumental e normativa, as quais serão aprofundadas no decorrer deste estudo. Para Santos (2010) é imprescindível que os gestores da organização levem em consideração a importância do comprometimento organizacional em seus planos e negócios, já que ele tem ligação direta no desempenho individual de cada empregado, o que no coletivo, gera maior desempenho para a organização, sendo assim um fator importante no crescimento e sucesso dela.

O problema de pesquisa: Qual o grau de influência da avaliação de desempenho no comprometimento organizacional dos Professores de Ciências Contábeis da Unoesc na pandemia do COVID-19?

Para responder o problema de pesquisa, definiu-se como objetivo geral avaliar o grau de influência da avaliação de desempenho no comprometimento organizacional dos Professores de Ciências Contábeis da Unoesc na pandemia do COVID-19.

2 DESENVOLVIMENTO

A elaboração deste artigo se enquadra no método descritivo. Para Gil (2002) a pesquisa descritiva tem como principal objetivo a descrição das características de determinado grupo. O procedimento é do tipo levantamento, o que se caracteriza pela aplicação de questionário em determinado grupo de pessoas, a fim de compreender seu entendimento sobre o assunto. Quanto à abordagem da pesquisa, esta apresenta-se como quantitativa, pois a partir dos resultados, os dados podem ser estatisticamente analisados. Consideraram-se todos os professores do corpo docente de cada campus no exercício do segundo semestre letivo do ano de 2020. O total de professores participantes da amostra foi de 40, representando 61% (sessenta e um) do total de 66 professores ativos no primeiro semestre. Para a coleta de dados utilizou-se um questionário com 38 questões, de forma que apenas 1 era aberta, e o restante fechada. O questionário para avaliar os efeitos da pandemia do COVID-19 é de elaboração própria.

A maioria dos professores é do gênero masculino, que totaliza 52,50% dos respondentes, o que indica uma representatividade de 5% superior do gênero feminino. Em relação à faixa etária dos professores, observa-se maior concentração de professores na faixa etária entre 41 a 50 anos, sendo que 40% dos respondentes encontram-se nessa faixa de idade. Seguido pela faixa etária entre 31 a 40 anos, representando 30% do total. Constatou-se nos resultados um percentual de 21% de professores acima de 50 anos. Percebe-se, nos resultados, um perfil de professores com mais experiência. Outro aspecto que merece atenção diz respeito ao nível de formação dos respondentes. Chama a atenção em virtude de 70% dos respondentes serem mestres, esse fator está atrelado a obrigatoriedade da instituição perante o Ministério da Educação e Cultura (MEC), que exige um número expressivo de

mestres e doutores no quadro de professores. A capacitação parte do professor para atender à exigência do MEC, e a busca de novos conhecimentos, comprometendo-se com o conhecimento repassado aos acadêmicos. 30% dos respondentes atuam na Instituição de 6 a 10 anos. Seguido pela faixa de 20% dos respondentes que atuam de 11 a 15 anos. Destaca-se que 30% dos respondentes atuam por período maior que 16 anos, o que indica que, quanto maior o tempo de envolvimento, supostamente maior o nível de conhecimento na área de atuação. percebe-se que a grande maioria dos respondentes tem a atividade docente como uma complementação da renda, o que representa 62,50% da amostra. Esse dado demonstra que o docente atua na área de formação e complementa com a atividade de docente, o que permite o compartilhamento das experiências do dia a dia com os alunos.

4.2 ANÁLISE DESCRITIVA

Para submeter a avaliação de cada variável do constructo foi realizada a estatística descritiva. A Tabela 4 demonstra por meio do mínimo, máximo, média, desvio padrão, assimetria e curtose os valores atribuídos para cada uma das dimensões que integram a pandemia Covid-19, avaliação de desempenho, comprometimento com a carreira afetivo, instrumental e normativo. O questionário utilizou escala teórica Likert de 1 a 7 pontos. No bloco de questões vinculadas a pandemia do COVID-19, utilizou-se como escala as variáveis 1 nada confortável e 7 muito confortável, 1 menos preparado e 7 mais preparado, 1 inferior e 7 superior e 1 aproveitamento insatisfatório e 7 aproveitamento satisfatório. No bloco avaliação de desempenho e comprometimento de carreira, as variáveis foram 1 discordo totalmente e 7 concordo totalmente. Em todos os blocos, foi utilizado 4 como mediana. visualiza-se a composição descritiva dos dados da amostra selecionada. Para as dimensões pandemia COVID-19, comprometimento afetivo e comprometimento normativo, o mínimo apresentado foi 2 e o máximo foi 7. A dimensão avaliação de desempenho apresenta o mínimo de 1 e máximo de 7. Por sua vez, a dimensão que mede o comprometimento instrumental apresenta o mínimo de 1 e a máxima de 6, demonstra dispersão

nas respostas. Se analisado de modo global, os itens das cinco dimensões pandemia COVID-19, avaliação de desempenho, comprometimento afetivo, comprometimento instrumental e comprometimento normativo, nota-se que a maior média está presente na dimensão comprometimento afetivo, a qual apresenta discrepância entre os respondentes. A dimensão que mede o comprometimento instrumental apresenta homogeneidade nas respostas, o qual apresenta a menor média da amostra. Referente ao desvio padrão, destaca-se a dimensão comprometimento instrumental com a maior dispersão dos dados, pois quanto mais longe de 1, maior a dispersão entre eles. Como forma de verificar a veracidade dos dados, analisou-se a assimetria e a curtose dos dados apresentados. A assimetria é a medida de simetria de uma distribuição de dados, ou seja, o equilíbrio da distribuição. A curtose refere-se à elevação ou achatamento da distribuição de dados considerada normal. A partir disso, encontrou-se a normalidade nos dados apresentados, por atenderem os padrões definidos, usando uma análise quantitativa, para assimetria de -2 a 2 e para a curtose -6 a 6. O resultado da pesquisa apresenta-se dentro dos padrões de normalidade.

4.3 PANDEMIA COVID-19

Nesta seção são apresentadas as análises da pesquisa em relação a pandemia do COVID-19. Na avaliação dos itens do constructo, contata-se que a variável que apresenta maior média é a PC9 “A cerca do tempo utilizado na preparação de aulas na modalidade remota, quando comparada a presencial sinto que o tempo é”, a qual apresenta uma disparidade moderada de informações entre os respondentes, com uma média de 6,05. A variável PC3 “Em relação ao desenvolvimento das aulas remotas o quanto se sente confortável em ministrar este tipo de aula? ”, apresenta a segunda maior média, 5,45, seguida da variável PC6 “Em relação às aulas que ministrava presencialmente, em comparação com as aulas remotas o quanto se sente preparado pedagogicamente agora? ”, com média de 5,10 e a variável PC10 “Em comparação às aulas que ministrava presencialmente, ao ministrar aulas remota/distância me sinto psicologicamente?”, média 5,02, os dados apontam que os professores estão

preparados para ministrar aulas presenciais como aulas remotas. Referente ao desvio padrão, encontra-se na variável PC5 “Em relação às aulas que ministrava presencialmente, em comparação com as aulas remotas o quanto se sentia preparado pedagogicamente antes da pandemia?”, apresenta o maior índice, 1,83, representa uma difusão considerável entre os dados, quanto mais longe de 1, maior a dispersão entre eles. A variável PC2 “Antes da pandemia, você já tinha participado de treinamentos para utilização de ferramentas para aula a distância (remota)?”, apresenta média, 1,55, representa que a maioria já havia participado de treinamentos pela IES para utilização das ferramentas. Essa média é favorável, pois leva em consideração a mínima 1 e a máxima 2. Os resultados apresentados revelam que no momento de transição das aulas presenciais para aulas mediadas por uso de tecnologias (remota), os professores manifestam que se sentiam capacitados para ministrar as aulas neste formato, essa mudança não prejudicou o ensino e aprendizagem do acadêmico, com a manutenção de um padrão de qualidade de ensino. Professores buscaram conhecer novas ferramentas didáticas para utilização durante as aulas, como forma de envolver o acadêmico no processo de ensino e aprendizagem.

4.4 CORRELAÇÃO DAS VARIÁVEIS PANDEDEMIA COVID-19, AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL.

A interpretação das matrizes de correlação consiste na análise cruzada entre as variáveis PC, AD, ACS, CCS, NCS. Em análise da variável da pandemia do COVID-19, identificou-se a ocorrência de correlação entre ela mesma, porém, não apresenta nenhuma significância com as demais variáveis do constructo, o que demonstra que os professores se mantiveram comprometidos com o ensino e aprendizagem dos alunos. De acordo com os resultados da correlação, as mudanças nas aulas decorrente da pandemia do COVID-19 não afetaram o comprometimento dos professores, esses se adaptaram e continuaram ministrando as aulas com comprometimento e dedicação. As variáveis que medem a avaliação de desempenho, o comprometimento afetivo, comprometimento instrumental e o comprometimento normativo, não apresentam significância de correlação

com a variável pandemia COVID-19. Entre as variáveis do comprometimento afetivo, comprometimento instrumental e comprometimento normativo e a correlação com a variável avaliação de desempenho ocorre significância positiva. Dessa forma, nota-se que os professores demonstram afeto pelo curso de Ciências Contábeis e pela Instituição de Ensino a qual estão inseridos, a constante busca por aperfeiçoamento por meio de especialização é outro fator determinante para permanecer no curso, o que desenvolve no professor um sentimento de obrigação com o curso.

De acordo com Meyer e Allen (1990) e Allen e Meyer (1991), já faziam alusão ao comprometimento organizacional em três componentes: a) Affective Commitment, ou Comprometimento Afetivo, classificado como comprometimento com característica de apego, permanecem na organização porque querem; b) Continuance Commitment, o comprometimento é percebido como custos associados a deixar a organização, ou seja, permanecem na organização porque precisam; c) Comprometimento como uma obrigação em permanecer na organização, classificada como Obligation, (re)conceituada como comprometimento normativo, permanecem na organização porque se sentem obrigados.

A correlação identificada entre as variáveis avaliação de desempenho e comprometimento organizacional, demonstrada a partir do desempenho individual e coletivo que para ocorrer um desempenho favorável é necessária a junção dos esforços individuais e do coletivo, o auxílio entre os indivíduos eleva o desempenho do profissional. Nesta dimensão, Santos (2010) destaca que a avaliação de desempenho é uma metodologia utilizada para identificar o comportamento individual dos trabalhadores, para analisar se as metas e objetivos estabelecidos estão sendo atingidos de forma eficaz. E se não atingidos, encontrar as falhas para fazer as correções, com isso, a empresa pode identificar melhorias e criar ações para desenvolver no futuro, o que pode trazer mais desempenho e competitividade para a organização.

Na análise da variável avaliação de desempenho, a qual avalia o desempenho individual e coletivo dos professores, revela que a maioria dos respondentes concordam com as atribuições, resultado avaliado nas

questões AD1 “A avaliação de desempenho é baseada no desempenho individual”, AD2 “O desempenho individual é baseado no cumprimento de metas educacionais, por exemplo, a aprendizagem e satisfação do aluno” AD4 “A avaliação de desempenho é baseada nas metas de desempenho do colegiado do curso”, AD5 “O desempenho individual baseia-se na contribuição para a realização de metas educacionais, por exemplo, o conceito do curso” e AD6 “O desempenho individual baseia-se na contribuição para a realização de metas não educacionais do curso, por exemplo, desenvolvimento de carreira do professor”. Apenas na questão AD3 “O desempenho individual é baseado em metas não educacionais, como por exemplo a remuneração”, apresentou-se uma neutralidade de respostas, onde a maioria não discorda e nem concorda totalmente com o tipo de desempenho.

Constatou-se na análise da variável do comprometimento afetivo com a avaliação de desempenho, uma significância positiva entre os respondentes. Os professores foram questionados quanto ao apego pelo curso, o que se apresenta nas questões: ACS1 “ Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha vida ao curso”, ACS2 “ Eu realmente sinto os problemas do curso como se fossem meus”, ACS3 “Eu me sinto integralizado e familiarizado com o curso de Ciências Contábeis”, ACS4 “ Eu me sinto emocionalmente vinculado ao curso de Ciências Contábeis”, ASC5 “ Este curso tem um imenso significado pessoal para mim”, demonstrando que em todas as questões, os respondentes concordam com as questões vinculadas. Nota-se o apreço que os professores têm pelo curso e que este faz parte de suas vidas, estão envolvidos de maneira que demonstram dificuldade em deixar o curso. Por essa razão, consideram que o curso é merecedor da sua lealdade, pois esta, tem um imenso significado, esse envolvimento faz com que tratem dos problemas do curso como se fossem os seus, cuidam dele com carinho. Outro fator que merece destaque, os professores revelam que seriam muito felizes em dedicar o resto da carreira no curso, muito provável que esteja atrelado a metodologia utilizada pelo curso, a qual resulta na vontade de permanecer no curso. Estas constatações vêm ao encontro da definição de Meyer e Allen

(1991), onde afirmam que comprometimento afetivo representa o comprometimento como característica de apego envolvimento, identificação com a organização. Constatação que corrobora com o estudo de Demo et al. (2013) que constataram que as políticas de Gestão de Pessoas são preditoras do comprometimento organizacional e, mais ainda, da satisfação no trabalho, e o comprometimento organizacional afetivo foi o principal preditor do bem-estar e da satisfação no trabalho.

Em relação ao comprometimento instrumental apresentou nível de significância com a avaliação de desempenho. Neste bloco, os professores foram questionados quanto ao custo associado em deixar o curso de Ciências Contábeis, CCS1 “Atualmente, ficar no curso de Ciências Contábeis é mais uma necessidade do que um desejo”, nessa questão, a maioria dos respondentes discordaram totalmente, ou seja, permanecem no Curso pois desejam e gostam, e não por uma necessidade. Na CCS2 “Mesmo que eu quisesse seria muito difícil deixar o curso de Ciências Contábeis agora” o maior percentual de respondentes concordou que seria difícil deixar o curso agora. A CCS3 “Se eu decidisse deixar o curso de Ciências Contábeis agora, minha vida ficaria bastante desestruturada”, o maior percentual de respondentes apresentou neutralidade. Na CCS4 “Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse o curso de Ciências Contábeis”, CCS5 “Se não tivesse dado tanto de mim, eu poderia pensar em trabalhar em outro lugar” e CCS6 “Se eu saísse do curso de Ciências Contábeis hoje, seria difícil conseguir outra alternativa imediata”, nessas questões o maior percentual de respondentes discordou totalmente. Na definição de comprometimento instrumental, Meyer e Allen (1991) o definem como sendo o comprometimento percebido como custos associados a deixar a organização. Os dados apurados na pesquisa demonstram que a maioria dos respondentes permanecem no curso por razão de desejo e porque gostam, não apresentam necessidade em permanecer no curso. Revelam que deixar o curso agora seria difícil para eles, o que pode estar relacionado com o envolvimento e formação do aluno. Percebe-se que os professores estão preparados e capacitados para

enfrentar o mercado de trabalho, não apresentam dificuldades de inserção em outros espaços.

Por fim, apresenta-se o comprometimento normativo, que também apresentou nível de significância com a avaliação de desempenho. As questões apontam o quanto os professores se sentem obrigados em permanecer no curso. Meyer e Allen (1991) constatam que o comprometimento normativo está atrelado a permanência na organização porque se sentem obrigados. NCS1 “Eu não sinto nenhuma obrigação de permanecer no curso de Ciências Contábeis” obtendo uma neutralidade grande nesse quesito, NCS2 “Mesmo se fosse vantagem para mim, eu não sinto que seria certo deixar o curso de Ciências Contábeis agora”, nessa questão, houve um índice maior de profissionais que concordaram com a questão, NCS3 “O curso de Ciências Contábeis merece minha lealdade”, NCS4 “ Eu não sairia do curso de Ciências Contábeis agora, pois tenho uma obrigação moral com as pessoas”, NCS5 “Eu devo muito ao curso de Ciências Contábeis”, nessas questões, o maior índice de respondentes concordou totalmente, o que significa que esses, permanecem leal ao curso de Ciências Contábeis, demonstrando comprometimento profissional.

O modelo de gestão do curso favorece incluir os professores com ações voltadas ao comprometimento. Os fenômenos que incluem mudanças econômicas, sociais e políticas direcionam as organizações a reverem os sistemas de gestão de pessoas com a perspectiva de proporcionar melhores condições de comprometimento organizacional. Entende-se a necessidade de os indivíduos serem parceiros e engajados com os objetivos das organizações, alinhar o comprometimento dos professores com a Instituição tende a aumentar o seu desempenho. Portanto, o comprometimento organizacional é o facilitador no desempenho do indivíduo de forma satisfatória, o qual propicia o alcance e ascensão de suas expectativas pessoais e profissionais.

3 CONCLUSÃO

Os resultados obtidos indicam que a avaliação de desempenho tem influência significativa no comprometimento organizacional dos professores. Constatou-se que todos os tipos de comprometimento, afetivo, instrumental e normativo apresentaram nível de significância com a avaliação de desempenho, contudo correlação fraca a moderada. Sendo assim, é a partir do desempenho individual que ocorre o comprometimento dos indivíduos com a organização, sendo necessário a junção de esforços individuais e coletivos para que esse comprometimento tenha sucesso. Por conseguinte, ao analisar o grau de comprometimento dos professores, constatou-se que os professores apresentam afeto pelo curso e pela instituição. Nas dimensões, no comprometimento afetivo, tem-se que os professores seriam felizes em dedicar o resto da carreira neste curso. No comprometimento instrumental, os professores permanecem no curso por desejo, e não por necessidade. Por fim, no comprometimento normativo, infere-se a lealdade dos professores do Curso de Ciências Contábeis, já que esse tipo de comprometimento mede a obrigação em permanecer na instituição.

A partir de análises estatísticas constatou-se que a avaliação de desempenho está atrelada ao comprometimento organizacional pois apresentou uma significância com todos os tipos de comprometimento. Tal resultado está atrelado as ações que o curso propõe aos professores, sejam elas sociais, econômicas, ou políticas, deixando-os mais perto da gestão de pessoas, facilitando o acesso destes com os objetivos gerais da instituição, gerando maior credibilidade e comprometimento destes com a organização. Outro resultado importante levantado na pesquisa, é o questionamento relacionado a pandemia do COVID-19. Constatou-se que os professores se sentem confortáveis em ministrar aulas na modalidade online, pois já haviam participado de treinamentos para utilização das plataformas. Quando instigados sobre o comprometimento, constatou-se resultados positivos, pois a forma e metodologia aplicada no ensino remoto não afetou o comprometimento dos professores com a instituição, o que ocasiona a continuidade ao ensino de qualidade a todos os acadêmicos. No que diz

respeito às limitações, a primeira limitação é aplicação do questionário de forma online, no formato impresso poderia resultar em maior número de respondentes. Contudo, isso não influencia nos resultados, já que teve-se uma amostra de mais de 50% de respondentes.

REFERÊNCIAS

AHUJA, K. K.; PADHY, P.; SRIVASTAVA, G. Performance Appraisal Satisfaction and Organizational Commitment. *The Indian Journal of Industrial Relations*, v. 53, n. 4, 2018. Disponível em: <http://www.publishingindia.com/ijir/22/performance-appraisal-satisfaction-and-organizational-commitment/693/4851/>. Acesso em: 13 abr. 2020.

DEMO, G.; MARTINS, P. R.; ROURE, P. Políticas de gestão de pessoas, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho na Livraria Cultura. *Revista Alcance*, v. 20, n. 2, p. 237-254, 2013.

MEYER, J. P.; ALLEN, N.J. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>. Acesso em: 15 abr. 2020.

SANTOS, V. Percepção de justiça na avaliação de desempenho versus folga organizacional dos controllers: um estudo em empresas com sistemas de remuneração por recompensa. 2010. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, 2010.

SOTOMAYOR, A. M. S. B. Avaliação de desempenho e compromisso organizacional: a perspectiva da justiça organizacional. *Revista Universo Contábil*, Blumenau, v. 3, n. 3, p. 87-100, 2007.

VASCONCELOS, K. J., ESTENDER, A. C., BARBOSA, L. A desmotivação e as causas da rotatividade de colaboradores. XII Simpósio de Excelência em gestão e tecnologia. Resende, 2015.

Sobre o(s) autor(es)
Graduação, estudante, nataliagrando.gn@gmail.com
Mestre, professora, lediani.mohr@unoesc.edu.br
Especialista, professora, aurea.molinet@unoesc.edu.br