

## VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS EM PERSPECTIVA: ANÁLISE MULTIDIMENSIONAL DE SERVIDORES UNIVERSITÁRIOS

Rafaela Gonçalves Montibeller, Mayana Letícia Rell, Ediane Elis da Silva Dal Sasso, Ana Paula Grillo Rodrigues

### INTRODUÇÃO

Entende-se o vínculo com o trabalho, ou com a organização, como a forma que as pessoas se conectam psicologicamente ao que fazem (Rowe; Bastos; Pinho, 2011). Dentre eles, o ambiente universitário, que é diverso e possui exigências ligadas ao papel social das organizações públicas, configura-se como um espaço que pode fortalecer ou fragilizar os vínculos, a depender de como tais elementos são percebidos internamente (Rangel; Rowe, 2024). No contexto do serviço público, compreender padrões como o comprometimento é particularmente relevante, dado que a atuação dos servidores exige alinhamento com os princípios da administração pública. Assim como identificar a presença de vínculos baseados no entrancheiramento, marcados pela ausência de alternativas, comumente percebidos em profissionais com estabilidade e alta capacitação, permite o desenvolvimento de estratégias institucionais voltadas à prevenção de riscos psicosociais.

Desta forma, o presente artigo se propôs a analisar os padrões de vínculos organizacionais dos servidores públicos de uma IES de Santa Catarina (SC) e se concentra na carreira de docentes e técnicos universitários. Essas profissões, mesmo que semelhantes em alguns aspectos, apresentam particularidades. Sendo instrumento de análise, os vínculos: Comprometimento, Entrancheiramento e Consentimento. Ao compreender a natureza dos vínculos, torna-se possível propor políticas de gestão que promovam condições de trabalho mais saudáveis, e que elevem a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

### DESENVOLVIMENTO

Esta pesquisa se caracteriza como um estudo de corte transversal, de natureza quantitativa, exploratória e descritiva, que procura estabelecer relações entre as variáveis que integram os padrões de vínculos no trabalho. O nível de análise é o indivíduo, servidor de um centro de uma IES pública do estado de Santa Catarina. Os dados foram coletados por meio de um *survey online*, e o convite para a participação foi enviado via e-mail institucional. A amostra do estudo foi composta por 49 servidores com uma taxa de resposta de 43,75% sobre o total de servidores do centro, que foram previamente informados sobre a confidencialidade das respostas e mostraram-se concordantes em relação ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O instrumento de coleta de dados contemplou duas partes. A primeira se concentrou nas características sociodemográficas e profissionais dos servidores. A segunda parte, adaptada de Vidal e Grillo Rodrigues (2016), visou aferir os padrões de vínculos por meio de um questionário composto de 31 afirmativas, divididas entre os três vínculos e seus nove subvínculos, com respostas mensuradas por meio de uma escala de tipo *Likert* de cinco pontos de concordância.

Para validar o instrumento, foi conduzida a análise da consistência interna das escalas por meio do coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ). A maioria das escalas apresenta índices de confiabilidade aceitáveis ( $\alpha \geq 0,70$ ) atestando a adequação do instrumento para o estudo. Os resultados foram tabulados e analisados com auxílio do Software *R* (versão 4.4.2) e do ambiente *RStudio* (versão 2024.09.1) Sendo realizada estatística descritiva, teste de estatística inferencial, incluindo o Teste T para amostras independentes e Análise de Variância ANOVA, adotando um nível de significância de 5% ( $p < 0,05$ ).

## RESULTADOS

Do ponto de vista profissional, a amostra apresenta uma leve predominância de docentes (57,1%). O perfil é caracterizado também pela alta qualificação e senioridade. A maioria dos participantes possui Doutorado ou Pós-doutorado, com uma trajetória consolidada na instituição, já estáveis no cargo. 75,4% dos servidores atuam na instituição há mais de uma década. Quanto aos vínculos, o perfil geral desta amostra se caracteriza com alto comprometimento, baixo entrincheiramento e alto consentimento. Este padrão demonstra um claro consenso em torno dos valores e normas institucionais e de um forte vínculo de natureza afetiva. Em ordem de predominância os resultados são de: Comprometimento ( $\bar{x}=4,19$ ), seguido por Consentimento e Entrincheiramento, com  $\bar{x}=3,50$  e  $2,47$ , respectivamente.

As diferenças entre as médias são estatisticamente significativas de acordo com a Análise inferencial ( $p<0,001$ ). Confirmado o Comprometimento como vínculo predominante, tendo como subvínculos o orgulho e o pertencimento, ambos com  $\bar{x}=4,13$ , seguido de identificação ( $\bar{x}=3,95$ ). Este vínculo está positivamente interligado ao desempenho, satisfação e nível de engajamento apresentado pelos servidores (Grillo Rodrigues; Álvares, 2020; Klein; Park, 2015; Rowe; Bastos; Pinho, 2011). Universidades públicas compostas por profissionais comprometidos tendem a prestar serviços educacionais com mais qualidade à sociedade (Rowe; Bastos; Pinho, 2011). No presente estudo, o vínculo de entrincheiramento apresentou os menores escores, sendo que, dentre seus subvínculos, o mais presente foi Arranjos Burocráticos Impessoais (ABI), ( $\bar{x}=2,87$ ), seguido de Ajustamento à Posição Social (APS), ( $\bar{x}=2,50$ ), e Limitação de Alternativas (LA), ( $\bar{x}=1,82$ ). A baixa percepção de LA sugere que os colaboradores não se sentem aprisionados e identificam possibilidades de mobilidade. Em relação aos subvínculos do consentimento, observou-se distribuição bastante semelhante entre Obediência Cega (Oce), ( $\bar{x}=3,33$ ), Aceitação Íntima (AI), ( $\bar{x}=3,30$ ), e Obediência Crítica (OC), ( $\bar{x}=3,28$ ). Esses resultados indicam que a aceitação da autoridade é relevante no contexto analisado, porém não limita a reflexão crítica, corroborando a proposição de Tomazzoni e Costa (2020) de que o consentimento pode apresentar caráter ambivalente, abrindo espaço para práticas que incentivem a obediência crítica e reduzam riscos de passividade.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, a análise de resultados aponta para duas conclusões principais. A primeira é a existência de um perfil de vínculo eminentemente positivo na instituição, ancorado no Comprometimento. A segunda, e talvez mais reveladora, é a ausência de diferenciação estatística nos vínculos quando os servidores são segmentados por suas características profissionais ou demográficas. Esta homogeneidade sugere que os fatores contextuais da organização podem se sobrepor às características individuais, estudos anteriores revelaram que cultura, valores e estilos de gestão da organização moldam os vínculos (comprometimento, entrincheiramento, consentimento) com mais força do que idade, cargo ou escolaridade dos trabalhadores, legitimando a ênfase em intervenções contextuais (Grillo Rodrigues; Bastos, 2013; Pinho; Bastos; Rowe, 2015; Tomazzoni; Costa, 2020).

**Palavras-chave:** vínculos organizacionais; professores universitários; servidores públicos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GRILLO RODRIGUES, A. P.; ALVARES, K. P. Vínculos organizacionais: uma análise em relação ao desempenho. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 21, 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/6234> Acesso em: 08 abr. 2025.

GRILLO RODRIGUES, A. P.; BASTOS, A. V. B. Os vínculos de comprometimento e entrincheiramento presentes nas organizações públicas. **RCA**, v. 15, n. 36, p.143-158, 2013. Disponível em:<http://agora.edu.es/servlet/articulo?codigo=5164211> Acesso em: 08 abr. 2025.

PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B.; ROWE, D. E. O. Different Individual-Organization Attachments: Exploring Their Meanings between Managers. **RAC**, v. 19, p. 288-304, 2015. Disponível em: <https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/article/view/1152> Acesso em: 12 mai. 2025.

RANGEL, S. B.; ROWE, D. E. O. Análise de perfis de vínculos organizacionais entre servidores públicos. **Revista de Administração Pública**, v. 58, n. 4, p. e2023-0405, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/9XDmyN6TMsvHGYVC4fqpL7c/> Acesso em: 04 mai. 2025.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Comprometimento e Entrincheiramento na Carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior. **RAC**. v.15, n. 6, pp. 973 – 92. 2011. Disponivel em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/FTwvGXt8HHGRW7wqnZB6FCb/> Acesso em: 07 jun. 2025

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Comprometimento e Entrincheiramento na Carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior. **RAC**. v.15, n. 6, pp. 973 – 92. 2011. Disponivel em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/FTwvGXt8HHGRW7wqnZB6FCb/> Acesso em: 07 jun. 2025.

TOMAZZONI, G. C.; COSTA, V. M. F. Antecedents and consequences of organizational commitment, entrenchment, and consent. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 18, p. 268-283, 2020. Disponível em <https://www.scielo.br/j/cebapec/a/bxx88YjRNKVvvqNtGH5tZQd/?lang=en> Acesso em: 20 mar. 2025.

VIDAL, D. N.; GRILLO RODRIGUES, A. P. Vínculos organizacionais: Estudo de caso no 13º Batalhão de Bombeiros Militar. **Gestão & Planejamento**, v. 17, n. 1, 2016. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/3347> Acesso em: 17 mar. 2025.  
KLEIN, H. J.; PARK, H. M. Organizational commitment. International encyclopedia of the social e Behavioral Sciences. 2 ed. P. 334 – 340. 2015.

---

#### **DADOS CADASTRAIS**

---

**BOLSISTA:** Rafaela Gonçalves Montibeller

**MODALIDADE DE BOLSA:** PROBIC

**VIGÊNCIA:** 31/08/2024 - 31/08/2025 – Total: 12 meses

**ORIENTADOR:** Ana Paula Grillo Rodrigues

**CENTRO DE ENSINO:** ESAG

**DEPARTAMENTO:** Departamento de Administração Pública

**ÁREAS DE CONHECIMENTO:** Administração / Administração Pública

**TÍTULO DO PROJETO DE PESQUISA:** Abordagens Comportamentais do Servidor Público e sua relação com as organizações públicas: compreendendo a área de segurança pública no Estado de Santa Catarina

**Nº PROTOCOLO DO PROJETO DE PESQUISA:** PVAG2-2024