

3 Metodologia

3.1 Tipo de Pesquisa

Com base no critério de classificação de pesquisa proposto por Vergara (2006), a presente pesquisa pode ser considerada como descritiva, levando-se em conta que os fatos são observados, registrados, analisados e interpretados, sem interferência do pesquisador.

O método utilizado é de natureza quantitativa, uma vez que, conforme estabelece Creswell (2007), há “uso de mensuração e observação e teste de teorias”, e “emprega estratégias de investigação (como levantamentos e coleta de dados, instrumentos predeterminados que geram dados estatísticos)”.

A estratégia de investigação utilizada foi o levantamento que segundo Babbie (1990, apud Creswell, 2007), utiliza questionários estruturados para coleta de dados, com o fim de realizar generalizações para uma população a partir de uma amostra.

O principal objetivo do presente estudo foi investigar as bases do comprometimento organizacional dos oficiais intendentess da Aeronáutica, pertencentes às gerações X e Y. O Comando da Aeronáutica possui 613 oficiais intendentess das gerações X e Y, sendo 385 da X e 228 da Y formados até 2009.

3.2 Papel do Pesquisador

O autor da presente dissertação é intendente da Aeronáutica, formado em 1987 na Academia da Força Aérea e pertencente à geração X, tendo ocupado diversos cargos ao longo da carreira: gestor de material, gestor de licitações, gestor de finanças, agente de controle interno, ordenador de despesas, dentre

outros. Sua maior especialização está ligada ao Sistema de Pagamento de Pessoal da Aeronáutica, principalmente naquilo que concerne ao controle quanto à aplicação correta das normas pertinentes ao processamento da folha de pagamento de pessoal da Aeronáutica, que abrange por volta de 170.000 usuários, entre militares e servidores ativos e inativos, bem como os respectivos pensionistas.

Concluiu com aproveitamento o curso de Análise, Projeto e Gerência de Sistemas (APGS), no CCE da PUC-RJ, em 2002, e o curso de MBA em Gestão de Processos da UFF-RJ. Exceção feita ao trabalho de conclusão do APGS, que tratou do Sistema de Pagamento de Pessoal da Aeronáutica, todos os trabalhos de conclusão de curso, inclusive aqueles afetos aos Cursos de Carreira (Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais e Curso de Comando e Estado-Maior), foram focados na área de Gestão de Pessoas e relacionados aos temas capacitação de pessoas, gestão por competências, e gestão do conhecimento.

O autor acredita que sua experiência como oficial intendente do Comando da Aeronáutica, contribuiu positivamente para o trabalho, contudo, pode trazer vieses e influenciar na interpretação dos dados coletados. Por esse motivo, conduziu suas interpretações com base nas indicações da literatura, principalmente no disposto por Siqueira et cols. (2008).

Na percepção inicial desse pesquisador, os militares mais antigos (Geração X) apresentam um vínculo mais emocional com a Organização e os mais jovens (Geração Y) tendem a desenvolver um vínculo mais profissional.

Os militares da Geração X parecem doar mais horas de seu tempo para a Organização do que os da Geração Y, até mesmo no que se refere a eventos de conagração ou de celebração da memória da instituição. Contudo, isso, por si só, pode não implicar melhor desempenho.

3.3 Coleta de Dados

3.3.1 Pesquisa Documental

Uma pesquisa documental foi realizada para a confirmação da missão do Comando da Aeronáutica, bem como de seus valores organizacionais, benefícios proporcionados e a sistemática de avaliação anual dos indivíduos e dos sistemas que permeiam toda a Aeronáutica. As informações permitiram uma melhor explanação acerca da cultura da empresa, além de fornecer dados que podem ser interpretados como fatores de interferência nas bases do comprometimento organizacional quantificadas pela Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO). A escala aplicada envolve o relacionamento do indivíduo com a organização. Sendo assim, a compreensão acerca do ambiente organizacional tornou-se essencial para a realização da análise dos resultados.

3.3.2 Pesquisa Bibliográfica

A pesquisa bibliográfica acerca das bases do comprometimento organizacional deu suporte à escolha do instrumento de coleta de dados. O modelo selecionado foi a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO).

A EBACO foi desenvolvida para a identificação e mensuração de sete bases do comprometimento organizacional: afetiva; obrigação em permanecer; obrigação pelo desempenho; afiliativa; falta de recompensas e oportunidades; linha consistente de atividade e escassez de alternativas. A sua primeira aplicação foi realizada por Medeiros (2003). A EBACO amplia o modelo de três componentes do comprometimento organizacional apresentado por Meyer &

Allen (1991). Tal ampliação surge, segundo Siqueira & cols. (2008), de pesquisa acerca da dimensionalidade das bases instrumental e normativa.

A escala é composta por 28 itens, divididos igualmente entre as sete bases do comprometimento organizacional, cuja fundamentação teórica foi apresentada durante a revisão bibliográfica realizada.

Segundo Siqueira & cols. (2008), a validação foi realizada do seguinte modo:

“Para a validação da EBACO, foram reunidos 819 casos, compreendendo 266 recepcionistas de 82 hotéis e 553 empregados de 12 organizações privadas, não-governamentais e públicas. Este contingente de trabalhadores inclui diversas categorias ocupacionais, a exemplo de professores, bancários, vendedores do comércio varejista, servidores públicos municipais, industriários, entre outras” (p. 61).

Os dados obtidos, segundo Siqueira & cols. (2008), “foram submetidos à análise dos componentes principais (PC), quando solicitou-se a extração de componentes com autovalores maiores ou iguais a 1,0 e rotação varimax, com o critério de carga fatorial maior ou igual a 0,40”. Das referidas análises surgiram sete fatores que elucidam 61,8% da variância total. Cada um desses fatores encontra-se interligado por quatro itens, apresentando cargas fatoriais elevadas, com uma variação entre 0,45 e 0,85, os quais guardam plena correspondência com os fatores teóricos norteadores da concepção da escala.

O Quadro 1 expõe os fatores extraídos, apresenta os itens que os compõem, bem como os níveis de precisão encontrados. Conforme Siqueira & cols. (2008), “os coeficientes alfa de Cronbah variam entre os fatores”.

Torna-se oportuno ressaltar que, para a construção da escala EBACO, Medeiros (2003) teve como base inicial os seguintes instrumentos de mensuração do comprometimento organizacional: o de Meyer; Allen & Smith (1993, apud Medeiros, 2003), contendo 18 indicadores, sendo seis para cada dimensão conceituada por aqueles autores: a afetiva, a de continuação e a normativa; o de O'Reilly e Chatman (1986, apud Medeiros, 2003), com 12 itens, sendo cinco indicadores de internalização dos valores organizacionais, três indicadores de identificação, baseados no desejo de afiliação, e quatro indicadores de submissão, baseados em recompensas intrínsecas; e um instrumento contendo trinta

indicadores afetivos, normativos, instrumentais e afiliativos, construídos a partir da revisão teórica realizada por Medeiros (2003).

Quadro 1- Denominações, definições, itens integrantes e índices de precisão (alfa) dos sete fatores da EBACO

Denominações das bases do comprometimento	Definições	Itens	Índices de precisão
Afetiva	Crença e identificação com a filosofia, os valores e os objetivos organizacionais.	1, 2, 3, 4	0,84
Obrigação em permanecer	Crença de que tem uma obrigação em permanecer; de que se sentiria culpado em deixar; de que não seria certo deixar; e de que tem uma obrigação moral com as pessoas da organização	5, 6, 7, 8	0,87
Obrigação pelo desempenho	Crença de que deve se esforçar em benefício da organização e que deve buscar cumprir suas tarefas e atingir os objetivos organizacionais.	9, 10, 11, 12	0,77
Afiliativa	Crença que é reconhecido pelos colegas como membro do grupo e da organização.	13, 14, 15, 16	0,80
Falta de recompensas e oportunidades	Crença de que o esforço extra em benefício da organização deve ser recompensado e de que a organização deve lhe dar mais oportunidade.	17, 18, 19, 20	0,59
Linha consistente de atividade	Crença de que deve manter certas atitudes e regras da organização com o objetivo de se manter na organização.	21, 22, 23, 24	0,65
Escassez de alternativas	Crença de que possui poucas alternativas de trabalho se deixar a organização.	25, 26, 27, 28	0,73

Fonte: Siqueira & cols., 2008, p. 63.

3.3.3 Pesquisa Quantitativa

Verificou-se que o mais aplicável para o caso em questão foi uma pesquisa quantitativa por intermédio da aplicação de um questionário fechado. Desta forma, foi possível obter uma maior abrangência para apuração das bases do comprometimento organizacional existentes no universo escolhido, atingindo-se

cerca de 36% dos seus integrantes, o que não seria viável através de uma pesquisa qualitativa.

3.3.3.1

Universo e Amostra

O universo pesquisado foi composto por 613 oficiais intendentess pertencentes às Gerações X e Y e que ocupam diferentes cargos e níveis hierárquicos no Comando da Aeronáutica. A amostra estudada foi constituída por cerca de 36% do universo, ou seja, 67 integrantes da Geração Y e 154 integrantes da Geração X que responderam ao questionário aplicado.

3.3.3.2

Aplicação de Questionário

O questionário foi enviado por e-mail para todos os oficiais nascidos a partir de 1965 e que integram o Quadro de Oficiais Intendentess do Comando da Aeronáutica. Além do questionário anexado, no corpo do e-mail havia uma explicação sobre a pesquisa, quais os objetivos do levantamento, bem como a garantia de que os dados recolhidos seriam confidenciais.

Foram realizados dois envios, o primeiro na primeira quinzena de outubro de 2010 e o segundo nos últimos dias de outubro de 2010. Primeiramente, foram utilizados os endereços eletrônicos de todos os integrantes devidamente cadastrados no Sistema de Gerenciamento de Pessoal da Aeronáutica. No segundo envio, foi realizada uma atualização nesse cadastro por meio de um cotejamento com outro cadastro confeccionado por um pesquisador da própria Aeronáutica, a fim de alterar possíveis endereços fora de uso. Nesse segundo envio, alterou-se a mensagem, ratificando a importância da contribuição de cada oficial. Do primeiro envio obteve-se 143 respostas e, em atendimento à segunda remessa, foram obtidas 78 respostas, obtendo-se, ao final, 36% do universo pretendido.

3.4 Tratamento e Análise de Dados

Para a avaliação dos dados levantados, foi utilizado o roteiro indicado para a EBACO apresentado por Siqueira & cols. (2008). A interpretação dos resultados foi precedida do cálculo da média das respostas apresentadas para cada item do questionário. A média obtida para cada indicador foi multiplicada pelo peso respectivo, conforme disposto no Quadro 2. É necessária a multiplicação pelos pesos porque, estatisticamente, o coeficiente de correlação de alguns indicadores é maior do que outros. Aplicam-se os pesos para garantir que o escore obtido em cada base de comprometimento reflita a relevância de cada indicador na definição do fator.

Quadro 2- Indicadores e pesos da escala EBACO

Base: Afetiva	Pesos
Desde que me juntei a esta organização, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares.	0,74
A razão de eu preferir esta organização em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores.	0,76
Eu me identifico com a filosofia desta organização.	0,80
Eu acredito nos valores e objetivos desta organização.	0,78
Base: Obrigação em Permanecer	Pesos
Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	0,78
Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora.	0,79
Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora.	0,82
Acredito que não seria certo deixar minha organização porque tenho uma obrigação moral em permanecer aqui.	0,85
Base: Obrigação pelo Desempenho	Pesos
Todo empregado deve buscar atingir os objetivos da empresa.	0,65
Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na empresa.	0,81
O bom empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis.	0,81
O empregado tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas.	0,70
Base: Afiliativa	Pesos
Nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo.	0,72
Sou reconhecido por todos na empresa como um membro do grupo.	0,82
Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.	0,76
Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar por esta empresa.	0,68
Base: Falta de Recompensas e Oportunidades	Pesos
Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.	0,45

A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para despender esforços extras em benefício desta organização.	0,77
Minha visão pessoal sobre esta organização é diferente daquela que eu expresso publicamente.	0,72
Apesar dos esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim nesta empresa.	0,60
Base: Linha Consistente de Atividade	Pesos
Procuo não transgredir as regras aqui, pois sempre manterei meu emprego.	0,69
Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	0,58
Para conseguir ser recompensado aqui é necessário expressar a atitude certa.	0,71
Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego.	0,65
Base: Escassez de Alternativas	Pesos
Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	0,59
Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização.	0,77
Uma das conseqüências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho.	0,84
Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades de trabalho.	0,78

Fonte: Siqueira & cols., 2008, p.64-66.

Para possibilitar a interpretação dos resultados obtidos em cada base do comprometimento organizacional considerada, foi necessário somar o resultado dos quatro itens de cada base. Levando-se em conta os níveis descritos no Quadro 3 foi possível interpretar como os oficiais intendentess das gerações X e Y, do Comando da Aeronáutica, encontram-se com referência a cada uma das bases. A interpretação do resultado foi realizada por meio de quatro classificações: baixo comprometimento; comprometimento abaixo da média; comprometimento acima da média e alto comprometimento.

Quadro 3- Bases do comprometimento organizacionais, níveis e resultados

Base: Afetiva	
Resultado encontrado	Interpretação do resultado
Abaixo de 5,87	Baixo comprometimento
Entre 5,87 e 11,21	Comprometimento abaixo da média
Entre 11,21 e 16,55	Comprometimento acima da média
Maior que 16,55	Alto comprometimento
Base: Obrigação em Permanecer	
Resultado encontrado	Interpretação do resultado
Abaixo de 10,62	Baixo comprometimento
Entre 10,62 e 14,69	Comprometimento abaixo da média
Entre 14,69 e 18,75	Comprometimento acima da média
Maior que 18,75	Alto comprometimento

Base: Obrigação pelo Desempenho	
Resultado encontrado	Interpretação do resultado
Abaixo de 3,60	Baixo comprometimento
Entre 3,60 e 8,38	Comprometimento abaixo da média
Entre 8,38 e 13,34	Comprometimento acima da média
Maior que 13,34	Alto comprometimento
Base: Afiliativa	
Resultado encontrado	Interpretação do resultado
Abaixo de 14,77	Baixo comprometimento
Entre 14,77 e 16,82	Comprometimento abaixo da média
Entre 16,82 e 17,88	Comprometimento acima da média
Maior que 17,88	Alto comprometimento
Base: Falta de Recompensas e Oportunidades	
Resultado encontrado	Interpretação do resultado
Abaixo de 4,36	Baixo comprometimento
Entre 4,36 e 8,78	Comprometimento abaixo da média
Entre 8,78 e 13,20	Comprometimento acima da média
Maior que 13,20	Alto comprometimento
Base: Linha Consistente de Atividade	
Resultado encontrado	Interpretação do resultado
Abaixo de 8,52	Baixo comprometimento
Entre 8,52 e 12,13	Comprometimento abaixo da média
Entre 12,13 e 15,63	Comprometimento acima da média
Maior que 15,63	Alto comprometimento
Base: Escassez de Alternativas	
Resultado encontrado	Interpretação do resultado
Abaixo de 11,46	Baixo comprometimento
Entre 11,46 e 14,78	Comprometimento abaixo da média
Entre 14,78 e 17,85	Comprometimento acima da média
Maior que 17,85	Alto comprometimento

Fonte: Siqueira & cols., 2008, p.66-68.

Destacou-se durante a interpretação dos resultados encontrados, com base no disposto por Siqueira & cols. (2008), que há bases do comprometimento diretamente proporcionais ao desempenho da organização e outras inversamente proporcionais. Nas diretamente proporcionais: afetiva, afiliativa, obrigação em permanecer e obrigação pelo desempenho, é importante um alto comprometimento, garantindo impactos positivos nos resultados da organização. Nas bases instrumentais: escassez de alternativas, linha consistente de atividade e falta de recompensas e oportunidades é importante constatar baixo comprometimento, haja vista serem inversamente proporcionais ao desempenho da organização.

3.5 Limitações do Método

Segundo Creswell (2007, p. 158), todas as estratégias de pesquisa, como levantamentos, por exemplo, possuem limitações. Daí a relevância em ressaltar as limitações encontradas na aplicação da pesquisa que, entretanto, entende-se que não a invalidaram.

A aplicação restringiu-se ao Quadro de Oficiais Intendentes do Comando da Aeronáutica, o que por si só indica que os resultados obtidos não podem estendidos para os demais componentes da organização e muito menos para os integrantes de outra Força Armada.

Mesmo permitindo uma avaliação do perfil das gerações estudadas, os resultados apurados, ao avaliarmos indivíduos específicos das gerações X e Y que compõem o efetivo do Comando da Aeronáutica, não podem ser generalizados para todas as pessoas dessas gerações, pois cada organização apresenta um contexto, com valores e clima organizacional específicos, que podem impactar diretamente nas respostas apresentadas, com efeitos diretos nos resultados da pesquisa.

O envio do questionário por e-mail, mesmo havendo a ratificação de que não haveria a identificação do respondente, pode causar constrangimento nos oficiais, por conta da exposição, e impactar as respostas ao questionário.

Um projeto de levantamento, conforme Creswell (2007, p. 161), dá uma descrição quantitativa de “tendências, atitudes ou opiniões de uma população ao estudar uma amostra dela”. Porém, o método não permite o alcance de uma maior profundidade e abrangência quanto às idéias, preocupações e entendimentos específicos dos integrantes acerca do tema em tela.