

Influência dos Diferentes Tipos de Motivação para o Trabalho no Comprometimento Organizacional de Trabalhadores Efetivos e Temporários

MICHELE GONÇALVES

Universidade Regional de Blumenau

ALINI DA SILVA

Universidade Regional de Blumenau

ANDRESSA MICHELS

Universidade Regional de Blumenau

VINÍCIUS COSTA DA SILVA ZONATTO

Universidade Regional de Blumenau

Resumo

A contabilidade comportamental preocupa-se em observar o comportamento de indivíduos, como motivação e comprometimento, entre trabalhadores relacionados à área de contabilidade. Neste sentido, torna-se importante a análise da motivação e comprometimento de trabalhadores que trabalham em regimes diferenciados (efetivos e temporários), com o intuito de se observar características específicas de tais regimes de trabalho, que podem influenciar a relação de tais aspectos comportamentais. Desta forma, o estudo objetivou analisar a influência da motivação para o trabalho no comprometimento organizacional de 96 trabalhadores efetivos e 36 temporários de uma organização industrial, multinacional, de grande porte. Trata-se de um estudo de caso, de natureza descritiva, realizado a partir de um levantamento de dados, com abordagem quantitativa dos dados. Os resultados demonstraram que o comprometimento afetivo foi o único que sofreu diminuição em decorrência da motivação intrínseca de trabalhadores temporários e da motivação internalizada de trabalhadores efetivos, o que revela que há fragilidades nas relações entre organização e profissionais, em relação a tornarem os trabalhadores com o sentimento de pertencentes à organização. Nos demais tipos de comprometimentos (afetivo, normativo e instrumental) analisados na pesquisa, estes só sofreram aumento em decorrência da motivação. Somado a isto, constatou-se que o comprometimento dos trabalhadores efetivos apresentou-se influenciado por aspectos motivacionais diferenciados, em relação aos trabalhadores temporários. As evidências encontradas nesta pesquisa permitem concluir que o comprometimento de trabalhadores efetivos e temporários é motivado por diferentes fatores, sendo as reações dos indivíduos, que atuam em um mesmo contexto, discrepantes em relação as suas percepções sobre os impulsos do ambiente, necessidades e preferências individuais.

Palavras chave: Motivação, Comprometimento, Trabalhadores Efetivos e Temporários.

1 Introdução

A alta competitividade no mercado faz com que as organizações tenham uma maior preocupação com a sua sobrevivência no ambiente em que estão inseridas. O capital humano deve ser considerado um recurso primordial das organizações para a aquisição de vantagens competitivas frente às concorrentes, uma vez que colaboradores motivados tendem a ser mais comprometidos com a organização, e, por conseguinte, trazem melhores resultados para as organizações.

A motivação para o trabalho possui relação tanto com a produtividade individual, quanto organizacional (Tamayo & Paschoal, 2003). Deste modo, torna-se uma oportunidade para as empresas o incremento de planos para incentivar a motivação dos trabalhadores, a fim de torná-los comprometidos e produtivos no ambiente de trabalho, resultando em desempenho esperado pela empresa (Bedran Júnior & Oliveira, 2009). Além disso, a motivação pode absorver aspectos que tornam o funcionário mais satisfeito com as tarefas realizadas na organização. Porém, a motivação pode ser um fator bem mais amplo, podendo envolver toda tarefa que é executada e também o ambiente em que o indivíduo está inserido (Moynihan & Pandey, 2007).

Para Maslow (1943), para saber o que motiva um indivíduo, deve-se observar as necessidades que esse possui. O esforço de um indivíduo para a realização de determinado objetivo conceitua a motivação deste (Robbins, 2002). Neste contexto, Bedran Júnior e Oliveira (2009) explicam que a motivação se trata de um conjunto de fatores psicológicos que determinam a conduta do indivíduo. Esse comportamento por sua vez relaciona-se com o comprometimento organizacional.

O comprometimento organizacional, por parte dos colaboradores, refere-se à crença em aceitar metas e valores da organização, tendo disposição de exercer esforço em favor da empresa e realizar suas atividades de acordo com as decisões empresariais (Porter, Steers & Mowday, 1974). O comportamento relaciona-se com o comportamento e valores dos funcionários (Schwartz, 1992) e podem proporcionar melhoria nos níveis de assiduidade, pontualidade e desempenho individual (Rego & Souto, 2002). Tais elementos, quando alcançados, contribuem para que a organização obtenha melhor desempenho.

Tendo em vista a importância das ações do indivíduo nas organizações e sua influência na implementação da estratégica organizacional e para o alcance de um melhor desempenho, a abordagem comportamental tem se constituído um importante campo de pesquisas na área da contabilidade (Birnberg, Luft & Shields, 2007; Zonatto, 2014). Nesta perspectiva, compreender as relações entre os diferentes tipos de motivação para o trabalho e comprometimento organizacional pode auxiliar os gestores no desenvolvimento de ações que favoreçam o desempenho dos indivíduos no trabalho e, por consequência, o desempenho organizacional.

Na pesquisa gerencial da contabilidade, poucos são os estudos que se dedicam a avaliar tais relacionamentos, observando-se especificamente os diferentes tipos de motivação para o trabalho (Wong-On-Wing, Guo & Lui, 2010). O mesmo ocorre em relação aos diferentes tipos de comprometimento organizacional. Adicionalmente, em organizações que adotam uma estratégia de contratação de trabalhadores temporários, questiona-se se há diferenças entre tais aspectos junto a colaboradores que são efetivos e os que são contratados temporariamente.

Desta forma, com o intuito de investigar esta temática sob a abordagem comportamental da contabilidade, tem-se como problema de pesquisa a seguinte questão: qual a influência da

motivação para o trabalho no comprometimento organizacional entre trabalhadores efetivos e temporários? Para conseguir responder à questão problema da pesquisa, objetiva-se analisar a influência dos diferentes tipos de motivação para o trabalho no comprometimento organizacional entre trabalhadores efetivos e temporários de uma organização industrial multinacional de grande porte.

Este estudo justifica-se por contribuir na compreensão das relações existentes entre os diferentes tipos de motivação para o trabalho e comprometimento organizacional, observando-se possíveis diferenças entre trabalhadores efetivos e temporários, temática pouco investigada sob esta configuração na área comportamental da contabilidade (Birnberg et al., 2007; Zonatto, 2014). A compreensão de tais relacionamentos fornece evidências que subsidiam a realização de novos estudos. Explorar aspectos motivacionais e seus efeitos sobre o comportamento humano na organização contribui no entendimento de fatores que podem influenciar a adoção de estratégias de trabalho coletivo visando assegurar o alcance de objetivos estratégicos e desempenho organizacional esperado (Moynihan & Pandey, 2007).

A este respeito, evidências encontradas na literatura (Wong-On-Wing et al., 2010; Trivellas, 2011) sugerem a existência de diversos pontos que descrevem a importância de estudos relacionando a motivação no trabalho e comprometimento organizacional, dos quais podem contribuir para o aumento da produtividade das organizações, métodos e práticas para desenvolver e manter conhecimento sobre as condições de trabalho, inclusive para o desenvolvimento de novas metodologias que proporcionem a estimulação, orientação de novos conhecimentos sobre o comportamento humano nas organizações e seu desempenho no trabalho.

Nesta perspectiva, uma contribuição adicional desse estudo está em analisar se existe alguma diferença na motivação de trabalhadores efetivos e temporários, tendo em vista que podem haver aspectos motivacionais diferentes entre esses trabalhadores, principalmente quanto a execução de suas atividades organizacionais. Tais evidências contribuirão para o desenvolvimento do conhecimento gerado para o tema objeto de estudo.

2 Fundamentação Teórica

Apresentam-se nesta seção as principais referências a cerca dos temas motivação para o trabalho (intrínseca, extrínseca e internalizada), comprometimento organizacional (afetivo, instrumental e normativo) e diferenças de motivação e comprometimento no trabalho entre trabalhadores efetivos e temporários, os quais se fazem necessário para o embasamento teórico da presente pesquisa, bem como para a análise dos resultados encontrados neste estudo.

1.1 Motivação para o Trabalho

Pesquisas realizadas sobre a área de motivação humana, principalmente focadas nas necessidades dos indivíduos, no comportamento e motivos das atitudes dos colaboradores no ambiente de trabalho, permitiram estabelecer uma série de teorias fundamentais que ajudassem a entender e descrever o comportamento desses indivíduos. Tais fundamentos descrevem experiências ocupacionais executadas por essas pessoas, com o intuito de identificar os fatores motivacionais que afetam o comportamento humano nas organizações (Herzberg, 1966).

Para Maslow (1943) o ponto de partida para saber os fatores motivacionais de um indivíduo deve ser baseado nas necessidades que esse possui. A teoria da motivação agrega fatores de necessidades fisiológicas, segurança, necessidades sociais e auto realização, levando

assim o indivíduo a buscar de alguma maneira algo que o satisfaça, estimulando sua realização pessoal.

A busca do entendimento sobre a realização e motivação dos colaboradores é de interesse organizacional. Assim, diversos estudos vêm sendo desenvolvidos, mediante a inserção de novas teorias e definições conceituais, com a finalidade de compreender fatores que influenciam o comportamento humano no contexto do trabalho. Tal constatação é necessária para que se possa estabelecer um plano de ação capaz de influenciar positivamente a motivação dos indivíduos no trabalho e seu desempenho.

Apesar de algumas opiniões divergentes sobre tais relacionamentos encontradas na literatura, o tema motivação para o trabalho reflete o processo de execução das tarefas e o desempenho da empresa. Assim, o entendimento desse aspecto pode proporcionar melhor conhecimento sobre o aproveitamento dos recursos disponíveis na organização e uma melhor previsão de resultados (Pérez-Ramos, 1990).

O resultado de pesquisas científicas que analisaram o comportamento motivacional apresenta que as fontes de atitudes que determinam o comportamento das pessoas são muito variadas, pois cada indivíduo possui seus próprios objetivos (Bergamini, 2002). O autor ainda afirma que a motivação não se dá apenas em momentos de felicidade, ânimo ou conforto, mas que a frente desses sentimentos existe efeitos originários, o caminho percorrido é muito mais amplo que o comportamento final, principalmente pelo fato de que duas pessoas distintas não agem da mesma forma e razões numa mesma situação.

Conforme Alberton e Beuren (2003) a razão que leva esse tipo de pesquisa é a identificação de capital intelectual que a organização possui, pois, esses fatores motivacionais, podem proporcionar maior conhecimento sobre as habilidades, competências e esperteza dos seus colaboradores, e a partir dessas informações buscam de maneira racional medidas de realização dos objetivos organizacionais adequada com funcionários motivados.

A busca do entendimento da motivação humana consiste na capacidade de detecção dos gestores sobre quais os reais motivos que seus colaboradores fazem o que fazem e principalmente se essas medidas são levadas em direção ao cumprimento de seus objetivos organizacionais. Esses objetivos podem ser reflexos de escolhas de ordem interior ou intrínsecas à personalidade de cada indivíduo (Bergamini, 2002).

Conforme Moynihan e Pandey, (2007) a literatura sobre aspectos motivacionais afirma que crenças de um ser humano é reflexo do que ele atribui como importante em sua vida, podendo ser caracterizada sob a motivação intrínseca e/ou extrínseca. Bedran Júnior e Oliveira (2009) afirmam serem fatores relacionados aos valores sociais e culturais de cada pessoa. Para Herzberg (1997) o reconhecimento pelo trabalho executado, chances de crescimento profissional, oportunidade de promoção, responsabilidade, aspectos que promovam o crescimento e motivação do indivíduo são classificados como fatores intrínsecos. Por sua vez, as condições de trabalho sugeridas pela empresa, remuneração, segurança, própria política organizacional e relacionamentos interpessoais e que evitam a insatisfação, são conceituados como fatores extrínsecos (Herzberg, 1997).

Conforme Gagné e Deci (2005) as atividades que proporcionam a motivação intrínseca são baseadas apenas no próprio interesse dos indivíduos, assim o indivíduo percebe quais atividades são interessantes, já a desmotivação envolve o não entendimento do por que está realizando a atividade. Já a motivação extrínseca depende da percepção de uma contingência entre o comportamento e uma consequência da qual se deseja.

De acordo com Westover, Westover e Westover (2010) os fatores intrínsecos envolvem todo o sentimento de satisfação pela realização de uma atividade ou orgulho do seu trabalho, já os fatores extrínsecos se referem a dinheiro, posição e poder. O autor afirma que nas áreas sociais são mais enfatizados fatores intrínsecos que buscam a satisfação de como o indivíduo é tratado no seu ambiente de trabalho. Trivellas (2011) enfatiza que os aspectos intrínsecos podem afetar positivamente o ambiente de trabalho, enquanto as recompensas extrínsecas influenciam no comportamento, apenas quando há um desejo interno do colaborador nesse recebimento.

Além dos aspectos motivacionais intrínsecos e extrínsecos, existe a motivação internalizada, que pode ser diferenciada dos fatores intrínsecos e extrínsecos pelo fato dela ocorrer no encontro dos valores de um determinado indivíduo com a realização de determinada tarefa (Godoi, 2002), ou seja, a internalização se refere a pessoas que através dos seus valores, atitudes e estruturas reguladoras executam as atividades organizacionais de forma motivada, mesmo quando não são assistidos por seus chefes (Gagné & Deci, 2005).

Ryan, Connell e Grolnick (1992) descrevem a internalização como sendo o processo pelo qual inicialmente a pessoa adquire crenças, atitudes ou condutas que são originadas de forma externa, e assim, vão se transformando em atribuições pessoais, valores e até mesmo estilos. As formas de como o indivíduo escolhe sua carreira, depende de fatores de como ele se sente, conseqüentemente, esse fator está ligado ao trabalho e também ao desenvolvimento organizacional, pois o grau em que os funcionários estão empenhados em sua atividade trazem benefícios à organização (Alniaçik, Alniaçik, Akçin & Erat, 2012).

1.2 Comprometimento Organizacional

O comprometimento organizacional possui associação com o sentimento de adesão do trabalhador com aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, também se associa com a eficiência e eficácia do trabalho individual do trabalhador e da organização com um todo (Soldi, 2006).

Dentre os estudos de comportamento organizacional, investigam-se com grande propriedade o tema de comprometimento no trabalho, com o intuito de explicar e prever o comportamento de indivíduos. Ainda, com estudos de comprometimento organizacional auxilia-se na predição de alguns aspectos do trabalho, como a rotatividade, absenteísmo e qualidade do desempenho (Bastos, 1993).

Há constructos para a explicação do comprometimento organizacional, de acordo com Allen e Meyer (1990), em que este se divide em três tipos de comprometimento, tais como o comprometimento afetivo, comprometimento instrumental e comprometimento normativo. O comprometimento efetivo, segundo Bastos (1993), relaciona-se com o estado do trabalhador em se identificar com a organização, em que seus objetivos pessoais coincidem com os da organização, desejando manter-se na entidade a fim de atingir seus objetivos.

O comprometimento afetivo é a abordagem mais tradicional, em que o trabalhador firma um compromisso e vínculo emocional com a organização (Allen & Meyer, 1990). De acordo com Soldi (2006), trabalhadores com comprometimento afetivo com a organização possuem menor rotatividade, absenteísmo, intenção de deixar a entidade e melhores taxas de desempenho individual no trabalho.

Também, para Mowday, Porter e Steers (1982) o comprometimento afetivo relaciona-se com uma forte crença e aceitação dos objetivos e preceitos organizacionais, a disposição do

trabalhador em realizar esforços em prol da entidade e o desejo de continuar a realizar os seus trabalhos na organização.

O comprometimento instrumental, por sua vez, define-se como limites ou restrições de ações futuras dos trabalhadores pela imposição de recompensas ou custos, ou seja, este comprometimento seria um mecanismo psicossocial. Tem-se como exemplo de custos de saída do trabalhador da empresa, que perpetua o comprometimento instrumental do trabalhador, o desenvolvimento de habilidades, contribuições de fundos de pensão, e demais custos que podem ocorrer pelo abandono da organização (Bastos, 1993). Desta forma, define-se o comprometimento instrumental pelos custos que possam estar associados com a saída do trabalhador da organização e que o impedem de realizar determinadas ações oportunistas e favorecem ações deste, que beneficiem as organizações (Allen & Meyer, 1990).

Já o comprometimento normativo, de acordo com Bastos (1993), rege-se por um conjunto de pressões normativas internalizadas pelo próprio indivíduo e que favorece o comportamento deste de acordo com os objetivos e interesses das entidades. O comprometimento normativo associa-se com uma espécie de norma ou obrigação subjetiva do indivíduo, desenvolvido pela sua moral, motivação e cultura da organização. Segundo Wiener (1982) o comprometimento normativo atua com pressões normativas internas dos trabalhadores, para que estes desempenham suas atividades de acordo com os interesses das organizações.

Deste modo, resumidamente, de acordo com Medeiros e Enders (1998), pode-se definir e distinguir os três tipos de comportamento, como (afetivo) aqueles em que há apego emocional do trabalhador com a organização, (instrumental) regido pelos custos associados com a saída da organização e (normativo) como um dever ou obrigação moral em continuar na entidade.

Somado a isto, segundo Allen e Meyer (1990) trabalhadores com comprometimento afetivo permanecem a trabalhar porque querem ou gostam, os que possuem forte comprometimento instrumental, trabalham na organização porque precisam (visto os custos de sua saída) e àqueles que possuem comprometimento normativo continuam na entidade porque se sentem obrigados moralmente, como se fosse algo que eles realmente deveriam fazer.

1.3 Diferenças de Motivação e Comprometimento entre Trabalhadores Temporários e Efetivos

Questões que compreendem a temática motivação e comprometimento, abrangendo principalmente colaboradores de empresas, de um modo geral, estão sendo realizados com frequência. Neste tópico serão apresentados estudos que trabalharam com esses dois temas com o intuito de demonstrar possibilidades de estudo na área de contabilidade comportamental, bem como auxiliar na explicação dos achados da presente pesquisa.

Borges, Lima, Vilela & Morais (2004) exploraram os mais diversos aspectos da vida organizacional que possam vir a afetar o comprometimento no trabalho de funcionários de um sistema de bibliotecas. Os principais resultados apontaram que, no que se refere às relações dos colaboradores com a organização, os problemas de motivação, decorrem da baixa percepção de justiça no trabalho, das insatisfações quanto às promoções, ao salário e ao descompasso entre o que desejam no trabalho e o que observam na prática. Adicionalmente, a falta de incorporação da definição de interesses da instituição, implícita na cultura frágil,

permitted explain the discrepancy between attitude level (measured by the scale) and the observed daily.

Jaramillo, Mulki e Marshall (2005) realizaram uma meta-análise dos estudos que buscaram relação entre o comprometimento organizacional e desempenho do colaborador, realizando uma comparação com vendedores e funcionários que não lidam com vendas diretamente, analisando em um período de 25 anos de pesquisas. Os resultados apontaram que existe uma relação positiva maior entre o comprometimento organizacional e o desempenho entre funcionários que trabalharam com vendas, do que para colaboradores que não lidam diretamente com as vendas.

Soldi (2006) avaliou e comparou o grau de comprometimento organizacional de trabalhadores efetivos e terceirizados de uma empresa de telefonia e suas terceirizadas na região Sul do País. Seus resultados apontaram divergências significativas no grau de comprometimento entre funcionários efetivos e terceirizados, sendo que os efetivos apresentaram graus mais elevados de comprometimento afetivo, enquanto que, de modo geral, os terceirizados apresentam graus mais elevados de comprometimento instrumental e normativo. O mesmo se aplica também, quando o autor comparou as empresas terceirizadas, que também possuem discrepância no grau de comprometimento entre os colaboradores. O autor infere que essas diferenças estão relacionadas aos modelos de contrato de trabalho e à forma com que as empresas terceirizadas são geridas.

Medeiros (2009) investigou os aspectos que determinam e moldam o comprometimento organizacional de profissionais terceirizados na área de TI, através do modelo de comprometimento organizacional de Meyer e Allen (comportamento instrumental, normativo e afetivo). Os resultados do estudo apontaram semelhanças entre os participantes classificados como caráter temporário, da pesquisa. Essencialmente, a questão de não serem pagos pela organização para qual desempenham atividades enfraquece o comprometimento instrumental. No que se refere ao comprometimento normativo, relacionado à obrigação de permanecer na organização, esse sentimento de ser parte da organização parece ser enfraquecido, embora não possa ser descartado, em razão de outros aspectos que parecem reforçá-lo, tais como a existência de uma cultura organizacional forte. Quanto ao comprometimento afetivo, percebeu-se que ele é favorecido em função de um bom ambiente de trabalho (com menos pressão), percepção de justiça e a identificação do colaborador temporário com a empresa.

Trivellas (2011) verificou a possível relação entre motivação dos colaboradores bancários gregos e o seu desempenho no trabalho, tendo como variável de controle o comprometimento organizacional. Os achados demonstraram que uma maior motivação do colaborador bancário pode influenciar no aumento de seu desempenho, todavia, desde que ele seja comprometido também. Assim, é possível concluir que o comprometimento da organização tem o poder de ser mediador na relação entre motivação e desempenho.

Alniaçik et al. (2012) buscaram avaliar as relações entre motivação, comprometimento afetivo e a satisfação no trabalho. Analisaram trabalhadores de empresas industriais, de educação, ensino superior, serviços, instituições financeiras, automotivas e do setor de construção na Turquia. Os resultados apontaram que a motivação está diretamente relacionada com o comprometimento e a satisfação do funcionário. Na concepção dos autores, na medida em que se melhora os níveis motivacionais dos colaboradores das empresas, melhora também a satisfação do mesmo com o trabalho que exerce e com o seu comprometimento com a empresa.

Paiva, La Falce e Muylder (2013) descreveram e compararam como se encontra configurado o comprometimento de servidores e terceirizados em uma Fundação Pública de Pesquisa em saúde localizada em Belo Horizonte (MG). Para tanto, utilizou um modelo analítico que engloba três dimensões: afetiva, instrumental e normativa, idealizado por Meyer e Allen (1991). Os resultados encontrados, com a utilização do método ANOVA, apresentaram diferenças significativas na dimensão instrumentalista e em suas subdimensões “perdas de investimentos feitos na organização” e “perdas de retribuições organizacionais”. A partir de então, é possível inferir que existem fragilidades nas relações entre organização e profissionais.

Venâncio, Dutra, Fiates & Feuerschütte (2015) realizaram um estudo no qual tiveram o objetivo de analisar as diferenças do comprometimento afetivo e instrumental entre os trabalhadores autônomos e efetivos de salões de beleza. Os resultados permitiram inferir que funções com atividades mais rotineiras, menos desafiantes e que exigem uma menor variedade de habilidades, são as que mais influenciam, ou seja, elas tendem a diminuir o comprometimento do trabalhador. Por fim, têm-se ainda que, trabalhadores autônomos e efetivos apresentaram médias semelhantes de comprometimento organizacional, sendo que os autônomos são mais comprometidos afetivamente do que os efetivos.

Observa-se que os estudos tem se dedicado a investigar possíveis relações existentes entre motivação e comprometimento organizacional, realizando trabalhos que buscam analisar um mesmo grupo de funcionários até a verificação de diferentes graus de comprometimento em colaboradores de caráter efetivo e temporário. As evidências encontradas nesta literatura sugerem que a motivação influencia os níveis de comprometimento organizacional, determinando o desempenho do indivíduo no trabalho, e que são diferentes os graus de comprometimento entre trabalhadores efetivos e terceirizados ou temporários, sendo que trabalhadores efetivos tendem a possuir um maior comprometimento.

3 Procedimentos Metodológicos

A metodologia utilizada na pesquisa pode ser caracterizada como um estudo de caso, de natureza descritiva, realizado por meio de um levantamento de dados, com abordagem quantitativa dos dados. Optou-se pela realização de um levantamento em um único caso, para que se possam avaliar os efeitos de algumas variáveis que podem influenciar de maneira diferente indivíduos em um mesmo contexto de trabalho, neste caso os diferentes tipos de motivação e comprometimento em um mesmo contexto organizacional. Tal recorte da pesquisa também oportuniza, a partir de um mesmo ambiente, avaliar a existência de potenciais diferenças entre trabalhadores efetivos e temporários.

A empresa pesquisada é caracterizada como uma organização industrial multinacional de grande porte, que adota o trabalho temporário como uma estratégia de gestão. Os sujeitos da pesquisa são todos os colaboradores da organização. A amostra investigada neste estudo alcançou 96 dos 104 trabalhadores efetivos da empresa e todos os 36 trabalhadores temporários, os quais voluntariamente tiveram disponibilidade de responder ao instrumento de pesquisa utilizado para a coleta dos dados, sem a necessidade de qualquer identificação dos respondentes.

Para a coleta dos dados, utilizou-se de um instrumento de pesquisa formado por questionário, o qual detinha perguntas fechadas de forma *likert* de 7 pontos, em que a pontuação 1 representava o grau de discordância máxima do respondente em relação as afirmativas apresentadas e 7 representava seu nível total de concordância. O questionário foi

composto por perguntas que se relacionavam com a dimensão extrínseca, intrínseca e internalizada para verificar a motivação para o trabalho, e para avaliar o comprometimento organizacional, foram verificadas perguntas sobre as dimensões de comprometimento normativo, instrumental e afetivo.

Na Tabela 1, apresentam-se as variáveis da pesquisa, que são compostas pelas perguntas do questionário adotado, segmentadas pelas dimensões da motivação para o trabalho e comprometimento organizacional, bem como os autores em que se baseou para a validação do instrumento de pesquisa.

Tabela 1:
Variáveis da pesquisa

Dimensão	Perguntas	Autores
Motivação para o trabalho		
Extrínseca	6. As políticas administrativas da empresa têm influência na realização das minhas atividades (Extr01)	Herzberg (1979), Moraes (2005)
	7. A administração da empresa é justa (Extr02)	Herzberg (1979), Moraes (2005)
	8. O relacionamento com supervisores e gestão leva-me a trabalhar com mais empenho (Extr03)	Herzberg (1979), Moraes (2005)
	9. As atitudes dos supervisores e gestores em relação a seus subordinados motivam-me para desempenhar melhor o meu trabalho (Extr04)	Herzberg (1979), Moraes (2005)
	10. As condições de trabalho encontradas fazem com que eu demonstre mais empenho nas minhas atividades (Extr05)	Herzberg (1979), Moraes (2005)
	11. O salário e benefícios que recebo são justos (Extr06)	Herzberg (1979), Moraes (2005)
Intrínseca	12. Minhas atividades são um real desafio para mim (Intr01)	Vollmeyer e Rheinberg (2000), Moraes (2005)
	13. Se eu puder fazer minhas atividades, sentir-me-ei orgulhoso (Intr02)	Vollmeyer e Rheinberg (2000), Moraes (2005)
	14. Estou entusiasmado de como desempenharei bem minhas atividades (Intr03)	Vollmeyer e Rheinberg (2000), Moraes (2005)
	15. Depois de receber as funções relativas a meu trabalho, parece-me que ele se tornou mais atrativo para mim (Intr04)	Vollmeyer e Rheinberg (2000), Moraes (2005)
	16. Gosto de enigmas e quebra-cabeças (Intr05)	Vollmeyer e Rheinberg (2000), Moraes (2005)
	17. Eu desempenharia minhas atividades com prazer até nas minhas horas de folga (Intr06)	Vollmeyer e Rheinberg (2000), Moraes (2005)
Internalizada	18. Sinto-me disposto a realizar minhas atividades porque estão relacionadas aos meus objetivos pessoais (Inter01)	Deci, Vallerand, Pelletier & Ryan (1991), Godoi (2002) e Moraes (2005)
	19. Sinto-me disposto a realizar minhas atividades porque estão relacionadas aos meus valores pessoais (Inter02)	Deci et al. (1991), Godoi (2002), Moraes (2005)
	20. Interesse-me diretamente pelos resultados gerados pelo meu trabalho (Inter03)	Deci et al. (1991), Godoi (2002), Moraes (2005)
	21. Identifico-me com os valores e políticas da empresa (Inter04)	Deci et al. (1991), Godoi (2002), Moraes (2005)
Comprometimento Organizacional		
Afetivo	22. Eu estaria muito contente em ficar o resto de minha carreira nesta empresa (Afet01)	Meyer e Allen (1997), Moraes (2005)

	23. Eu realmente sinto como se os problemas desta empresa fossem meus próprios (Afet02)	Meyer e Allen (1997), Moraes (2005)
	24. Eu não me sinto como parte da família desta empresa (Afet013)	Meyer e Allen (1997), Moraes (2005)
	25. Eu não me sinto emocionalmente ligado a esta empresa (Afet04)	Meyer e Allen (1997), Moraes (2005)
	26. Esta empresa tem muito significado pessoal para mim (Afet05)	Meyer e Allen (1997), Moraes (2005)
	27. Eu não tenho um forte sentimento de pertinência à minha empresa (Afet06)	Meyer e Allen (1997), Moraes (2005)
Comprometimento Organizacional		
Instru- mental	28. Seria muito duro para eu deixar a minha empresa agora, mesmo se eu quisesse (Instr01)	Meyer e Allen (1997), Moraes (2005)
	29. Uma grande parte de minha vida seria alterada se eu precisasse deixar a minha empresa no momento (Instr02)	Meyer e Allen (1997), Moraes (2005)
	30. Hoje, permanecer com minha empresa é uma questão tanto de necessidade quanto de desejo (Instr03)	Meyer e Allen (1997), Moraes (2005)
	31. Eu acredito que eu tenho muito poucas opções a considerar se eu deixar esta empresa (Instr04)	Meyer e Allen (1997), Moraes (2005)
	32. Uma das consequências negativas de deixar esta empresa seria a escassez de alternativas disponíveis (Instr05)	Meyer e Allen (1997), Moraes (2005)
	33. Uma das principais razões de eu continuar a trabalhar para esta empresa é que deixá-la poderia requerer um sacrifício pessoal considerável, outra empresa pode não igualar o conjunto de benefícios que eu tenho aqui (Instr06)	Meyer e Allen (1997), Moraes (2005)
	34. Se eu não tivesse investido tanto de mim nesta empresa, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar (Instr07)	Meyer e Allen (1997), Moraes (2005)
Norma- tivo	35. Eu não sinto nenhuma obrigação de permanecer com meu empregador atual (Norm01)	Meyer e Allen (1997), Moraes (2005)
	36. Mesmo se fosse vantagem para mim, eu não sinto que estaria certo em deixar minha empresa agora (Norm02)	Meyer e Allen (1997), Moraes (2005)
	37. Eu me sentiria culpado se deixasse a minha empresa agora (Norm03)	Meyer e Allen (1997), Moraes (2005)
	38. Esta empresa merece minha fidelidade (Norm04)	Meyer e Allen (1997), Moraes (2005)
	39. Eu não deixaria minha empresa imediatamente porque eu tenho um sentimento de obrigação com as pessoas (Norm05)	Meyer e Allen (1997), Moraes (2005)
	40. Eu devo muito a esta empresa (Norm06)	Meyer e Allen (1997), Moraes (2005)

Fonte: Dados da pesquisa.

O instrumento de pesquisa disposto na Tabela 1 foi composto por 40 questões, sendo que as questões de nº 6 a 40 trataram de afirmativas relacionadas aos diferentes tipos de motivação e comprometimento organizacional. Já as questões de número 1 a 5, destinam-se a caracterização dos respondentes, com perguntas sobre a quantidade de anos em que este realiza sua atividade na empresa, se possuía cargo de gestão e/ou supervisão, se já tinha recebido promoções em sua carreira na empresa, gênero e faixa etária.

Para a análise dos dados utilizou-se de regressão linear múltipla, por meio do software SPSS. Foram formulados 6 modelos de regressões lineares múltiplas aos dados. As equações diferenciaram-se pelas variáveis dependentes de comprometimento organizacional. Todas as equações apresentaram como variáveis independentes a motivação extrínseca (M_Ext),

motivação intrínseca (M_Intr) e motivação internalizada (M_Inter). Nas dimensões de motivação e comprometimento foram somadas as pontuações da escala *likert* das perguntas, com o intuito de reportar em uma única variável para motivação extrínseca, para a motivação intrínseca, a motivação internalizada, para o comprometimento afetivo, o comprometimento instrumental e para o comprometimento normativo.

O primeiro modelo apresenta como variável dependente o comprometimento afetivo (C_Afet), o segundo modelo demonstra a variável dependente comprometimento instrumental (C_Instr) e o terceiro modelo é verificada pelo comprometimento normativo (C_Norm). Utilizaram-se os três modelos para analisar a influência da motivação no comprometimento de trabalhadores efetivos e temporários. Desta forma, estes foram aplicados separadamente para cada tipo de trabalhador, ou seja, foram aplicados estes três modelos considerando apenas a amostra dos trabalhadores efetivos, e, posteriormente, foram aplicados os mesmos modelos de investigação a amostra representada pelos trabalhadores temporários. A seguir demonstram-se os modelos adotados para avaliar tais relacionamentos nesta pesquisa:

$$C_Afet_{it} = \varphi_0 + \varphi_1 M_Extr_{it} + \varphi_2 M_Intr_{it} + \varphi_3 M_Inter_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

$$C_Instr_{it} = \varphi_0 + \varphi_1 M_Extr_{it} + \varphi_2 M_Intr_{it} + \varphi_3 M_Inter_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

$$C_Norm_{it} = \varphi_0 + \varphi_1 M_Extr_{it} + \varphi_2 M_Intr_{it} + \varphi_3 M_Inter_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

Tal segregação da amostra selecionada para a realização deste estudo entre trabalhadores efetivos e temporários permite avaliar potenciais diferenças no que se refere aos diferentes tipos de motivação e comprometimento organizacional entre indivíduos que atuam em um mesmo contexto de trabalho. Os resultados desta análise são apresentados a seguir.

4 Apresentação e Análise dos Dados

Apresentam-se nesta seção a descrição e análise dos dados. Na Tabela 2 demonstram-se a caracterização dos respondentes, os quais foram divididos em trabalhadores efetivos e trabalhadores temporários. Nas Tabelas 3 e 4 são apresentados os resultados dos modelos de regressão linear múltipla investigados na pesquisa, os quais demonstram a influência da motivação no comprometimento dos trabalhadores efetivos, bem como dos trabalhadores temporários, a fim de demonstrar discrepâncias e/ou similaridades das relações de tais temas entre nas amostras.

Tabela 2:

Caracterização dos respondentes

Perguntas de caracterização dos respondentes	Trab. Efetivos		Trab. Temporários	
	Q. Trab.	%	Q. Trab.	%
1. Há quanto tempo trabalha nesta empresa?				
Menos de 5 anos	36	37,50	34	94,44
De 5 a 10 anos	42	43,75	2	5,55
De 10 a 20 anos	12	12,50	0	0

De 20 a 30 anos	4	4,16	0	0
Mais de 30 anos	2	2,08	0	0
2. Possui algum cargo de gestão ou supervisão?				
Sim	26	27,08	0	0
Não	70	72,91	36	100
3. Já recebeu alguma promoção em sua carreira?				
Sim	71	73,95	2	5,55
Não	25	26,04	34	94,44
4. Gênero:				
Feminino	42	43,75	26	72,22
Masculino	54	56,25	10	27,77
5. Sua faixa etária é de:				
18 a 25 anos	11	11,45	28	77,77
26 a 35 anos	55	57,29	5	13,88
36 a 45 anos	22	22,91	2	5,55
46 a 55 anos	7	7,29	1	2,77
Mais de 55 anos	1	1,04	0	0

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com as informações apresentadas na Tabela 2, observa-se que quase a metade dos trabalhadores efetivos trabalham na empresa entre um período de 5 a 10 anos, enquanto que os trabalhadores temporários, devido a especificidade do seu contrato de trabalho, realizam suas atividades na empresa, na grande maioria, em um período inferior a 5 anos. Observa-se que somente 27,08% dos trabalhadores efetivos estão em um cargo de gestão ou supervisão, enquanto que 100% dos trabalhadores temporários não possuem cargos de gestão ou supervisão, ou seja, os trabalhadores temporários trabalham em caráter de subordinação aos demais funcionários da empresa.

Observa-se também que mais da metade dos trabalhadores efetivos já receberam alguma promoção em sua carreira, enquanto que somente 5,55% dos trabalhadores temporários receberam uma promoção, o que coincide com os 5,55% dos trabalhadores temporários que trabalham na empresa em um período de tempo que varia entre 5 a 10 anos. Desta forma, pode-se inferir que devido a estas promoções recebidas no trabalho, estes trabalhadores temporários tiveram seus contratos renovados.

Em relação ao gênero, observa-se que mais da metade dos trabalhadores efetivos são do gênero masculino, enquanto que para os trabalhadores temporários demonstra-se ao contrário, ou seja, mais que a metade destes trabalhadores são do gênero feminino. Quanto à faixa etária, a maioria dos trabalhadores efetivos possui entre 26 a 35 anos. Já entre os trabalhadores temporários, a grande maioria possui entre 18 e 25 anos.

Com base nestas informações identificadas na Tabela 2, constata-se que, considerando-se a maioria dos participantes da pesquisa, os trabalhadores efetivos caracterizam-se por atuar na empresa a mais de 5 anos, já receberam promoção no trabalho, são predominantemente do gênero masculino e possuem idade superior a 26 anos. Enquanto, que os trabalhadores temporários, na sua maioria, realizam suas atividades a menos que cinco anos na empresa, não receberam promoção, são predominantemente do gênero feminino e possuem idade inferior a 25 anos. Comparativamente aos trabalhadores efetivos e temporários, observou-se que apenas os primeiros possuem algum cargo de gestão ou supervisão.

Demonstra-se na Tabela 3 os resultados da regressão linear múltipla dos modelos 1, 2 e 3, os quais evidenciam a influência dos diferentes tipos de motivação para o trabalho no comprometimento dos trabalhadores efetivos da empresa analisada.

Tabela 3:

Regressão linear múltipla dos modelos 1, 2 e 3 – Trabalhadores Efetivos

Variáveis	Modelo 1 (C Afet)		Modelo 2 (C Instr)		Modelo 3 (C Norm)	
	Coefficientes (Sig.)	VIF	Coefficientes (Sig.)	VIF	Coefficientes (Sig.)	VIF
Constante	23,185 (0,000)	0,000	19,395 (0,003)	0,000	8,182 (0,139)	0,000
Variáveis de teste						
M_Extra	0,032 (0,721)	1,367	0,289 (0,056)*	1,367	0,397 (0,003)*	1,367
M_Intra	0,287 (0,023)*	2,119	0,114 (0,583)	2,119	0,201 (0,264)	2,119
M_Inter	-0,389 (0,073)*	2,091	0,059 (0,869)	2,091	-0,102 (0,743)	2,091
R ²	0,06		0,08		0,17	
Sig.	0,10		0,45		0,00	
Durbin-Watson	2,16		2,13		2,02	
N	96		96		96	

Nota. *significativo a 10%. Valores entre parênteses (Sig.). M_Extra: motivação extrínseca; M_Intra: motivação intrínseca; M_Inter: motivação internalizada; C_Afet: comprometimento afetivo; C_Instr: comprometimento instrumental; C_Norm: comprometimento normativo. Fonte: Dados da pesquisa.

Como se pode verificar na Tabela 3, os modelos 1, 2 e 3 apresentaram-se significativos a 10%. De acordo com o teste Durbin-Watson e VIF, observou-se que inexistiu autocorrelação serial nos resíduos e multicolinearidade entre as informações. Em relação à significância das variáveis, observou-se que a motivação intrínseca influenciou significativamente o aumento do comprometimento afetivo, enquanto que a motivação internalizada influenciou significativamente para a diminuição do comprometimento afetivo. Em relação ao comprometimento instrumental e normativo ambos foram influenciados, aumentando na medida em que aumenta a motivação extrínseca dos trabalhadores efetivos.

De acordo com estes resultados, pode-se inferir que quando os trabalhadores efetivos possuem satisfação em realizar suas atividades de trabalho (motivação intrínseca), estes tendem a realizar suas atividades porque gostam, demonstrando então comprometimento afetivo. Por outro lado, trabalhadores efetivos que possuem motivação pelo encontro de seus valores com os da organização (motivação internalizada), tiveram seu comprometimento afetivo diminuído, ou seja, não realizam suas atividades porque gostam.

Observou-se também que quando os trabalhadores efetivos sentem-se motivados pela remuneração, posição ou poder (motivação extrínseca), possuem maior comprometimento relacionado ao trabalho na organização porque precisam (comprometimento instrumental) e porque se sentem obrigados moralmente (comprometimento normativo) com a mesma. Estes resultados corroboram com os achados de estudos anteriores desenvolvidos na área comportamental da contabilidade (Birnberg et al., 2007; Wong-On-Wing et al., 2010), revelando que indivíduos possuem estilos motivacionais diferentes. Por consequência, tais

características motivacionais também tendem a se relacionar de maneira diferente com o comprometimento do indivíduo no trabalho.

Comparativamente aos achados encontrados nos estudos desenvolvidos por Moraes (2005) e Alniaçik et al. (2012), estes resultados são parcialmente divergentes. Estes autores também encontraram evidências que confirmam uma relação positiva entre as variáveis de motivação intrínseca e comprometimento afetivo. No entanto, os efeitos da motivação extrínseca dos trabalhadores efetivos sobre o seu comprometimento afetivo são divergentes. Estes resultados chamam a atenção para a necessidade de se investigar, em um mesmo contexto de trabalho, efeitos específicos dos diferentes tipos de motivação e comprometimento organizacional sobre o comportamento dos indivíduos no trabalho.

As pessoas não são iguais e respondem de maneira diferente aos estímulos do ambiente (Zonatto, 2014). Portanto, elementos do ambiente tendem a influenciar de maneira diferente o comportamento humano na organização, bem como seu desempenho, o que também irá afetar o desempenho organizacional.

Procurando-se investigar se tais resultados também são observados na amostra de trabalhadores temporários, procedeu-se a análise dos três modelos teóricos de investigação em uma amostra específica formada apenas por trabalhadores temporários. Os resultados encontrados a respeito da influência da motivação para o trabalho sobre o comprometimento de trabalhadores temporários são apresentados na Tabela 4.

Tabela 4:

Regressão linear múltipla dos modelos 1, 2 e 3 – Trabalhadores Temporários

Variáveis	Modelo 1 (C Afet)		Modelo 2 (C Instr)		Modelo 3 (C Norm)	
	Coefficientes (Sig.)	VIF	Coefficientes (Sig.)	VIF	Coefficientes (Sig.)	VIF
Constante	20,206 (0,008)	0,000	-4,548 (0,710)	0,000	-5,075 (0,627)	0,000
Variáveis de teste						
M_Extra	0,097 (0,605)	1,492	-0,412 (0,198)	1,492	0,085 (0,753)	1,492
M_Intra	-0,524 (0,011)*	1,381	0,763 (0,026)*	1,381	0,083 (0,766)	1,381
M_Inter	0,828 (0,014)*	1,664	1,122 (0,045)*	1,664	1,078 (0,025)*	1,664
R ²	0,26		0,34		0,27	
Sig.	0,01		0,00		0,01	
Durbin-Watson	2,48		2,45		2,35	
N	36		36		36	

Nota. *significativo a 10%. Valores entre parênteses (Sig.). M_Extra: motivação extrínseca; M_Intra: motivação intrínseca; M_Inter: motivação internalizada; C_Afet: comprometimento afetivo; C_Instr: comprometimento instrumental; C_Norm: comprometimento normativo. Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 4, observa-se que ambos os modelos 1, 2 e 3 (trabalhadores temporários) também se demonstraram significativos a 10%, não se observando problemas de multicolinearidade e autocorrelação serial nos resíduos. Em relação às variáveis investigadas nesta etapa da pesquisa, constatou-se que a motivação internalizada influenciou significativamente para o aumento do comprometimento afetivo,

instrumental e normativo. A motivação intrínseca influenciou significativamente para a diminuição do comprometimento afetivo e aumento do comprometimento instrumental.

Desta forma, com base nestas relações de variáveis, pode-se inferir que trabalhadores temporários com motivação relacionada ao encontro de seus valores com os da organização (motivação internalizada) possuem comprometimento total, ou seja, realizam suas atividades porque gostam ou querem (comprometimento afetivo), porque precisam, pois caso saíssem da empresa teriam custos (comprometimento instrumental) e porque se sentem obrigados moralmente (comprometimento normativo) com a organização.

Observou-se ainda que trabalhadores temporários com motivação baseada na satisfação de realizar suas atividades (motivação intrínseca) possuem menor comprometimento afetivo, ou seja, realizam suas atividades, mas não gostam de executá-las. A partir desta relação, pode-se inferir que os trabalhadores temporários estão trabalhando em atividades que não se sentem satisfeitos. No entanto, precisam dedicar-se ao trabalho para manter seu vínculo com a organização. Desta forma, seu comprometimento de dar ao máximo pela organização, ou de pertencer a ela é diminuído.

Contatou-se também nesta amostra da pesquisa que quando os trabalhadores temporários possuem satisfação em realizar suas atividades (motivação intrínseca), também possuem comprometimento somente pela obrigação de trabalhar na empresa, uma vez que sua auto percepção é de que sua saída da empresa acarretaria em custos associados a esta decisão (comprometimento instrumental). Os resultados encontrados nesta etapa da pesquisa são divergentes aos achados identificados na amostra anterior.

Neste caso, ao se comparar os resultados de motivação e comprometimento entre trabalhadores efetivos e temporários, pode-se perceber que o comprometimento afetivo (desejo de pertencer à organização) é aumentado entre os trabalhadores efetivos, quando estes possuem motivação intrínseca (satisfação de realizar a atividade). Porém, entre trabalhadores temporários, esta relação ocorre ao contrário, ou seja, o comprometimento afetivo é diminuído pela motivação de satisfação em realizar suas atividades (motivação intrínseca). Tal resultado pode ocorrer decorrente da falta de realização de atividades que satisfaçam os trabalhadores temporários, o que impede que estes criem laços afetivos com a organização, diminuindo seu comprometimento.

Ainda, em relação ao comprometimento afetivo, verificou-se que os trabalhadores efetivos tiveram este diminuído quando apresentaram motivação baseada no encontro de seus valores com os da organização (motivação internalizada), o que também ocorre ao contrário entre trabalhadores temporários. Neste caso, estes quando apresentaram motivação pelo encontro de seus valores com os da organização (motivação internalizada), apresentaram aumento do comprometimento afetivo.

Quanto ao comprometimento instrumental (realizar atividades na empresa porque precisam, para não aumentar custos de saída), os resultados encontrados evidenciaram que este tipo específico de comprometimento aumenta entre trabalhadores efetivos quando estes realizam suas atividades com o tipo de motivação extrínseca, causada pela remuneração, poder ou posição social na organização. Já entre trabalhadores temporários, este comprometimento é aumentado quando estes trabalhadores demonstram motivação baseada no encontro de seus valores com as da organização (motivação internalizada) e quando possuem satisfação de realizar suas atividades na empresa (motivação intrínseca).

Em relação ao comprometimento normativo (obrigados moralmente em trabalhar na empresa), constatou-se que este é aumentado entre trabalhadores efetivos quando estes possuem motivação baseada em fatores extrínsecos, relacionados a questões como dinheiro e poder. Já entre trabalhadores temporários, isto ocorre quando estes possuem um tipo de motivação relacionada ao encontro de seus valores com as da organização (motivação internalizada).

Como pode-se verificar a partir dos resultados encontrados na análise comparativa promovida em duas amostras distintas que atuam em um mesmo contexto de trabalho, o comprometimento de trabalhadores efetivos e temporários é motivado por diferentes fatores. Tais evidências sugerem a necessidade de se observar de maneira diferente tais características em um mesmo ambiente de trabalho, uma vez que o comportamento humano interfere na implementação da estratégica organizacional, bem como nos resultados alcançados pela empresa.

Portanto, em organizações que possuem em sua estratégia de negócios a modalidade de contratação de trabalhadores temporários, torna-se necessário distinguir tais elementos para avaliar adequadamente o comportamento humano no trabalho, bem como o seu desempenho. A contabilidade, como área de apoio a implementação da estratégia, deve dedicar-se também a avaliar elementos comportamentais que influenciam o contexto organizacional, o que se constitui em um novo campo de pesquisas na área contábil (Birnberg et al., 2007; Wong-On-Wing et al., 2010; Zonatto, 2014).

Neste caso, as organizações precisam encontrar mecanismos diferenciados para aumentar em seus trabalhadores a sua motivação e conseqüentemente o seu comprometimento no trabalho. Entende-se que os impulsos do ambiente impactam de maneira diferente o comportamento dos indivíduos no trabalho. Portanto, tais aspectos podem influenciar positiva ou negativamente as ações desenvolvidas pela empresa, contribuindo para a criação ou redução de fontes de resistência e/ou desperdício no trabalho.

Os resultados encontrados nesta pesquisa convergem aos achados encontrados no estudo desenvolvido por Soldi (2006), o qual constatou grande discrepância de comprometimento entre trabalhadores efetivos e terceirizados. Naquele caso, tais diferenças foram explicadas pelo autor a partir dos diferentes modelos de contrato de trabalho adotados para cada enquadramento de funcionário contratado pela empresa.

Em síntese, a partir dos resultados encontrados neste estudo, pode-se verificar que o comprometimento afetivo foi o único que sofreu diminuição em decorrência da motivação intrínseca de trabalhadores temporários e da motivação internalizada de trabalhadores efetivos, o que revela que há fragilidades nas relações entre organização e profissionais, em relação a tornarem os trabalhadores com o sentimento de pertencentes à organização (Paiva et al., 2013). Nos demais tipos de comprometimentos (afetivo, normativo e instrumental) analisados na pesquisa, estes só sofreram aumento em decorrência da motivação.

5 Conclusões e Recomendações

Este estudo buscou investigar a influência dos diferentes tipos de motivação para o trabalho no comprometimento organizacional. A partir de um estudo de caso, realizado por meio de um levantamento de dados com trabalhadores efetivos e temporários de uma organização multinacional de grande porte, investigou-se as relações existentes entre

motivação intrínseca, extrínseca e internalizada e o comprometimento afetivo, normativo e instrumental.

Quanto as características da amostra do estudo, têm-se que na maioria, os trabalhadores efetivos atuam na empresa há mais de 5 anos, já receberam promoção no trabalho, são do gênero masculino, possuem cargos de gestão e/ou supervisão e possuem a idade superior a 26 anos. Já em relação aos trabalhadores temporários, estes são na sua maioria do gênero feminino, com idade de até 25 anos, que trabalham na empresa num período de tempo inferior a cinco anos e ainda não tinham recebido nenhuma promoção.

Os resultados encontrados a partir das regressões realizadas no estudo forneceram evidências que permitiram constatar a existência de diferentes relações entre os tipos de motivação para o trabalho e comprometimento organizacional nas amostras compostas por trabalhadores efetivos e temporários, confirmando que os indivíduos respondem de maneira diferente aos impulsos do ambiente. Estes achados fornecem novas evidências de um importante elemento que pode influenciar tais relacionamentos em organizações que adotam o trabalho temporário como uma estratégia de gestão.

Percebeu-se que quando os trabalhadores efetivos são motivados intrinsecamente, estes realizam as suas atividades de trabalho com gosto, o que demonstra comprometimento afetivo. Por outro lado, trabalhadores efetivos que apresentaram motivação internalizada, tiveram seu comprometimento afetivo diminuído, não demonstrando realizar suas atividades porque gostam. Percebeu-se que quando os trabalhadores efetivos se sentem motivados por aspectos como remuneração, posição social ou poder (motivação extrínseca), estes tendem a apresentar maior comprometimento relacionado ao trabalho na organização porque precisam (comprometimento instrumental) e sentem-se obrigados moralmente (comprometimento normativo).

Em relação aos trabalhadores temporários com motivação internalizada, constatou-se que os mesmos possuem comprometimento total e os trabalhadores que possuem motivação intrínseca apresentaram menor comprometimento afetivo. Constatou-se que quando trabalhadores temporários possuem motivação intrínseca, estes também possuem comprometimento somente pela obrigação de trabalhar na empresa.

Ao se analisar comparativamente os resultados encontrados nas diferentes relações entre os tipos de motivação para o trabalho e comprometimento organizacional nas amostras de trabalhadores efetivos e temporários, percebeu-se que o comprometimento afetivo é aumentado entre os trabalhadores efetivos quando estes possuem motivação intrínseca. Em contrapartida, entre trabalhadores temporários, esta relação ocorre ao contrário, sendo o comprometimento afetivo diminuído pela motivação de satisfação em realizar suas atividades.

Quanto ao comprometimento instrumental, verificou-se que este aumenta entre trabalhadores efetivos quando estes realizam suas atividades com motivação extrínseca, causada pela remuneração, poder ou posição social exercida na empresa. Já entre trabalhadores temporários, este comprometimento é aumentado quando estes demonstram motivação baseada no encontro de seus valores com as da organização (motivação internalizada) e quando possuem satisfação de realizar suas atividades na empresa (motivação intrínseca). O comprometimento normativo também aumenta entre trabalhadores efetivos quando possuem motivação baseada em fatores extrínsecos.

As evidências encontradas nesta pesquisa permitem concluir que o comprometimento de trabalhadores efetivos e temporários é motivado por diferentes fatores, sendo as reações dos

indivíduos que atuam em um mesmo contexto de trabalho diferentes em relação as suas percepções sobre os impulsos do ambiente, necessidades e preferências individuais. Tais achados fornecem evidências que estimulam a realização de novos estudos.

A compreensão de tais diferenças pode auxiliar no entendimento de fatores que facilitam ou inibem a implementação da estratégica organizacional, bem como o alcance do desempenho desejado pela empresa. Também, pode-se contribuir para o entendimento do por que indivíduos respondem de maneira diferente a ações organizacionais. Uma vez que afetados por variados e diferentes fatores, os indivíduos tendem a apresentar percepções específicas sobre as mesmas. Como consequência, poderão vir a empreender diferentes níveis de esforços no desenvolvimento de suas atividades de trabalho, o que além de afetar a produtividade individual, pode impactar negativamente o desempenho da empresa.

Os resultados encontrados nesta pesquisa quando analisados comparativamente aos achados de outros estudos identificados na literatura também divergem parcialmente, o que evidencia que o contexto de trabalho também deve ser observado na investigação comportamental da contabilidade. Assim sendo, a realização de novos estudos de casos pode contribuir para o aprofundamento da discussão sobre o tema e a compreensão de condições de trabalho que afetam positiva ou negativamente a motivação e o comprometimento dos indivíduos no trabalho, bem como seu desempenho. Neste caso, a observância de diferentes características organizacionais pode contribuir para a qualificação da discussão. Da mesma forma, análises comparativas entre outros contextos organizacionais que adotam o trabalho temporário como uma estratégia de gestão ou o trabalho terceirizado também podem contribuir para o entendimento dos relacionamentos existentes entre estes temas.

Na pesquisa gerencial da contabilidade, percebe-se ainda que se tem desenvolvido poucos estudos destinados a investigar tais relacionamentos, considerando a abordagem comportamental. Assim, em novas investigações, explorar aspectos cognitivos e comportamentais pode auxiliar pesquisadores da área na compreensão dos efeitos do sistema de controle gerencial sobre o comportamento humano na organização, outra oportunidade de pesquisa que emerge a partir das evidências encontradas neste estudo.

Referências

- Alberton, L. & Beuren, I. M. (2003). A formação comportamental de auditores contábeis independentes: um estudo multicaso. *RECADM*, 1 (2), 1-24.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63 (1), 1-18.
- Alniaçik, Ü., Alniaçik, E., Akçin, K. & Erat, S. (2012). Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 355-362.
- Bastos, A. V. B. (1993). Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, 33 (3), 52-64.
- Bedran Júnior, P. E. & Oliveira, J. (2009). Motivação no trabalho: avaliando o ambiente organizacional. *Anais do V Congresso Nacional de Excelência em Gestão: Gestão do Conhecimento para a Sustentabilidade. Rio de Janeiro–Brasil*.

- Bergamini, C. W. (2002). Motivação: uma viagem ao centro do conceito. *GVexecutivo*, 1(2), 63-67.
- Birnberg, J. G., Luft, J. & Shields, M. D. (2007). Psychology theory in management accounting research. In: Chapman, C. S., Hopwood, A. G., Shields, M. D. *Handbook of Management Accounting Research*, 1 (4), 113-135.
- Borges, L. O., Lima, A. M. S., Vilela, E. C. & Morais, S. D. S. G. (2004). Comprometimento no trabalho e sua sustentação na cultura e no contexto organizacional. *RAE-eletrônica*, 3 (1), 1-24.
- Deci, E. L., Vallerand, R.J., Pelletier, L.G. & Ryan, R.M. (1991). Motivation and education: the self-determination perspective. *Educational Psychologist*, 26 (3-4), 325-346.
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26 (4), 331-362.
- Godoi, C. K. (2002). Pulsão e Cognição: categorias da motivação na aprendizagem. *Revista de Ciências Humanas*, 32, 329-347.
- Herzberg, F. (1979). Motivation and innovation: who are workers serving? *Califórnia Management Review*, 22 (2), 60-70.
- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing, Cleveland.
- Herzberg, F. (1997). *Mais uma vez: como motivar seus funcionários*. Harvard Business Review Book. Rio de Janeiro: Campus.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P. & Marshall, G. W. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research. *Journal of Business Research*, 58 (6), 705-714.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50 (4), 370.
- Medeiros, C. A. F & Enders, W. T. (1998). Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). *Revista de Administração Contemporânea*, 2 (3), 67-87.
- Medeiros, T. (2009). *Os aspectos do comprometimento organizacional de profissionais terceirizados*. Departamento de administração, Universidade de São Paulo, Brasil.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. London: Sage Publications.
- Moraes, F. M. M. (2005). *Comprometimento organizacional e motivação dos professores de uma instituição de ensino superior*. 108 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico da Universidade do Vale do Itajaí), Centro de Educação de Biguaçu, Universidade do Vale do Itajaí, Biguaçu.
- Mowday, R. T., Porter, L. W & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization linkages - the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York. Academic Press.
- Moynihan, D. P. & Pandey, S. K. (2007). Finding workable levers over work motivation comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration & Society*, 39 (7), 803-832.
- Paiva, K. C. M., La Falce, J. L. & Muylder, C. F. (2013). Comprometimento Organizacional: comparando servidores e terceirizados de uma fundação pública de pesquisa em saúde. *Revista Economia & Gestão*, 13 (33), 73-89.
- Pérez-Ramos, J. (1990). Motivação no trabalho: abordagens teóricas. *Psicologia USP*, 1 (2), 127-140.

- Porter, L. W., Steers, R. M. & Mowday, R.T. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603–9.
- Rego, A. & Souto, S. (2002). Comprometimento organizacional - um estudo luso-brasileiro sobre a importância da justiça. *Anais do EnANPAD*, 26, Salvador.
- Robbins, S. P. (2002). *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Prentice Hall.
- Ryan, R. M., Connell, J. P. & Grolnick, W. S. (1992). When achievement is not intrinsically motivated: A theory of internalization and self-regulation in school. *Achievement and motivation: A social-developmental perspective*, 167 (88), 167-88.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in experimental social psychology*, 25 (1), 1-65, 1992.
- Soldi, R. M. (2006). *Comprometimento Organizacional de Trabalhadores Terceirizados e Efetivos: um estudo comparativo em uma empresa de telefonia*. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC, Florianópolis, Brasil.
- Tamayo, A. & Paschoal, T. (2003). A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. *Revista de Administração Contemporânea*, 7 (4), 33-54.
- Trivellas, P. (2011). Work motivation and job performance of frontline employees: the mediating role of organizational commitment. *Anais do Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM), IEEE International Conference on*, p. 1878-1882.
- Venâncio, D. M., Dutra, A., Fiates, G. G. S. & Feuerschütte, S. G. (2015). Comprometimento organizacional: confrontando o comprometimento afetivo e o instrumental entre trabalhadores autônomos e efetivos de salões de beleza. *HOLOS*, 2, 169-182.
- Vollmeyer, R. & Gheinberg, F. (2000). *Does motivation affect performance via persistence?* Learning and instruction. Institute of Psychology, University of Potsdam, p. 293-309, Germany.
- Westover, J. H., Westover, A. R. & Westover, L. A. (2010). Enhancing long-term worker productivity and performance: The connection of key work domains to job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59 (4), 372-387.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7 (3), 418-428.
- Wong-On-Wing, B., Guo, L. & Lui, G. (2010). Intrinsic and Extrinsic Motivation and Participation in Budgeting: Antecedents and Consequences. *Behavioral Research in Accounting*, 22 (2), 133-153.
- Zonatto, V. C. S. (2014). *Influência de fatores sociais cognitivos de capacidade, vontade e oportunidade sobre o desempenho gerencial nas atividades orçamentárias das maiores empresas exportadoras do Brasil*. 332 f. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis e Administração) - Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Regional de Blumenau, Blumenau.