

A EXIGÊNCIA DO NÍVEL SUPERIOR COMO INFLUÊNCIA NO DESENVOLVIMENTO DO VÍNCULO DE COMPROMENTIMENTO ORGANIZACIONAL: Um estudo na Polícia Militar de Santa Catarina.

ANA PAULA GRILLO RODRIGUES

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA (UDESC)

DIEGO FERNANDES UNGARI

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA (UDESC)

ALINE REGINA SANTOS

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA (UDESC)

A EXIGÊNCIA DO NÍVEL SUPERIOR COMO INFLUÊNCIA NO DESENVOLVIMENTO DO VÍNCULO DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: Um estudo na Polícia Militar de Santa Catarina.

Resumo

O presente artigo buscou verificar a influência da exigência do nível superior no desenvolvimento do vínculo de comprometimento dos policiais militares com a organização. Os vínculos organizacionais se caracterizam como o sentido que une o indivíduo à organização, podendo assumir diferentes tipologias. Neste trabalho, utiliza-se a literatura que compreende três naturezas: os vínculos de comprometimento, de entrincheiramento e de consentimento, delimitando o presente estudo ao vínculo de “comprometimento”. No tocante aos procedimentos metodológicos optou-se como *locus* de estudo a Polícia Militar de Santa Catarina. Fez-se uso de pesquisa descritiva de corte transversal, quantitativa do tipo *survey*, com amostra composta por 6212 policiais militares na ativa. Entre os principais resultados, observou-se que o vínculo de comprometimento apresenta uma sutil alteração após a exigência do nível superior. Entretanto, entre os policiais militares com mais de 30 anos de carreira, o comprometimento forte mostrou-se mais evidente. Tal fato combina-se aqueles com perfil de escolaridade “fundamental”. No Brasil a exigência do nível superior no meio militar tem sido destaque na agenda de debates e essa pesquisa trouxe alguns dados para reflexão a respeito desse assunto.

PALAVRAS-CHAVE: vínculos, comprometimento, polícia militar

1 INTRODUÇÃO

Compreender os vínculos organizacionais não é uma tarefa simples, tendo em vista a infinidade de fatores que podem interferir na sua formação e desenvolvimento. Desde que o tema começou a receber destaque nos estudos organizacionais por volta da década de 1960 (BASTOS et al., 2014), ano após ano, as teorias sobre vínculos têm se desenvolvido para melhor explicar os fenômenos comportamentais que os compõem (PINHO et al., 2015; TOMAZZONI et al., 2020; MEDEIROS, 2003; REGO 2003; RODRIGUES; BASTOS, 2009; SILVA; BASTOS, 2015).

No contexto organizacional, “o vínculo que une o indivíduo à organização é constituído a partir de processos de troca, tanto material quanto simbólica, na qual de um lado está a organização com suas metas e razões de existência social e, do outro, o indivíduo com seus desejos e anseios” (VIDAL; GRILLO RODRIGUES, 2016, p.5). Para Rodrigues (2009), a concepção de vínculo associada à capacidade de unir, de criar um elo, poderá ser mantida por relações de troca, ou seja, o indivíduo permanece na organização porque de alguma forma percebe mais vantagens na sua permanência do que em deixa-la. Um indivíduo pode se manter em uma organização seja por um vínculo afetivo, seja por necessidade, ou por um sentimento de débito em troca dos benefícios oferecidos a ele (MEYER; ALLEN, 1991). Seja qual for o motivo que leva o indivíduo a permanecer na organização, vale lembrar que os elementos que compõem um vínculo não são excludentes, e combinados entre si, geram uma complexidade de comportamentos e reações que irão refletir na produtividade e bem estar desse indivíduo (GRILLO RODRIGUES; BASTOS, 2013).

O vínculo que une o indivíduo à organização guarda sua complexidade fundamentada nas inúmeras variáveis que o compõem, porém, a literatura, baseada no construto tridimensional de Meyer e Allen (1991), focou em três principais vínculos: o comprometimento, o entrincheiramento e o consentimento. O que os autores chamaram de comprometimento

afetivo, manteve-se com a nomenclatura de comprometimento, porém o que era chamado de comprometimento instrumental ou calculativo passou a ser chamado de entrincheiramento (RODRIGUES; BASTOS, 2012) e o que era comprometimento normativo passou a ser chamado de consentimento (SILVA, 2009).

Guardando a base teórica de Meyer e Allen (1991) o comprometimento organizacional foi entendido como um construto tridimensional, uma vez que seria fundado sobre as dimensões afetiva, normativa e continuação (também conhecido por instrumental ou calculativo). O comprometimento afetivo diz respeito à ligação emocional e ao envolvimento do empregado com a organização. Desse modo, entende-se que os indivíduos que apresentam um forte nível dessa dimensão trabalham na organização porque **querem**. O comprometimento de continuação, que surge na literatura como comprometimento calculativo ou instrumental, refere-se às percepções do indivíduo em relação às questões financeiras que surgiriam em consequência à sua saída da organização. Portanto, aqueles sujeitos em que a continuação se manifesta de forma predominante se mantêm na organização mais por uma questão de necessidade, ou seja, porque **precisam** continuar. Sobre o comprometimento normativo, entende-se que nesse caso há um sentimento de obrigação em ficar empregado. Com isso, as pessoas que demonstrem um alto nível de comprometimento normativo sentem um **dever** de permanecer na organização, pode ser entendido como uma dívida que o sujeito acredita ter para com a organização e em razão disso se mantém preso a ela (MEYER; ALLEN, 1991). A maneira como o indivíduo vai se vincular à sua organização vai impactar na forma de lidar com seus pares, na qualidade da execução das tarefas, nos trabalhos em equipe e nas relações entre líder e liderado, gestor, subordinado e num âmbito maior, na política e no desenvolvimento organizacional.

Em 2013, Meyer et al., chamaram a atenção para o estudo dos vínculos das organizações militares, enfatizando o papel exercido na sociedade e a importância desses militares terem vínculos saudáveis com a instituição para desempenharem sua função de forma adequada às expectativas do Estado e da sociedade (Meyer et al., 2013)

Considerando-se as especificidades do trabalho militar, segundo Poncioni (2003) a atividade policial é exercida por um grupo social que compartilha valores e crenças semelhantes, sejam eles de disciplina, hierarquia e rigidez normativa. Bastos et al. (2014) salientam a importância de se compreender a dinâmica dos vínculos para entender a sua repercussão sobre processos de gestão, uma vez que há impactos relevantes nas relações dos indivíduos com a organização.

No caso da importância do estudo dos vínculos na Polícia Militar, pode-se salientar a importância de se estabelecer relações saudáveis no vínculo do militar com o trabalho e a corporação, uma vez que esse represente uma atividade de alto risco, refletindo na saúde mental exigida pela profissão e nos impactos diretos que a função do policial tem nos serviços prestados à sociedade.

As Polícias Militares são órgãos estaduais regidos por estatutos diferentes para cada estado brasileiro. Com o intuito de compreender a dinâmica das relações que constituem a Polícia Militar de Santa Catarina, é necessário verificar como os militares se vinculam à corporação, e compreender como os vínculos estabelecidos por esses militares pode auxiliar no esclarecimento de respostas para comportamentos e reações diante de desafios no contexto de trabalho, servindo como ferramenta gerencial para gestão de pessoas. Os vínculos são dinâmicos e vulneráveis, podendo ser influenciados por inúmeras variáveis. Siqueira e Gomide (2014) indicam que antecedentes como características pessoais, organizacionais, percepção de suporte organizacional e justiça no trabalho, influenciarão a forma como o indivíduo irá se vincular à organização e trarão dentre muitas outras, consequências no desempenho, esforço no trabalho, características de cidadania, menor absenteísmo e rotatividade. Na literatura existe alguns estudos sobre comprometimento nas organizações militares, principalmente oriundos da

revista *Military Psychology*, contudo tais pesquisas são feitas em organizações estrangeiras, na maioria das vezes norte americanas e europeias. No Brasil é possível encontrar na literatura, estudos sobre as polícias militares e sobre comprometimento, mas poucos deles relacionando as duas variáveis diretamente como é a proposta desse artigo. As pesquisas em Segurança Pública no Brasil guardam algumas peculiaridades, entretanto pouco se sabe sobre esses aspectos, fazendo-se necessário estudos que analisem aspectos culturais, estruturas de gestão e comportamentos dos policiais dentro das corporações.

Os estudos sobre vínculos em instituições militares no Brasil (OLIVEIRA; BARDAGI, 2010; ZANINI et al., 2015), apesar da contribuição acadêmica sobre o tema, apontam para a necessidade de explorar mais o campo, que apresenta lacunas no que se refere à análise de influência de variáveis em pesquisas quantitativas na formação e desenvolvimento dos vínculos em instituições militares.

Diante disso esse artigo propõe apresentar a análise da influência da exigência do nível superior para o ingresso na Polícia Militar nos vínculos de comprometimento dos militares catarinenses com a corporação. A escolha vínculo de comprometimento frente aos demais decorre do fato, a partir do que nos traz a literatura, deste ser o de maior influência na produtividade, engajamento e satisfação, se comparado aos demais (TOMAZZONI et al, 2020, VIDAL, GRILLO RODRIGUES, 2015; PINHO et al. 2015). Em relação à exigência do nível superior, a análise deste fenômeno surgiu pela necessidade de argumentos diante dos debates no âmbito nacional acerca da exigência do nível superior para o ingresso dos militares nas corporações.

No Brasil, dos 26 estados mais o Distrito Federal, 9 exigem nível superior para o ingresso na polícia militar, enquanto que os demais não fazem essa exigência, sendo necessário apenas o ensino médio completo (<https://www.feneme.org.br/mapa-nivel-de-ingresso-nas-policias-militares-do-brasil>, acessado em 5/5/2020).

Os concursos da PMSC são proporcionalmente concorridos, se comparados a outros concursos públicos estaduais, apresentando médias de 25 candidatos por vaga. A partir de 2011, de acordo com a Lei Complementar 454/2009, a Corporação passou a exigir nível superior para os candidatos a Praça e formação específica em Direito para os candidatos a Oficiais nos Concursos Públicos para PMSC, porém, apesar do número de candidatos por vaga aumentar a cada concurso, surgiu o interesse de saber se a qualidade dos vínculos sofreu alguma alteração após a exigência do nível superior para o ingresso do militar na Corporação.

A exigência do nível superior trouxe mudanças com relação não somente ao nível de escolaridade como também à idade de ingresso do militar na Corporação. Enquanto antes de 2011 era possível ingressar com 18 anos, com a exigência do nível superior a idade mínima aumentou para 23 anos em média. A vivência universitária tende a contribuir para que os sujeitos sejam inseridos em um ambiente de debate oferecendo ao jovem a possibilidade de desenvolvimento argumentativo e crítico. Dessa forma, a corporação que antes formava os militares desde os 18 anos, atualmente recebe jovens cronológica e academicamente mais maduros.

Outro reflexo disso se percebe ao observar que os jovens chegam à corporação mais direcionados para a escolha profissional, com um foco mais nítido do trabalho e da sua importância social. O período universitário traz ao jovem mais autonomia, responsabilidade tanto pessoal quanto acadêmica e contribui para a construção identitária de uma profissão (TEIXEIRA et al., 2008). Junto com a maturidade acadêmica e o conhecimento de teorias e estudos sobre as mais diversas dimensões da vida, o período universitário espera desse jovem uma maior criticidade diante do mundo. Quando abordada a relação das possíveis mudanças trazidas pela exigência do nível superior para o ingresso na polícia militar, pode-se pensar em possíveis transformações nos vínculos de comprometimento, consentimento e entrenchamento.

Sustentada na manutenção da ordem pública como principal pilar de existência, a Polícia Militar tem como valor essencial a disciplina e hierarquia, portanto o cumprimento de normas é um dos comportamentos esperados na conduta do militar ao ingressar na corporação. De acordo com Meyer et al. (2013), quando se refere ao consentimento que tem como base a obediência, afirma que um indivíduo moralmente comprometido é importante no meio militar, pois reflete um forte ajuste cultural.

No entanto, enquanto alguns anos atrás a corporação tinha como característica o ingresso de pessoas muito jovens, em torno de 18 anos de idade, hoje essa faixa etária aumentou para um mínimo de 23 anos. Com isso, se por um lado a corporação recebe jovens mais maduros, psíquica, física e moralmente, aspectos que podem torná-los mais críticos diante da cultura militar, sob um outro viés, esses mesmos jovens talvez cheguem mais focados diante da escolha profissional.

2 PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

Frente a contextualização exposta, e dada e a extensão do estudo dos três vínculos, de comprometimento, entrenchamento e consentimento, esse artigo se propõe focar seu estudo no vínculo de comprometimento e traz como problema de pesquisa a seguinte pergunta: qual a influência da exigência do nível superior no ingresso da Polícia Militar de Santa Catarina no vínculo de comprometimento dos policiais militares com a organização? O objetivo geral, portanto, consiste em analisar o vínculo de comprometimento dos policiais militares diante da exigência do nível superior no ingresso na Polícia Militar de Santa Catarina.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 VÍNCULO DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

O início dos estudos sobre a ligação que os indivíduos desenvolvem com as organizações em que atuam remontam principalmente aos anos de 1960 (BASTOS et al., 2014), e com o passar dos anos, gradualmente desenvolveram-se teorias que contribuíram para expansão dos conceitos e construtos estudados inicialmente, até que se chegasse aos modelos contemporâneos.

Mowday, Porter e Steers (1982) caracterizam essa ligação como comprometimento, que representam uma espécie de contrato psicológico entre um determinado sujeito e a organização para o qual trabalha. Para essa ligação, os autores destacam alguns elementos constitutivos, afirmando que para que o indivíduo se sinta comprometido é necessário uma forte crença e aceitação dos valores e objetivos da organização; vontade de exercer um esforço considerável em favor da organização; desejo de se manter como membro da organização.

O comprometimento marca a forma de vínculo ainda hoje mais estudada e guarda no trabalho de Meyer e Allen (1991) suas principais bases teóricas. Sob essa ótica, o comprometimento organizacional foi entendido como um construto tridimensional, uma vez que seria fundado sobre as dimensões afetiva, normativa e instrumental (esse último também conhecido por calculativo ou de continuação). Na base tridimensional, o comprometimento afetivo refere-se à manutenção do indivíduo na organização por uma relação forte estabelecida pelo orgulho de fazer parte dela, identificando-se com suas normas e um forte desejo de se manter como membro efetivo (MOWDAY; PORTER; STEERS, 1979). A base instrumental do comprometimento, ou *side-bets*, deriva dos estudos de Becker, refere-se à permanência do indivíduo à organização associada aos custos relativos às perdas calculadas frente a uma

possível saída (BECKER, 1960). E a base normativa do comprometimento enfatiza a aceitação das regras, valores e objetivos organizacionais, tendo como elemento central o elo de união, o controle por parte da organização e a obediência por parte dos indivíduos (WEINER, 1982).

De acordo com Siqueira e Gomide (2014), o comprometimento afetivo difere dos demais comprometimentos, de base normativa e instrumental, por ter sua base psicológica pautada em afetos e sentimentos, enquanto as demais bases estão pautadas em princípios cognitivos como crenças acerca do papel desempenhado na organização e relações de trocas econômicas.

O comprometimento afetivo é caracterizado por sentimentos de identificação, orgulho e desejo de permanência que se mantêm internalizados, levando o indivíduo a ter comportamentos pro ativos diante da organização (SIQUEIRA; GOMIDE, 2014). As autoras salientam a importância dos elementos que antecedem a formação do comprometimento para produção de resultados produtivos para a organização. Com o enfoque no comprometimento afetivo, Solinger et al.(2008) afirma que tal comprometimento é sustentado por atitudes frente à organização que podem refletir em diferentes comportamentos referentes à cidadania organizacional, cooperação entre outros.

De acordo com Rodrigues (2009), organizações que preocupam em monitorar e fortalecer o comprometimento afetivo dos trabalhadores tendem a elevar níveis de satisfação e consequentemente de desempenho. Quando trazemos essas preocupações para organizações como a Polícia Militar, podemos pensar não apenas na melhora do desempenho, mas a partir do aumento da satisfação do trabalho, no aumento também do bem estar e da qualidade de vida do policial, que pela natureza do seu trabalho, se depara com tarefas estressantes diante de inúmeros desafios. Johnson (2015) afirma que as organizações militares se deparam com uma complexidade peculiar de decisões conflitantes que diariamente devem ser tomadas. Com o intuito de manter a ordem pública, o policial militar deve muitas vezes usar a força para manter a harmonia social, e em outros casos em ele precisa tirar algumas vidas em nome da proteção de outras. Essas, como outras inúmeras demandas caracterizam a profissão do militar com estressante com decisões aparentemente ambíguas pelo conflito de valores, sendo necessário a compensação do ambiente militar como adequado, saudável, que traga satisfação e fortaleça vínculos saudáveis de comprometimento afetivo.

4 PERCURSO METODOLÓGICO

Para verificar o vínculo de comprometimento dos policiais com a corporação após a exigência do nível superior para o ingresso na Polícia Militar de Santa Catarina, optou-se por realizar pesquisa descritiva, de corte transversal. A abordagem escolhida foi a quantitativa, mediante realização de pesquisa *survey* com aplicação de questionário em formato online, com alcance de uma amostra composta de 6235 policiais militares. Após verificações de inconsistências, foram considerados 6211 questionários válidos.

A população foi composta por 10064 policiais militares em atividade, assim, o erro amostral deste estudo é de 0,77%, com intervalo de confiança de 95%. Cumpre destacar que o elevado índice de resposta tem relação com o apoio da instituição militar na realização da pesquisa, reforçando o pedido de participação junto aos seus integrantes. Dado ao valor da disciplina em instituições militares, o alto volume de respostas configura-se como fator favorável da pesquisa, ainda que a amostragem utilizada tenha sido do tipo não probabilística por acessibilidade - uma vez que participação era voluntária e por interesse do respondente. A coleta de dados ocorreu entre os meses de setembro e novembro de 2018.

O instrumento de coleta de dados foi composto por sete afirmações sobre vínculo de comprometimento dos policiais com a corporação e mais 10 questões sobre dados

sociodemográficos, incluindo as variáveis relacionadas à exigência de nível superior para o ingresso na Polícia Militar de Santa Catarina, quais sejam: ano de ingresso e escolaridade. As afirmativas sobre o comprometimento foram adaptadas das escalas de vínculo organizacional propostas nos estudos de Rodrigues (2009), Silva (2009) e Scheible (2011), fundamentadas na literatura de Mowday et al. (1982), Meyer et al. (1991), Siqueira (2001), Rego (2003), Powell e Meyer, (2004) e Bastos et al. (2008). A análise de confiabilidade das escalas resultou em um Alfa de Cronbach de 0,869, o que representa alta confiabilidade segundo Freitas e Rodrigues (2005).

Neste estudo, considera-se o comprometimento referente à permanência do policial na corporação, acionado por geradores como: orgulho, identificação e sensação de pertencimento, como se observa no Quadro 1, a seguir. As afirmativas foram mensuradas em escala Likert de cinco pontos, variando de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (5).

Quadro 1 – Afirmativas sobre comprometimento

1. Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da corporação onde trabalho.
2. Essa corporação tem um imenso significado pessoal para mim.
3. Eu realmente sinto os problemas dessa corporação como se fossem meus.
4. Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa corporação como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar.
5. Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela corporação onde trabalho.
6. Sinto os objetivos de minha corporação como se fossem os meus.
7. Eu realmente me interesso pelo destino da corporação onde trabalho.

Fonte: Autoria própria, 2020.

Para o tratamento dos dados coletados foi utilizado o pacote estatístico SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) apropriado para as Ciências Sociais. Com o intuito de buscar a relação entre variáveis, optou-se pelo uso do qui-quadrado para verificar o seu grau de associação e verossimilhança, haja vista que a variável independente (ano de ingresso) se constitui como variável nominal. Além, cruzamentos com a variável escolaridade foi incluso, visando melhor compreensão do fenômeno.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A apresentação dos resultados inicia com a caracterização da amostra em relação à escolaridade, gênero e idade. Na sequência, são apresentados os resultados relacionados ao vínculo comprometimento, bem como os cruzamentos com as variáveis “ano de ingresso” e “escolaridade”, visando responder à pergunta de pesquisa.

O perfil de respondentes predominante é composto por indivíduos com ensino superior (47,2%), idade entre 31 a 40 anos (51,4%), do gênero masculino (92%) e que ingressaram na Polícia Militar de Santa Catarina entre 2000 e 2018 (68,6%). A Tabela 1 sintetiza as informações descritas.

Tabela 1 – Perfil dos respondentes

Escolaridade	Nº	%	Idade	Nº	%
Ensino Fundamental	31	,5	De 20 a 25 anos	67	1,1
Nível Médio	656	10,6	De 26 a 30 anos	1132	18,2
Graduação	2934	47,2	De 31 a 35 anos	1985	32,0
Especialização	2478	39,9	De 36 a 40 anos	1204	19,4

Mestrado/Doutorado	112	1,8	De 41 a 45 anos	961	15,5
<i>Total</i>	<i>6211</i>	<i>100,0</i>	De 46 a 50 anos	643	10,4
Ano de ingresso	Nº	%	De 51 a 55 anos	185	3,0
Entre 1981 e 1990	397	6,4	De 56 a 60 anos	34	,5
Entre 1991 e 1999	1554	25,0	Gênero	Nº	%
Entre 2000 e 2009	1731	27,9	Feminino	492	7,9
Entre 2010 e 2018	2529	40,7	Masculino	5715	92,0
<i>Total</i>	<i>6211</i>	<i>100,0</i>	Outro	4	,1
			<i>Total</i>	<i>6211</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Dados primários, 2019.

Uma das variáveis analisadas no estudo trata do ano de ingresso dos respondentes na corporação. Como exposto na metodologia, esta variável relaciona-se com a exigência de ensino superior para entrada na corporação, implementada em 2011. Assim, o foco de análise centra-se na relação entre as afirmações sobre comprometimento e o ano de ingresso dos policiais na corporação.

5.1 COMPROMETIMENTO

Para apresentar o resultado do cruzamento das assertivas com a variável “ano de ingresso” de modo otimizado, optou-se por somar os percentuais obtidos nas respostas “1” e “2” da escala e categorizá-los como “comprometimento fraco”, respostas “3” da escala como “comprometimento moderado” e “4” e “5” da escala como “comprometimento forte”. Os percentuais foram calculados em coluna, logo, por ano de ingresso, como mostra a Tabela 2.

Tabela 2 – Comprometimento x Ano de Ingresso

1. Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da corporação onde trabalho.

	1981-90	1991-99	2000-09	2010-18	Total
Forte	92,4%	86,2%	84,6%	88,7%	87,2%
Moderado	4,5%	8,9%	10,2%	8,7%	8,9%
Fraco	3,0%	4,8%	5,3%	2,6%	3,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2. Essa corporação tem um imenso significado pessoal para mim.

	1981-90	1991-99	2000-09	2010-18	Total
Forte	94,2%	89,3%	84,8%	85,8%	86,9%
Moderado	3,0%	6,4%	11,0%	10,1%	9,0%
Fraco	2,8%	4,4%	4,2%	4,0%	4,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3. Eu realmente sinto os problemas dessa corporação como se fossem meus.

	1981-90	1991-99	2000-09	2010-18	Total
Forte	79,6%	66,3%	57,5%	51,5%	58,7%
Moderado	13,6%	23,4%	24,6%	29,9%	25,8%
Fraco	6,8%	10,3%	17,9%	18,5%	15,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

4. Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa corporação como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar.

	1981-90	1991-99	2000-09	2010-18	Total
Forte	89,9%	81,1%	72,6%	79,6%	78,7%
Moderado	6,0%	12,6%	19,2%	14,2%	14,7%
Fraco	4,0%	6,2%	8,2%	6,3%	6,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

5. Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela corporação onde trabalho.

	1981-90	1991-99	2000-09	2010-18	Total
Forte	83,1%	79,8%	79,1%	80,0%	79,9%
Moderado	11,3%	14,2%	15,9%	15,1%	14,9%
Fraco	5,5%	6,0%	5,0%	4,9%	5,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

6. Sinto os objetivos de minha corporação como se fossem os meus.

	1981-90	1991-99	2000-09	2010-18	Total
Forte	78,6%	67,4%	58,2%	59,3%	62,2%
Moderado	14,9%	22,4%	26,7%	27,5%	25,2%
Fraco	6,5%	10,2%	15,1%	13,2%	12,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

7. Eu realmente me interesse pelo destino da corporação onde trabalho.

	1981-90	1991-99	2000-09	2010-18	Total
Forte	93,7%	90,2%	88,5%	87,8%	89,0%
Moderado	5,0%	7,2%	9,1%	9,9%	8,7%
Fraco	1,3%	2,6%	2,4%	2,3%	2,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Dados primários, 2018.

Os militares que ingressaram na corporação entre 1981 e 1990 apresentaram índices fortes de comprometimento em todas as afirmativas, destacando o forte vínculo na questão referente ao significado que percebem em relação à corporação. Isso pode remeter ao orgulho e ao sentido que os militares, com mais tempo de casa, percebem no trabalho que executam na Polícia Militar.

Percebe-se ainda na Tabela 2 que o percentual que integra os militares que apresentam vínculo forte decaem até 2009 e a partir desse período com exceção das afirmações 3 e 7, voltam a apresentar percentuais ascendentes. Cabe ressaltar que as afirmativas 3 e 7 estão relacionadas à noção de pertencimento e interesse do policial pelo destino da corporação.

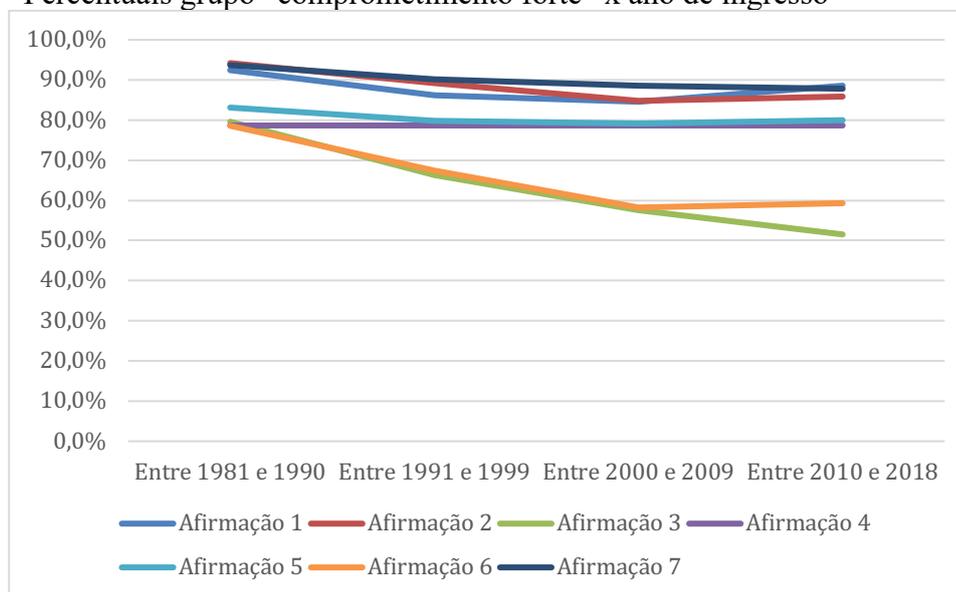
Nas questões 3 e 6 que afirmam “eu realmente sinto os problemas da corporação como se fossem meus” e “sinto os objetivos da minha corporação como se fossem meus”, percebe-se um baixo percentual de vínculo forte e um alto percentual de vínculo fraco de comprometimento, se comparado às outras questões, como mostra a Figura 1. Nessas questões pode-se verificar que o vínculo não é tão forte quando se refere à identificação no que se trata do policial conceber os objetivos e problemas da corporação como se fossem seus.

A questão 7, referente ao interesse do policial militar pelo destino da corporação, apresentou os maiores percentuais de comprometimento forte, o que corrobora com a afirmação feita por Mowday et al. (1979), quando argumenta que um dos elementos constitutivos do comprometimento é o forte desejo do indivíduo de manter-se como membro efetivo da organização.

Em síntese, entre os anos de ingresso analisados, os dados apontam maior concentração de respostas relacionadas ao “comprometimento forte” nos ingressantes entre 1981 a 1990, ou seja, os policiais com mais tempo de carreira. Embora em algumas assertivas se observe um aumento no percentual do comprometimento forte entre os ingressantes de 2010 a 2018, isso é,

os que passaram a vivenciar a exigência do nível superior para ingresso na Polícia Militar de Santa Catarina, o vínculo de forte comprometimento, mensurado pelas assertivas apresentadas, mostra-se mais significativo em função do tempo de permanência dos policiais na corporação. A Figura 1, a seguir, apresenta gráfico em linha, para ilustrar os dados obtidos.

Figura 1 – Percentuais grupo “comprometimento forte” x ano de ingresso



Fonte: Dados primários, 2019.

Na sequência é apresentada a Tabela 3 com os resultados do teste qui-quadrado obtido para relação de cada assertiva com a variável “ano de ingresso”.

Tabela 3 – Testes Qui-Quadrado

1. Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da corporação onde trabalho.	Valor	gl	Sig. Assintótica
Qui-quadrado de Pearson	70,473	24	,000
Razão de verossimilhança	78,846	24	,000
2. Essa corporação tem um imenso significado pessoal para mim.	Valor	gl	Sig. Assintótica
Qui-quadrado de Pearson	38,066	6	,000
Razão de verossimilhança	40,440	6	,000
3. Eu realmente sinto os problemas dessa corporação como se fossem meus.	Valor	gl	Sig. Assintótica
Qui-quadrado de Pearson	179,503	6	,000
Razão de verossimilhança	188,765	6	,000
4. Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa corporação como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar.	Valor	gl	Sig. Assintótica
Qui-quadrado de Pearson	77,006	6	,000
Razão de verossimilhança	81,013	6	,000
5. Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela corporação onde trabalho.	Valor	gl	Sig. Assintótica
Qui-quadrado de Pearson	8,369	6	,212
Razão de verossimilhança	8,576	6	,199

6. Sinto os objetivos de minha corporação como se fossem os meus.	Valor	gl	Sig. Assintótica
Qui-quadrado de Pearson	87,919	6	,000
Razão de verossimilhança	91,894	6	,000
7. Eu realmente me interessando pelo destino da corporação onde trabalho.	Valor	gl	Sig. Assintótica
Qui-quadrado de Pearson	18,630	6	,005
Razão de verossimilhança	20,148	6	,003

Fonte: Dados primários, 2019.

Como se observa na Tabela 3, os valores de significância assintótica são de 0,000 em todas as afirmativas, exceto a “afirmativa 5”. Assim, é possível confirmar a existência de relação entre as variáveis de comprometimento e o ano de ingresso nas afirmações 1,2,3,4,6 e 7. Entretanto, o fator predominante na ocorrência do fenômeno seja o tempo de permanência na organização – e não a exigência de nível superior após 2011.

Em relação à escolaridade, o comparativo com as afirmativas de comprometimento resultou da análise cruzada apresentada na Tabela 4. Ressalta-se que os percentuais foram calculados em coluna, logo, por escolaridade.

Tabela 4 – Escolaridade x Comprometimento

1. Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da corporação onde trabalho.

Escolaridade	Fundam.	Médio	Grad.	Espec.	Mest/Dout.	Total
Forte	87,1%	86,4%	87,4%	87,5%	77,7%	87,2%
Moderado	3,2%	8,2%	8,8%	9,2%	13,4%	8,9%
Fraco	9,7%	5,3%	3,9%	3,3%	8,9%	3,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2. Essa corporação tem um imenso significado pessoal para mim.

Escolaridade	Fundam.	Médio	Grad.	Espec.	Mest/Dout.	Total
Forte	93,5%	89,2%	86,6%	87,1%	75,9%	86,9%
Moderado	3,2%	5,6%	9,4%	9,1%	16,1%	9,0%
Fraco	3,2%	5,2%	4,0%	3,8%	8,0%	4,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3. Eu realmente sinto os problemas dessa corporação como se fossem meus.

Escolaridade	Fundam.	Médio	Grad.	Espec.	Mest/Dout.	Total
Forte	77,4%	66,6%	55,6%	60,0%	60,7%	58,7%
Moderado	9,7%	19,5%	27,8%	25,4%	19,6%	25,8%
Fraco	12,9%	13,9%	16,6%	14,6%	19,6%	15,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

4. Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa corporação como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar.

Escolaridade	Fundam.	Médio	Grad.	Espec.	Mest/Dout.	Total
Forte	93,5%	79,6%	78,4%	78,9%	71,4%	78,7%
Moderado	0,0%	12,3%	14,7%	15,3%	18,8%	14,7%
Fraco	6,5%	8,1%	6,9%	5,9%	9,8%	6,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

5. Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela corporação onde trabalho.

Escolaridade	Fundam.	Médio	Grad.	Espec.	Mest/Dout.	Total
---------------------	----------------	--------------	--------------	---------------	-------------------	--------------

Forte	87,1%	76,2%	80,1%	81,1%	68,8%	79,9%
Moderado	6,5%	16,5%	15,3%	13,9%	16,1%	14,9%
Fraco	6,5%	7,3%	4,6%	5,0%	15,2%	5,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

6. Sinto os objetivos de minha corporação como se fossem os meus.

Escolaridade	Fundam.	Médio	Grad.	Espec.	Mest/Dout.	Total
Forte	87,1%	66,9%	61,1%	62,1%	58,9%	62,2%
Moderado	12,9%	21,0%	26,0%	25,5%	24,1%	25,2%
Fraco	0,0%	12,0%	12,8%	12,3%	17,0%	12,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

7. Eu realmente me interessando pelo destino da corporação onde trabalho.

Escolaridade	Fundam.	Médio	Grad.	Espec.	Mest/Dout.	Total
Forte	96,8%	89,0%	88,2%	89,9%	86,6%	89,0%
Moderado	3,2%	6,7%	9,6%	8,3%	8,0%	8,7%
Fraco	0,0%	4,3%	2,2%	1,8%	5,4%	2,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: os percentuais foram calculados em coluna.

Fonte: Dados primários, 2018.

Os dados indicam uma concentração de comprometimento forte em todos os estratos de escolaridade, com incidência de percentuais mais elevados em respondentes com escolaridade “ensino fundamental” – observado em todas as afirmativas. Analisando o perfil dos respondentes deste estrato de escolaridade – correspondente a 31 respondentes, observa-se que 51,6% (16) destes ingressaram entre 1981 e 1990 e outros 32,3% (10) entre 1991 e 1999. Tal fato reforça a situação apresentada anteriormente, de que o vínculo de comprometimento é mais forte em indivíduos que estão há mais tempo na organização.

Na maioria das afirmações, o percentual de força do comprometimento decaiu até a graduação, porém em todas as afirmações volta a aumentar desta para a o nível de especialização, voltando a decair na maioria delas no nível de mestrado e doutorado. Para se fazer análises mais profundas diante do nível de escolaridade, talvez sejam necessárias outras pesquisas longitudinais e qualitativas a fim de captar informação ao decorrer de um período mais extenso de acompanhamento da vida do militar, bem como as suas percepções diante do vínculo de comprometimento.

6 CONCLUSÃO/ CONTRIBUIÇÃO

A partir dos dados coletados para esse artigo, foi possível analisar o vínculo de comprometimento dos policiais militares diante da exigência do nível superior no ingresso da Polícia Militar de Santa Catarina. Cabe ressaltar que apenas alguns estados do Brasil fazem essa exigência e a discussão das consequências comportamentais, principalmente no reflexo dos vínculos entre o militar e a corporação tem sido frequentes nos gabinetes da Segurança Pública no Brasil, porém com poucas pesquisas empíricas feitas sobre o assunto. O estado de Santa Catarina passou a exigir o nível superior para o ingresso dos militares na PMSC a partir do ano de 2011. Apesar dessa pesquisa apresentar um aumento, mesmo que suave, no percentual categorizado como vínculo de comprometimento forte depois do ano de 2011 na maioria das respostas, não se pode afirmar, dentro da amostra pesquisada, que a exigência do nível superior tenha relação direta com o fortalecimento do vínculo de comprometimento. Porém, percebeu-se outros resultados relevantes ao contexto organizacional militar que merecem destaque.

A pesquisa apresentou uma relação saliente entre o vínculo de comprometimento e o tempo de carreira do policial militar. Percebeu-se que os militares com mais tempo de casa e com menor nível de escolaridade, apresentaram os maiores percentuais de vínculos fortes de comprometimento. Com relação ao nível de escolaridade, a força do comprometimento apresentou diminuição até a graduação, mostrando-se crescente entre a graduação e a especialização e decaindo novamente após o mestrado e doutorado. Já com relação ao tempo de casa, os vínculos se apresentaram fortes para os policiais que ingressaram na década de 80, ou seja, com mais de 30 anos de prestação aos serviços militares, dentro de uma profissão cujas exigências laborais são consideradas altas não apenas físicas, mas psicológicas também. Um policial que se dedica há mais de 30 anos a uma corporação militar estruturada nos pilares da hierarquia e obediência, talvez tenha tido tempo de introjetar grande parte das regras da sua cultura organizacional, nutrindo vínculos fortes dentro da instituição. Caberia como complemento dessa pesquisa aqui apresentada, outras pesquisas posteriores, talvez de natureza qualitativa para saber, a partir da percepção desses militares, quais elementos fazem com que seus vínculos de comprometimento se tornem fortes.

Além da pretensão de contribuir academicamente com o tema de vínculos de comprometimento, visando agregar informações sobre o tema, sobretudo na área militar, na qual encontram-se poucos trabalhos contextualizados, procurou-se também trazer contribuições de ordem gerencial.

Apresentar dados sobre os vínculos de comprometimento talvez possa contribuir para que os gestores públicos de corporações militares, cujos elementos culturais e a natureza do trabalho apresentam peculiaridades. Manter os militares satisfeitos, envolvidos, engajados, comprometidos e com adequada qualidade de vida não apenas no trabalho, mas também no âmbito pessoal, pode trazer reflexos na qualidade do trabalho que executam. Por isso é importante que a corporação pesquise e invista na qualidade dos vínculos que os militares mantêm com a corporação.

Em se tratando da Polícia Militar, esse recorte de pesquisa torna-se relevante porque se dá em um contexto de discussões no âmbito da segurança pública sobre a exigência do nível superior para a carreira policial-militar. Exigência essa que há poucos anos adotada pela PMSC e portanto, ainda se encontra em fase de análise de suas consequências. Assim, é importante que outros estudos, talvez longitudinais e qualitativos, sejam feitos para evidenciar os impactos e descobrir outros elementos na relação dos vínculos de comprometimento, não apenas com a exigência do nível superior no ingresso do policial militar, como também com o tempo de serviço e com o nível de escolaridade desses militares.

Diante dos dados coletados na amostra pesquisada, podemos concluir que a exigência do nível superior no ingresso do policial na PMSC tem trazido resultados positivos se comparados a percentuais de vínculos de comprometimento anteriores. Para finalizar, cabe ressaltar que esta é apenas uma das inúmeras pesquisas que podem ser feitas na área militar, não tendo a pretensão de encerrar e sim de iniciar reflexões e debates acerca dos dilemas e complexidades que cercam a cultura e as peculiaridades da corporação.

7 REFERÊNCIAS

BASTOS, A.V.B.; MAIA, L. G.; RODRIGUES, A. C. A.; MACAMBIRA, M. O.; BORGES-ANDRADE, J. E. Vínculos dos indivíduos com a organização: Análise da produção científica brasileira 2000-2010. *Psicologia teoria e pesquisa*, v. 30, n. 2, p. 153-162. 2014.

BASTOS, A.V.B.; RODRIGUES, A. C. A.; SILVA, E. E. C.; BARREIROS, B. C., LISBOA, C. P. Entrincheiramento organizacional: Uma proposta de escala e sua validação fatorial entre trabalhadores brasileiros. In: **Anais, 13. CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA: FORMAS E CONTEXTOS**, Braga, Portugal. 2008

BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, v. 66, n.1, p. 32-40. 1960

FREITAS, A. L. P.; RODRIGUES, S. G. A. Avaliação da confiabilidade de questionário: uma análise utilizando o coeficiente alfa de Cronbach In: **Simpósio de Engenharia de Produção**, 12, 2005, p.07-09 nov, Bauru-SP.

GRILLO RODRIGUES, A. P.; BASTOS, A. V. B. Os Vínculos de Comprometimento e Entrincheiramento Presentes nas Organizações Públicas. **Rev. de Ciências da Adm.**, v. 15, n. 36, p. 143–158. 2013.

JOHNSON, R.R. Police Organizational Commitment: the influence of supervisor feedback and support. **Crime & Delinquency Journal**, v. 61, n.9, p. 1155-1180. 2015

MEDEIROS, C. A. F.; ALBUQUERQUE, L. G.; MARQUES, G. M.; SIQUEIRA, M. Comprometimento organizacional: um estudo exploratório de seus múltiplos comprometimentos [CD] Anais XXVII Encontro da ANPAD, Atibaia, SP. 2003

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v.1, n.1, p. 61-89. 1991.

MEYER, J.P.; KAM, C.; GOLDENBERG, I.; BREMMER, N.L. Organizational commitment in the military: Application of a profile approach. **Military Psychology**, v.25, n.4, p.38-401. 2013

MOWDAY, R.T.; PORTER, L.W.; STEERS, R.M. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v.14, p.224-247. 1979.

MOWDAY, R.T.; PORTER, L.W.; STEERS, R.M. **Employee organization linkages: The psychology of commitment absenteeism, and turnover**. New York: Academic Press. 1982.

OLIVEIRA, P.L.M.D.; BARDAGI, M.P. Estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares. **Boletim de Psicologia**, v.59, n.131, p. 153-166, 2009.

PINHO, A. P.; BASTOS, A.V.B.; ROWE, D. E. O. Diferentes Vínculos Indivíduo-Organização: Explorando Seus Significados entre Gestores. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 19, n.3, p. 288–304, 2015.

PONCIONI, Paula Ferreira. (2003). **Tornar-se policial: A construção da identidade profissional do policial no Estado do Rio de Janeiro**. (Tese de Doutorado) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade de São Paulo. São Paulo. 2003.

POWELL, D. M.; MEYER, J.P. Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v.65, n.1, p.157-177. 2004.

REGO, A. Comprometimento organizacional e ausência psicológica – Afinal, quantas dimensões? **RAE-Revista Administração de Empresas**, v.43, n.4, p.25-35. 2003.

RODRIGUES, Ana Carolina Aguiar. **Do Comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: O percurso de construção e avaliação psicométrica da escala.** (Dissertação em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia. 2009.

RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: Uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. **Anais: XXXIII Encontro da ANPAD**, São Paulo, SP. 2009

RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. Entincheiramento organizacional: Construção e validação de escala. **Psicologia Reflexão e Crítica**, v.25, n.4, p. 688-700. 2012.

SCHEIBLE, Alba Couto Falcão. **Vínculos com a organização e o processo de saída voluntária: teste de um modelo explicativo em uma empresa de Tecnologia da Informação (TI).** Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal da Bahia. Salvador, BA, 2011.

SIQUEIRA, M. M. M. Comprometimento organizacional afetivo, calculativo e normativo: Evidências acerca da validade discriminante de três medidas brasileiras. In: XXV Encontro Anual da ANPAD, **Anais Eletrônicos**. 2001

_____.; GOMIDE, S. J. Vínculos do Indivíduo com o Trabalho e com a Organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SILVA, Eliana Edington da Costa. **Consentimento organizacional: Uma proposta de medida do construto.** 2009. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA. 2009

SILVA, E. E. da C.; BASTOS, A. V. B. Consentimento Organizacional. In: PUENTES PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. de L. A. (Eds.) **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. p. 92-106. Porto Alegre: Artmed. 2015.

SOLINGER, O. N.; van OLLFEN, W.; ROE, R. A. Beyond the three-component model of organizational commitment. **Journal of Applied Psychology**, v.93, n.1, p.70-83, 2008.

TEIXEIRA, M.A.P.; DIAS, A.C.G.; WOTTRICH, S.H.; & OLIVEIRA, A.M.; Adaptação à universidade em jovens calouros. **Psicologia Escolar e Educacional (Impr.)** v.12, n.1, p. 185-202. 2008.

VIDAL, D. N.; GRILLO RODRIGUES, A. P. G. Vínculos organizacionais: Estudo de caso no 13º batalhão de bombeiros militar. **Revista Gestão e Planejamento**, v.17, n.1, p.4-18. 2016. TOMAZZONI, G.C.; COSTA, V.M.F.; ANTONELLO, C.S.; RODRIGUES, M.B.; Os Vínculos Organizacionais na Percepção de Gestores: comprometimento, entincheiramento e consentimento. **RAC**, v. 24, n. 3, art 4, p. 245-258, 2020.

WEINER, Y. Commitment in organizations, a normative view. **Academy of management Review**, v.7, p.418-428, 1982.

ZANINI, M.T. F.; SANTOS, M.C.C.; LIMA, D.F.P. A influência do estilo de liderança consultivo nas relações de confiança e comprometimento no Batalhão de Operações Policiais Especiais do Rio de Janeiro. **Revista de Administração**, v.50, n.1. jan/mar. 2015.