

**Clayton Robson
Moreira da Silva**

*Professor do Instituto Federal de
Educação, Ciência e Tecnologia
do Piauí (Brasil)*

claytonrmsilva@gmail.com

Lais Vieira Castro Oliveira

*Professora do Instituto Federal de
Educação, Ciência e Tecnologia
do Piauí (Brasil)*

laisvieirac@hotmail.com

Diego Oliveira Bona

*Pesquisador do Instituto
Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia do Piauí (Brasil)*

diegooliveirabona@gmail.com

**João Antonio do
Nascimento Oliveira**

*Pesquisador do Instituto
Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia do Piauí (Brasil)*

jonhbraw@hotmail.com

**Thiago Christiano
de Araújo Pinheiro**

*Pesquisador do Instituto
Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia do Piauí (Brasil)*

tchrisp2@hotmail.com

Dados para contato:

*Clayton Robson Moreira da Silva
Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia do Piauí
Rua Manoel Jorge da Cruz, 750, 64000-
020, Teresina, PI, Brasil.*

URL da Homepage: www.ifpi.edu.br/

Recebido em: 21/08/2019

Aprovado em: 18/03/2020

DOI:

<http://dx.doi.org/10.20503/recape.v10i2.44550>

[v10i2.44550](http://dx.doi.org/10.20503/recape.v10i2.44550)

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL
E COMPORTAMENTO SUSTENTÁVEL NO
TRABALHO: EVIDÊNCIAS DO
SETOR PÚBLICO**

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND SUSTAINABLE
BEHAVIOR AT WORK: EVIDENCE FROM THE PUBLIC
SECTOR**

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO
SOSTENIBLE EN EL TRABAJO: EVIDENCIA DEL SECTOR
PÚBLICO**

RESUMO

Este estudo analisa o comprometimento organizacional e o comportamento sustentável no trabalho, verificando a influência do vínculo comprometimento nas ações pró-ambientais de servidores públicos. Para tanto, realizou-se uma pesquisa do tipo survey, com 74 servidores de uma instituição federal de ensino, localizada no Estado do Piauí, nordeste brasileiro. Os resultados indicam que a dimensão afetiva do comprometimento influencia o comportamento sustentável no trabalho. Assim, sugere-se que o vínculo desenvolvido pelo servidor por meio da base afetiva, ou seja, o sentimento de pertencimento do indivíduo em relação à organização, influencia positivamente as ações pró-ambientais dos servidores da organização pública analisada.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional; Comportamento Sustentável; Setor Público.

ABSTRACT

This study analyzes the organizational commitment and sustainable behavior at work, verifying the influence of the commitment bond in the pro-environmental actions of public employees. Therefore, a survey was conducted with 74 employees of a federal educational institution, located in the state of Piauí, northeastern Brazil. The results indicate that the affective dimension of commitment influences sustainable behavior at work. Thus, it is suggested that the bond developed by the worker through the affective basis, that is, the feeling of belonging of the individual in relation to the organization, positively influences the pro-environmental actions of the employees in the public organization analyzed.

Keywords: Organizational Commitment; Sustainable behavior; Public sector.

RESUMEN

Este estudio analiza el compromiso organizacional y el comportamiento sostenible en el trabajo, verificando la influencia del vínculo de compromiso en las acciones proambientales de

de los servidores públicos. Con este fin, se realizó una encuesta con 74 funcionarios de una institución educativa federal, ubicada en el estado de Piauí, en el noreste de Brasil. Los resultados indican que la dimensión afectiva del compromiso influye en el comportamiento sostenible en el trabajo. Por lo tanto, se sugiere que el vínculo desarrollado por el servidor a través de la base afectiva, es decir, el sentimiento de pertenencia del individuo en relación con la organización, influye positivamente en las acciones proambientales de los servidores de la organización pública analizada.

Palabras clave: Compromiso organizacional; Comportamiento sostenible; Sector público.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas o processo de crescente integração entre as nações consolidou a globalização e com isso a sobrevivência das organizações passou a depender da competitividade, entre elas, da capacidade de identificar e aproveitar as oportunidades geradas por uma economia globalizada e da compreensão de que equipes de trabalho são capital estratégico, visto que pessoas comprometidas com o trabalho são capazes de melhorar os processos conferindo maior produtividade às organizações (RIBEIRO; HONÓRIO, 2014). Nesse âmbito, essas transformações exigem das empresas novas formas de organização do trabalho (OLIVEIRA et al, 2014). Além disso, o aumento das informações e discussão sobre o desenvolvimento sustentável tem levado a sociedade a uma reflexão sobre os modos de produção e consumo atuais (AFONSO et al., 2016). As empresas tendem, assim, a incorporar ao seu cotidiano práticas de gestão ambiental e ações sociais de desenvolvimento mais sustentável (BRAGA; SILVA; AQUINO, 2015). Nesse contexto, o comprometimento organizacional se apresenta como uma possível forma das organizações engajarem seus colaboradores em ações a fim de adotar práticas sustentáveis.

O comprometimento organizacional é o vínculo existente entre o colaborador e a instituição em que atua (SILVA; GALLON; GUIMARÃES, 2017). De acordo com Lizote, Verdinelli e Nascimento (2017), o nível de comprometimento organizacional dos colaboradores é fundamental para obter melhor desempenho nas organizações e maior eficiência e eficácia das entidades públicas na prestação de serviços à sociedade, tendo em vista que quando esse vínculo se alinha e harmoniza com os objetivos da organização, ampliam-se a probabilidade de êxito. Um colaborador proativo na organização normalmente consegue desempenhar melhor suas atividades e, conseqüentemente, as empresas podem obter um maior rendimento organizacional (REIS NETO; MARQUES; PAIVA, 2017). Deste modo, para entender a ideia de comprometimento organizacional este estudo utilizou o modelo conceitual de Meyer e Allen (1991), que aborda o comprometimento sob três dimensões: afetiva, normativa e de continuação.

Ainda nesse cenário, o interesse pelo tema sustentabilidade incide nas organizações, podendo suas ações contribuir de forma proativa para o meio ambiente, através do comportamento sustentável no trabalho (PAIVA et al., 2017). Conforme Afonso et al. (2016), o comportamento sustentável visa a adoção de hábitos e condutas para que as organizações não prejudiquem o meio ambiente. Para Gomes, Gorni e Dreher (2016), indivíduos com mais consciência ambiental tendem a ter mais atitudes e comportamentos pro-ambientais. Além disso, estudos indicam que as instituições em que o indivíduo está inserido podem ter influência no comportamento sustentável dos mesmos (CAIXETA, 2010). Desse modo, os servidores das instituições públicas podem desenvolver uma consciência sustentável, para promover a qualidade no trabalho. Assim, considerando este cenário, as organizações têm que se posicionar, diante o meio de trabalho, para visar um futuro de qualidade, para as próximas gerações (CIDADE; SILVA NETO; LIMA, 2010).

Desta forma, percebe-se a relevância do componente humano como elemento central nas organizações e como o envolvimento e o comprometimento são importantes para promover a produtividade e a otimização de suas atividades, o que engloba também as atitudes, hábitos e comportamentos sustentáveis (STRITCH; CHRISTENSEN, 2014; PAILLÉ et al., 2013). Portanto, compreende-se que pode haver uma relação positiva entre o comprometimento organizacional e comportamento sustentável, de forma que as pessoas que apresentam maior comprometimento com a instituição em que trabalham tendem a adotar comportamentos mais sustentáveis no ambiente de trabalho (TILLEMANN, 2012).

Diante do que foi exposto o presente trabalho buscou responder ao seguinte problema de pesquisa: Qual a influência do comprometimento organizacional no comportamento sustentável no trabalho? A fim de responder a esta questão de pesquisa, este estudo objetivou analisar o comprometimento organizacional e o comportamento sustentável no trabalho, verificando a influência do vínculo comprometimento nas ações pró-ambientais de servidores públicos no ambiente de trabalho. Para tanto, realizou-se uma pesquisa do tipo survey, em que foram aplicados questionários com 74 servidores de uma instituição federal de ensino, localizada no Estado do Piauí, nordeste brasileiro.

Embora muitos estudos já tenham sido realizados sobre comprometimento organizacional no setor público e comportamento sustentável, esse estudo, por sua vez, tem relevância teórica porque focou em investigar e analisar a relação desses dois construtos, tendo em vista que a coadunação entre comprometimento organizacional e comportamento sustentável tem um papel fundamental nas organizações, garantindo o desenvolvimento sustentável e a preservação do meio ambiente. Além disso, destaca-se que o vínculo organizacional e os comportamentos pró-ambientais são ferramentas essenciais para a competitividade das organizações. Ainda, este estudo apresenta relevância prática pois servirá de arcabouço para informar a sociedade sobre como o comprometimento organizacional pode influenciar positivamente o comportamento sustentável dos servidores em seu ambiente de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO E HIPÓTESE

O tema comprometimento organizacional, nos últimos tempos, tem ganhado bastante notoriedade como proposta de pesquisa científica (SILVA; GOLLON; GUIMARÃES, 2017). A partir dos anos noventa o termo comprometimento organizacional passou a ser conceituado como um constructo multidimensional (ROWE; BASTOS; PINHO, 2013), que significa entender os indivíduos e o vínculo existente com a organização de forma mais complexa (SILVA; GALLON; GUIMARÃES, 2017).

Para Rodrigues e Bastos (2013), o comprometimento é o forte vínculo do colaborador com a organização, o trabalho, a carreira, o sindicato, a profissão, dentre outros focos, que incitam uma relação de troca de energia, tanto psíquica quanto física, baseada em lealdade. Reis Neto, Marques e Paiva (2017) destacam que são várias as definições de comprometimento organizacional, mas quase todas retratam como sendo um constructo psicológico que configura a relação do empregado com a sua organização, que resulta na permanência do funcionário na empresa.

Dessa forma, percebe-se a importância de pesquisas sobre comprometimento a fim de compreender os motivos que fazem com que o colaborador se comporte de certa forma em seu ambiente de trabalho, bem como o vínculo estabelecido entre o indivíduo e a organização (RODRIGUES; BASTOS, 2013). Ainda, Lizote, Verdinelli e Nascimento (2017) argumentam que, dentre os vários estudos empíricos já realizados sobre comprometimento organizacional, destaca-se o modelo desenvolvido por Meyer e Allen (1991).

Meyer e Allen (1991) desenvolveram pesquisas sobre comprometimento que se tornaram o marco para estudos subsequentes. Elas se transformaram no alicerce para um modelo chamado tridimensional, aceito em todo o mundo, em que o comprometimento é compreendido sob três perspectivas: afetiva, normativa e de continuação. Para eles o comprometimento pode ser gerado por diferentes fatores psicossociais, que garantem a permanência do trabalhador numa organização (RODRIGUES; BASTOS, 2013). Assim, o modelo tridimensional (Three Component Model – TCM) de Meyer e Allen (1991) é considerado um dos principais modelos utilizados para aferir o comprometimento organizacional em suas três bases – afetiva, normativa e de continuação.

Meyer e Allen (1991, 1997) definem o comprometimento afetivo como o envolvimento emocional onde o indivíduo se identifica com a organização em que trabalha. Assim o empregado que tem um comprometimento afetivo forte com a empresa, vai continuar nela porque faz parte da sua vida e tem o desejo de permanecer (SILVA; GOLLON; GUIMARÃES, 2017). O comprometimento normativo se refere ao conjunto de pressões que o indivíduo sofre para que se adeque as metas, objetivos e interesses da organização, essas pessoas tem um sentimento de obrigação de permanecer na empresa, elas acham que lhes devem algo (SILVA; GOLLON; GUIMARÃES, 2017; MEYER; ALLEN; SMITH, 1993). O comprometimento de continuação é entendido como os custos que seriam causados pela saída do colaborador da empresa (ASSUNÇÃO et al., 2014) assim como envolve um

cálculo de ganhos e perdas nas permutas que o indivíduo faz com a empresa, onde ele avalia que precisa continuar nela por causa da quantidade de recurso e de tempo investido na organização e que perderá com a saída (LIZOTE; VERDINELLI; NASCIMENTO, 2017).

No que tange ao setor público, compreende-se que este é um importante fornecedor de serviços, que abrange ampla variedade de segmentos, a ele é confiada a atribuição de administrar os recursos públicos; para uma boa gestão do mesmo faz-se necessário atentar para as características dos indivíduos, pois eles são as principais engrenagens da máquina pública (REIS NETO; MARQUES; PAIVA, 2017; KUMASEY; BAWOLE; HOSSAIN, 2016; SU; BAIRD; BLAIR, 2013; MIAO et al., 2013). Alinhado a isto, Camilleri e Van Der Heijden (2007) advogam que há consenso na literatura de que os valores provenientes do comprometimento organizacional potencialmente têm valor considerável para o desempenho do serviço público.

Em relação aos comportamentos sustentáveis, percebe-se que a preocupação com as questões ambientais tem progressivamente aumentado e as discussões e debates tem cada vez mais importância e muitos estudos são realizados sobre comportamento sustentável (JACOMOSSI; MORANO; BARRICHELLO, 2014; ALMEIDA et al., 2015; AFONSO et al., 2016). Existem diversos fatores que podem influenciar o comportamento humano e suas ações frente as questões ambientais e os qualificadores que acompanham o termo comportamento indicam as características e condições pessoais relacionadas ao meio ambiente (AFONSO et al., 2016). Assim, Afonso et al. (2016) definem comportamento pró-ambiental como o conjunto de ações dirigidas, intencionais e efetivas de atenção e zelo com o meio ambiente que atendem a exigências individuais e da coletividade e que resultam na proteção do meio ambiente.

Estudos indicam que existe uma relação entre a consciência ambiental e atitudes mais sustentáveis, além do comportamento pró-ambiental (BEDANTE; SLONGO, 2004; SILVA et al, 2016). Nesse sentido, Gomes, Gorni e Dreher (2016) argumentam que a consciência ambiental do indivíduo é caracterizada pela preocupação que o mesmo tem em relação à proteção ao meio ambiente, pelos conhecimentos a respeito de questões ambientais e o comportamento pró-ambiental. Os autores afirmam, ainda, que conceitos como ambiente natural, ecossistemas e proteção ambiental formam o saber ambiental. Gorni et al., (2016) definem, portanto, a consciência ambiental como a intenção de um indivíduo em se posicionar frente aos assuntos relativos ao meio ambiente de uma maneira favorável ou desfavorável.

Os resultados do estudo de Gomes, Gorni e Dreher, (2016) reforçam a ideia de relação entre consciência ambiental e comportamentos sustentáveis. Os autores verificaram que os níveis de consciência ambiental de jovens universitários têm impacto no comportamento pró-ambiental nas atitudes de consumo sustentável. Afonso et al. (2016) também identificaram que os níveis de cons-

ciência ambiental impactam positivamente o comportamento pró-ambiental e este exerce influência positiva na qualidade do tratamento de resíduos de serviços em saúde. Ainda, a partir do trabalho de Costa, Santos e Aguiar, (2015) pode-se afirmar que o comportamento sustentável do indivíduo pode ser influenciado por fatores ambientais pelo contexto e em que está inserido.

É relevante destacar que investigar o comportamento humano é uma atividade complexa, uma vez que envolve diversos atores que influenciam na tomada de decisão do consumidor, estando incluídas as suas singularidades, sua história social e cultural, o que impacta no seu comportamento de consumo. Assim, é fundamental para a compreensão desse comportamento o envolvimento de várias áreas do conhecimento, como a Antropologia, a Sociologia, a Psicologia, a Economia, dentre outras. Dessa forma, conhecer os fatores envolvidos nas decisões dos indivíduos é primordial para a implementação de estratégias voltadas para o comportamento sustentável (GOMES; GORNI; DREHER, 2011).

No âmbito das organizações o interesse pela sustentabilidade ambiental também se reflete em ações proativas por parte das empresas e governo, cujas decisões tem impactos econômicos, sociais, políticos e ambientais, por tanto, tem se tornado importante perceber e entender esses impactos e as ações das organizações e da sociedade (PAIVA, et al, 2017).

Proteger o meio ambiente, conservando-o e preservando-o, é um desafio que todas as organizações serão cobradas a assumir como compromisso em médio prazo e para isso as organizações se utilizam da gestão ambiental como ferramenta para comunicar os esforços e ações planejadas para educar seus colaboradores, a comunidade, fornecedores e clientes quanto a adoção de comportamentos ecológicos embasados nos princípios do desenvolvimento sustentável com o intuito de reduzir ou anular as consequências negativas dos resíduos e ou produtos para o meio ambiente (RODRIGUES, 2015).

No que se refere a comportamentos sustentáveis no setor público, Paiva, et al, (2017) afirmam que o Estado pode ser um agente intermediador para uma boa relação entre desenvolvimento econômico e a proteção do meio ambiente, por possuir meios de atingir diferentes segmentos sociais podendo agir por intermédio de incentivo a ações voluntárias e sensibilização. Segundo Caixeta (2010), os comportamentos e atitudes dos servidores podem ser influenciados pelo setor ou instituição em que o servidor trabalha. Considerando que o conhecimento ambiental é fator significativo para o comportamento ambiental, Caixeta (2010) assevera que a interação entre psicologia ambiental e os programas de gestão ambiental pode levar a mudanças de atitudes e comportamentos por parte dos servidores. A autora afirma, ainda, que a inserção de procedimentos e atitudes nos programas de gestão ambiental das instituições públicas são uma importante contribuição para a melhoria da relação servidor-ambiente, levando estes a perceber a correlação entre suas ações em nível micro e os problemas em nível macro.

Dessa forma, com base no que foi discutido, compreende-se que os comportamentos pró-ambientais derivam de outras percepções psicológicas dos indivíduos. Jabbour (2011) argumenta que os trabalhadores desenvolverão ações relacionadas às questões ambientais nas organizações se os gestores motivarem seu engajamento. Alinhado a isto, Paillé et al. (2013) sugerem que aspectos relacionados à gestão dos indivíduos nas organizações podem estar relacionados com os comportamentos pró-ambientais desses indivíduos no trabalho.

Ainda nesse contexto, Stritch e Christensen (2014) argumentam que o comprometimento organizacional é uma maneira de medir a dedicação de um indivíduo para a organização em que ele trabalha, representando um estado em que um indivíduo se identifica com uma organização específica e seus objetivos e deseja manter-se nela, por esta razão, os autores advogam que altos níveis de comprometimento podem estar relacionados a comportamentos pró-ambientais no trabalho.

Além disso, Tilleman (2012) assevera que um aumento no comprometimento afetivo pode estar relacionado com uma maior propensão a cumprir um desempenho extra de função. Além disso, a autora sugere que há uma relação positiva entre o comprometimento afetivo e a percepção que o empregado tem sobre a preocupação de sua organização com a sustentabilidade ambiental. Ainda, Tilleman (2012) discute que se uma organização enfatiza a sustentabilidade ambiental, os funcionários podem se sentir obrigados a permanecer comprometidos com ela, resultando em maiores níveis de comprometimento normativo. Por outro lado, não observou-se na literatura qualquer evidência de relação entre o comprometimento de continuação com comportamentos pró-ambientais. Considerando que o comprometimento de continuação é observado em diversas pesquisas como um vínculo que apresenta um padrão de relações oposto aos comprometimentos afetivo e normativo (SCHEIBLE; BASTOS; RODRIGUES, 2013; RODRIGUES; BASTOS, 2012; RODRIGUES; BASTOS, 2011), assume-se que esta base do comprometimento não potencializa os comportamentos pró-ambientais.

Com base no que foi exposto, delineou-se a seguinte hipótese de pesquisa: *o comprometimento organizacional, em suas bases afetiva e normativa, afeta positivamente os comportamentos sustentáveis no trabalho.*

3 METODOLOGIA

Esta seção apresenta o percurso metodológico executado para a construção desta pesquisa, contemplando a tipologia da pesquisa, a caracterização, a construção da amostra, bem como a delimitação da área de estudo, a coleta de dados, o instrumento de pesquisa e os procedimentos estatísticos.

Dessa forma, a pesquisa é caracterizada como descritiva no que concerne à natureza do objetivo (COLLIS; HUSSEY, 2005) e, em decorrência do seu paradigma positivista, é de natureza

essencialmente quantitativa, pois são utilizados procedimentos estatísticos para alcançar os objetivos propostos (GRAY, 2012; COLLIS; HUSSEY, 2005).

No que concerne aos meios, a pesquisa é categorizada como bibliográfica (dados secundários) e de campo (dados primários). É bibliográfica por ser baseada em material já desenvolvido, com sua fundamentação teórico-metodológica pautada em livros, periódicos, anais de eventos, dissertações e teses para a pesquisa dos assuntos relacionados ao turismo, ao consumo, às atitudes e aos comportamentos sustentáveis.

A pesquisa foi, portanto, desenvolvido em três etapas: a primeira foi a construção do referencial teórico, a segunda consistiu na aplicação de uma pesquisa do tipo survey utilizando-se um questionário e a terceira foi a realização do tratamento estatístico dos dados levantados, seguido de sua análise, utilizando o Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 22.0.

Segundo Malhotra (2001), entende-se como universo ou população da pesquisa um conjunto de elementos comuns, podendo ser qualificado, pesado ou ordenado que dê embasamento ou sustentação aos dados a serem analisados. A população ou universo desta pesquisa foram os servidores de uma instituição federal de ensino. Assim, participaram da pesquisa um total de 107 respondentes, onde foi obtido uma amostra de 74, dentre eles servidores públicos, terceirizados e técnicos administrativos (TAEs).

Quanto aos procedimentos de coleta de dados adotados, a pesquisa é classificada como pesquisa de campo por meio de survey, com a aplicação de questionário semiestruturado dividido em questões abertas e fechadas, buscando identificar o perfil dos respondentes, mensurar o nível de comprometimento organizacional e investigar o nível de comportamento sustentável no trabalho.

O instrumento de pesquisa utilizado foi dividido em quatro partes, sendo que a primeira parte buscou a identificação dos dados pessoais e profissionais dos respondentes, a segunda parte buscou identificar o comprometimento organizacional, para isso foi utilizada a escala para medir o Comprometimento Organizacional desenvolvida por Meyer e Allen (1991), na versão adaptada e validada para o contexto brasileiro por Bastos et al. (2011), a terceira parte investigou o comportamento ambiental no trabalho, para isso foi utilizada a escala desenvolvida por Caixeta (2010), na versão aplicada por Paiva et al. (2017) com servidores públicos federais, já a quarta parte buscou identificar o comportamento ambiental fora do trabalho. Desse modo, o instrumento utilizado na pesquisa consiste de uma junção de itens oriundos de diferentes escalas. Utilizou-se o método de Análise Fatorial Exploratória (AFE) para a validação das escalas.

A partir da AFE, foram calculadas variáveis latentes referentes aos construtos estudados. A variável comportamento sustentável no trabalho (CST) foi calculada a partir da média dos itens da escala de comportamento sustentável no trabalho, uma vez que todos os fatores expressam ideias semelhantes de comportamentos pró-ambientais no trabalho. As variáveis referentes às dimensões do comprome-

timento organizacional foram calculadas pela média dos fatores extraídos pela AFE. Após calculadas as variáveis latentes, com o intuito de testar as hipóteses da pesquisa, recorreu-se a um modelo de regressão linear múltipla, em que verificou-se a influência das diferentes bases do comprometimento organizacional sobre comportamento sustentável no trabalho, conforme apresentado na Equação 1:

$$CST = \beta_0 + \beta_1 C.Afetivo + \beta_2 C.Normativo + \beta_3 C.Continuação + \varepsilon \quad (1)$$

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta seção está dividida em quatro subseções: a primeira parte apresenta o perfil dos entrevistados; a segunda apresenta a validação da escala de comprometimento organizacional; a terceira parte apresenta a validação da escala de comportamento ambiental no trabalho; e a quarta subseção apresenta o modelo de regressão linear múltipla que serviu para testar a hipótese da pesquisa.

4.1 Perfil dos Respondentes

O perfil dos respondentes refere-se aos 74 casos válidos que compuseram a amostra. Dessa forma, foram verificadas algumas informações, como sexo, existência de dependentes, escolaridade, função/vínculo e se exerce função gratificada ou cargo de direção. A Tabela 1 fornece informações sobre o perfil dos participantes da pesquisa.

Tabela 1: Perfil dos respondentes

Categoria	Subcategorias	N	%
Sexo	Homens	38	51,35
	Mulheres	36	48,65
	Total	74	100,00
Dependentes	Sem Dependentes	38	51,35
	Possui Dependentes	36	48,65
	Total	74	100,00

Escolaridade	Médio Incompleto	5	6,76
	Médio Completo	6	8,11
	Superior Incompleto	2	2,70
	Superior Completo	6	8,11
	Especialização/MBA	25	33,78
	Mestrado	27	36,49
	Doutorado	3	4,05
Total	74	100,00	
Função/Vínculo	Professores	40	54,05
	TAEs	22	29,73
	Terceirizados	12	16,22
	Total	74	100,00
Função Gratificada (FG) ou Cargo de Direção (CD)	Sem FG ou CD	63	85,14
	Com FG ou CD	11	14,86
	Total	74	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Com efeito, verificou-se que a maior parte dos respondentes é do sexo masculino (51,35%), não possuem dependentes (51,35%) possui nível de mestrado (36,49%), ocupam a função de professor (54,05%) e não possuem função gratificada (85,14%).

4.2 Comprometimento Organizacional

Antes de iniciar a análise multivariada, por meio da análise fatorial, aplicou-se o Alfa de Cronbach, com o intuito de verificar a confiabilidade dos itens das escalas. Ressalta-se que não há um consenso na literatura quanto aos valores ideais do Alfa de Cronbach para a confiabilidade das escalas, porém alguns autores, como Hair Jr. et al. (2009), sugerem que esses valores sejam superiores a 0,6. Dessa forma, a escala de Comprometimento Organizacional apresentou consistência interna aceitável para a condução das análises estatísticas.

Tabela 2: Fatores Extraídos para a Escala de Comprometimento Organizacional

	Fator 1	Fator 2	Fator 3
Comprometimento Normativo ($\alpha = 0,872$)			
Eu me sentiria culpado se deixasse essa organização agora.	0,794	0,059	0,294
Eu não deixaria essa organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	0,784	0,202	0,174
Mesmo que fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar essa organização agora.	0,747	0,090	0,387
Se eu recebesse uma oferta melhor de emprego, não seria correto deixar essa organização.	0,742	0,167	0,026
Sinto-me em dívida para com essa organização.	0,702	0,084	0,433
Comprometimento Afetivo ($\alpha = 0,839$)			
Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim	-0,088	0,814	0,264
Eu me sentiria feliz em passar o resto da minha carreira nessa organização.	0,053	0,799	0,088
Eu realmente me interessar pelo destino da organização onde eu trabalho	0,205	0,786	0,025
Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar	0,059	0,747	-0,140
Sinto os objetivos de minha organização como se fossem os meus	0,393	0,674	-0,191
Eu realmente sinto os problemas dessa organização como se fossem os meus	0,420	0,570	0,017
Comprometimento de Continuação ($\alpha = 0,841$)			
Não abandono essa organização devido às perdas que me prejudicariam	0,093	-0,009	0,866
Muitas coisas em minha vida ficariam complicadas se eu decidisse sair dessa organização agora	0,188	-0,070	0,818
Mesmo que eu quisesse, seria muito difícil para mim deixar essa organização	0,288	0,098	0,759
Para mim, os custos de deixar essa organização seriam maiores que os benefícios atuais.	0,209	0,027	0,683
Confiabilidade Geral da Escala de Comprometimento Organizacional ($\alpha = 0,725$)			

Fonte: Dados da Pesquisa.

Nota: Método de Extração: Análise dos Componentes Principais. Método de Rotação: Varimax com normalização de Kaiser.

Com o intuito de verificar o agrupamento dos itens do questionário, conforme as propostas dos autores, utilizou-se análise fatorial, na qual foram observados os valores da medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), do teste de esfericidade de Bartlett e a variância explicada pelo fator. Primeiramente, realizou-se

Análise Fatorial Exploratória (AFE), a partir da qual foram verificadas as comunalidades e as cargas fatoriais dos itens da escala. Foram excluídos os itens que apresentaram comunalidades inferiores a 0,5.

Com base na Tabela 2, observa-se que o Fator 1 compreende os itens relacionados ao Comprometimento Normativo; o Fator 2 agrupa os itens da dimensão do Comprometimento Afetivo; e o Fator 3 está relacionado ao Comprometimento de Continuação. Assim, é possível afirmar que as dimensões propostas por Meyer et al. (1993) para o comprometimento organizacional foram confirmados neste estudo.

4.3 Comportamento Ambiental no Trabalho

A fim de verificar os fatores que compõem o Comportamento Sustentável no Trabalho, conduziu-se uma AFE, utilizando o método de extração pela análise dos componentes principais, com rotação Varimax e normatização de Kaiser. Dessa forma, foi utilizado o mesmo procedimento da escala anterior, o que permitiu que as comunalidades e as cargas fatoriais fossem verificadas. Foram excluídos os itens que apresentaram comunalidades inferiores a 0,5.

Tabela 3: Fatores Extraídos para a Escala de Comportamento Sustentável no Trabalho

	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5
Economia de Recursos ($\alpha = 0,771$)					
Procuo reutilizar copos de água descartáveis	0,802	0,079	0,181	-0,026	-0,037
Se possível, formato os documentos de modo a evitar espaços em branco na folha de papel e fontes que consomem muita tinta	0,801	-0,090	0,111	-0,111	0,291
Se possível, uso iluminação natural	0,774	0,116	0,107	0,282	0,070
Reciclagem ($\alpha = 0,745$)					
Entrego papéis para reciclagem	0,087	0,827	-0,080	-0,136	0,109
Entrego as pilhas usadas nos postos de coleta	-0,122	0,796	-0,118	-0,225	0,149
Se possível, opto por papel reciclado ao invés de papel branco	0,164	0,752	0,232	0,235	-0,042
Economia de Papel e Materiais ($\alpha = 0,637$)					
Quando possível, utilizo como rascunho o verso do papel que já foi usado	0,085	0,008	0,820	-0,111	0,218
Evito desperdício de materiais de escritório, como: papéis, clipes e tintas de impressora	0,143	-0,047	0,733	-0,078	0,216
Imprimo documentos frente e verso	0,423	0,315	0,515	0,259	0,016

Economia de Água e Energia ($\alpha = 0,597$)					
Ao detectar algum vazamento de água em banheiros, aviso o setor responsável pela manutenção	-0,189	0,026	-0,108	0,848	0,057
Fecho portas e janelas quando o sistema de ar-condicionado está ligado	0,332	-0,127	-0,100	0,654	0,163
Apago as luzes dos ambientes quando não tem ninguém	0,255	-0,129	0,493	0,590	-0,138
Descarte Adequado de Resíduos ($\alpha = 0,581$)					
No banheiro, evito desperdiçar papel higiênico e toalhas de papel	0,206	-0,215	0,208	0,211	0,767
Quando vejo papel jogado no chão, pego e jogo na lixeira	0,027	0,396	0,127	0,210	0,694
Procuo colocar cada tipo de lixo em lixeiras específicas	0,062	0,262	0,180	-0,254	0,554
Confiabilidade Geral da Escala de Comportamento Sustentável no Trabalho ($\alpha = 0,864$)					

Fonte: Dados da Pesquisa

Nota: Método de Extração: Análise dos Componentes Principais. Método de Rotação: Varimax com normalização de Kaiser. Base: 306 respondentes.

Com base na Tabela 3, observa-se que na Escala de Comportamento Sustentável no Trabalho agrupou-se em 5 fatores. Ainda de acordo com a Tabela 3, o primeiro fator, denominado Economia de Recurso agrupou 3 itens que representam comportamentos relacionados ao uso de recursos. O segundo fator, denominado de Reciclagem agrupou também 3 itens, observa-se que esse fator apresenta comportamentos a reciclagem e reutilização de materiais. O terceiro fator, classificado como Economia de Papel e Materiais relacionou comportamentos mais voltados para a utilização de papel, e agrupa 3 itens. O quarto fator denominado de Economia de Água e Energia, elencou 3 itens, todos relacionados ao comportamento de não desperdício de energia e água. O último fator, Descarte Adequado de Resíduos, agrupou 3 itens e está relacionado a comportamentos voltados ao descarte de resíduos, principalmente papéis.

4.5. Influência do Comprometimento Organizacional sobre o Comportamento Sustentável no Trabalho

A fim de atender ao objetivo da pesquisa, foi realizada uma regressão linear múltipla. Para a estimação do modelo de regressão, alocou-se como a variável dependente a medida do Comporta-

mento Sustentável no Trabalho e como variáveis independentes os três tipos de Comprometimento (Afetivo, Normativo e de Continuação).

Nesse sentido, a Tabela 4 apresenta os valores dos coeficientes das variáveis independentes do modelo, bem como os valores para o teste t, teste F, R² e as significâncias estatísticas. Observou-se que o teste F apresentou significância estatística ao nível de 1% (sig. = 0,000), indicando que pelo menos uma das variáveis independentes é diferente de zero e tem efeito sobre a variável dependente. Além disso, o modelo de regressão não apresentou problemas de multicolinearidade entre as variáveis independentes, tendo em vista que o teste de Variance Inflation Factor (VIF) indicou que todas as variáveis apresentaram escores inferiores a 10, denotando nível aceitável de multicolinearidade (HAIR JR. et al., 2009).

Tabela 4: Resultados da Regressão Linear Múltipla

Variável Dependente = Comportamento Sustentável no Trabalho – N = 74					
Variáveis Independentes	Coefficiente Padronizado (Beta)	t	Sig.	VIF	R²
Comprometimento Afetivo	0,307 **	2,492	0,015	1,166	0,091
Comprometimento Normativo	-0,019	-0,132	0,895	1,518	
Comprometimento de Continuação	-0,033	-0,253	0,801	1,330	
<i>(Constant)</i>	2,987 ***	6,342	0,000	-	

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota. (***) Significância ao nível de 1%; (**) Significância ao nível de 5%.]

Com base no que é apresentado na Tabela 4, verifica-se que o R² é de 9,1%, indicando o quanto a variável dependente é explicada pelas variáveis independentes. O valor do Beta indica a intensidade do efeito que cada variável independente tem sobre a variável dependente. Foram consideradas significantes as variáveis que apresentaram sig. inferior ao nível de 5%.

Compreende-se que a variável Comprometimento Afetivo Atitude exerce efeito positivo na variável dependente Comportamento Sustentável no Trabalho. O comprometimento de base afetiva, consolidado no trabalho de Mowday, Porter e Steers (1982), salienta o apego e a identificação com os objetivos organizacionais. A noção de identificação envolve forte crença e aceitação dos valores da organização, além do desejo de permanecer nela.

Assim, observou-se que os indivíduos que apresentaram o maior comprometimento afetivo também apresentaram o maior comportamento ambiental no trabalho. Logo, compreende-se que os indivíduos que desenvolvem vínculo afetivo, ou seja, sentem-se parte da organização, tendem a apresentar maior nível de comportamentos pró-ambientais, denotando que o vínculo organizacional exerce influência sobre os comportamentos sustentáveis no trabalho. Este achado confirma parcialmente a hipótese desta pesquisa, uma vez que apenas a dimensão afetiva influenciou os comportamentos sustentáveis no trabalho.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo analisar o comprometimento organizacional e o comportamento sustentável no trabalho, verificando a influência do vínculo comprometimento nas ações pró-ambientais de servidores públicos no ambiente de trabalho. Para tanto, realizou-se uma pesquisa do tipo survey, em que foram aplicados questionários com 74 servidores de uma instituição federal de ensino, localizada no Estado do Piauí, nordeste brasileiro.

Observou-se que o comprometimento afetivo influencia positivamente o comportamento ambiental no trabalho, confirmando parcialmente a hipótese desta pesquisa. Por outro lado, as demais dimensões do comprometimento não apresentaram significância estatística, logo, não podemos inferir se há relação entre elas e o comportamento ambiental no trabalho.

Com base nos resultados desta pesquisa, algumas implicações gerenciais podem ser feitas, contribuindo para a tomada de decisão do poder público quanto às estratégias sustentáveis. Os fatores encontrados por meio da análise fatorial dos construtos comprometimento organizacional e comportamento sustentável no trabalho tornam-se úteis para que ações conjuntas sejam idealizadas com ênfase naqueles que demonstraram uma contribuição significativa à sustentabilidade na organização. Quanto ao planejamento de estratégias sustentáveis, as análises de regressão realizadas contribuem para evidenciar qual o tipo de comprometimento que exerce efeito sobre os comportamentos sustentáveis, sugerindo que os gestores de organizações públicas trabalhem estratégias junto aos servidores a fim de ampliar e aprofundar o vínculo afetivo, uma vez que este demonstrou ser um potencializador do comportamento sustentável no trabalho. Dessa forma, estreitar o vínculo entre o indivíduo e a organização, de modo a fazê-lo sentir-se parte dela, é uma iniciativa que pode promover o bem-estar, gerando benefícios ao indivíduo, à organização e também ao meio-ambiente.

Nessa perspectiva, compreende-se que os resultados deste estudo podem contribuir para aumentar a discussão acadêmica acerca do assunto em questão, assim como para motivar pesquisadores a mensurar o comprometimento dos indivíduos no ambiente de trabalho, analisando as relações de comportamento sustentável, em diferentes populações. Para a sociedade, espera-se que o conhecimento da realidade retratada desenvolva uma reflexão no que diz respeito tanto ao seu papel enquanto cidadão consumidor quanto à correta e mais eficiente utilização dos recursos naturais.

Ademais, este estudo pode contribuir para a realização de ações de conscientização, visando aproximar o comportamento dos servidores à atitude positiva por eles apresentada, assim como para desenvolver uma atitude mais positiva em relação aos aspectos que são menos percebidos pelos indivíduos. É importante salientar que os resultados aqui apresentados não podem ser tomados como representativos no universo do serviço público. Dessa forma, para investigações futuras, sugere-se a

realização de pesquisa em outras instituições, ampliando o campo de pesquisa, sobre o comprometimento e o comportamento sustentável no ambiente de trabalho dos indivíduos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AFONSO, M. H. F., BORNIA, A. C., ECHEGARAY, F., ANDRADE, D. F. Comportamento de consumo sustentável: mensuração com o uso da teoria da resposta ao item. *Revista Gestão.Org*, v.14, Edição Especial, p 16-29, 2016.

AFONSO, T., ZANON, M. A. G., LOCATELLI, R. L., AFONSO, B. P. D. Consciência ambiental, comportamento pró-Ambiental e qualidade de gerenciamento de resíduos em serviços de saúde. *Revista de Gestão Ambiental e Sustentabilidade*, v.5, n.3, p. 106-119, 2016.

ALMEIDA, A. N., SILVA, J. C. G. L., GONÇALVES, A. O., ANGELO, HUMBERTO. Determinantes do comportamento ambiental em Brasília. *Revista de Gestão Ambiental e Sustentabilidade*, v.4, n.3, p. 46-56. 2015.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; AGUIAR, C. V. N.; MENESES, I. G. Comprometimento Organizacional: aprimoramento e evidências de validade do modelo do modelo tridimensional de Meyer e Allen no contexto brasileiro. In: ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; TOLFO, S. R. (Orgs.) *Processos Psicossociais nas Organizações de Trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

BEDANTE, G. N.; SLONGO, L. A. O comportamento de consumo sustentável e suas relações com a consciência ambiental e a intenção de compra de produtos ecologicamente embalados. In: *ENCONTRO DE MARKETING DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*, 1, 2004, Porto Alegre. Anais... Porto Alegre: ANPAD, 2004.

BRAGA, S. S., SILVA, D., AQUINO, N. S. Comportamento do consumidor: há recompensa às empresas socioambientalmente responsáveis? *Revista de Administração da UFSM*, v. 8, n. 3, p. 384-396, 2015.

CAIXETA, D. M. Atitudes e comportamentos ambientais: um estudo comparativo entre servidores de instituições públicas federais. 2010. 69 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.

CAMILLERI, E.; VAN DER HEIJDEN, B. I. J. M. Organizational commitment, public service motivation, and performance within the public sector. *Public Performance & Management Review*, v. 31, n. 2, p. 241-274, 2007.

CIDADE, I. G. N.; SILVA NETO, J. M.; LIMA, J. B. S. Ética na relação organização - meio ambiente: aspectos éticos na gestão social e ambiental de organizações públicas. *Revista de Administração e Negócios da Amazônia*, v. 2, n. 3, p. 33-46, 2010.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. *Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação*. 2a ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

COSTA, C. S. R., SANTOS, J. G., AGUIAR, E. C. Sustentabilidade e o comportamento do turista: uma discussão à luz da psicologia ambiental. *Revista de Administração da UFSM*, v. 8, Edição Especial, p. 35-49, 2015.

GOMES, G., GORNI, P. M., DREHER, M. T. Consumo sustentável e o comportamento de universitários: discurso e práxis! *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*. v.10, n.2, p. 80-92, 2011.

GRAY, D. E. *Pesquisa no Mundo Real*. 2a ed. Porto Alegre: Penso, 2012.

HAIR JR., J. F.; WILLIAM, B.; BABIN, B.; ANDERSON, R.E. *Análise multivariada de dados*. 6a ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

JABBOUR, C. J. C. How green are HRM practices, organizational culture, learning and teamwork? A Brazilian study. *Industrial and Commercial Training*, v. 43, n. 2, p. 98-105, 2011.

- JACOMOSSI, R. R., MORANO, R., BARRICHELLO, A. O comportamento ambiental de estudantes de graduação: um modelo internacional de equações estruturais aplicado no contexto brasileiro. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, v. 8, n. 3, p. 106-117, 2014.
- KUMASEY, A. S.; BAWOLE, J. N.; HOSSAIN, F. Organizational commitment of public service employees in Ghana: do codes of ethics matter? *International Review of Administrative Sciences*, v. 83, n. 1, p. 59-77, 2016.
- LIZOTE, S. A.; VERDINELLI, M. A.; NASCIMENTO, S. Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais. *Revista de Administração Pública*, v. 51, n. 6, p. 947-967, 2017.
- MALHOTRA, N. K. *Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada*. 3a ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.
- 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.; ALLEN, N. J. *Commitment in the workplace: theory, research and application*. London: Sage Publications, 1997.
- MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, v. 78, n. 4, p. 538-551, 1993.
- MIAO, Q.; NEWMAN, A.; SUN, Y.; XU, L. What factors influence the organizational commitment of public sector employees in China? The role of extrinsic, intrinsic and social rewards. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 24, n. 17, p. 3262-3280, 2013.
- OLIVEIRA, M. J. L., CABRAL, A. C. A., SANTOS, S. M., PESSOA, M. N. M., ROLDAN, V. P. S. Comportamento organizacional e regime de remuneração: estudo em uma carreira pública de auditoria fiscal. *Revista de Administração da Mackenzie*, v. 15, n. 5, p. 72-101, 2014.
- PAILLÉ, P.; CHEN, Y.; BOIRAL, O.; JIN, J. The impact of human resource management on environmental performance: an employee-level study. *Journal of Business Ethics*, v. 121, v. 3, p. 451-466, 2013.
- PAIVA, M. B. M., OLIVEIRA, L. V. C., ROMERO, C. B. A., GUIMARÃES, D. B. Consumer myopia: uma análise do gap entre atitude e comportamento sustentável. *Revista de Administração da UFSM*, v. 10, Ed Especial, p. 26-43, 2017.
- REIS NETO, M. T.; MARQUES, E. R. C.; PAIVA, R. Integração entre valores, motivação, comprometimento, recompensas e desempenho no serviço público. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, v. 10, n. 1, p. 3-39, 2017.
- RIBEIRO, J. G. R., HONÓRIO, L. C. Comprometimento organizacional: comparando docentes efetivos e temporários de uma instituição de ensino superior. *Organizações em Contexto*, v. 10 n. 20, p. 173-204, 2014.
- RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. Entrincheiramento organizacional: construção e validação da escala. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 25, p. 688-700, 2012.
- RODRIGUES, A. P. G.; BASTOS, A. V. B. Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: evidências de sobreposição entre os construtos. In: *ENCONTRO DA ANPAD*, 35, 2011, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.
- RODRIGUES, A. P. G.; BASTOS, A. V. B. Os vínculos de comprometimento e entrincheiramento presentes nas organizações públicas. *Revista de Ciências da Administração*, v. 15, n. 36, p. 143-158, 2013.
- ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no desempenho: um estudo entre professores do ensino superior no Brasil. *Organizações & Sociedade*, v. 20, n. 66, p. 501-522, 2013.

SCHEIBLE, A. C. F.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A. Comprometimento e entrenchamento na carreira: integrar ou reconstruir os construtos? Uma exploração das relações à luz do desempenho. *Revista de Administração*, v. 48, n.3, p. 530-543, 2013.

SILVA, K. R. O.; GALLON, S.; GUIMARÃES, J. C. F. Comprometimento organizacional em uma IES comunitária. *Revista de Administração IMED*, v. 7, n. 1, p. 336-358, 2017.

STRITCH, J. M.; CHRISTENSEN, R. K. Going green in public organizations: linking organizational commitment and public service motives to public employees' workplace eco-initiatives. *American Review of Public Administration*, v. 46, n. 3, p. 337-355, 2014.

SU, S.; BAIRD, K.; BLAIR, B. Employee organizational commitment in the Australian public sector. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 24, n. 2, p. 243-264, 2013.

TILLEMANN, S. Is employee organizational commitment related to firm environmental sustainability? *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, v. 25, n. 4, p. 417-431, 2012.