

RELAÇÃO ENTRE ESTILOS INTERPESSOAIS E VÍNCULOS COM A ORGANIZAÇÃO. Mauro de Oliveira Magalhães, Magno Macambira (UFBA – Universidade Federal da Bahia)

Categoria: Relato de pesquisa

A visão tradicional sobre os vínculos de indivíduos com suas organizações de trabalho considera que estes processos resultam de avaliações cognitivas do indivíduo sobre o ambiente de trabalho. O vínculo com a organização tem sido associado a variáveis como a presença de oportunidades de crescimento na carreira, a percepção de justiça, o estilo de liderança, entre outras. Recentemente, um dos vínculos mais pesquisados no cenário nacional, a saber, o comprometimento, vem sendo redefinido, gerando dois novos construtos que avaliam a vinculação do trabalhador com a organização. São eles o entrenchamento e o consentimento, além do próprio comprometimento de base afetiva. Apesar da literatura enfatizar o papel de fatores situacionais na construção e manutenção desses vínculos, a importância de variáveis disposicionais tem recebido atenção de pesquisadores da área. Considera-se que as atitudes para com o ambiente de trabalho resultam não somente de circunstâncias contextuais, mas também de fatores individuais. Esta pesquisa investigou a relação entre estilos interpessoais e vínculos com a organização. Os estilos interpessoais descrevem a maneira habitual de uma pessoa interagir socialmente e buscar aceitação e status nas coletividades em que participa. As categorias de vínculo investigadas foram o comprometimento afetivo, através de medida unifatorial; o entrenchamento, com uma medida tridimensional (ajustamento à posição social, limitação de alternativas e arranjos burocráticos); e consentimento, com uma medida bidimensional (aceitação íntima e obediência cega). Uma amostra de 185 trabalhadores, com idades entre 18 e 67 anos, 74 homens e 111 mulheres, responderam ao Inventário ESEI (Escala de Estilos Interpessoais) e as medidas de vínculo com a organização. O entrenchamento organizacional se mostrou correlacionado com inclinações interpessoais de cautela, inibição e ansiedade social. O comprometimento afetivo com a organização se mostrou associado à busca de reconhecimento e a aquiescência nas relações sociais, e negativamente associado a um estilo confrontativo de interação social. A dimensão aceitação íntima do vínculo de consentimento organizacional foi positivamente associada a comportamentos baseados num sentimento de pertença e equidade social, enquanto a dimensão obediência cega foi inversamente correlacionada a estes aspectos de estilo interpessoal. Os resultados revelaram que o estilo de interação social de trabalhadores pode estar associado a predisposições para determinados tipos de vínculo com a organização, onde trabalhadores com estilos interpessoais pouco gregários tendem a estabelecer um vínculo de base instrumental e trabalhadores com estilos de maior aquiescência e sociabilidade tendem a estabelecer um vínculo de base afetiva com a organização de trabalho.

Palavras chave: estilos interpessoais, comprometimento organizacional, personalidade.

Contato: mauro.m@terra.com.br Tel.: 0XX71 33371495; 87489969