

Comprometimento Organizacional de trabalhadores em uma empresa do setor funerário.

Aluna: Eva Kariny da Costa Sales
Orientadora: Fernanda Fernandes

RESUMO

Este trabalho tem o objetivo identificar o tipo de comprometimento dos trabalhadores de uma empresa funerária do RN. O comprometimento organizacional tem sido estudado profundamente nos últimos 40 anos. Segundo Bastos (1994), comprometimento é ainda uma propensão à ação, de se comportar de determinada forma, de ser um indivíduo disposto a agir. Este é o significado que será utilizado na pesquisa, o comprometimento como um conjunto de sentimentos e ações do indivíduo em relação a sua organização. Comprometimento apresenta características peculiares, quando analisado sob a ótica da dimensão acadêmica e organizacional, abrangendo diversos elementos no ambiente de trabalho (Bastos, 1994). O seu enfoque principal é o de encontrar resultados que expliquem os níveis de comprometimento do indivíduo no trabalho. O levantamento foi feito através de aplicação de pesquisa quantitativa, usando como referencial a conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional, estabelecido pelos pesquisadores John Meyer e Natalie Allen, que os dividiram em: Comprometimento Afetivo, Comprometimento Normativo e Comprometimento Instrumental. O resultado encontrado foi de um comprometimento organizacional afetivo.

Palavras-chave: Funerário. Trabalhadores. Comprometimento organizacional

Organizational commitment of employees in a company of the funeral industry.

ABSTRACT

This study aims to identify the kind of commitment the employees of an undertaker RN. The organizational commitment has been deeply studied in the past 40 years. According to Bastos (1994), commitment is still a propensity to action, to behave in a certain way, to be an individual willing to act. This is meant to be used in research, commitment to a set of feelings and actions of the individual in relation to their organization. Commitment has peculiar features, when analyzed from the perspective of academic and organizational dimension, covering various elements on the desktop (Bastos, 1994). Its main focus is to find results that explain the individual's levels of commitment at work. The survey was done through quantitative research application, using as reference the conceptualization of three components of organizational commitment, established by researchers John Meyer and Natalie Allen, who divided them into: Affective Commitment, Normative Commitment and Commitment Instrumental. The result was found to be an affective organizational commitment.

Keywords: Funeral .Workers.Organizational commitment.

1 INTRODUÇÃO

1.1 Comprometimento organizacional

O Comprometimento Organizacional é habitualmente considerado como um fator-chave da competitividade e do desempenho organizacional. Explicita o quanto as pessoas sentem que pertencem à organização (Sbraglia, 1983). Esta pesquisa direcionará seu estudo ao processo de explicação de como se dá a conceitualização perceptiva dos colaboradores de três componentes do comprometimento organizacional, estabelecidos pelos pesquisadores John Meyer e Natalie Allen, que os dividiram em:

Comprometimento Afetivo, Comprometimento Normativo e Comprometimento Instrumental.

O presente estudo sugere que as três dimensões – *afetiva*, *normativa* e *instrumental* - sejam averiguadas dentro de uma empresa do setor funerário na cidade de Natal, e dessa forma, possam responder a uma questão que surgiu inicialmente em uma pesquisa de clima, aplicada na empresa, onde existem resultados conflitantes dentro da dimensão pesquisada na temática **Satisfação com o trabalho**, que representa o grau de adequação e adaptabilidade dos membros da organização às atividades realizadas e o nível de orgulho pelo resultado alcançado por um membro ou grupo nos produtos e serviços oferecidos pela empresa (GPTW, 1997).

1.2 Caracterização da Empresa

Fundada em 1948, a empresa familiar iniciou-se no ramo funerário com a Casa Mortuária São Francisco das Chagas, no Alecrim, bairro onde a empresa está instalada até hoje e onde se tornou uma das mais tradicionais do ramo no Estado. Com o falecimento do fundador, em 1965, os filhos assumiram os negócios e deram início a uma nova fase ao apostar na diversificação e inovação dos serviços. Ao longo do tempo, novas funerárias e centrais de velório surgiram. Na década de 90 foram inaugurados os primeiros cemitérios-parque de Natal.

Uma das iniciativas mais importantes da empresa foi a criação de um Plano de Assistência Funerária, em 1994, serviço que mostra a importância de se planejar e como isso poder ser sinônimo de tranquilidade para a família que perde um ente querido. Hoje o Plano possui clientes ativos em mais de 170 cidades do país e mais de 600 mil vidas protegidas.

Hoje, essa organização possui aproximadamente novecentos colaboradores, distribuídos nos Estados da Paraíba, Rio Grande do Norte e Pernambuco, dentro dos três negócios: funerárias, cemitérios e plano de assistência funerária.

1.3 Problema e questão problema

Parafraseando Harman e Hormann (1990), Bastos (1993) demonstrava a busca das empresas em atrair e manter os profissionais mais competentes. Nos últimos anos não têm sido diferente, as empresas têm despendido grande esforço na busca e retenção de pessoas melhor qualificadas e que estejam propensas a se comprometerem com as organizações. Os processos de recrutamento e seleção de pessoal tentam, mais do que nunca, prover as empresas com indivíduos comprometidos e com desempenho superior. Dentro desse contexto, a pesquisa do comprometimento tem evoluído, tentando entender os indivíduos e seu vínculo com a organização de maneira mais complexa.

O comprometimento organizacional pode ser concebido como um estado psicológico que caracteriza a ligação dos indivíduos à organização (MEYER; ALLEN, 1997). Genericamente, presume-se que as pessoas mais comprometidas tem maiores probabilidades de permanecem na realização de seu trabalho e no alcance dos objetivos organizacionais. A compreensão desta relação com o trabalho, associa-se e fragmenta-se em conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991), são eles: Afetivo, Normativo e Instrumental.

Após ser aplicado a pesquisa de clima com os colaboradores da funerária, obtivera-se resultados instigadores que levaram a uma discussão sobre o resultado e dessa forma, foi pensado em pesquisar a Teoria do Comprometimento .

Esta pesquisa objetiva responder ao seguinte problema: Qual o tipo de comprometimento organizacional apresentado pelos trabalhadores de uma empresa funerária do RN?

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo Geral

Identificar o tipo de comprometimento dos trabalhadores de uma empresa funerária do RN.

1.4.2 Objetivos Específicos

- 1) Verificar o apego afetivo com a organização;
- 2) Identificar o comprometimento instrumental;
- 3) Mapear o comprometimento normativo;
- 4) Aferir os valores pessoais predominante nestes trabalhadores.

1.5 Justificativa

A idéia deste trabalho surgiu do resultado da aplicação de uma pesquisa de clima nas funerárias da referida empresa. A pesquisa de clima revelou que existe uma discrepância nos índices que avaliaram o orgulho de trabalhar na empresa, e na identificação com a atividade realizada. Isso levou a pensar que há algo permeando esses índices. Foi então que surgiu a curiosidade de averiguar o tipo de comprometimento organizacional que permeia essas relações de trabalho, e assim conhecendo os resultados da pesquisa, poder antever e satisfazer as necessidades dos trabalhadores, fato que poderá gerar um aumento significativo na produtividade organizacional.

Assim como, contribuir com a criação de material para a comunidade acadêmica, uma vez que não foi encontrado nenhum estudo com esse direcionamento.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E SUAS DIMENSÕES

O comprometimento organizacional tem sido estudado profundamente nos últimos 40 anos. O seu enfoque principal é o de encontrar resultados que expliquem os níveis de comprometimento do indivíduo no trabalho. A grande maioria dos estudos procurou formular modelos para quantificar o comprometimento e estudá-lo em face de variáveis que o antecedem e variáveis que lhe são consequentes (MEDEIROS, 1997).

Em sua maioria, os estudos são restritos a contextos organizacionais específicos, prioritariamente voltados para subsidiar políticas de gestão de pessoal e apoiados em tradições de diferentes campos do conhecimento, que se dispõem a explicar a fragmentação do comprometimento e assim, contribuir para o próprio padrão metodológico dominante (Bastos, 1994).

Neste momento, o interesse se volta para a tradição de estudos sobre Comprometimento no trabalho e, mais precisamente, para a pesquisa sobre Comprometimento Organizacional. Desde o clássico trabalho de Morrow (1983), estudam-se múltiplos conceitos de comprometimento, que então passou a se ocupar de estratégias que agrupassem os comportamentos. Na realidade, os conceitos e categorias acerca do comprometimento são os blocos de construção do comportamento e pensamento humanos. Embora seja compreensível a existência de múltiplas microteorias explicativas do comprometimento, parece-nos apropriado que os pesquisadores busquem estreitar a sua base de concordância, quanto à natureza do próprio fenômeno.

Na década de 90, uma especial atenção foi dada pelos pesquisadores do comprometimento à validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional, desenvolvido pelos professores canadenses John P. Meyer e Natalie J. Allen (1990, 1991, 1993 e

1997). Neste modelo, os autores abordam o comprometimento organizacional em três bases: afetiva, instrumental e normativa.

2.2 PADRÕES EM DIFERENTES CONTEXTOS ORGANIZACIONAIS.

É importante estabelecer o significado da palavra comprometimento. Este trabalho foi desenvolvido por Bastos (1994, p. 86), que estabeleceu vários significados para a palavra comprometimento. Dentre eles, identificou o comprometimento com um significado de engajamento, agregamento e envolvimento. Mais adiante, ressaltou o comprometimento e o seu caráter disposicional: “Como uma disposição, comprometimento é usado para descrever não só ações, mas o próprio indivíduo, é assim tomado como um estado, caracterizado por sentimentos ou reações afetivas positivas, tais como lealdade em relação a algo”.

Segundo Bastos (1994), comprometimento é ainda uma propensão à ação, de se comportar de determinada forma, de ser um indivíduo disposto a agir. Este é o significado que vamos utilizar na pesquisa, o comprometimento como um conjunto de sentimentos e ações do indivíduo em relação a sua organização. Comprometimento apresenta características peculiares, quando analisado sob a ótica da dimensão acadêmica e organizacional, abrangendo diversos elementos no ambiente de trabalho (Bastos, 1994). Por extensão, comprometimento passou a significar um estado do indivíduo: estado de lealdade a algo, relativamente duradouro, e que pode ser descrito por sentenças que delineiam intenções, sentimentos, desejos. Finalmente, um terceiro uso frequente refere-se à relação entre conjuntos de condições que conduzem a produtos indesejados: comprometer, no sentido de prejudicar, impedir.

2.3 COMPROMETIMENTO AFETIVO

O enfoque que dominou a literatura do comprometimento organizacional por maior tempo foi o afetivo, a partir de trabalhos desenvolvidos pela equipe liderada por Lyman Porter (Mowday, Steers e Porter, 1979; Mowday, Porter e Steers, 1982). Nestes trabalhos, apesar de reconhecerem a existência de uma corrente comportamental para definir o comprometimento, os autores abordam o comprometimento numa perspectiva atitudinal, ou seja, para eles o comprometimento vai muito além de uma postura de lealdade passiva para com a organização, envolve um relacionamento ativo e que busque o seu bem-estar. Mowday, Steers e Porter (1979, p. 226) utilizam a definição elaborada em 1970 por Porter e Smith para definir o comprometimento:

Comprometimento é uma relação forte entre um indivíduo identificado com e envolvido numa organização, em particular, e pode ser caracterizado por, pelo menos, três fatores: (1) estar disposto a exercer esforço considerável em benefício da organização; (2) forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização; e (3) forte desejo de se manter membro da organização.

2.4 COMPROMETIMENTO INSTRUMENTAL

O enfoque instrumental do comprometimento organizacional deriva dos estudos de Becker (1960). O autor descreve comprometimento instrumental como uma tendência do indivíduo em se engajar em “linhas consistentes de atividade” (Becker, 1960, p.33). Para Becker (1960) o indivíduo permanece na empresa devido a custos e benefícios associados a sua saída, que seriam as trocas laterais.

Nas literaturas sobre o tema, encontram-se evidências empíricas que correlacionam o comprometimento instrumental com indicadores relacionados a investimentos realizados pelos indivíduos no trabalho e com alternativas de trabalho. Allen e Meyer (1990) encontraram alta correlação canônica entre comprometimento instrumental, planos de aposentadoria e investimentos realizados pelos empregados.

Esse modelo assume que o empregado opta por permanecer na empresa, enquanto perceber benefícios nessa escolha. Caso os investimentos realizados por ele sejam maiores que o retorno obtido, sua escolha certamente será a do abandono da organização.

Na ótica de Bastos (1993, p. 56), o comprometimento nessa abordagem “seria, então, um mecanismo psicossocial, cujos elementos side-bets ou consequências de ações prévias - recompensas ou custos - impõem limites ou restringem ações futuras”.

2.5 COMPROMETIMENTO NORMATIVO

O enfoque normativo é apresentado nos trabalhos de Wiener (1982, p.421), que conceitua o comprometimento como “a totalidade das pressões normativas internalizadas para agir num caminho que encontre os objetivos e interesses organizacionais”. Para ele, aceitar os valores e os objetivos organizacionais, é o que torna os indivíduos comprometidos e exibem certos comportamentos porque acreditam que é certo e moral fazê-lo.

Essas pressões normativas geralmente são provenientes da cultura da empresa, que impõe sua ação e seu comportamento na organização. Segundo Wiener (1982), a visão normativa do comprometimento sugere um foco centrado nos controles normativos por parte das organizações, tais como normas e regulamentos ou, ainda, uma missão forte e disseminada dentro dela.

3. PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

A presente pesquisa tem como objetivo geral a aplicação de um modelo de instrumento quantitativo para validação da conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional, proposto por Meyer e Allen (1991), em face das três bases para se medir esse comprometimento. O instrumento aplicado é composto por questões fechadas que pedem a opinião em escala de importância de 1 a 5, as quais correspondem ao nível de satisfação com determinada afirmação. Foram pesquisados os *valores orientadores da vida no trabalho, comprometimento efetivo, comprometimento instrumental e comprometimento normativo*.

Juntos, totalizam 85 questões. O modelo foi elaborado de acordo com a revisão da literatura realizada por Allen e Meyer (1990), sobre o comprometimento organizacional, mediante suas percepções e entendimento do assunto. Foram analisadas as respostas de forma a explicar o enfoque de comprometimento dos colaboradores das funerárias. Em seguida, serão apresentadas as ações de gestão com o intuito de promover possíveis projetos de desenvolvimento para esses colaboradores.

3. 1 PARTICIPANTES DA PESQUISA

O instrumento foi aplicado em 21 dos 64 colaboradores que participaram da pesquisa de clima no ambiente das funerárias da organização. Todos os participantes trabalham há mais de três anos na empresa, e foi utilizada amostra de todos os setores: logística, atendimento, cerimonial, floricultura e tanatopraxia¹.

¹ Tanatopraxia: é o procedimento de preparação do cadáver para o velório ou funeral, assim o corpo não sofrerá, pelo tempo solicitado pelos familiares, as decomposições naturais.

3.2 COLETA DE DADOS

A coleta dos dados foi realizada por meio de um questionário composto por 85 itens, aplicado individualmente em cada colaborador que se dispôs a participar da pesquisa e aconteceu no período compreendido de 09/03/2015 à 30/03/2015. Nesse estudo, utilizou-se um questionário subdividido em quatro partes. A primeira foi reservada para os valores pessoais, a segunda foi elaborada com as respectivas escalas do Comprometimento Afetivo, a terceira com a escala de Comprometimento Organizacional Normativo e a quarta com a escala de Comprometimento Instrumental.

Os respondentes foram convidados e orientados pelos pesquisadores a responder às questões, onde foi ressaltado, previamente, que não haveria identificação dos respondentes nos resultados. O preenchimento do questionário consistia em concordar ou discordar, totalmente, muito ou pouco, das questões apresentadas frente as dimensões do comprometimento. O tempo disponibilizado para os respondentes foi de aproximadamente uma hora. Os questionários foram conferidos na presença dos respondentes, de modo que aqueles que continham erros ou respostas faltando eram imediatamente corrigidos. Esse procedimento, praticamente, afastou a possibilidade de questionários inválidos.

3.3 ANÁLISE DOS DADOS

A análise de dados foi feita por meio de análise quantitativa, mediante planilha do programa Excel e usando a estatística descritiva. “A estatística descritiva consiste na recolha, análise e interpretação de dados numéricos através da criação de instrumentos adequados: quadros, gráficos e indicadores numéricos” (Reis, 1996: 15). Huot (2002: 60) define estatística descritiva como “o conjunto das técnicas e das regras que resumem a informação recolhida sobre uma amostra ou uma população, e

isso sem distorção nem perda de informação”.

“Os dados são o resultado final dos processos de observação e experimentação” (Vairinhos, 1996: 21). Na interpretação de dados, foi usado gráficos e tabelas para ilustrar os resultados, acompanhado de descrições textuais dos resultados analisados.

4. RESULTADOS

Para dar início à discussão dos dados, começaremos falando de um aspecto muito relevante frente ao Comprometimento, que são os Valores pessoais e a importância deles mediante o trabalho. Os valores na respectiva pesquisa foram pesquisados de forma a ligar emoções e crenças pessoais, servindo de critério para avaliar ações ou eventos descritos, onde o trabalho era o eixo principal. Dessa forma, pretendeu-se avaliar suas motivações ou metas perseguidas dentro da organização.

Pesquisas recentes realizadas em mais de 60 países têm revelado que os valores humanos (SCHWARTZ, 1992; 1994; TAMAYO; SCHWARTZ, 1993) apresentam uma estrutura baseada em metas perseguidas pelos indivíduos. Os valores são considerados como metas motivacionais que expressam alvos que a pessoa quer atingir na sua vida.” (SCHWARTZ, 1994; TAMAYO; SCHWARTZ, 1993).

Temos então a Tabela 1 com os valores mais destacados, dentre os 45 que foram pesquisados. Levamos em consideração aqueles que, na soma dos indicadores “*Muito importante*” e “*Extremamente importante*” obtiveram a relevância à partir de 45%, chegando até a 52,38% de satisfação dos pesquisados.

Tabela 1 – Valores pessoais

	Nada Importante	Pouco Importante	Importante	Muito Importante	Extremamente Importante
É importante para mim:	1	2	3	4	5
Estabilidade financeira	0	1	3	10	7
Ser independente financeiramente	0	1	5	7	8
Combater injustiças sociais	2	1	7	2	9
Realização profissional	0		3	7	11
Realizar um trabalho significativo para mim	1	1	4	11	4
Competitividade	2	4	7	3	5
trabalho intelectual estimulante	2	1	10	3	5
Autonomia para estabelecer a forma de realização do trabalho	0	3	4	8	6
Poder me sustentar	0	0	5	8	8
Ter prazer no que faço	0	0	0	7	14
Conhecer pessoas	1	1	5	10	4
Satisfação pessoal	0	0	2	11	8
Trabalho é interessante	1	0	4	10	6
Crescimento intelectual	0	2	4	7	8
Seguir a profissão da família	6	10	3	2	0
Gostar do que faço	0	0	1	9	12
Status do trabalho	1	4	8	4	4
Ganhar dinheiro	0	0	10	8	3
Ser útil para a sociedade	1	1	7	7	6
Auxiliar os colegas de trabalho	0	1	1	11	8
Preservar minha saúde	1	0	1	9	10
Ter prestígio	1	4	5	8	4
Bom relacionamento com os colegas	0	1	1	9	10
Identificar-me com o trabalho	0	0	3	6	12
Supervisionar outras pessoas	2	10	2	4	3
Amizade com colegas de trabalho	0	1	9	9	3
Competir com os colegas de trabalho	7	9	4	1	1
Ter compromisso social	0	2	8	8	3
Colaborar com o desenvolvimento da sociedade	1	0	9	5	6
Realizar profissionalmente	1	1	4	6	9
Ter superioridade baseada no êxito do trabalho	2	6	11	1	2
Mudar o mundo	2	5	8	1	2
Ter fama	9	6	4	0	1
Ter notoriedade	4	8	5	1	3
Estabilidade no trabalho	0	1	6	8	6
Ajudar os outros	0	0	4	11	6
Suprir necessidades materiais	1	1	12	5	2
Enfrentar desafios	0	1	5	11	4
Ser feliz com o trabalho que realizo	0	0	1	7	13
Trabalho variado	0	2	11	3	4
Aprimorar conhecimento	0	1	3	10	7
Obter posição de conhecimento	2	5	4	10	0
Ter melhores condições de vida	0	1	2	10	7
Trabalho que requer originalmente e criativamente	0	2	7	7	5
Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho em grupo	0	3	4	10	5

Fonte: SALES, (2015)

Segue tabela 2 de resumo dos valores mais relevantes na opinião dos colaboradores pesquisados.

Tabela 2 – Resumo de valores pessoais mais relevantes.

	Nada Importante	Pouco Importante	Importante	Muito Importante	Extremamente Importante	TOTAL
É importante para mim:	1	2	3	4	5	
Estabilidade financeira		1	3	10	7	45,50%
Realização profissional			3	7	11	48,68%
Poder me sustentar			5	8	8	46,03%
Ter prazer no que faço				7	14	51,85%
Satisfação pessoal			2	11	8	47,62%
Gostar do que faço			1	9	12	52,38%
Auxiliar os colegas de trabalho		1	1	11	8	47,09%
Preservar minha saúde	1		1	9	10	47,62%
Bom relacionamento com os colegas		1	1	9	10	48,15%
Identificar-me com o trabalho			3	6	12	49,21%
Ajudar os outros			4	11	6	45,50%
Ser feliz com o trabalho que realizo			1	7	13	50,79%
Aprimorar conhecimento		1	3	10	7	45,50%

Fonte: SALES, (2015)

Pode-se verificar com base na tabela 2, que representa a percepção dos membros da organização, que a dimensão de Satisfação com o Trabalho foi representada com o maior grau de identificação dos membros da organização e o nível de orgulho por resultados alcançados por um membro ou grupo. Os valores relativos ao trabalho mais relevantes foram: “Ter prazer no que faz” , chegando ao índice de 52%, seguido por “Gostar do que faço” e “Ser feliz com o trabalho que realizo”. Aqui já é possível observar que valores ligados à necessidade de trabalho, ao contexto de realização do trabalho e com quem esse trabalho é realizado, são mais priorizados do que os relativos a valores de ordem financeira.

Entrando, então, no levantamento dos dados relativos ao tipo de Comprometimento Organizacional dos trabalhadores de uma empresa do setor funerário, foram obtidos resultados de acordo com a soma do “muito importante” com o “extremamente importante”,(4+5=9), dividido por 121 que é a média da nota dos ítems avaliados. Esse cálculo possibilitou os seguintes resultados:

4.1 COMPROMETIMENTO AFETIVO

Na percepção dos pesquisados, a empresa em questão desperta sentimentos afetivos, onde confiança, fidelidade, orgulho, contentamento, responsabilidade, dedicação, envolvimento e interesse são os fatores mais presentes, com indicadores que variam de 40% a 46,56%, como pode ser visto na tabela 3. Dentro do levantamento feito com base nas respostas assinaladas como “Muito” e “Extremamente”, onde a afirmação do questionário era “Essa empresa desperta em mim...”, afirmativa essa que tinha como objetivo averiguar o comprometimento Afetivo, obtivemos os seguintes dados:

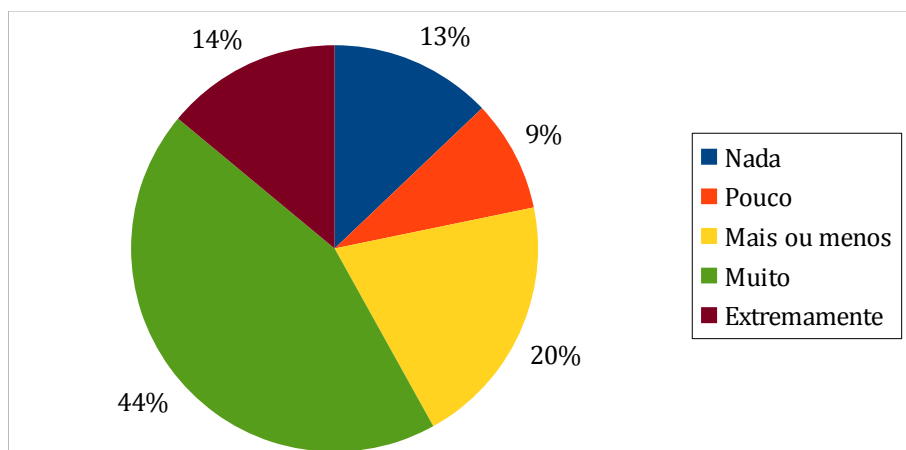
Tabela 3 – Comprometimento Afetivo.

	NADA	POUCO	REGULAR	MUITO	EXTREMO	total
	1	2	3	4	5	
Confiante nela	0	1	4	11	5	43,92%
Desgosto com ela	12	5	3	1	0	18,52%
Empolgado com ela	2	1	6	11	1	37,57%
Fiel a ela	0	0	0	17	4	46,56%
apegado com ela	1	3	7	6	4	38,10%
orgulhoso dela	0	1	2	12	6	45,50%
contente com ela	1	2	3	10	5	41,80%
responsável	2	0	6	9	4	40,21%
distante	11	7	1	2	0	19,05%
dedicado	1	0	0	15	5	45,50%
entusiasmado	2	2	6	9	2	37,04%
preocupado	2	1	6	11	1	37,57%
encantado	2	2	8	7	2	35,98%
desiludido	9	3	3	1	0	14,81%
envolvido		1	5	10	5	43,39%
fascinado	3	2	4	9	3	37,04%
interessado		1	3	14	3	43,39%
animado		1	8	9	2	38,10%

Fonte: SALES (2015)

No total, 44% dos respondentes afirmam que a empresa desperta “muito” envolvimento, e 14% afirmam que se sentem “Extremamente” envolvidos. Resultando assim em 58% de colaboradores encaixados dentro do Comprometimento Afetivo, resultante das questões relativas a ordem emocional do questionário.

Gráfico 1-Comprometimento Afetivo.



4.2 COMPROMETIMENTO NORMATIVO

No que se refere ao comprometimento normativo, destaca-se três indicadores, onde o cumprimento e a concordância dos trabalhadores pesquisados são mais relevantes no aspecto de “retribuição”, “dever de permanência” e “gratidão” conforme tabela 3.

Tabela 3 – Comprometimento Normativo.

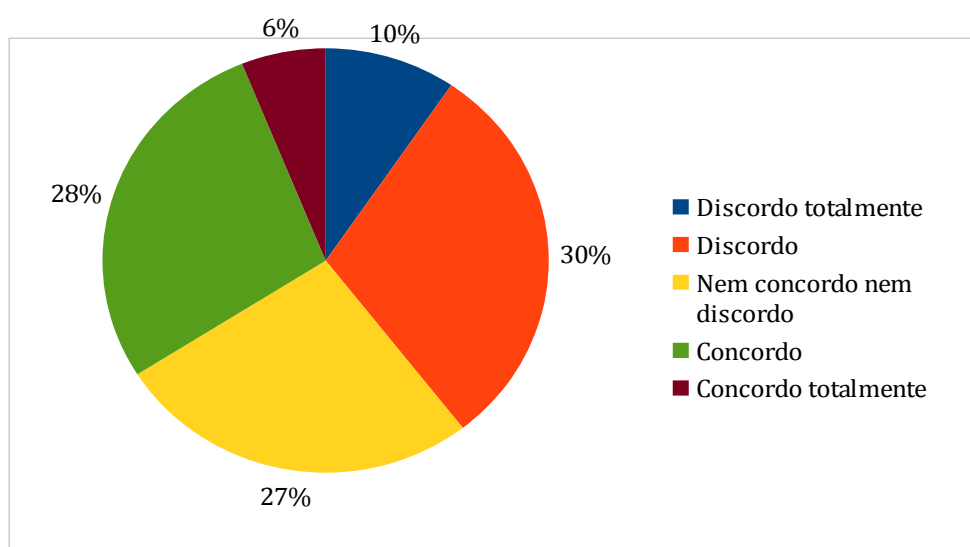
Concorda com a empresa	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente	TOTAL
Continuar trabalhando nessa empresa é uma forma de retribuir o que ela já fez por mim	1	3	9	7	1	35,45%
Trabalharei nessa empresa enquanto achar que devo algo a ela	6	12	3			20,63%
Eu seria injusto com essa empresa se pedisse demissão agora e fosse trabalhar para outra empresa	1	8	8	3	1	30,69%
Nesse momento essa empresa precisa dos meus serviços		1	3	16	1	42,33%
Seria desonesto de minha parte ir trabalhar em outra empresa agora	2	8	5	5	1	30,69%
É a gratidão por essa empresa que me mantém ligado a ela	2	8	5	5	1	30,69%
Essa empresa já fez muito por mim no passado	2	4	6	5	4	35,98%

Fonte: SALES, (2015)

Segundo Bastos (1996), é defendido que o elemento central na definição do comprometimento Normativo é o de aceitar os valores e objetivos organizacionais, representando uma forma de controle sobre as ações das pessoas.

Na pesquisa foi possível observar percentuais de concordância com a empresa a partir de 30%, onde a percepção de “dever” junto à organização esteve presente em indicadores que variaram entre 30% a 42,33% dos respondentes.

Gráfico 2: Comprometimento Normativo.



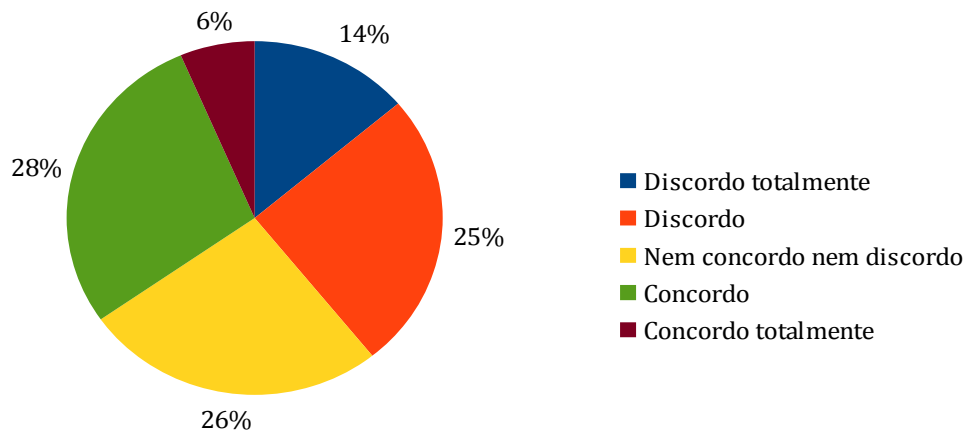
4.3 COMPROMETIMENTO INSTRUMENTAL

Comprometimento do tipo Instrumental, é focado por pessoas que trabalham porque precisam. Aqui se caracteriza as afirmativas de Allen e Meyer (1990, p.3) “(...) empregados com um forte comprometimento instrumental permanecem na empresa porque precisam”. No entanto, como o comprometimento encontrado não foi o instrumental, podemos observar que nas variáveis da dimensão pesquisada, quanto maior o percentual encontrado, menor é a possibilidade de encontrar sujeitos instrumentalizados.

Tabela 4 – Comprometimento Instrumental.

Dificuldade e perdas em sair da empresa	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente	TOTAL
Eu teria dificuldades para ganhar um salario tao bom quanto o que eu tenho hoje.	0	6	8	5		29,63%
Eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar onde cheguei dentro desta empresa	2	4	4	9	2	35,98%
Eu perderia a estabilidade no emprego que tenho hoje nesta empresa	1	5	7	8		33,86%
Eu teria dificuldade para garantir outro cargo que me desse o mesmo prestígio que tenho com o meu cargo atual	3	7	4	5	2	31,22%
Eu demoraria para encontrar outra empresa pessoas tao amigas quanto as que tenho hoje entre meus colegas de trabalho dentro desta empresa.	3	5	4	6	2	31,22%
Eu perderia a liberdade que tenho de realizar meu trabalho dentro desta empresa.	2	3	6	9	1	35,45%
Eu desperdiçaria todo o tempo que já me dediquei a esta empresa	3	7	5	5	1	30,16%
Eu deixaria pra trás tudo o que já investi nesta empresa	2	8	5	5	1	30,69%
Eu estaria prejudicando minha vida profissional	5	7	4	4	1	27,51%
Eu demoraria para conseguir ser tao respeitado em outra empresa como sou hoje dentro desta empresa.	3	6	5	6	1	31,22%
Eu deixaria de receber beneficios que esta empresa oferece aos seus funcionários	5	5	6	3	2	29,10%
Eu teria mais coisas a perder do que ganhar com o pedido de demissão	3	2	6	8	1	32,80%
Eu perderia o prestígio que tenho hoje por ser empregado esta empresa	4	2	12	3		29,63%
Eu levaria muito tempo para me acostumar com um novo trabalho	3	5	4	5	4	34,39%
Eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as tarefas do meu cargo	4	7	1	7	2	31,22%

Gráfico 3: Comprometimento Instrumental.



Nesta dimensão foram encontrados 32% de identificação com o Comprometimento Instrumental, o que pode ser analisado de forma muito positiva, onde apenas 6% “concordam totalmente” e 28% “concordam” que sair da empresa traria mais perdas que ganhos para eles.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou se inserir no rol de estudos que investigam mais detidamente os problemas conceituais do modelo tridimensional do comprometimento. A pesquisa realizada consistiu, fundamentalmente, em responder o tipo de comprometimento encontrado nos trabalhadores de uma empresa do setor funerário, e entender a relação com o trabalho desenvolvido por esses sujeitos e seu comprometimento com o mesmo.

Conclui-se, com o resultado onde 58% dos respondentes se identificaram com o Comprometimento Organizacional Afetivo, pode na verdade representar a expressão ou consequência do sistema de valores da organização, isto é, valores morais como prioridade. Dessa forma é possível dizer então que o Comprometimento Afetivo é pertinente aos valores que a organização impõe como foco, refletindo na tradição e no domínio do

mercado ao qual a empresa pesquisada participa.

O prestígio da organização e de seus produtos/serviços na sociedade e a importância dada ao bem-estar dos empregados, sob a ótica dos mesmos, pode estar atrelado muito ao modelo de gestão desta empresa, assim como da sua cultura mais tradicional, que mantém o estilo de comprometimento apontado.

Como a maior parte das pesquisas realizadas em campo, esta também sofreu com algumas limitações, pois não foi possível aplicar a pesquisa com todo o contingente das funerárias, devido a sobrecarga de trabalho vivenciada por esses trabalhadores. Ficará como sugestão, para a realização de futuros trabalhos, a realização de uma pesquisa qualitativa de forma a enriquecer o conhecimento em um campo ainda pouco explorado, o do setor funerário.

REFERÊNCIAS

BASTOS, Antonio Virgílio B; BRANDAO, Margarida G. A and PINHO, Ana Paula M. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. *Rev. adm. contemp.* [online]. 1997, vol.1, n.2, pp. 97-120. ISSN 1982-7849. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65551997000200006>.

BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto , v. 2, n. 1, abr. 1994 Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1994000100004&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 05 abr. 2015.

ESTIVALETE, Vania de Fátima Barros et al. Valores relativos ao trabalho e a relação com o comprometimento organizacional: a percepção dos colaboradores de uma empresa internacionalizada. **Revista Base (Administração e Contabilidade) da UNISINOS**, v. 7, n. 2, p. 135-148, 2010.

GÓES, AM de M. *Valores relativos ao trabalho como antecedentes do comprometimento organizacional*. 71 p. Diss. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Católica de Brasília. Brasília, 2006.

MEDEIROS, CA F. Validação de Modelos de Conceitualização de três componentes do Comprometimento Organizacional. (Meyer e Allen, 1991)

MEDEIROS, Carlos Alberto Freire; ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; SIQUEIRA, Michella and MARQUES, Glenda Michelle. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. *Rev. Adm. contemp.* (online). 2003, vol.7, n.4 ISSN 1415-6555. Access at: Scielo Brasil.

MEDEIROS, Carlos Alberto Freire, and Wayne Thomas Enders. "Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991)." *Revista de Administração Contemporânea* 2.3 (1998): 67-87.

MORAIS, Carlos. Escalas de medida, estatística descritiva e inferência estatística. 2005.

NASCIMENTO, José Luís; LOPES, Albino; SALGUEIRO, Maria de Fátima. Estudo sobre a validação do "Modelo de Comportamento Organizacional" de Meyer e Allen para o contexto português. **Comport. Organ. Gest.**, Lisboa , v. 14, n. 1, abr. 2008 . Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0872-96622008000100008&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 05 abr. 2015.

REIS, E. Estatística Descritiva. Lisboa: Edições Sílabo. (1996)

TAMAYO, Alvaro. "Valores organizacionais e Comprometimento afetivo." *Revista de Administração Mackenzie* 6.3 (2008).

VAIRINHOS, V. M. (1995). Elementos de probabilidade e estatísticas. Lisboa: Universidade Aberta.