Área: Estratégia | **Tema:** Gestão Estratégica de Pessoas

O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL EM UMA ORGANIZAÇÃO TRADICIONALISTA GAÚCHA

THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN A TRADITIONAL ORGANIZATION GAÚCHA

Leonardo Dos Santos Da Veiga, Adriane Fabricio, Liane Beatriz Rotili, Felipe Cavalheiro Zaluski e Daniel Knebel Baggio

RESUMO

O estudo objetivou analisar as dimensões do comprometimento organizacional em uma entidade tradicionalista gaúcha localizada na região noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Para isso, primeiramente analisou-se o comprometimento da organização com base nas dimensões: comprometimento afetivo, instrumental, normativo e outros. Conclui-se que dentre as dimensões analisadas, a média geral mais alta foi a pertencente a dimensão comprometimento afetivo, destacando que as experiências vividas na entidade, a afeição e lealdade estão acima de tudo, pois proporciona momentos prazerosos junto com a família inteira e integra pessoas com diferentes profissões, personalidades, visões, idades com um objetivo em comum.

Palavras-Chave: Comprometimento; Terceiro Setor; Centro de Tradições Gaúcha; Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the dimensions of organizational commitment in a traditionalist entity in the state of Rio Grande do Sul, located in the northwest region of Rio Grande do Sul. First, the organization's commitment was analyzed based on the dimensions of affective, instrumental, normative commitment and others. It is concluded that among the analyzed dimensions, the highest overall average was the affective commitment dimension, emphasizing that the experiences lived in the entity, affection and loyalty are above all, because it provides pleasant moments together with the whole family and integrates people with different professions, personalities, visions, ages with a common goal.

Keywords: Commitment; Third sector; Center of Traditions Gaúchas; People management.

Eixo Temático: Estratégia

O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL EM UMA ORGANIZAÇÃO TRADICIONALISTA GAÚCHA

THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN A TRADITIONAL ORGANIZATION GAÚCHA

RESUMO

O estudo objetivou analisar as dimensões do comprometimento organizacional em uma entidade tradicionalista gaúcha localizada na região noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Para isso, primeiramente analisou-se o comprometimento da organização com base nas dimensões: comprometimento afetivo, instrumental, normativo e outros. Conclui-se que dentre as dimensões analisadas, a média geral mais alta foi a pertencente a dimensão comprometimento afetivo, destacando que as experiências vividas na entidade, a afeição e lealdade estão acima de tudo, pois proporciona momentos prazerosos junto com a família inteira e integra pessoas com diferentes profissões, personalidades, visões, idades com um objetivo em comum.

Palavras-chave: Comprometimento; Terceiro Setor; Centro de Tradições Gaúcha; Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the dimensions of organizational commitment in a traditionalist entity in the state of Rio Grande do Sul, located in the northwest region of Rio Grande do Sul. First, the organization's commitment was analyzed based on the dimensions of affective, instrumental, normative commitment and others. It is concluded that among the analyzed dimensions, the highest overall average was the affective commitment dimension, emphasizing that the experiences lived in the entity, affection and loyalty are above all, because it provides pleasant moments together with the whole family and integrates people with different professions, personalities, visions, ages with a common goal.

Keywords: Commitment; Third sector; Center of Traditions Gaúchas; People management.

1 INTRODUÇÃO

Uma das principais preocupações das organizações é a de conseguir selecionar e manter funcionários envolvidos com os objetivos gerais e na busca de soluções para os problemas da organização, neste contexto, o comprometimento torna-se um fator fundamental para o engajamento, agregamento e envolvimento dos funcionários (BASTOS, 1994).

Este aspecto estratégico da gestão de pessoas também se aplica nas entidades sem fins lucrativos que, diferente das organizações dos demais setores (primário e terciário), buscam prioritariamente o desenvolvimento social por meio de ações mantidas por voluntários por meio de práticas da caridade, da filantropia e do mecenato (FERNANDES, 1997), ou seja, os resultados obtidos por este tipo de organização dependerá da forma como os associados se comprometem com as atividades desenvolvidas pela mesma.

Neste contexto estão os movimentos tradicionalistas desenvolvidos pelas instituições sem fins lucrativos que buscam a construção "coletiva" de identidades regionais (CORTES, 1994). No Rio Grande do Sul, principalmente, os Centros de Tradições Gaúchas[1] (CTGs) se evidenciam no esforço de criação de símbolos que os identificam, como sinais diacríticos que possibilitam caracterizar o próprio tradicionalismo como movimento, promovendo a disseminação da cultura regional.

Nas entidades tradicionalistas gaúchas a maior parte do recurso organizacional são as pessoas que participam de suas atividades, ou seja, o seu capital humano. As principais atividades desenvolvidas, dentro do caráter cultural da entidade, destacam-se os concursos artísticos de danças tradicionalistas gaúchas, onde se exige certo equilíbrio entre o lazer e o compromisso dos associados, bem como o comprometimento de todos (CORTES, 1994). O apoio de patrocinadores e apoiadores que contribuem financeiramente ou com a própria mão de obra para estas organizações é por muitas vezes escasso, podendo dificultar a participação em concursos de grande projeção no Estado do Rio Grande do Sul, assim, é possível afirmar que a gestão de uma entidade tradicionalista gaúcha é, em muitas situações, complexa.

Deste modo, Gomes (1994) afirma que o comprometimento das pessoas não é desejável, e sim, indispensável para a realização de um ambiente total, no mais profundo sentido do termo. Inserido neste contexto, o comprometimento define-se como a identificação de um grau de relação com os objetivos e valores da organização e associa-se a um nível de satisfação de fazer

[1] O Centro de Tradições Gaúchas são sociedades civis sem fins lucrativos que buscam valorizar, cultuar e divulgar as tradições da cultura gaúcha, uma espécie de clube social onde se realizam atividades tradicionalistas (BRUM, 2009).

parte da mesma, e estar disposto a tudo pela empresa. Projeta-se a um sentimento de lealdade, onde pode-se comparar a um contrato psicológico, que possuem grandes vínculos entre os envolvidos com os propósitos da organização, em virtude disso, algumas práticas são importantes para que a relação seja estabelecida, como por exemplo, a consciência sobre a visão, missão e valores organizacionais; feedback constante; um ambiente interno que propicie a troca de ideias e a participação ampla no processo decisório, dentre outros (BARROS, 2007).

O comprometimento nas relações que ocorrem nas entidades tradicionalistas gaúchas alinha-se com o conceito de Bastos (1994) que define o comprometimento como um conjunto de sentimentos e ações do indivíduo com sua organização. Sendo o comportamento humano uma variável de extrema importância para as entidades tradicionalistas gaúchas, visto que o comprometimento dos associados e voluntários pode afetar diretamente o desempenho e os resultados dos objetivos da entidade.

Desta forma, este estudo teve como objetivo analisar as dimensões do comprometimento organizacional em uma entidade tradicionalista gaúcha localizada na Região Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, denominada figurativamente para fins deste estudo de Grupo de Folclore Chão Nativo. Para que fosse cumprido o objetivo proposto, primeiramente analisou-se o comprometimento da organização com base na adaptação do instrumento de comprometimento de Meyer e Allen (1991), que conta com as dimensões: comprometimento afetivo, instrumental e normativo e, ainda, foram acrescentadas questões inseridas em uma dimensão específica elaborada para o segmento da organização para buscar identificar outros motivos pelos quais as pessoas se comprometem em uma organização tradicionalista, por fim, buscou-se analisar as relações entre as dimensões estudadas.

2 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Comportamento humano nas organizações é um assunto de grande abrangência. Chiavenato (2001), diz que a história do comportamento organizacional está enraizada na abordagem comportamental a administração, ou a crença de que a atenção específica dada às necessidades dos funcionários cria maior satisfação e produtividade. É também fortemente influenciado pela sociologia em seu estudo do comportamento de grupos, estrutura organizacional, diversidade e cultura.

Kanaane (1999, p. 81), define o comportamento como “[...] um conjunto de operações materiais e simbólicas, entendido como um processo dialético e significativo em permanente interação”. O aspecto dialético do comportamento possibilita compreendê-lo como um sistema

de múltiplas interações, podendo o comportamento ser, também, definido como as reações dos indivíduos e as respostas que este apresenta a dado estímulo, sendo determinados pelo conjunto de características ambientais e hereditárias, com absorção das pressões exercidas pelo meio ambiente (KANAANE, 1999).

Neste contexto, o autor Dubrin (2003) afirma que o comportamento organizacional é o estudo do comportamento humano no local de trabalho e interação entre as pessoas e a organização em si. Nas palavras de Cohen e Fink (2003) o entendimento claro, e a abrangência no estudo do comportamento humano traz eficácia para com um profissional. Porém, é importante atentar que não se pode defini-lo como uma função de hereditariedade, ou do meio ambiente, pois limitaria muito a compreensão do homem em sua globalidade. O comportamento organizacional está relacionado ao processo de conduzir um trabalho. Suas principais metas são explicar, prever e controlar o comportamento.

Compreender os seres humanos é um dos principais objetivos de se estudar o comportamento das pessoas. Para Robbins (2005) o comportamento organizacional se preocupa com o estudo do que as pessoas fazem nas organizações e de como o comportamento afeta o desempenho das empresas. É necessário também chamar a atenção para as palavras de Cohen e Fink (2003) que o aspecto mais diretamente observável de um sistema social é o comportamento de seus participantes, isto é, suas interações e atividades. As interações são trocas de palavras ou objetos entre dois ou mais participantes, sendo que sua frequência determinará os limites do sistema, amizades e outros sentimentos. Já as atividades são quando estão em um grupo, fazendo atividades com objetivos e interagindo entre si.

Comportamentos estão no dia a dia e muitas vezes direcionam a vida das pessoas devido a atitudes que tomam, ou escolhas que fazem. Os seres humanos são complexos, cheios de atitudes, e o principal, são todos diferentes uns dos outros. A possibilidade de fazer generalizações simples é limitada. Duas pessoas geralmente agem de maneiras diferentes e tem um comportamento diferente sobre tal situação, e uma pessoa muda seu comportamento em situações diferentes. A atitude humana resulta de valores, crenças, sentimentos, pensamentos, cognições e tendências à reação. Desse modo que Kanaane (1999) afirma que o ser humano age através desses fatores, que influenciam diretamente nas suas decisões e comportamentos. Desta maneira, o indivíduo ao assumir uma atitude, vê-se diante de um conjunto de valores que tendem a optar de acordo com seus pensamentos e influências.

3 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

A gestão de uma organização, bem como suas políticas, são os canais dos quais as empresas estabelecem a comunicação com seus empregados e tentam influenciar seu comportamento e envolvimento no trabalho (BANDEIA; MARQUES; VEIGA, 2000).

O comprometimento nada mais é que a identificação de um grau de relação com os objetivos e valores da organização e associa se a um nível de satisfação de fazer parte da mesma, e estar disposto a tudo pela empresa. Projeta-se a um sentimento de lealdade, onde pode se comparar a um contrato psicológico, que possuem grandes vínculos entre os frequentadores e/ou trabalhadores com os propósitos da organização. Algumas práticas são importantes para que a relação seja estabelecida, como por exemplo, a consciência sobre a visão, missão e valores organizacionais; feedback constante; oferecimento de condições para que o empregado possa gerenciar sua carreira; um ambiente interno que propicie a troca de ideias e a participação ampla no processo decisório, dentre outros (BARROS, 2007).

O comprometimento é um fator considerado pelas organizações em alavancar quaisquer tipos de negócios, e consequentemente um sucesso promissor. O comprometimento é indispensável e torna todo e qualquer ambiente mais agradável e com melhores resultados, tanto de setores quanto de pessoas (BARROS, 2007). Portanto, pessoas, processos, departamentos e sistemas devem andar para frente, em busca de uma só luta. O trabalho em equipe, o clima agradável, a motivação, os prêmios, incentivos, entre outros, resultam em um comprometimento nivelado, fazendo com que as pessoas rendam mais e agregam resultados positivos para a organização.

Diante desse contexto, percebe se que o comprometimento das pessoas é uma jornada permanente e contínua, fazendo com que as pessoas se superem a todo o momento, bem como sejam percebidas de uma forma positiva dentro de determinado espaço. Todas as políticas buscam motivar e incentivar a força de trabalho, promover a capacitação e competência, bem, como fornecer sistemas de apoio para atingir objetivos e metas organizacionais. Esse estudo, baseado em comprometimento, apresenta características particulares quando analisado sob a ótica conceitual e organizacional abrangendo diversos elementos no ambiente de trabalho.

A tendência atual de estudos sobre o comprometimento organizacional segue o modelo de conceptualização de três dimensões desenvolvidos por Meyer e Allen (2001), reunindo e analisando três correntes que dominam as abordagens teóricas e conceituais do comprometimento: afetivo/atitudinal, instrumental/calculativo e normativo. Ambos os enfoques do comprometimento organizacional partem da premissa de que o vínculo do indivíduo com organização existe é inevitável. Eles diferenciam se apenas na forma como este

vínculo se desenvolve e se mantém no ambiente organizacional. Comprovam também que altos níveis de comprometimento trazem resultados positivos para a organização.

Como vem sendo enfatizado há definições para o termo afetivo/atitudinal, o mesmo mostra a identificação do indivíduo com as metas organizacionais e também a interiorização inconsciente de seus valores como se fossem próprios (MEDEIROS; ENDERS., 1998). São também características do comprometimento afetivo o sentimento de lealdade e o desejo de pertencer e se esforçar pela empresa. A pessoa se comporta de tal forma que assume uma postura ativa perante a organização aparentando que quer dar algo de si para a mesma. E por fim, e não menos importante, tanto para a organização como para o indivíduo frequentador desta, o comprometimento afetivo é de extrema importância, pois as pessoas fazem o que gostam e onde gostam, querem estar onde estão. E no foco da organização, o principal ganho é a lealdade do indivíduo para com ela, o que é, de grande valia.

No enfoque afetivo, tal fato revela que há um sentimento de orgulho em estar e permanecer na organização. A satisfação é notória e os resultados apontam grandes positividades e possibilidades de evolução contínua. No comprometimento afetivo o indivíduo se identifica com a organização e com os objetivos dela e deseja manter se como membro, de modo a facilitar a consecução desses objetivos (MEDEIROS; ENDERS, 1998).

No que diz respeito ao enfoque instrumental, traz à tona o comprometimento como uma função da percepção do trabalhador quanto as trocas enquanto parte integrante da organização. O enfoque instrumental é resultante do reconhecimento, por parte do indivíduo, dos custos associados à sua saída da organização. Desta forma, 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 (BANDEIRA; MARQUES; VEIGA, 2000).

Já o enfoque normativo baseia-se na ideia de que o funcionário se compromete em razão das pressões normativas e regras da organização. Ele entende como uma obrigação, em que é necessário cumprir as regras para atingir os objetivos e interesses da organização e poder, assim, satisfazer suas necessidades. Está relacionado com a satisfação das necessidades sociais e de segurança. Destaca-se, entretanto, que a adesão vai depender dos valores e normas partilhados e do que os membros acreditam ser a conduta ética e moral. O enfoque normativo, então "procura trabalhar o plano organizacional por meio da análise da cultura, e o plano individual, mediante os processos motivacionais" (BANDEIRA; MARQUES; VEIGA, 2000).

Nesse contexto, sabe se que não é apenas o comprometimento dos funcionários que garantirá sucesso a uma organização. Porém, o mesmo se configura como um fator primordial para o alcance dos objetivos almejados. É nesse cenário, que segundo Freitas (2002) as organizações buscam cada vez mais a homogeneização de seus colaboradores cultuando em seu imaginário organizacional: valores relativos a excelência exigindo do indivíduo a busca constante de padrões ótimos para não serem superados a qualquer momento.

O grau de comprometimento dos funcionários pode auxiliar no alcance dos objetivos organizacionais. Uma empresa que supre necessidades e consegue utilizar seus recursos humanos de uma forma eficaz, consegue um maior êxito. Os indivíduos buscam satisfazer suas necessidades e superar suas expectativas e no momento que isso pondera com os objetivos da empresa, os objetivos são alcançados.

4 METODOLOGIA

O estudo utilizou-se das abordagens qualitativa e quantitativa (ALMEIDA, 2011). A pesquisa classifica-se como: descritiva pois conforme Marconi e Lakatos (2010) neste tipo de pesquisa, os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira neles. Ainda é classificada como *survey* (levantamento), método em que se buscam e analisam dados sociais, econômicos e demográficos, geralmente fazendo uso de questionários (ALMEIDA, 2011). A pesquisa de campo está também presente neste estudo, pois aprofunda muito mais as questões propostas e é desenvolvido no próprio local em que ocorre os fenômenos.

Os sujeitos ou participantes desta pesquisa são: sócios titulares e dependentes da entidade tradicionalista. A organização possui 181 sócios titulares, com seus respectivos dependentes. A amostra foi de 60 respondentes, sendo: 34 sócios titulares e 26 sócios dependentes da entidade, que foram classificados em três grupos de respondentes: dependente dançarino, sócio não dependente e titular dançarino.

O questionário aplicado contemplou 23 questões. Foi baseado no instrumento de comprometimento de Meyer e Allen (1991) sendo realizada uma adaptação a realidade dos sujeitos da pesquisa, sendo 5 perguntas abrangendo o comprometimento afetivo, 4 perguntas sobre o comprometimento normativo e 4 perguntas sobre o comportamento instrumental. Ainda, 9 perguntas buscando identificar outros motivos pelos quais se comprometem com a instituição. O questionário utilizou a escala do tipo *likert*, considerando uma escala de 5 pontos (OLIVEIRA, 2005).

Foi utilizado o *Software* Excel® para tabulação das respostas e para realização da estatística descritiva a partir do Ranking Médio (RM), assim, para o cálculo do RM utilizou-se o método de análise de escala do tipo *Likert*, onde os valores menores que 3 são considerados como insatisfeitos e, maiores que 3, como satisfeitos, considerando uma escala de 5 pontos. O valor exatamente 3 é considerado "indiferente" ou "sem opinião", sendo o "ponto neutro", equivalente aos casos em que os respondentes deixaram em branco, de acordo com o que preconiza Cassiano (2005).

É apresentado o Desvio Padrão, que segundo Field (2009), é uma medida que indica a dispersão dos dados dentro de uma amostra com relação à média. Ainda é apresentado o Coeficiente de Correlação de Pearson, que segundo Lopes (2016), na estatística descritiva este coeficiente tem como objetivo encontrar e mensurar o grau de relação entre duas variáveis, ou seja, um coeficiente de correlação, envolvendo dados contínuos conhecidos como "*r de pearson"*. Podendo assumir valores positivos (+) ou negativos (-). O coeficiente de correlação de Pearson é uma medida do grau de relação linear entre duas variáveis quantitativas. Este coeficiente varia entre os valores -1 e 1. O valor 0 (zero) significa que não há relação linear, o valor 1 indica uma relação linear perfeita e o valor -1 também indica uma relação linear perfeita, mas inversa, ou seja, quando uma das variáveis aumenta a outra diminui. Quanto mais próximo estiver de 1 ou -1, mais forte é a associação linear entre as duas variáveis. O Quadro 1 apresenta a classificação para o coeficiente.

Quadro 1: Classificação de fiabilidade do coeficiente da correlação de Pearson

Valor de *r* (+ ou -)	**Interpretação**
0,00,	Nula
0,01 a 0,20	Ínfima fraca
0,21 a 0,40	Fraca
0,41 a 0,60	Moderada
0,61 a 0,80	Forte
0,81 a 0,99	Ínfima Forte
1	Perfeita

Fonte: Lopes (2016).

Ainda, para análise estatística descritiva utiliza-se o índice de *Alpha de Cronbach,* conforme Field (2009), tem como função verificar a confiabilidade ou o grau de consistência interna entre os indicadores de um fator, valores entre $0,7 \leq a < 0,8$ representam índices aceitáveis, entre $0,8 \leq a < 0,9$, diz respeito a um bom índice e $> 0,9$ diz respeito a um ótimo

índice de *Alpha de Cronbach*; por sua vez, valores < 0,6 indicam escala não confiável (FIELD, 2009).

5 ANÁLISE DAS DIMENSÕES DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Apresenta-se a seguir os níveis de comprometimento organizacional da amostra em questão, face aos três componentes do modelo adaptado de Meyer e Allen (1991): comprometimento afetivo, normativo e instrumental, ainda, é analisado a dimensão "outros", criada para este estudo, com intuito de busca entender os outros possíveis motivos pelos quais as pessoas possam se comprometem em participar, em específico, de um grupo tradicionalista.

5.1 COMPROMETIMENTO AFETIVO

No enfoque afetivo, há um sentimento de orgulho em estar e permanecer na organização. A satisfação é notória e os resultados apontam grandes positividades e possibilidades de evolução contínua. No comprometimento afetivo o indivíduo se identifica com a organização e com os objetivos dela e deseja manter se como membro, de modo a facilitar a consecução desses objetivos. A Tabela 1, demonstra os dados obtidos na dimensão comprometimento afetivo.

Tabela 1: Estatística descritiva dimensão comprometimento afetivo

Comportamento Afetivo	**Média**	**Desvio Padrão**	***Alpha de Cronbach***
1 - Eu realmente sinto os problemas da entidade como se fossem meus.	3,467	1,1856	**0,696**
2 - Esta entidade tem um imenso significado pessoal para mim.	4,233	0,9088	
3 - Esta entidade merece minha lealdade.	4,45	0,7231	
4 - Na situação atual, permanecer na entidade é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	3,917	1,0133	
5 - Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha vida nesta entidade.	3,567	1,2264	
Média Geral	**3,93**	**1,09**	

Fonte: Elaborado pelos autores (2017).

A maior média (4,450) ficou com a pergunta 3 "esta entidade merece minha lealdade", com um desvio padrão de 0,7231. Logo em seguida a pergunta de número 2 "esta entidade tem um imenso significado pessoal para mim", com média de 4,233 e um desvio padrão de 0,9088. A menor média ficou com a pergunta de número 1 "eu realmente sinto os problemas da entidade como se fossem meus", com 3,467 e um desvio padrão de 1,1856. Mesmo assim, esse último

ficou acima de 3, o que demonstra comprometimento afetivo das pessoas para com a entidade que participa, até porque a média geral é de 3,930.

O índice de *Alpha de Cronbach* é de 0,696, por praticamente ser de 0,7, pode se considerar aceitável, apresentando então uma boa associação entre as variáveis que compõe a dimensão afetiva.

5.2 COMPROMETIMENTO NORMATIVO

O enfoque normativo baseia-se na ideia de que o indivíduo se compromete em razão das pressões normativas e regras da organização. Ele entende como uma obrigação, em que é necessário cumprir as regras para atingir os objetivos e interesses da organização e poder, assim, satisfazer suas necessidades. Está relacionado com a satisfação das necessidades sociais e de segurança. Destaca-se, entretanto, que a adesão vai depender dos valores e normas partilhados e do que os membros acreditam ser a conduta ética e moral. O enfoque normativo busca trabalhar o plano organizacional, a partir da análise da cultura e o plano individual, mediante os processos motivacionais (BANDEIRA; MARQUES; VEIGA, 2000).

A Tabela 2, apresenta a estatística descritiva dimensão comportamento normativo.

Tabela 2: Estatística descritiva da dimensão comprometimento normativo

Comportamento Normativo	**Média**	**Desvio Padrão**	***Alpha de Cronbach***
1 - Eu não deixaria minha entidade agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	3,833	1,1956	**0,748**
2 - Eu me sentiria culpado se deixasse minha entidade agora.	3,7	1,2796	
3 - Mesmo se eu precisasse, eu sinto que não seria certo deixar minha entidade agora.	3,85	1,2049	
4 - Na situação atual, ficar com minha entidade é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	3,85	1,0222	
Média Geral	**3,81**	**1,17**	

Fonte: Elaborado pelos autores (2017).

Na Tabela 2, percebe-se um equilíbrio entre as médias, mas com estreita vantagem ficaram com a maior média as perguntas de números 3 e 4 “mesmo se eu precisasse, eu sinto que não seria certo deixar minha entidade agora” e “na situação atual, ficar com minha entidade é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo”, com ambas as médias de 3,850. O que difere uma da outra é o desvio padrão, que na pergunta 4 é menor, com 1,0222 e na pergunta 3 é de 1,2049. O menor índice ficou com a pergunta de número 2 “eu me sentiria culpado se

deixasse minha entidade agora", com 3,7 e com um desvio padrão de 1,2796. A média geral do comprometimento normativo ficou em 3,81, o que é considerado comprometido normativamente, com um desvio padrão de 1,17.

O índice do *Alpha de Cronbach* ficou aceitável, com 0,748, o que apresenta boa associação entre as variáveis da dimensão normativa.

5.3 COMPROMETIMENTO INSTRUMENTAL

O enfoque instrumental traz à tona o comprometimento como uma função da percepção do indivíduo quanto as trocas enquanto parte integrante da organização. O enfoque instrumental é resultante do reconhecimento, por parte do indivíduo, dos custos associados à sua saída da organização. Assim, o indivíduo opta por permanecer na organização enquanto perceber que os benefícios gerados em contrapartida aos investimentos realizados por ele (BANDEIRA; MARQUES; VEIGA, 2000).

A Tabela 3 apresenta a estatística descritiva da dimensão comprometimento instrumental.

Tabela 3: Estatística descritiva da dimensão comprometimento instrumental

Comprometimento Instrumental	**Média**	**Desvio Padrão**	***Alpha de Cronbach***
1 - Se eu deixasse minha entidade agora, minha vida ficaria bastante abalada.	3,517	1,2418	**0,797**
2 - Eu acho que teriam poucas alternativas se deixasse minha entidade.	3,233	1,2936	
3 - Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para eu deixar minha entidade agora.	3,983	1,0655	
4 - Uma das poucas consequências negativas de deixar esta entidade, seria a escassez de alternativas imediatas.	3,2	1,3378	
Média Geral	**3,48**	**1,27**	

Fonte: Elaborado pelos autores (2017).

No comprometimento instrumental, a média geral foi de 3,48 e com um desvio padrão de 1,27. A menor média dos três instrumentos, mesmo assim, acima de 3. A pergunta que teve a maior média foi a de número 3 com 3,983 "mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para eu deixar minha entidade agora" e um desvio padrão de 1,0655. Já a menor média foi da pergunta de número 4 "uma das poucas consequências negativas de deixar esta entidade, seria a escassez de alternativas imediatas" com 3,200 de média e um desvio padrão de 1,3378.

Quanto ao índice de *Alpha de Cronbach* é de 0,797, o que se pode considerar um bom índice de associação entre as variáveis nesta dimensão.

5.4 COMPROMETIMENTO OUTROS

Neste item, são apresentados os resultados obtidos na dimensão elaborada pelos autores, as quais foram criadas com intuito de buscar entender os outros possíveis motivos pelos quais as pessoas possam se comprometem em participar de um grupo tradicionalista.

A Tabela 4, apresenta a estatística descritiva da dimensão comprometimento instrumental.

Tabela 3: Estatística descritiva da dimensão "outros"

Outras	**Média**	**Desvio Padrão**	***Alpha de Cronbach***
1 - Participo desta entidade pois sou bem acolhido.	4,4	0,8675	**0,664**
2 - Esta entidade me proporciona status na vida pessoal.	3,017	1,3715	
3 - Considero minha participação nesta entidade como um lazer.	4,05	0,9816	
4 - O comprometimento que tenho com esta organização é extremamente alto.	4,167	0,9236	
5 - Tenho grandes amigos aqui nessa entidade.	4,517	0,7477	
6 - Participo desta entidade para satisfazer minha família.	2,6	1,6072	
7 - Participo dessa entidade porque é como se fosse minha casa.	4,25	0,773	
8 - Tenho objetivos em comum com as pessoas que participam desta entidade.	4,4	0,6689	
9 - Considero que as estratégias para manter as pessoas na entidade são eficientes.	3,583	1,0623	
Média Geral	**3,89**	**1,22**	

Fonte: Elaborado pelos autores (2017).

Para complementar o instrumento de comprometimento de Meyer e Allen (1991), a Tabela 4 traz outras perguntas elaboradas para entender se há outros motivos pelos quais as pessoas se comprometem a participar da entidade.

A maior média ficou com a pergunta 5 "tenho amigos aqui nessa entidade", com 4,517, deixando claro que as pessoas que nela participam, formam amizades durante sua permanência na mesma e, que muitas vezes os amigos podem influenciar em sua permanência ou não. Após vem a média 4,400 com as seguintes perguntas: "participo desta entidade pois sou bem acolhido" e também "tenho objetivos em comum com as pessoas que participam desta entidade", demonstrando claramente os vínculos criados pelas pessoas que participam desta entidade. Em seguida, vem a questão 7 "participo desta entidade porque é como se fosse minha casa", com média 4,250 e um desvio padrão de 0,7730. Ainda ficando no índice quatro vem a

pergunta 4 “o comprometimento que tenho com esta organização é extremamente alto”, com média 4,167 e desvio padrão de 0,9236. Com a média 4,050, a pergunta de número 3 “considero minha participação nesta entidade como um lazer”. A menor média foi da pergunta 6 “participo desta entidade para satisfazer minha família”, com 2,600 e um desvio padrão de 0,9816. Esta foi a única questão desta tabela que não alcançou o índice 3, que representa ter um comprometimento regular. Mesmo assim, a média geral ficou em 3,89, o que pode ser considerado como comprometido.

Com um índice de 0,664, o *Alpha de Cronbach* não alcançou alta confiabilidade, pois conforme Field (2009), que por sua vez, valores < 0,6 indicam escala não confiável, pois não apresentam boas associações entre as questões desta variável.

A Tabela 5, apresenta os resultados de todos as dimensões quanto ao *Alpha de Cronbach* e, o fator geral, sendo este de 0,89 representando um bom índice de confiabilidade do instrumento.

Tabela 4: Índice de *Alpha de Cronbach* nas suas dimensões

Fatores	***Alpha de Cronbach***
Comprometimento Afetivo	0,696
Comprometimento Instrumental	0,748
Comprometimento Normativo	0,797
Comprometimento Outros	0,664
Total	**0,89**

Fonte: Elaborado pelos autores (2017).

Como apresentado na Tabela 5, o índice do Comprometimento afetivo ficou em 0,696, o comprometimento normativo em 0,748 e o comprometimento normativo em 0,797, o que, esses dois últimos são considerados aceitáveis e o afetivo ficou próximo de 0,7. Apesar da primeira dimensão (comprometimento afetivo) e, última dimensão (outras questões) apresentar baixa confiabilidade, o *Alpha de Cronbach* geral ficou em 0,890, representando um bom índice de associação e confiança entre as variáveis conforme Field (2009), e dá respaldo a confiabilidade geral do questionário, ou seja, de modo geral ele atende ao objetivo de buscar identificar o comprometimento das pessoas na entidade.

De um modo geral, percebe-se que o comprometimento afetivo ficou com maior média de todas as dimensões, ficando com 3,93, demonstrando que as pessoas se comprometem afetivamente na entidade. A mesma, além de proporcionar momentos de lazer, constrói entre as pessoas grandes vínculos de amizade, que levam para toda a vida. Esses laços são notórios

em eventos da entidade que, divertidos e alegres, com uma enorme integração entre todos os sócios, celebrando a vida, a família e os afetos são de extrema importância para todos os participantes. Das perguntas da dimensão afetiva, duas se destacaram com maior índice: “Esta entidade tem um imenso significado para mim” e também “Essa entidade merece minha lealdade”, sendo possível afirmar que, as pessoas que frequentam a organização à enxergam como parte de suas vidas.

Também uma média alta foi da dimensão outras, onde destaca: “Tenho grandes amigos aqui”, “Tenho objetivos em comum com as pessoas que participam desta entidade”, “Participo desta entidade pois sou bem acolhido”, “Participo desta entidade porque é como se fosse minha casa”, “O comprometimento que tenho com essa organização pé extremamente alto”, demonstrando a grande valia que esta entidade tem nas vidas dessas pessoas. Em contrapartida a isso, e para realmente comprovar a importância da organização para essas pessoas, o menor índice dessa dimensão foi da pergunta “Participo desta entidade para satisfazer minha família”, o que resulta inferir que as pessoas não vão forçadas para esse ambiente, e sim por livre e espontânea vontade.

6 CONCLUSÃO

Conclui-se que dentre as dimensões analisadas, a média geral mais alta foi a pertencente a dimensão comprometimento afetivo, destacando que as experiências vividas na entidade, a afeição e lealdade estão acima de tudo, pois proporciona momentos prazerosos junto com a família inteira e integra pessoas com diferentes profissões, personalidades, visões, idades com um objetivo em comum.

Dentre os motivos que levam ao comprometimento dos sócios e dependentes do Grupo de Folclore Chão Nativo: 1) a percepção de que a entidade merece uma grande lealdade e também por ter um grande significado para as pessoas que ali participam. 2) o acolhimento, que obteve grande índice, por se tratar de que as pessoas sempre são bem acolhidas dentro da entidade, e isso é importante para se motivarem. 3) se sentirem em casa, por proporcionar momentos de alegria e diversão. 4) porque as pessoas possuem um objetivo em comum e trabalham juntas para alcançar os mesmos. E o motivo que leva ao comprometimento que teve maior índice foi a amizade criada entre os participantes do Grupo de Folclore Chão Nativo, fomentando então os vínculos duradouros e honestos de pessoas de diferentes lugares com personalidades diversas, mas que devido ao lazer, entretenimento proporcionado pela entidade, constroem grandes amizades a partir da convivência.

De modo geral, destaca-se que o comprometimento é a identificação do grau de relação dos indivíduos com os objetivos e valores da organização e associa-se a um nível de satisfação de fazer parte da mesma. Assim, a análise do comprometimento humano em uma organização sem fins lucrativos é de suma importância, pois, ele deve existir em um nível alto, visto que o foco deste tipo de organização é proporcionar múltiplas experiências com pessoas diferentes, mas com um objetivo em comum. Esse é o segredo das organizações tradicionalistas gaúchas, além de cultuar as tradições do Estado do Rio Grande do Sul, vivencia-se momentos de prazer, conhecimento, arte e construção de vínculos de amizades duradouras, que promovem tanto o crescimento da organização quanto das pessoas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. S. *Elaboração de projeto, TCC, dissertação e tese:* uma abordagem simples, prática e objetiva. 3. ed., São Paulo: Ed. Atlas S. A., 2011.

ANDRADE, M. M. *Introdução à metodologia do trabalho cientifico*. 10. ed., São Paulo: Ed. Atlas S. A., 2010.

BANDEIRA, M. L.; MARQUES, A.L.; VEIGA, R. T. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. *Revista de Administração Contemporânea*, [S.l.]: v.4, n.2, p.133-157, mai.-ago. 2000.

BARROS, A. R. O. *Comprometimento organizacional:* um estudo de suas relações com práticas de gestão de pessoas e intenção de permanência. 2007. 145 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2007.

BASTOS, A. V. B. O conceito de comprometimento - sua natureza e papel nas explicações do comportamento humano no trabalho. *Organização e Sociedade*, v. 1, n. 2, p. 77-106, 1994.

BRUM, C. K. Tradicionalismo e educação no Rio Grande do Sul. *Cad. Pesqui*. São Paulo, v. 39, n. 138, p. 775-794, dez. 2009.

CASSIANO, R. M. *Estratégias competitivas das empresas produtoras de sementes de soja:* um estudo exploratório no Sul de Mato Grosso. Dissertação (Mestrado em Administração e Desenvolvimento Organizacional) - Faculdade Cenecista de Varginha. Varginha, 2005.

CHIAVENATO, I. *Desempenho humano nas empresas:* como desenhar cargos e avaliar o desempenho. 5ª. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

COHEN, R. A.; FINK, L. S. *Comportamento Organizacional:* Conceitos e Estudos de Casos. 6ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CORTES, J. C. P. *Origem da semana farroupilha e primórdios do movimento tradicionalista*. Porto Alegre: Evangraf, 1994.

DUBRIN, J. A. *Fundamentos do Comportamento Organizacional.* São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

FERNANDES, R. C. O que é terceiro setor? In: IOSCHPE, Evelyn Berg (org.). *3º setor: desenvolvimento social sustentado*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997. p. 25-33.

FIELD, A. *Discovering Statitics Using Sps*. 3 ed. Sage, 2009.

FREITAS, M. E. Gestores da vida. *ERA Executivo*. v. 1, n. 1. Ago/set/out, 2002.

GOMES, D. D. *Fator K, Conscientização & Comprometimento – Criando Qualidade no Ambiente da Organização*. 3 ed. São Paulo: Pioneira, 1994.

KANAANE, R. *Comportamento Humano nas Organizações:* O homem runo ao século XXI. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LOPES, L. F. D. *Métodos Quantitativos.* 1ª edição. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, 2016.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. *Fundamentos de metodologia científica.* 7. ed., São Paulo: Ed. Atlas S. A., 2010.

MATSDORFF, S. A. M.; REMPEL, C.; LAROQUE, L. F. S. Ambiente e qualidade de vida – percepções de participantes do centro de tradições gaúchas (ctg) nova querência de boa vista roraima. *Revista Caderno Pedagógico*, Lajeado, v. 13, n. 3, 2016.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Validação do Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento Organizacional (Meyer e Allen, 1991). *RAC*, v.2, n.3, set./dez. 1998: 67-87.

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

OLIVEIRA, L. H. *Exemplo de cálculo de Ranking Médio para Likert*. Notas de Aula. Metodologia Científica e Técnicas de Pesquisa em Administração. Mestrado em Adm. e Desenvolvimento Organizacional. PPGA CNEC/FACECA: Varginha, 2005.

ROBBINS, P. S. *Comportamento Organizacional*. 11ª ed. São Paulo: Pearson Prenticce Hall, 2005.

VERGARA, S. C. Características do mundo contemporâneo e as repercussões na gestão municipal. In: VERGARA, S. C., CORRÊA, V. L. A. *Gestão pública municipal efetiva*. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.