

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE APOIO A PESQUISA
PROGRAMA INSTITUCIONAL DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA

AVALIAÇÃO DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DOS
TRABALHADORES DO PÓLO INDUSTRIAL DE MANAUS

Bolsista: Camila Leão Gadelha, CNPq

Manaus

2009

AVALIAÇÃO DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DOS TRABALHADORES DO PÓLO INDUSTRIAL DE MANAUS

Relatório final do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica – PIBIC, entregue ao Departamento de Apoio à Pesquisa da Universidade Federal do Amazonas – UFAM, como parte dos requisitos das atividades do bolsista.

Camila Leão Gadelha

Bolsista

Prof. Dr. José Humberto da Silva Filho

Orientador

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE APOIO A PESQUISA
PROGRAMA INSTITUCIONAL DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA

RELATÓRIO FINAL
PIB-SA/0052/2008
AVALIAÇÃO DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DOS
TRABALHADORES DO PÓLO INDUSTRIAL DE MANAUS

Bolsista: Camila Leão Gadelha, CNPq
Orientador: Prof. Dr. José Humberto da Silva Filho

Manaus
2009

RESUMO

O construto comprometimento organizacional tem ocupado lugar de destaque no âmbito das pesquisas em comportamento organizacional a partir da segunda metade da década de 70. Tal relevância é justificada pelo interesse dos pesquisadores em determinar as variáveis do construto, destacando-se como diferencial na competitividade atual. As pesquisas acerca do comprometimento organizacional tendem a utilizar métodos quantitativos de investigação e análise, sendo predominante o uso de escalas psicométricas. No entanto, as pesquisas têm apontado lacunas quanto às características e ações organizacionais que desencadeariam o comprometimento do empregado com a organização. Assim, este estudo teve por objetivo avaliar o nível de comprometimento organizacional dos trabalhadores do Pólo Industrial de Manaus; e também estudar a correlação entre comprometimento organizacional e características de personalidade. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, onde se adotou a Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO) e a Escala de Personalidade de Comrey (CPS). Usou-se também questionário sócio demográfico para identificação da amostra, que foi composta por 197 participantes, sendo 92 homens e 105 mulheres, trabalhadores de quatro empresas de grande porte do Pólo Industrial de Manaus. Os dados foram analisados através do SPSS, versão 13,0. Os resultados obtidos permitiu identificar o padrão dos comportamentos de comprometimento organizacional desta amostra, sendo relevantes para a base de futuros estudos normativos para este instrumento. Foi possível também identificar as características de personalidade da amostra e correlacioná-las com as características de comprometimento organizacional. O presente estudo foi de grande relevância nesta área, pois abre espaço para inúmeros aprofundamentos nesta direção.

Palavras-chaves: Comprometimento Organizacional, características de personalidade e trabalhadores.

ABSTRACT

The organizational construct commitment has reached prominent place within the researches on organizational behaviors from the second half of the seventieth decade. The relevance is justified by the researchers' interest in determining the construct variables, standing out as advantage on the current competitive. The researches related to the organizational commitment tend to use quantitative methods of investigation and analyzes, being predominant the use of psychometric scales. However, the researches have indicated gaps related to organizational characteristics and actions that would trigger the commitment of the employees with the organization, so the current study had as objective to evaluate the level of organizational commitment of the employees from Manaus Industrial Pole and moreover to study the relation between organizational behavior and personalities characteristics. It is a quantitative research where it was adopted the Scale of Organizational Commitment behavior Intentions (SOCBI) and Comrey Personality Sacale (CPS). It was also used a social demography questionnaire to identify the sample, it was composed of 197 participants, being 92 mans and 105 women, workers from the big Manaus industrial pole. The data were analyzed using SPSS, version 13,0. The results acquired permitted to identify the organizational standard commitment behavior of the sample, being relevant for the base of feature normative studies of this instrument. It was also possible to identify the sample personality characteristics and correlate them with the organization commitment behavior. The present study had a great relevance in this area, because it permits many deep studies in same line.

Key words: Organizational commitment, personalities characteristics and workers.

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1 – Resultados obtidos com a EICCO – Fator participação..... | 27 |
| Gráfico 2 – Resultados obtidos com a EICCO – Empenho extra ou sacrifício adicional..... | 29 |
| Gráfico 3 – Resultados obtidos com a EICCO - Fator melhor desempenho e maior produtividade..... | 31 |
| Gráfico 4 – Resultados obtidos com a EICCO – Fator permanência na organização..... | 33 |
| Gráfico 5 – Resultados obtidos com a EICCO - Fator defesa da organização..... | 35 |
| Gráfico 6 – Resultados obtidos com a EICCO – Escala de Validade..... | 37 |
| Gráfico 7 – Resultados obtidos com a EICCO – Escala de Desejabilidade Social..... | 39 |
| Gráfico 8 – Resultados obtidos com a EICCO – Base Afetiva..... | 41 |
| Gráfico 9 – Resultados obtidos com a EICCO – Base Instrumental..... | 43 |
| Gráfico 10 – Resultados obtidos com a EICCO – Base Normativa..... | 45 |
| Gráfico 11 – Resultados obtidos com o CPS / Confiança vs. Atitude Defensiva..... | 48 |
| Gráfico 12 – Resultados obtidos com o CPS / Ordem vs. Falta de Compulsão..... | 50 |
| Gráfico 13 – Resultados obtidos com o CPS / Conformidade Social vs. Rebeldia..... | 52 |
| Gráfico 14 – Resultados obtidos com o CPS / Escala Atividade vs. Falta de Energia.... | 54 |
| Gráfico 15 – Resultados obtidos com o CPS / Escala Estabilidade vs. Instabilidade Emocional..... | 56 |
| Gráfico 16 – Resultados obtidos com o CPS / Extroversão vs. Introversão..... | 58 |
| Gráfico 17 – Resultados obtidos com o CPS / Masculinidade vs. Feminilidade..... | 60 |
| Gráfico 18 – Resultados obtidos com o CPS / Empatia vs. Egocentrismo..... | 62 |

LISTA DE QUADRO

| | |
|---|----|
| Quadro 1 - Modelo dos três Componentes do Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen..... | 19 |
| Quadro 2 – Resultados obtidos com a EICCO – Fator Participação..... | 26 |
| Quadro 3 – Resultados obtidos com a EICCO - Empenho extra ou sacrifício adicional..... | 28 |
| Quadro 4 – Resultados obtidos com a EICCO - Fator melhor desempenho e maior produtividade..... | 30 |
| Quadro 5 – Resultados obtidos com a EICCO – Fator permanência na organização..... | 32 |
| Quadro 6 – Resultados obtidos com a EICCO - Fator defesa da organização..... | 34 |
| Quadro 7 – Resultados obtidos com a EICCO – Escala de Validade..... | 36 |
| Quadro 8 – Resultados obtidos com a EICCO - Escala de Desejabilidade Social..... | 38 |
| Quadro 9 – Resultados obtidos com a EICCO – Base Afetiva..... | 40 |
| Quadro 10 – Resultados obtidos com a EICCO – Base Instrumental..... | 42 |
| Quadro 11 – Resultados obtidos com a EICCO – Base Normativa..... | 44 |
| Quadro 12 – Resultados obtidos com o CPS / Confiança vs. Atitude Defensiva..... | 47 |
| Quadro 13 – Resultados obtidos com o CPS / Ordem vs. Falta de Compulsão..... | 49 |
| Quadro 14 – Resultados obtidos com o CPS / Conformidade Social vs. Rebeldia..... | 51 |
| Quadro 15 – Resultados obtidos com o CPS / Escala Atividade vs. Falta de Energia..... | 53 |
| Quadro 16 – Resultados obtidos com o CPS / Escala Estabilidade vs. Instabilidade Emocional..... | 55 |
| Quadro 17 – Resultados obtidos com o CPS / Extroversão vs. Introversão..... | 57 |
| Quadro 18 – Resultados obtidos com o CPS / Masculinidade vs. Feminilidade..... | 59 |
| Quadro 19 – Resultados obtidos com o CPS / Empatia vs. Egocentrismo..... | 61 |
| Quadro 20 – Correlações entre EICOO e CPS..... | 63 |

LISTA DE TABELA

| | |
|---|----|
| Tabela 1 – Características dos Participantes: sexo, idade, escolaridade, estado civil e classe social..... | 23 |
| Tabela 2 – Características dos Participantes: renda mensal..... | 24 |
| Tabela 3 – Características dos Participantes: número aproximado de funcionários na organização onde trabalha..... | 24 |
| Tabela 4 – Características dos Participantes: tempo de trabalho no cargo/função..... | 24 |

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| INTRODUÇÃO..... | 11 |
| COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL..... | 14 |
| DESCRIÇÃO METODOLÓGICA..... | 20 |
| PARTICIPANTES..... | 20 |
| MATERIAIS/INSTRUMENTOS..... | 21 |
| PROCEDIMENTOS..... | 22 |
| RESULTADOS..... | 23 |
| EICCO: PARTE I. FATORES DE COMPROMETIMENTO | 25 |
| -Fator 1- Participação na organização..... | 26 |
| -Fator 2 – Empenho extra ou sacrifício adicional na organização..... | 28 |
| -Fator 3 - Melhor desempenho e maior produtividade..... | 30 |
| -Fator 4 – Permanência na organização..... | 32 |
| -Fator 5 – Defesa da organização..... | 32 |
| -Escala de Validade..... | 36 |
| -Escala de Desejabilidade Social..... | 38 |
| EICCO: PARTE II. BASES DO COMPROMETIMENTO..... | 39 |
| -Base Afetiva..... | 40 |
| -Base Instrumental..... | 42 |
| -Base Normativa..... | 44 |
| ESCALA DE PERSONALIDADE COMREY-CPS..... | 46 |
| -Escala T – Confiança x Atitude Defensiva..... | 47 |
| -Escala O – Ordem x Falta de Compulsão..... | 49 |
| -Escala C – Conformidade Social x Rebeldia..... | 51 |
| -Escala A- Atividade x Falta de Energia..... | 53 |
| -Escala S – Estabilidade x Instabilidade Emocional..... | 55 |
| -Escala E – Extroversão x Introversão..... | 56 |
| -Escala M – Masculinidade x Feminilidade..... | 58 |
| -Escala P – Empatia (altruísmo) x Egocentrismo..... | 60 |
| CORRELAÇÃO ENTRE EICCO E CPS..... | 63 |
| CONCLUSÃO..... | 66 |

| | |
|----------------------------------|----|
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 68 |
| ANEXOS..... | 71 |
| PARECER DO COMITER DE ÉTICA..... | 73 |

INTRODUÇÃO

Sabe-se que a nova constituição do mundo do trabalho vem influenciando a relação entre empresa e indivíduos. Por um lado, a organização busca colaboradores comprometidos com suas metas e objetivos e, de outro, os trabalhadores visam uma estabilidade financeira e um apoio em seu desenvolvimento profissional. Nesse encontro de interesses, uma característica muito estudada é o Comprometimento Organizacional dos profissionais para com suas empresas.

A pesquisa sobre comprometimento no trabalho ganhou forte impulso a partir do final dos anos setenta e início da década de oitenta, período fortemente marcado pela investigação do comprometimento organizacional (BASTOS, 1993). O trabalho de Mowday, Porter e Steer transformou-se no modelo dominante de pesquisa na área. (MOWDAY, PORTER e STEERS, 1982) Centrada na identificação dos antecedentes do comprometimento, consolidou-se uma estratégia de pesquisa que, em suas linhas básicas, se define pelo uso de dados quantitativos e emprego de análises estatísticas crescentemente sofisticadas para detectar vínculos causais entre dados coletados.

Já em meados dos anos 80, no entanto, começaram a surgir os primeiros textos de caráter mais reflexivo sobre a investigação do comprometimento no trabalho. Os autores iniciaram estudos que chamavam a atenção para a natureza do vínculo de comprometimento ou, mais precisamente, para o tipo de processo psicológico que embasava a relação do indivíduo com a sua organização empregadora. Tais estudos levaram à construção de um modelo em que o comprometimento é visto como possuindo três bases: *afetiva, instrumental e normativa*.

A consolidação dessa perspectiva plural constitui, certamente, o ponto de inflexão crítico na trajetória da pesquisa sobre comprometimento entre o seu surgimento e o momento atual. Ao tempo em que se firmam os estudos de múltiplos comprometimentos, a passagem de quase duas décadas – especialmente importantes para o mundo do trabalho - trouxe novos e grandes desafios para a pesquisa na área.

A carência de estudos que analisem a correlação entre comprometimento organizacional e características de personalidade de trabalhadores justifica a relevância de esforços de pesquisa que procurem aprofundar a sua compreensão e descrever a

heterogeneidade com que tais relações se manifestam, viabilizando assim, o uso de instrumentos adequados capazes de prever comportamentos futuros relativos ao comprometimento organizacional, e ampliando a adequação desses instrumentos para a realidade de Manaus.

Este trabalho pretendeu avaliar o nível de comprometimento organizacional e características de personalidade de trabalhadores do Pólo Industrial de Manaus. Os estudos contribuíram para a validação discriminante de uma nova medida: Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO), assim como, para a identificação de diferentes preditores e dos seus impactos sobre o comportamento no trabalho. Além de correlacionar com os dados obtidos através da Escala de Personalidade de Comrey (CPS).

Dessa forma, a pesquisa alcançou os objetivos: avaliou o nível de comprometimento organizacional e características de personalidade de trabalhadores do Pólo Industrial de Manaus; estudou a correlação entre comprometimento organizacional e características de personalidade; correlacionou as características de personalidade e comprometimento organizacional com dados sócio-demográficos da amostra.

A amostra presente do estudo foi prevista inicialmente para ser composta por 200 trabalhadores do Pólo Industrial de Manaus, sendo 50 trabalhadores por empresa. No entanto, dados de três trabalhadores foram perdidos no processo. Os trabalhadores, que voluntariamente, se dispuseram a participar da pesquisa foram informados dos termos, objetivos e procedimentos da pesquisa. Sua adesão voluntária foi firmada formalmente através do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A pesquisa se iniciou no mês de Agosto de 2008 com o levantamento bibliográfico sobre o assunto. A coleta de dados começou no mês de Setembro de 2008 e seguiu até início de Janeiro de 2009. A apuração e análise dos dados se estendeu do mês de Janeiro de 2009 até o mês de Junho de 2009, tendo sido usado para o tratamento dos dados, o programa estatístico Statistical Package for the Social Sciences – SPSS, além de conhecimentos previamente estudados nas disciplinas: Estatística Aplicada as Ciências Sociais, Pesquisa em Psicologia I e II, Ética em Psicologia, e Psicometria; todas realizadas em período regular na Universidade Federal do Amazonas.

O processo de investigação foi finalizado no mês de Junho, como foi previsto em cronograma de execução do projeto. A seguir, apresentar-se-ão os dados obtidos durante o processo de investigação acerca do comprometimento organizacional dos trabalhadores do Pólo Industrial de Manaus.

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

O Comportamento Organizacional é o estudo e a aplicação do conhecimento sobre como as pessoas agem dentro das organizações. É uma ferramenta humana para o benefício do homem. Ele se aplica amplamente ao comportamento das pessoas em todos os tipos de organizações, tais como negócios, governo, escolas e organizações de serviços. Onde quer que estejam as organizações existirá sempre a necessidade de compreender o comportamento organizacional. (DAVIS, Keith e NEWSTROM, 1992)

O comportamento do indivíduo na organização é influenciado por fatores internos (ex:políticas motivacionais, promoções) e externos (ex:políticas governamentais, dinâmica de mercado). Cabe à empresa, identificar quais fatores interferem de forma positiva e negativa no comportamento de seus funcionários e, conseqüentemente, na sua produtividade.

No que se refere aos fatores internos, a questão personalidade tem grande relevância, uma vez que cada indivíduo possui um conhecimento de mundo diferente dos demais, ou seja, cada funcionário é um sistema interagindo com o sistema da empresa. Robbins diz que:

os fatores que exercem pressão sobre a formação de nossa personalidade estão a cultura dentro da qual somos criados, as condições de nossa infância e as normas vigentes entre nossa família, nossos amigos e grupos sociais, além de outras influências que experimentamos na vida. O ambiente ao qual estamos expostos tem um papel na formação de nossa personalidade. (2002)

No decorrer das últimas décadas, tem havido crescente interesse dos pesquisadores no campo do Comportamento Organizacional pela investigação do Comprometimento Organizacional. Vários estudos vêm sendo empreendidos com o objetivo de identificar e esclarecer os vínculos que se estabelecem entre os indivíduos e as organizações, vínculos estes denominados de comprometimento organizacional.

Estes estudos são justificados ao se considerar o comprometimento organizacional como um preditor confiável de comportamentos relevantes para o contexto organizacional, como absenteísmo, rotatividade e desempenho, como também

a necessidade de se identificar as bases de um padrão comportamental desejável pelas organizações. (COHEN, 2003)

Bastos (1996) afirma que, a partir dos anos oitenta, a pesquisa científica sobre comportamento humano no trabalho passou a se interessar cada vez mais pelo comprometimento organizacional, diminuindo gradativamente o número de estudos sobre satisfação, motivação e clima organizacional. A razão deste novo enfoque é que comprometimento é um vínculo mais profundo do indivíduo com o seu trabalho; ele se desenvolve lentamente, sendo mais estável ao longo do tempo; portanto, sofre menos o efeito de aspectos circunstanciais. A satisfação é mais instável, transitória, cresce ou diminui com maior velocidade, reproduzindo condições de trabalho momentâneas. Assim, para explicar a qualidade do desempenho, a permanência no emprego e, mesmo, aspectos como o fortalecimento e efetividade organizacionais, o conhecimento do nível de comprometimento revela-se mais útil do que as medidas de satisfação.

As pesquisas relacionadas ao comprometimento organizacional vêm utilizando, já há algum tempo, modelos de múltiplos componentes para mensurar o comprometimento organizacional. (MEYER e ALLEN, 1991) Dentre as diversas estratégias de investigação, as escalas psicométricas tem sido o método de avaliação mais comumente utilizado pelas pesquisas organizacionais sobre o tema. O conceito de escala psicométrica é, geralmente, utilizado quando se visa escalonar estímulos que expressam um construto psicológico, como uma técnica de se fazer medida. (PASQUALI, 1996)

Conforme Anastasi e Urbina (2000), “[...] a pergunta mais importante a ser formulada sobre qualquer teste psicológico refere-se à validade, isto é, o grau em que o teste realmente mede aquilo que se propõe a medir”. Para garantir a validade de um teste psicológico, é necessário que ele seja avaliado por meio de múltiplos procedimentos.

Sendo assim, as pesquisas acerca do comprometimento organizacional seguem a tendência de utilizar métodos quantitativos de investigação e análise, sendo predominante o uso de escalas psicométricas.

É importante destacarmos ainda, que os estudos brasileiros buscaram em primeira instância, analisar os antecedentes do Comprometimento Organizacional, na expectativa de elaborar modelos explicativos quanto ao vínculo dos profissionais com suas organizações.

Atualmente, é possível identificar nas empresas projetos que traçam meios de estimular o comprometimento em seu quadro de empregados; (BASTOS, 1993) isso devido à intensificação de estudos no campo das organizações, tanto nacionais quanto internacionais. (COSTA e BASTOS, 2005) De acordo com Medeiros et al., o ressurgimento da gestão de recursos humanos, na década passada, foi o propulsor do desempenho empresarial; assim, nos últimos anos, as organizações têm investido uma fração considerável de seu orçamento no intuito de reter os profissionais melhores qualificados e que estejam propensos a se comprometerem com as empresas. (MEDEIROS, ALBUQUERQUE, SIQUEIRA e MARQUES, 2003)

Percebe-se então, que ao estimular o comprometimento de seus funcionários a organização almeja resultados, pois se sabe que colaboradores comprometidos com o trabalho e com a empresa, tem um melhor rendimento produtivo. Dessler (1996) traz essa afirmação ao dizer que “... o atributo mais significativo do comprometimento está em sua capacidade de “fundir metas individuais e organizacionais”. O funcionário que internaliza as metas e objetivos da organização e os une às suas próprias metas e objetivos, consegue resultados extraordinários, desde que valorizado e reconhecido.

Tachizawa afirma que:

a relação entre a empresa e o funcionário deve ser uma relação de troca. A empresa precisa corresponder às expectativas de seu colaborador para que este corresponda às expectativas da empresa. É uma espécie de mercado interno, no qual o funcionário assume o papel de cliente. Portanto é fundamental conhecer seus desejos e dar-lhe condições de satisfazê-los. (2001)

O termo “comprometimento”, em geral, apresenta múltiplos significados, tanto na linguagem cotidiana quanto nos estudos científicos. No cotidiano o termo enseja idéia de ocorrência de ações que impedem ou dificultam a consecução de um determinado objetivo; ou ainda noções de engajamento, colocar-se junto, agregamento, envolvimento; comprometimento como “adesão” ou “forte vinculação”. Tais significados associam-se ao termo compromisso, e por extensão à idéia de assumir responsabilidade, tornar-se responsável por, obrigar-se por compromisso. É clara também a idéia de que o vínculo pode ser intelectual ou emocional. (BASTOS, 1994)

A natureza do conceito comprometimento é explicada por duas noções desenvolvidas por Ryle (1949) citado por Bastos: o caráter disposicional e a natureza

adverbial. O caráter disposicional (não episódico) refere-se à habilidade para fazer certas coisas ou prontidões para sentir certas coisas em alguns tipos de situações. Segundo o autor, o caráter disposicional do comprometimento pode ser entendido a partir do seguinte raciocínio:

Comprometer-se se refere a uma propensão de agir, de se comportar de determinada forma; quando se afirma que alguém é comprometido com seus deveres quer se expressar que ele fez ou faz os deveres ou inúmeras outras coisas correlatas a eles de uma determinada forma.
(1994)

Em uma perspectiva sintetizadora, segue abaixo conceitos de alguns autores acerca do comprometimento organizacional.

- Gouldner (1960): termos que são internalizados pelos indivíduos nas suas motivações, orientações e comportamentos em relação à organização.
- Buchanan (1974): um partido, como um apego afetivo aos objetivos e valores de uma organização.
- Salancik (1977): um estado no qual um indivíduo se torna preso por suas ações e através destas ações as crenças que dão sustentação às atividades de seu próprio envolvimento.
- Mowday (1979): a força relativa da identificação e envolvimento de um indivíduo em uma organização específica.
- Mowday, Porter e Steers (1982): (a) uma forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização; (b) estar disposto em exercer um esforço considerável em benefício da organização; (c) um forte desejo de se manter membro da organização.
- O'Reilly e Chatman(1986): ligação psicológica de uma pessoa com uma organização, que reflete o grau que ela internaliza e adota características ou perspectivas da organização.
- Allen e Meyer (1990): Um estado psicológico que liga o indivíduo à organização.
- Matieu e Zajac (1990): Um laço ou ligação entre o indivíduo e a organização.

As bases do comprometimento organizacional podem auxiliar no entendimento do vínculo que o trabalhador estabelece com a empresa para a qual desempenha suas atividades laborais, uma vez que cada base imprime posturas diferenciadas nos mesmos.

Em uma perspectiva sintetizadora, conceituam-se as três bases do comprometimento da seguinte forma:

- **Comprometimento Afetivo/Atitudinal:** o indivíduo se identifica com a organização e seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com o intuito de realizar tais objetivos, existe uma “ligação psicológica de natureza afetiva”. (ZANELLI, ANDRADE e BASTOS, 2004) Este tipo de comprometimento é composto por três elementos: “crença e aceitação de objetivos e valores organizacionais; disposição para se esforçar a favor da organização; desejo de permanecer na organização”. (ZANELLI, ANDRADE e BASTOS, 2004)
- **Comprometimento Instrumental/Calculativo:** “... suscitado pela avaliação positiva de resultados...”, não quer perder os benefícios adquiridos, enquanto está na organização (plano de saúde, plano de aposentadoria...) por isso não se desliga da mesma, permuta econômica. (ZANELLI, ANDRADE e BASTOS, 2004)
- **Comprometimento Normativo:** ocorre quando há por parte dos funcionários o sentimento de dívida social, necessidade de retribuir favor, normas sociais exercem um poder coercitivo por meio de sentimento de obrigatoriedade.

O Quadro 01 sintetiza as idéias do modelo dos três componentes de Meyer e Allen. (1991)

| Categorias | Caracterização | A pessoa permanece na organização porque: | Estado Psicológico |
|---------------------|---|--|---------------------------|
| Afetivo | Grau em que o empregado se sente emocionalmente ligado, identificado, envolvido na organização | Sente que quer permanecer | Desejo |
| Normativo | Grau em que o empregado possui um sentido da obrigação (ou dever moral) de permanecer na organização | Sente que deve permanecer | Obrigação |
| Instrumental | Grau em que o empregado se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados com sua saída da mesma. Este reconhecimento pode advir da ausência de alternativas de emprego, ou do sentimento de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados. | Sente que tem necessidade de permanecer | Necessidade |

Quadro 1: Modelo dos três Componentes do Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen

Fonte : Adaptado de Rego e Souto (2002)

Segundo levantamento realizado por Parkes e Razavi (2004), algumas características pessoais influenciam a forma como o indivíduo relaciona-se com seu trabalho, sua organização, sua chefia, suas atividades, seus resultados. Os autores destacam os traços mais relevantes: extroversão; resiliência pessoal; lócus de controle e auto-eficácia.

Esta pesquisa se inseriu no universo das empresas do Pólo Industrial de Manaus visando contribuir com novos dados a cerca da correlação entre aspectos da personalidade dos trabalhadores e o comprometimento organizacional. Para que, dessa forma, haja uma melhoria das relações entre funcionário e a empresa.

DESCRIÇÃO METODOLÓGICA

Participantes:

Os participantes da pesquisa foram 197 trabalhadores de 04 (quatro) empresas de grande porte do Pólo Industrial de Manaus. Com idade entre 16 e 64 anos e média de 28,39 anos (DP=9,394). Os dados foram coletados no período de Setembro de 2008 à Janeiro de 2009.

Em relação ao sexo, 53,3% eram do sexo feminino e 46,7% do sexo masculino. A média dos anos de escolaridade foi de 11,88 (DP = 1,648), verificando nível médio de ensino, sendo que 70,1% não estudam mais, enquanto 29,9% cursam ensino superior. A maioria da amostra é amazonense (79,7%), seguida de paraenses (12,2%), sendo ainda citados outros Estados (20,3%) como: Acre, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Maranhão, Paraíba, Rio de Janeiro, Rondônia, Roraima e São Paulo.

Observou-se uma predominância de pessoas solteiras (70,6%), seguindo por 27,9% casadas, 1% viúvas e 0,5% divorciadas. Verificou-se também que 58,9% da amostra não tem filhos, e 41,1% tem filhos.

E através dos Indicadores de Classificação Econômica Familiar, a classe social mais representativa foi a C (51,8%), com renda média familiar de R\$927,00, seguida pela B2 (25,9%), B1 (8,6%), D (6,6%), A2 (5,6%) e A1 (1,5%). Observou-se também que 45,2% da amostra possuem uma renda mensal atual entre R\$761,00 a R\$1.900,00.

Em relação ao número aproximado de funcionários na empresa a qual atuam, verificou-se que 40,6% das pessoas exercem suas atividades laborais em uma organização com mais de 500 funcionários. Referindo-se ao tempo de trabalho no cargo ou função verificou-se que 29,7% das pessoas atuam há 1 ano, seguido de 22,7% há 2 anos.

Os critérios de inclusão dos trabalhadores na amostra foram: a) livre concordância em sua participação como sujeito da pesquisa, através da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; b) ausência de problemas sensoriais que possam oferecer limitações para a realização do teste; c) ter o nível médio de escolaridade; d) serem trabalhadores de nível operacional. Os critérios de exclusão

serão: a) desistir de participar da pesquisa; b) solicitar que seus dados sejam excluídos da amostra.

Material/Instrumentos:

Foi utilizado neste estudo um “Formulário de Dados Sociodemográficos e Classificação Socioeconômica” (Critério Brasil de Avaliação Socioeconômica) para caracterização da amostra. Para avaliação do nível de comprometimento organizacional foi adotada a Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO) na versão eletrônica, e a Escala de personalidade de Comrey (CPS). Suas aplicações foram realizadas de acordo com seus respectivos manuais. Utilizou-se também, notebook e programas computacionais para registro e análise estatísticas dos dados, dentre eles o software SPSS – *Statistical Package for Social Science* – versão 13.0, e Excel.

Segundo Menezes (2006), a Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO) foi desenvolvida para atender os diferentes tipos de organização e serve como uma importante ferramenta de diagnóstico organizacional, contribuindo com a definição de políticas e programas de intervenção organizacionais. Além disso, integra atitudes e comportamentos em um componente único (intenções comportamentais) para o estudo do construto comprometimento organizacional, cobrindo uma lacuna histórica na investigação dos processos psicossociais que levam os indivíduos a assumirem ações comprometidas.

Outro instrumento utilizado refere-se à Escala de Personalidade de Comrey. Esta corresponde a um inventário de personalidade baseado no método de autodescrição para identificação dos principais fatores de constituição do indivíduo, permitindo avaliar qualitativa e quantitativamente diferentes fatores de personalidade através de escalas específicas.

Procedimentos:

Primeiramente, o projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética da Universidade Federal do Amazonas e recebeu aprovação no dia 19 de março de 2008, com o código CAAE - 0013.0.115.000-08.

A partir disso, estabeleceu-se contato com várias empresas de grande porte do Pólo Industrial de Manaus, onde 04 (quatro) autorizaram o acesso em suas dependências para recrutamento dos voluntários. A coleta de dados foi feita em uma sala disponibilizada pela empresa, em sessões individuais.

Primeiramente, os participantes foram convidados a confirmar seu convite expressando sua livre concordância assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, sendo garantido o sigilo absoluto das respostas coletadas. A seguir responderam ao “Formulário de Dados Sociodemográficos e Classificação Socioeconômica”, sendo posteriormente aplicada a Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO), e por fim, a Escala de Personalidade de Comrey. Os referidos testes foram aplicados individualmente numa única sessão de aproximadamente 60 minutos.

Para o tratamento dos dados (processamento e análise) foi utilizado o software SPSS – *Statistical Package for Social Science* – versão 13.0. Inicialmente, procedeu-se a apuração das respostas, a preparação do banco de dados e por fim, a digitação dos dados coletados.

RESULTADOS

A tabela 1 apresenta as características gerais da amostra que já foram descritas na delimitação metodológica, correspondentes ao: sexo, idade, anos de escolaridade, estado civil, classe social, incluindo média (M), desvio padrão (DP) e porcentagem (%). Utilizou-se a estatística descritiva para os aspectos sócio-demográficos da amostra.

| | <i>N</i> | <i>M ± DP</i> | <i>%</i> |
|----------------------------|----------|---------------|----------|
| Sexo | 197 | | |
| Feminino | 105 | | 53,3 |
| Masculino | 92 | | 46,7 |
| Idade (anos) | | 28,39 ± 9,394 | |
| Escolaridade (anos) | | 11,88 ± 1,648 | |
| Estado Civil | | | |
| Casado | 55 | | 27,9 |
| Divorciado | 1 | | 0,5 |
| Solteiro | 139 | | 70,6 |
| Viúvo | 2 | | 1,0 |
| Classe Social | | | |
| A1 | 3 | | 1,5 |
| A2 | 11 | | 5,6 |
| B1 | 17 | | 8,6 |
| B2 | 51 | | 25,9 |
| C | 102 | | 51,8 |
| D | 13 | | 6,6 |

Tabela 1 – Características dos Participantes: sexo, idade, escolaridade, estado civil e classe social

Fonte: Pesquisa de Campo

As tabelas a seguir, apresentam as características referentes a renda mensal, número de funcionários na empresa a qual atuam, e tempo de trabalho no cargo ou função, incluindo média (M), desvio padrão (DP) e porcentagem (%).

| Renda Mensal | N | % |
|---------------------|----------|----------|
| Até R\$ 380,00 | 12 | 6,1 |
| De R\$381,00 a R\$ | 73 | 37,1 |
| De R\$ 761,00 a R\$ | 89 | 45,2 |
| De R\$1.901,00 a | 19 | 9,6 |
| De R\$3.801,00 a | 4 | 2,0 |

Tabela 2 – Características dos Participantes: renda mensal
Fonte: Pesquisa de Campo

| Número aproximado de funcionários | N | % |
|--|----------|----------|
| De 1 a 9 funcionários | 1 | 0,5 |
| De 10 a 19 funcionários | 1 | 0,5 |
| De 20 a 49 funcionários | 3 | 1,5 |
| De 50 a 99 funcionários | 1 | 0,5 |
| De 100 a 249 | 38 | 19,3 |
| De 250 a 499 | 73 | 37,1 |
| De 500 funcionários | 80 | 40,6 |

Tabela 3 – Características dos Participantes: número aproximado de funcionários na organização onde trabalha
Fonte: Pesquisa de Campo

| Tempo de trabalho no cargo/função (anos) | N | % |
|---|----------|----------|
| 0 (menos de 1 ano) | 25 | 12,7 |
| 1 | 51 | 25,9 |
| 2-3 | 62 | 31,5 |
| 4-5 | 23 | 11,7 |
| 6-10 | 15 | 7,5 |
| 11 a 20 | 17 | 8,5 |
| 21-25 | 4 | 2,0 |

Tabela 4 – Características dos Participantes: tempo de trabalho no cargo/função
Fonte: Pesquisa de Campo

**Escala de Intenções Comportamentais de comprometimento Organizacional –
EICCO: Parte I. Fatores de Comprometimento**

Abaixo estão demonstrados os resultados obtidos com a Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional – EICCO. Este instrumento apresenta escores relativos aos cinco fatores de comprometimento, que serão apresentados a seguir. São eles: 1. Participação na organização; 2. Empenho extra ou sacrifício adicional na organização; 3. Melhor desempenho e maior produtividade; 4. Permanência na organização; 5. Defesa da organização. Além destes fatores, esta escala também apresenta duas sub-escalas: uma de validade e outra de desejabilidade social. No caso da primeira, validade, com o objetivo de verificar se o indivíduo respondeu adequadamente ao instrumento. Ou seja, se entendeu ou não a tarefa, se respondeu sem atenção ou se mentiu. No caso da segunda, desejabilidade social, com o objetivo de verificar se o indivíduo tentou apresentar escolhas que ele acredita serem socialmente mais aceita pela organização, ou que potencialmente venham associar sua imagem à de um bom trabalhador.

Fator 1- Participação na organização:

| Escore Bruto | Freqüência | Freqüência Acumulada |
|--------------|------------|----------------------|
| 17 | 2 | 1,0 |
| 19 | 3 | 2,5 |
| 22 | 1 | 3,0 |
| 24 | 3 | 4,6 |
| 25 | 6 | 7,6 |
| 26 | 2 | 8,6 |
| 27 | 3 | 10,2 |
| 28 | 5 | 12,7 |
| 29 | 6 | 15,7 |
| 30 | 4 | 17,8 |
| 31 | 6 | 20,8 |
| 32 | 8 | 24,9 |
| 33 | 10 | 29,9 |
| 34 | 9 | 34,5 |
| 35 | 6 | 37,6 |
| 36 | 9 | 42,1 |
| 37 | 12 | 48,2 |
| 38 | 9 | 52,8 |
| 39 | 8 | 56,9 |
| 40 | 3 | 58,4 |
| 41 | 11 | 64,0 |
| 42 | 4 | 66,0 |
| 43 | 10 | 71,1 |
| 44 | 4 | 73,1 |
| 45 | 12 | 79,2 |
| 46 | 10 | 84,3 |
| 47 | 4 | 86,3 |
| 48 | 13 | 92,9 |
| 49 | 14 | 100,0 |
| Total | 197 | |

Quadro 2 – Resultados obtidos com a EICCO – Fator Participação
 Fonte: Pesquisa de Campo

Conforme observado no quadro acima, o fator participação na organização apresenta faixa Média 38 e Desvio Padrão 8. Observando o gráfico abaixo, a amostra sugeriu uma tendência à direita, ou seja, a maioria dos funcionários tendem a responder de uma mesma maneira neste fator.

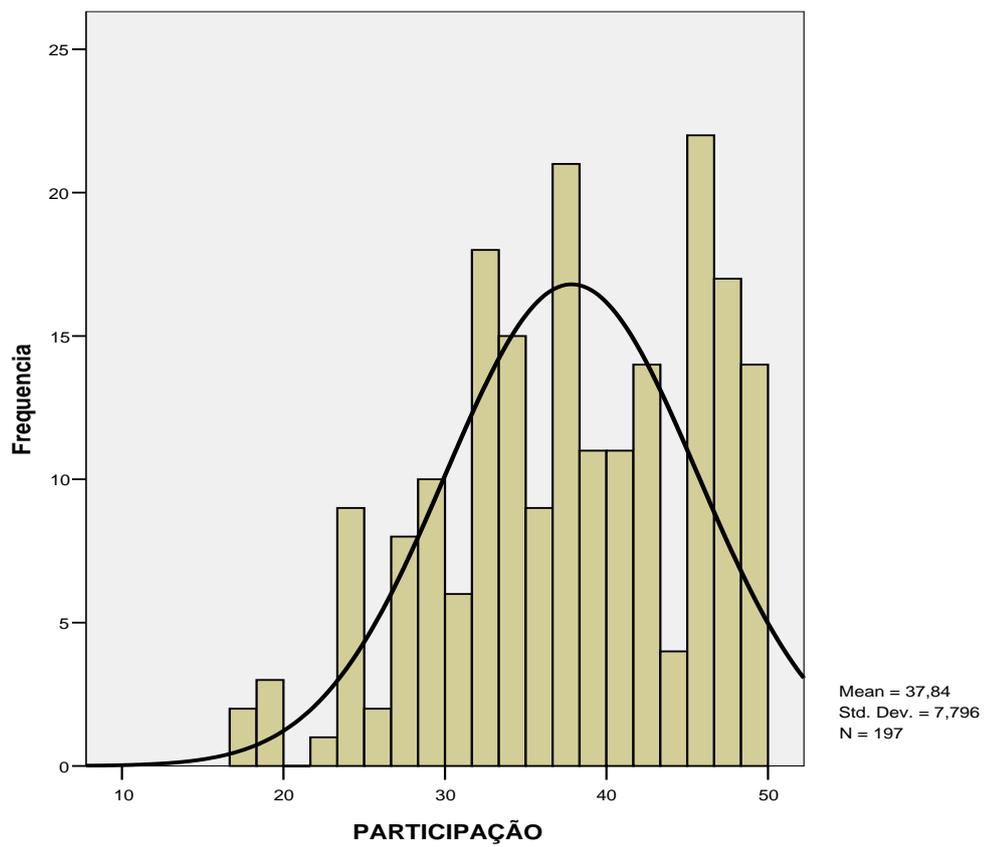


Gráfico 1 – Resultados obtidos com a EICCO - Fator Participação

Fonte: Pesquisa de Campo

Fator 2 – Empenho extra ou sacrifício adicional na organização:

Conforme demonstrado no quadro abaixo, o fator empenho extra ou sacrifício adicional na organização apresenta faixa Média 36 e Desvio Padrão 5.

| Escore Bruto | Freqüência | Freqüência Acumulada |
|--------------|------------|----------------------|
| 19 | 1 | ,5 |
| 20 | 1 | 1,0 |
| 23 | 2 | 2,0 |
| 24 | 3 | 3,6 |
| 25 | 2 | 4,6 |
| 26 | 3 | 6,1 |
| 27 | 1 | 6,6 |
| 28 | 4 | 8,6 |
| 29 | 2 | 9,6 |
| 30 | 3 | 11,2 |
| 31 | 18 | 20,3 |
| 32 | 6 | 23,4 |
| 33 | 9 | 27,9 |
| 34 | 16 | 36,0 |
| 35 | 21 | 46,7 |
| 36 | 8 | 50,8 |
| 37 | 17 | 59,4 |
| 38 | 11 | 65,0 |
| 39 | 7 | 68,5 |
| 40 | 11 | 74,1 |
| 41 | 11 | 79,7 |
| 42 | 9 | 84,3 |
| 43 | 15 | 91,9 |
| 44 | 3 | 93,4 |
| 45 | 4 | 95,4 |
| 46 | 5 | 98,0 |
| 48 | 1 | 98,5 |
| 49 | 3 | 100,0 |
| Total | 197 | |

Quadro 3 – Resultados obtidos com a EICCO - Fator empenho extra ou sacrifício adicional
Fonte: Pesquisa de Campo

Observando o gráfico abaixo, a amostra apresenta distribuição equilibrada no fator empenho extra ou sacrifício adicional na organização.

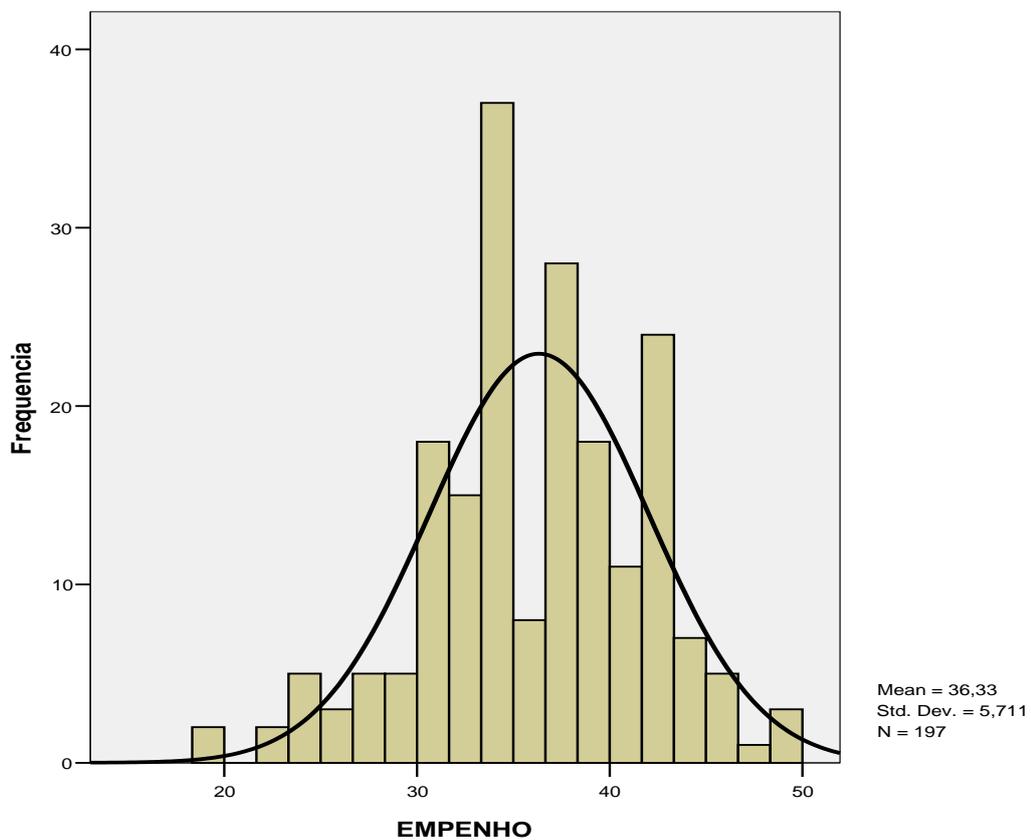


Gráfico 2 – Resultados obtidos com a EICCO - Fator empenho extra ou sacrifício adicional
Fonte: Pesquisa de Campo

Fator 3 - Melhor desempenho e maior produtividade:

Conforme demonstrado abaixo, o fator melhor desempenho e maior produtividade apresenta faixa Média 28 e Desvio Padrão 5. Sugerindo uma tendência à direita, ou seja, a maioria dos funcionários tendem a responder de uma mesma maneira neste fator.

| Escore Bruto | Freqüência | Freqüência Acumulada |
|--------------|------------|----------------------|
| 15 | 2 | 1,0 |
| 16 | 3 | 2,5 |
| 17 | 4 | 4,6 |
| 18 | 3 | 6,1 |
| 19 | 1 | 6,6 |
| 20 | 4 | 8,6 |
| 21 | 6 | 11,7 |
| 22 | 7 | 15,2 |
| 23 | 14 | 22,3 |
| 24 | 7 | 25,9 |
| 25 | 9 | 30,5 |
| 26 | 17 | 39,1 |
| 27 | 10 | 44,2 |
| 28 | 12 | 50,3 |
| 29 | 21 | 60,9 |
| 30 | 10 | 66,0 |
| 31 | 10 | 71,1 |
| 32 | 6 | 74,1 |
| 33 | 8 | 78,2 |
| 34 | 15 | 85,8 |
| 35 | 28 | 100,0 |
| Total | 197 | |

Quadro 4 – Resultados obtidos com a EICCO - Fator melhor desempenho e maior produtividade
Fonte: Pesquisa de Campo

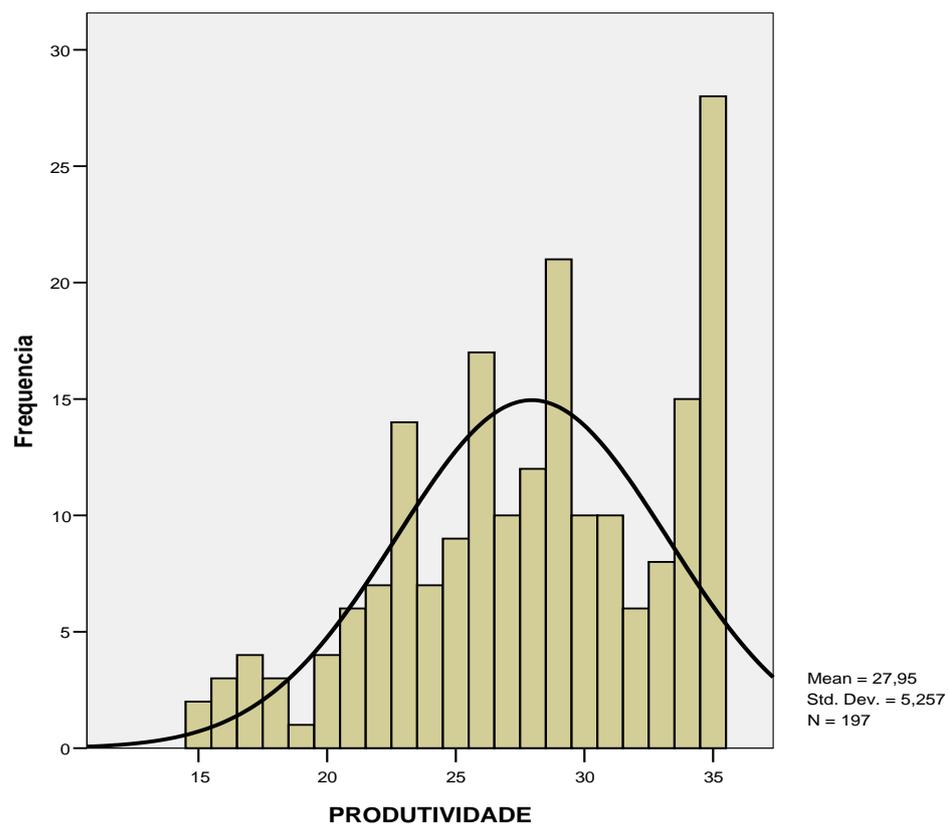


Gráfico 3 – Resultados obtidos com a EICCO - Fator melhor desempenho e maior produtividade
Fonte: Pesquisa de Campo

Fator 4 – Permanência na organização:

| Escore Bruto | Freqüência | Freqüência Acumulada |
|---------------------|-------------------|-----------------------------|
| 14 | 1 | ,5 |
| 17 | 3 | 2,0 |
| 18 | 3 | 3,6 |
| 19 | 2 | 4,6 |
| 20 | 5 | 7,1 |
| 21 | 2 | 8,1 |
| 22 | 2 | 9,1 |
| 23 | 7 | 12,7 |
| 24 | 3 | 14,2 |
| 25 | 7 | 17,8 |
| 26 | 13 | 24,4 |
| 27 | 13 | 31,0 |
| 28 | 12 | 37,1 |
| 29 | 9 | 41,6 |
| 30 | 9 | 46,2 |
| 31 | 6 | 49,2 |
| 32 | 12 | 55,3 |
| 33 | 13 | 61,9 |
| 34 | 11 | 67,5 |
| 35 | 16 | 75,6 |
| 36 | 4 | 77,7 |
| 37 | 4 | 79,7 |
| 38 | 6 | 82,7 |
| 39 | 9 | 87,3 |
| 40 | 2 | 88,3 |
| 41 | 1 | 88,8 |
| 42 | 4 | 90,9 |
| 43 | 7 | 94,4 |
| 44 | 5 | 97,0 |
| 46 | 1 | 97,5 |
| 47 | 2 | 98,5 |
| 50 | 1 | 99,0 |
| 51 | 1 | 99,5 |
| 54 | 1 | 100,0 |
| Total | 197 | |

Quadro 5 – Resultados obtidos com a EICCO – Fator permanência na organização
 Fonte: Pesquisa de Campo

Conforme observado no quadro acima, o fator permanência na organização apresenta faixa Média 32 e Desvio Padrão 7. Observando o gráfico abaixo, a amostra sugere uma tendência de distribuição normal no fator permanência na organização.

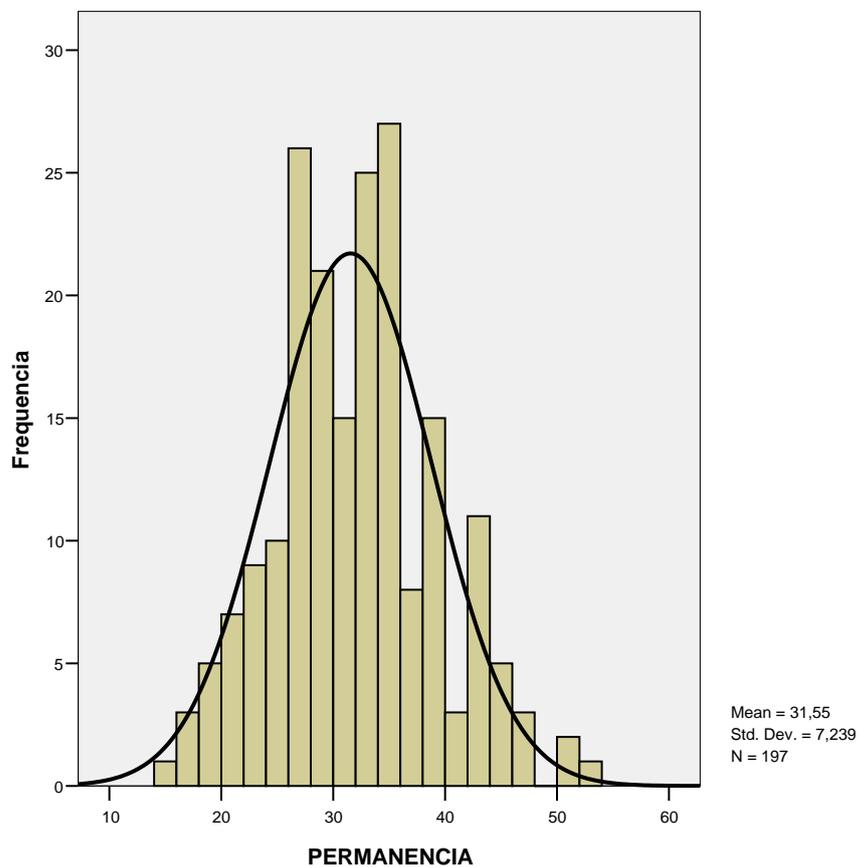


Gráfico 4 – Resultados obtidos com a EICCO – Fator permanência na organização
Fonte: Pesquisa de Campo

Fator 5 – Defesa da organização:

Conforme demonstrado no quadro abaixo, o fator defesa da organização apresenta faixa Média 15 e Desvio Padrão 4. Sugerindo uma tendência de distribuição equilibrada conforme demonstrado no gráfico 4.

| Score Bruto | Freqüência | Freqüência Acumulada |
|--------------|------------|----------------------|
| 3 | 4 | 2,0 |
| 4 | 3 | 3,6 |
| 5 | 2 | 4,6 |
| 6 | 2 | 5,6 |
| 7 | 2 | 6,6 |
| 8 | 3 | 8,1 |
| 9 | 11 | 13,7 |
| 10 | 6 | 16,8 |
| 11 | 11 | 22,3 |
| 12 | 9 | 26,9 |
| 13 | 10 | 32,0 |
| 14 | 17 | 40,6 |
| 15 | 25 | 53,3 |
| 16 | 18 | 62,4 |
| 17 | 16 | 70,6 |
| 18 | 16 | 78,7 |
| 19 | 11 | 84,3 |
| 20 | 10 | 89,3 |
| 21 | 21 | 100,0 |
| Total | 197 | |

Quadro 6 – Resultados obtidos com a EICCO - Fator defesa da organização

Fonte: Pesquisa de Campo

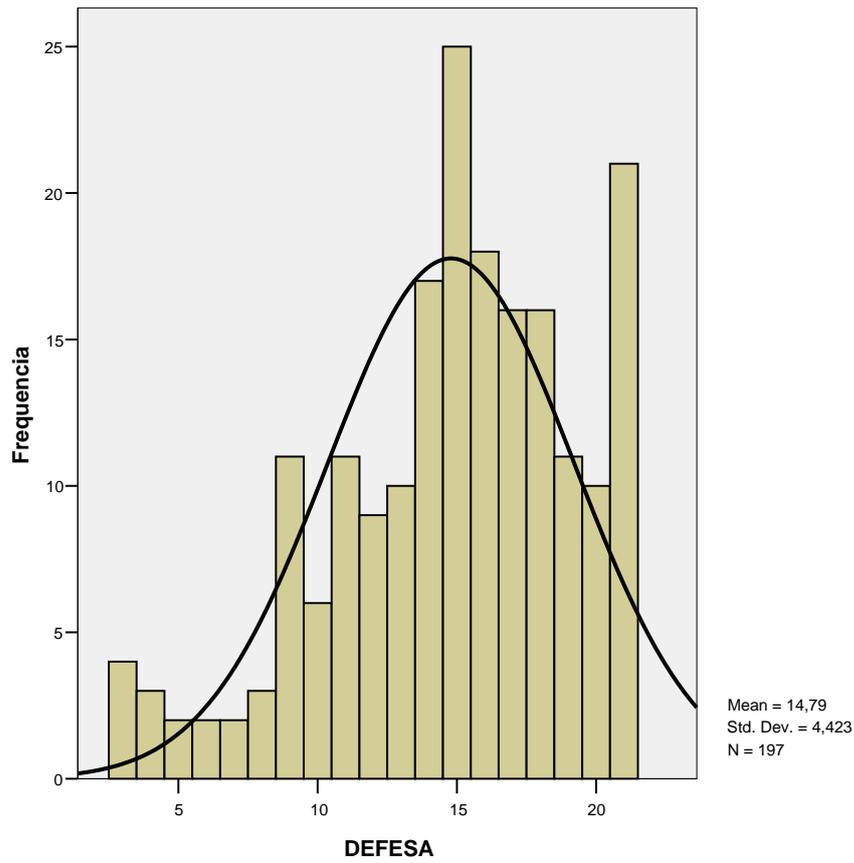


Gráfico 5 – Resultados obtidos com a EICCO - Fator defesa da organização
Fonte: Pesquisa de Campo

Escala de Validade:

A Escala de Validade da EICCO apresentou valores desejáveis quanto à sua validação, sendo a faixa Média 6 e Desvio Padrão 3. Conforme demonstrado no quadro a seguir.

| Escore Bruto | Freqüência | Freqüência Acumulada |
|---------------------|-------------------|-----------------------------|
| 3 | 55 | 27,9 |
| 4 | 23 | 39,6 |
| 5 | 25 | 52,3 |
| 6 | 20 | 62,4 |
| 7 | 13 | 69,0 |
| 8 | 9 | 73,6 |
| 9 | 21 | 84,3 |
| 10 | 9 | 88,8 |
| 11 | 6 | 91,9 |
| 12 | 4 | 93,9 |
| 13 | 4 | 95,9 |
| 14 | 4 | 98,0 |
| 15 | 2 | 99,0 |
| 17 | 1 | 99,5 |
| 19 | 1 | 100,0 |
| Total | 197 | |

Quadro 7 – Resultados obtidos com a EICCO – Escala de Validade

Fonte: Pesquisa de Campo

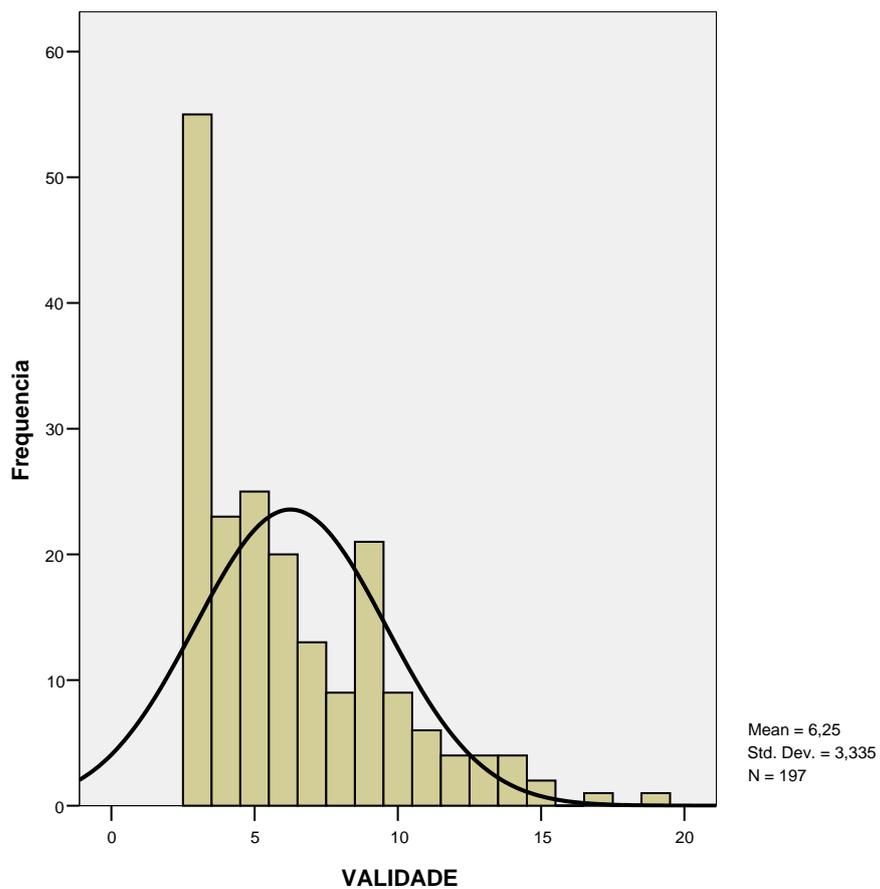


Gráfico 6 – Resultados obtidos com a EICCO – Escala de Validade

Fonte: Pesquisa de Campo

Escala de Desejabilidade Social:

Conforme demonstrado no quadro abaixo a Escala de Desejabilidade Social demonstrou valores desejáveis quanto à sua validação, sendo a faixa Média 12 e Desvio Padrão 4. Sugerindo uma tendência de distribuição equilibrada conforme demonstrado no gráfico 7.

| Escore Bruto | Freqüência | Freqüência Acumulada |
|--------------|------------|----------------------|
| 3 | 4 | 2,0 |
| 4 | 4 | 4,1 |
| 5 | 7 | 7,6 |
| 6 | 7 | 11,2 |
| 7 | 8 | 15,2 |
| 8 | 7 | 18,8 |
| 9 | 18 | 27,9 |
| 10 | 14 | 35,0 |
| 11 | 15 | 42,6 |
| 12 | 17 | 51,3 |
| 13 | 19 | 60,9 |
| 14 | 17 | 69,5 |
| 15 | 28 | 83,8 |
| 16 | 5 | 86,3 |
| 17 | 2 | 87,3 |
| 18 | 8 | 91,4 |
| 19 | 2 | 92,4 |
| 20 | 6 | 95,4 |
| 21 | 9 | 100,0 |
| Total | 197 | |

Quadro 8 – Resultados obtidos com a EICCO - Escala de Desejabilidade Social

Fonte: Pesquisa de Campo

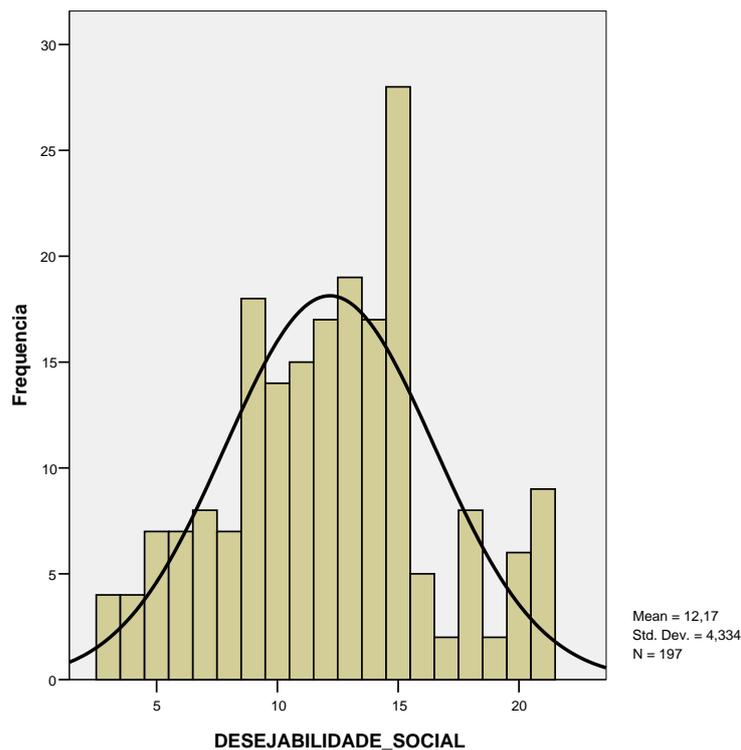


Gráfico 7 – Resultados obtidos com a EICCO - Escala de Desejabilidade Social
Fonte: Pesquisa de Campo

Escala de Intenções Comportamentais de comprometimento Organizacional – EICCO: Parte II. Bases do Comprometimento.

Este instrumento também apresenta as Bases Comportamentais que dão sustentação ao seu padrão de comprometimento. São elas: Afetivo, Instrumental e Normativo. A base afetiva se refere ao grau em que o empregado se sente emocionalmente ligado, identificado, envolvido na organização; a base instrumental se refere ao grau em que o empregado se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados com sua saída da mesma. Este reconhecimento pode advir da ausência de alternativas de emprego, ou do sentimento de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados; a base normativa, diz respeito ao grau em que o empregado possui um sentido da obrigação (ou dever moral) de permanecer na organização. Abaixo estão demonstrados os resultados encontrados com esta amostra.

Base Afetiva: Tabela e Gráfico:

| Escore Bruto | Freqüência | Freqüência Acumulada |
|---------------------|-------------------|-----------------------------|
| 16 | 1 | ,5 |
| 24 | 1 | 1,0 |
| 27 | 3 | 2,5 |
| 28 | 2 | 3,6 |
| 29 | 2 | 4,6 |
| 30 | 1 | 5,1 |
| 31 | 3 | 6,6 |
| 32 | 2 | 7,6 |
| 33 | 2 | 8,6 |
| 34 | 1 | 9,1 |
| 35 | 1 | 9,6 |
| 36 | 5 | 12,2 |
| 37 | 3 | 13,7 |
| 38 | 4 | 15,7 |
| 39 | 2 | 16,8 |
| 40 | 8 | 20,8 |
| 41 | 5 | 23,4 |
| 42 | 4 | 25,4 |
| 43 | 8 | 29,4 |
| 44 | 7 | 33,0 |
| 45 | 2 | 34,0 |
| 46 | 8 | 38,1 |
| 47 | 14 | 45,2 |
| 48 | 14 | 52,3 |
| 49 | 5 | 54,8 |
| 50 | 4 | 56,9 |
| 51 | 16 | 65,0 |
| 52 | 5 | 67,5 |
| 53 | 8 | 71,6 |
| 54 | 5 | 74,1 |
| 55 | 8 | 78,2 |
| 56 | 9 | 82,7 |
| 57 | 4 | 84,8 |
| 58 | 5 | 87,3 |
| 59 | 6 | 90,4 |
| 60 | 5 | 92,9 |
| 61 | 1 | 93,4 |
| 62 | 3 | 94,9 |
| 63 | 3 | 96,4 |
| 64 | 1 | 97,0 |
| 65 | 2 | 98,0 |
| 66 | 2 | 99,0 |
| 68 | 1 | 99,5 |
| 70 | 1 | 100,0 |
| Total | 197 | |

Quadro 9 – Resultados obtidos com a EICCO – Base Afetiva

Fonte: Pesquisa de Campo

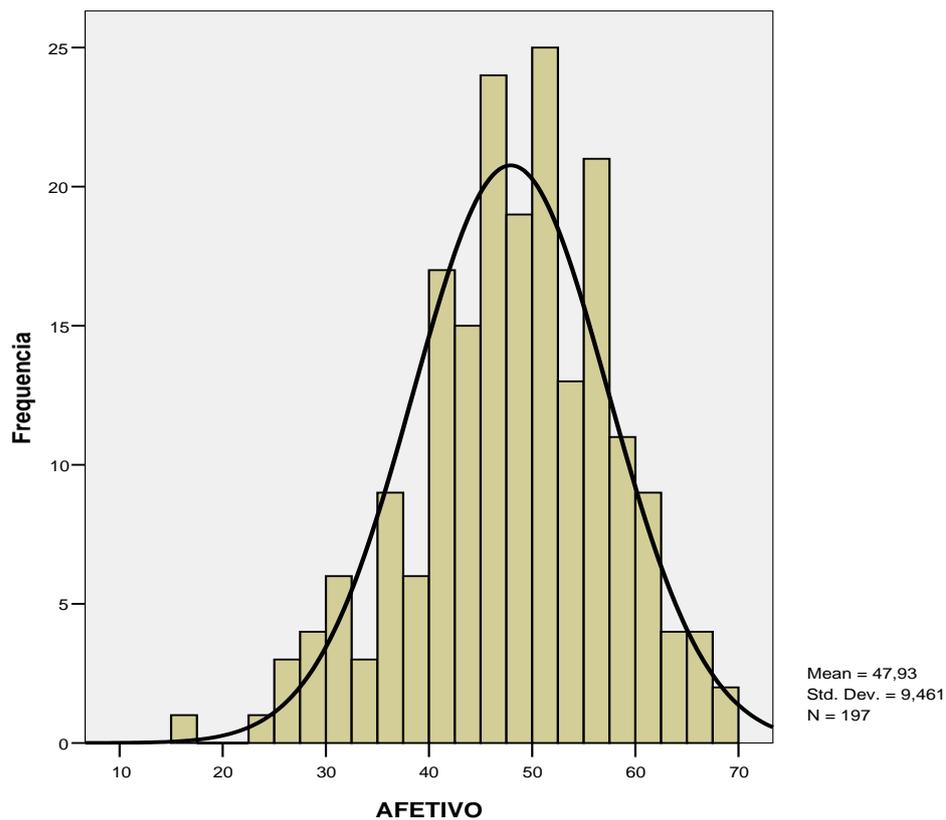


Gráfico 8 – Resultados obtidos com a EICCO – Base Afetiva
Fonte: Pesquisa de Campo

Conforme demonstrado acima, a Base Comportamental do Tipo Afetiva na organização apresenta faixa Média 48 e Desvio Padrão 9. Sugerindo uma tendência de distribuição equilibrada nesta base comportamental.

Base Instrumental: Tabela e Gráfico:

| Escore Bruto | Freqüência | Freqüência Acumulada |
|--------------|------------|----------------------|
| 7 | 6 | 3,0 |
| 9 | 3 | 4,6 |
| 10 | 2 | 5,6 |
| 11 | 3 | 7,1 |
| 12 | 4 | 9,1 |
| 13 | 5 | 11,7 |
| 14 | 1 | 12,2 |
| 15 | 4 | 14,2 |
| 16 | 5 | 16,8 |
| 17 | 2 | 17,8 |
| 18 | 8 | 21,8 |
| 19 | 7 | 25,4 |
| 20 | 7 | 28,9 |
| 21 | 6 | 32,0 |
| 22 | 5 | 34,5 |
| 23 | 8 | 38,6 |
| 24 | 9 | 43,1 |
| 25 | 10 | 48,2 |
| 26 | 14 | 55,3 |
| 27 | 11 | 60,9 |
| 28 | 6 | 64,0 |
| 29 | 8 | 68,0 |
| 30 | 9 | 72,6 |
| 31 | 6 | 75,6 |
| 32 | 4 | 77,7 |
| 33 | 3 | 79,2 |
| 34 | 4 | 81,2 |
| 35 | 3 | 82,7 |
| 36 | 2 | 83,8 |
| 37 | 6 | 86,8 |
| 38 | 5 | 89,3 |
| 39 | 4 | 91,4 |
| 40 | 4 | 93,4 |
| 41 | 3 | 94,9 |
| 42 | 3 | 96,4 |
| 43 | 1 | 97,0 |
| 44 | 1 | 97,5 |
| 45 | 4 | 99,5 |
| 48 | 1 | 100,0 |
| Total | 197 | |

Quadro 10 – Resultados obtidos com a EICCO – Base Instrumental
 Fonte: Pesquisa de Campo

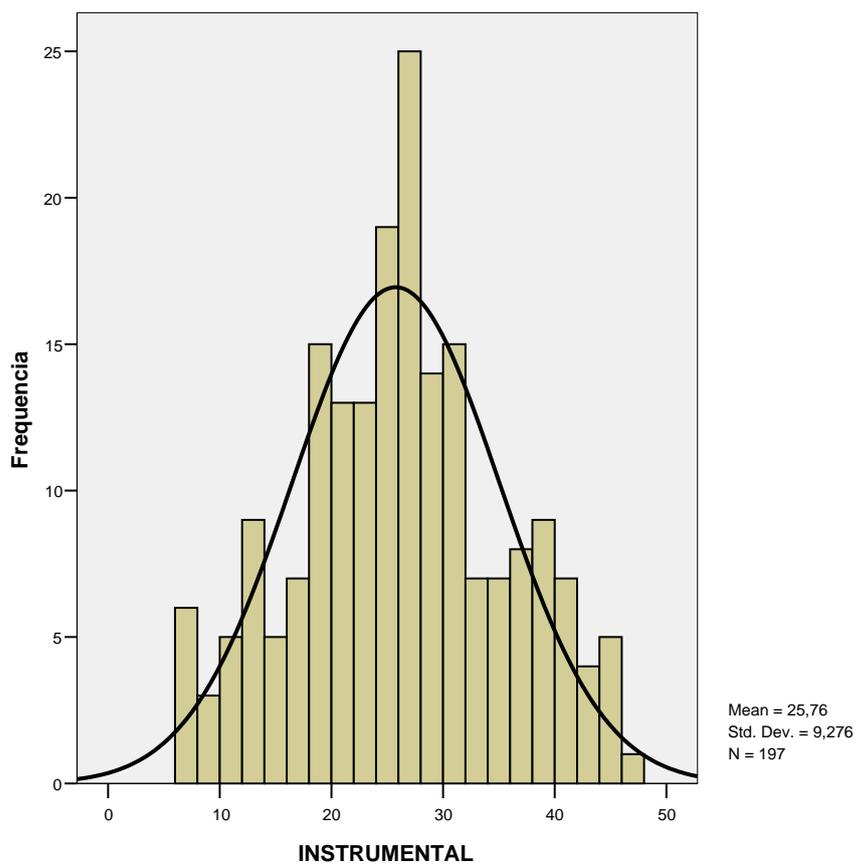


Gráfico 9 – Resultados obtidos com a EICCO – Base Instrumental
Fonte: Pesquisa de Campo

Conforme demonstrado acima, a Base Comportamental do Tipo Instrumental na organização apresenta faixa Média 26 e Desvio Padrão 9. Sugerindo uma tendência de distribuição equilibrada nesta base comportamental.

Base Normativa: Tabela e Gráfico:

| Escore Bruto | Frequência | Frequência Acumulada |
|--------------|------------|----------------------|
| 19 | 2 | 1,0 |
| 21 | 1 | 1,5 |
| 22 | 2 | 2,5 |
| 23 | 1 | 3,0 |
| 24 | 1 | 3,6 |
| 25 | 2 | 4,6 |
| 26 | 4 | 6,6 |
| 27 | 2 | 7,6 |
| 28 | 6 | 10,7 |
| 29 | 4 | 12,7 |
| 30 | 6 | 15,7 |
| 31 | 8 | 19,8 |
| 32 | 6 | 22,8 |
| 33 | 8 | 26,9 |
| 34 | 6 | 29,9 |
| 35 | 13 | 36,5 |
| 36 | 8 | 40,6 |
| 37 | 10 | 45,7 |
| 38 | 12 | 51,8 |
| 39 | 9 | 56,3 |
| 40 | 12 | 62,4 |
| 41 | 13 | 69,0 |
| 42 | 10 | 74,1 |
| 43 | 12 | 80,2 |
| 44 | 13 | 86,8 |
| 45 | 9 | 91,4 |
| 46 | 6 | 94,4 |
| 47 | 5 | 97,0 |
| 48 | 3 | 98,5 |
| 49 | 3 | 100,0 |
| Total | 197 | |

Quadro 11 – Resultados obtidos com a EICCO – Base Normativa
 Fonte: Pesquisa de Campo

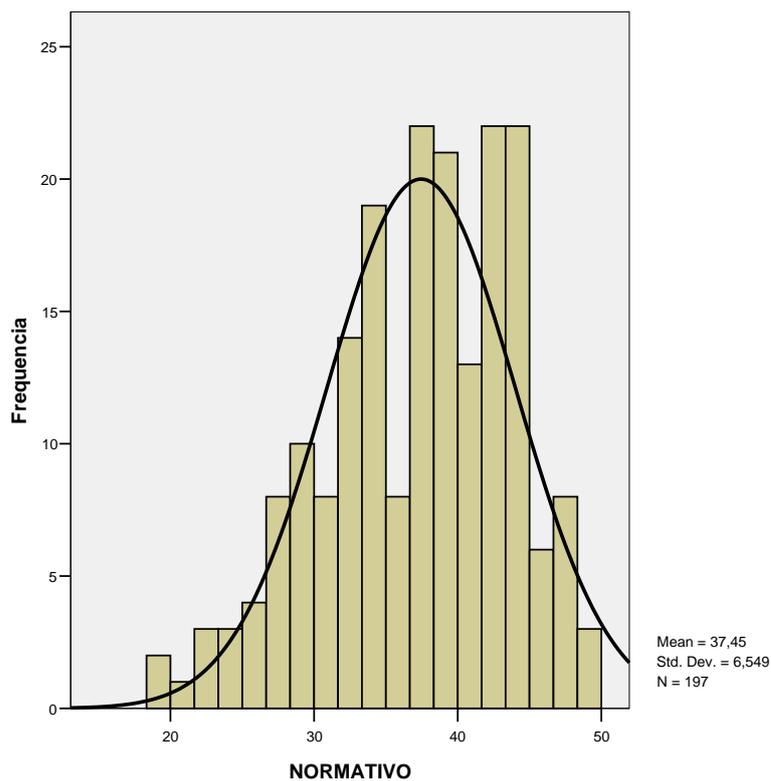


Gráfico 10 – Resultados obtidos com a EICCO – Base Normativa
Fonte: Pesquisa de Campo

Conforme demonstrado acima, a Base Comportamental do Tipo Normativa na organização apresenta faixa Média 37 e Desvio Padrão 6. Sugerindo uma tendência de distribuição equilibrada nesta base comportamental.

Escala de Personalidade de Comrey – CPS

A Escala de personalidade de Comrey é um inventário da personalidade objetivo, de natureza verbal e valor multidimensional. Tem por finalidade medir e explicar as características da personalidade, avaliando o construto em 8 dimensões.

Pode ser utilizado para pesquisas acadêmico-científicas nas quais se busca relacionar variáveis de personalidade com outros fenômenos de interesse particular, como neste caso, com o comprometimento organizacional.

A seguir estão demonstrados os resultados encontrados com esta amostra, estes foram apurados sob a forma de escores brutos.

Escala T – Confiança x Atitude Defensiva:

Conforme apresentado no quadro abaixo, a Escala “T” apresenta faixa Média 35 e Desvio Padrão 6.

| Escore Bruto | Freqüência | Freqüência Acumulada |
|---------------|------------|----------------------|
| 20 | 3 | 1,6 |
| 21 | 2 | 2,7 |
| 22 | 1 | 3,2 |
| 23 | 2 | 4,3 |
| 24 | 1 | 4,8 |
| 25 | 3 | 6,4 |
| 26 | 6 | 9,6 |
| 27 | 5 | 12,3 |
| 28 | 3 | 13,9 |
| 29 | 10 | 19,3 |
| 30 | 9 | 24,1 |
| 31 | 7 | 27,8 |
| 32 | 8 | 32,1 |
| 33 | 6 | 35,3 |
| 34 | 16 | 43,9 |
| 35 | 20 | 54,5 |
| 36 | 12 | 61,0 |
| 37 | 8 | 65,2 |
| 38 | 18 | 74,9 |
| 39 | 8 | 79,1 |
| 40 | 5 | 81,8 |
| 41 | 8 | 86,1 |
| 42 | 7 | 89,8 |
| 43 | 5 | 92,5 |
| 44 | 5 | 95,2 |
| 45 | 3 | 96,8 |
| 46 | 3 | 98,4 |
| 48 | 1 | 98,9 |
| 51 | 1 | 99,5 |
| 55 | 1 | 100,0 |
| Total | 187 | |
| Não respondeu | 10 | |
| Total | 197 | |

Quadro 12 – Resultados obtidos com o CPS / Confiança vs. Atitude Defensiva
Fonte: Pesquisa de Campo

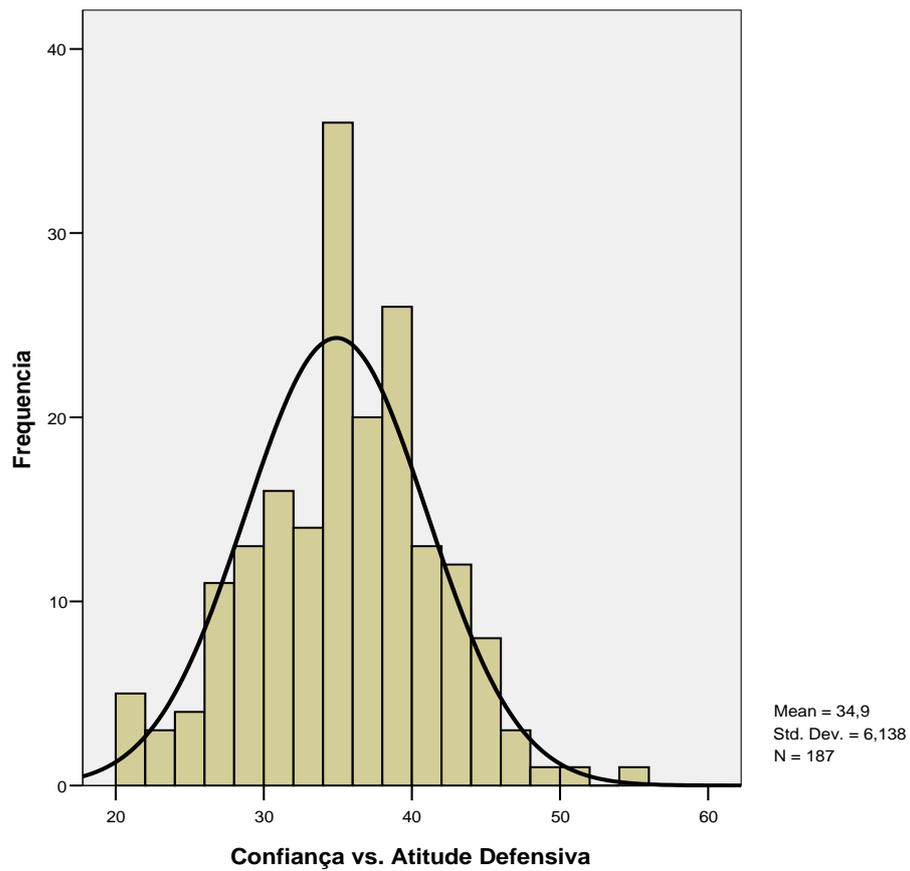


Gráfico 11 – Resultados obtidos com o CPS Confiança vs. Atitude Defensiva
Fonte: Pesquisa de Campo

Escala O – Ordem x Falta de Compulsão:

Conforme apresentado no quadro abaixo, a Escala “O” apresenta faixa Média 52 e Desvio Padrão 7.

| Escore Bruto | Freqüência | Freqüência Acumulada |
|--------------|------------|----------------------|
| 28 | 1 | ,5 |
| 29 | 1 | 1,0 |
| 30 | 1 | 1,5 |
| 36 | 2 | 2,5 |
| 38 | 1 | 3,0 |
| 39 | 2 | 4,1 |
| 40 | 2 | 5,1 |
| 41 | 6 | 8,1 |
| 42 | 5 | 10,7 |
| 43 | 5 | 13,2 |
| 44 | 7 | 16,8 |
| 45 | 4 | 18,8 |
| 46 | 8 | 22,8 |
| 47 | 14 | 29,9 |
| 48 | 3 | 31,5 |
| 49 | 4 | 33,5 |
| 50 | 8 | 37,6 |
| 51 | 5 | 40,1 |
| 52 | 16 | 48,2 |
| 53 | 10 | 53,3 |
| 54 | 11 | 58,9 |
| 55 | 11 | 64,5 |
| 56 | 9 | 69,0 |
| 57 | 10 | 74,1 |
| 58 | 11 | 79,7 |
| 59 | 3 | 81,2 |
| 60 | 7 | 84,8 |
| 61 | 10 | 89,8 |
| 62 | 7 | 93,4 |
| 63 | 4 | 95,4 |
| 64 | 5 | 98,0 |
| 65 | 1 | 98,5 |
| 66 | 2 | 99,5 |
| 68 | 1 | 100,0 |
| Total | 197 | |

Quadro 13 – Resultados obtidos com o CPS / Ordem vs. Falta de Compulsão
Fonte: Pesquisa de Campo

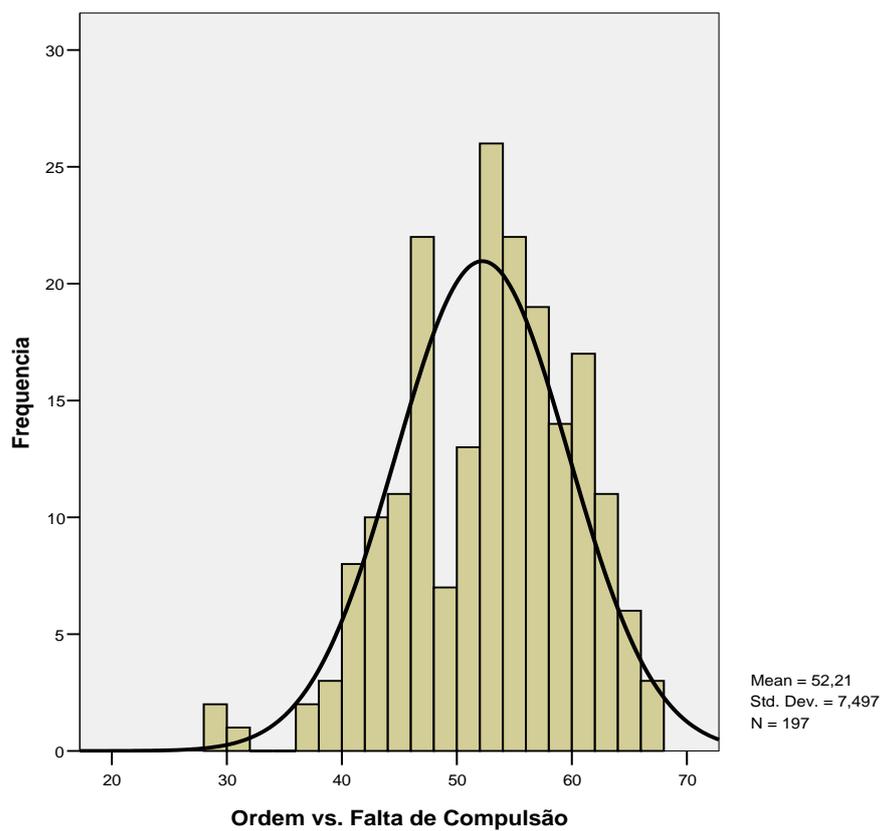


Gráfico 12 – Resultados obtidos com o CPS / Ordem vs. Falta de Compulsão
Fonte: Pesquisa de Campo

Escala C – Conformidade Social x Rebeldia:

Conforme apresentado no quadro abaixo, a Escala “O” apresenta faixa Média 38 e Desvio Padrão 5.

| Escore Bruto | Freqüência | Freqüência Acumulada |
|--------------|------------|----------------------|
| 25 | 1 | ,5 |
| 26 | 1 | 1,0 |
| 27 | 2 | 2,0 |
| 28 | 5 | 4,6 |
| 29 | 1 | 5,1 |
| 30 | 7 | 8,6 |
| 31 | 7 | 12,2 |
| 32 | 6 | 15,2 |
| 33 | 6 | 18,3 |
| 34 | 11 | 23,9 |
| 35 | 9 | 28,4 |
| 36 | 14 | 35,5 |
| 37 | 8 | 39,6 |
| 38 | 20 | 49,7 |
| 39 | 9 | 54,3 |
| 40 | 21 | 65,0 |
| 41 | 12 | 71,1 |
| 42 | 16 | 79,2 |
| 43 | 11 | 84,8 |
| 44 | 6 | 87,8 |
| 45 | 5 | 90,4 |
| 46 | 3 | 91,9 |
| 47 | 3 | 93,4 |
| 48 | 4 | 95,4 |
| 49 | 4 | 97,5 |
| 50 | 3 | 99,0 |
| 51 | 1 | 99,5 |
| 52 | 1 | 100,0 |
| Total | 197 | |

Quadro 14 – Resultados obtidos com o CPS/ Conformidade Social vs. Rebeldia

Fonte: Pesquisa de Campo

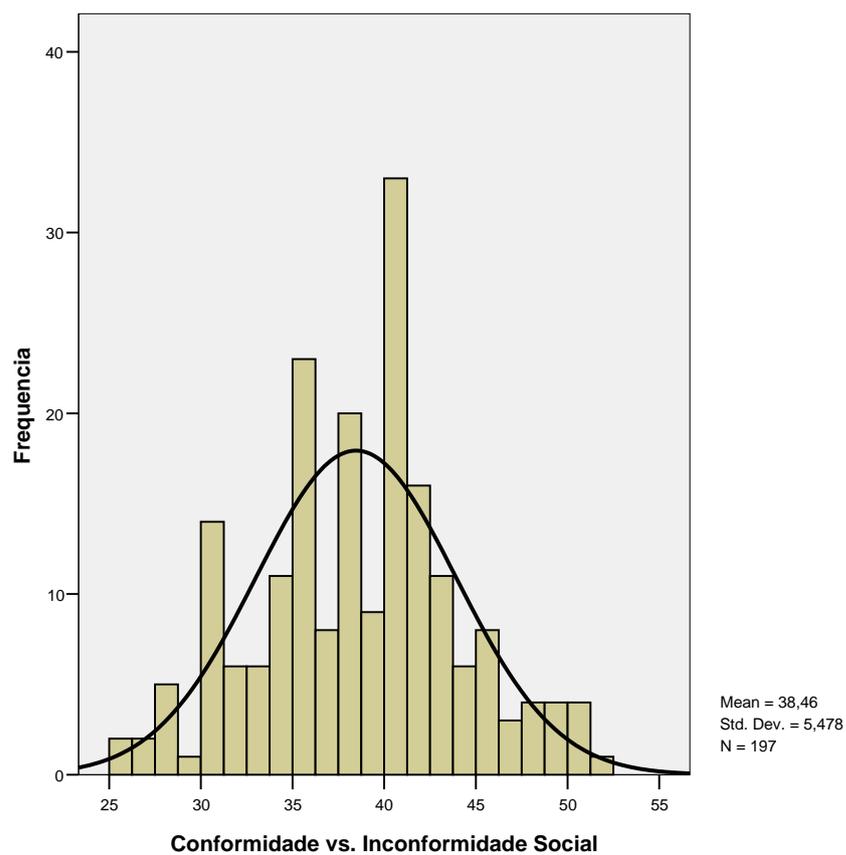


Gráfico 13 – Resultados obtidos com o CPS / Conformidade Social vs. Rebeldia

Fonte: Pesquisa de Campo

Escala A- Atividade x Falta de Energia:

Conforme demonstrado no quadro abaixo, a Escala “A” apresenta faixa Média 49 e Desvio Padrão 7.

| Escore Bruto | Freqüência | Freqüência Acumulada |
|--------------|------------|----------------------|
| 23 | 1 | ,5 |
| 26 | 1 | 1,0 |
| 28 | 1 | 1,5 |
| 30 | 2 | 2,5 |
| 31 | 2 | 3,6 |
| 34 | 1 | 4,1 |
| 35 | 1 | 4,6 |
| 36 | 2 | 5,6 |
| 37 | 1 | 6,1 |
| 38 | 3 | 7,6 |
| 39 | 2 | 8,6 |
| 40 | 8 | 12,7 |
| 41 | 6 | 15,7 |
| 42 | 8 | 19,8 |
| 43 | 9 | 24,4 |
| 44 | 13 | 31,0 |
| 45 | 4 | 33,0 |
| 46 | 12 | 39,1 |
| 47 | 10 | 44,2 |
| 48 | 11 | 49,7 |
| 49 | 9 | 54,3 |
| 50 | 12 | 60,4 |
| 51 | 4 | 62,4 |
| 52 | 10 | 67,5 |
| 53 | 15 | 75,1 |
| 54 | 11 | 80,7 |
| 55 | 4 | 82,7 |
| 56 | 8 | 86,8 |
| 57 | 2 | 87,8 |
| 58 | 3 | 89,3 |
| 59 | 5 | 91,9 |
| 60 | 5 | 94,4 |
| 61 | 3 | 95,9 |
| 62 | 3 | 97,5 |
| 64 | 2 | 98,5 |
| 65 | 3 | 100,0 |
| Total | 197 | |

Quadro 15 – Resultados obtidos com o CPS / Escala Atividade vs. Falta de Energia

Fonte: Pesquisa de Campo

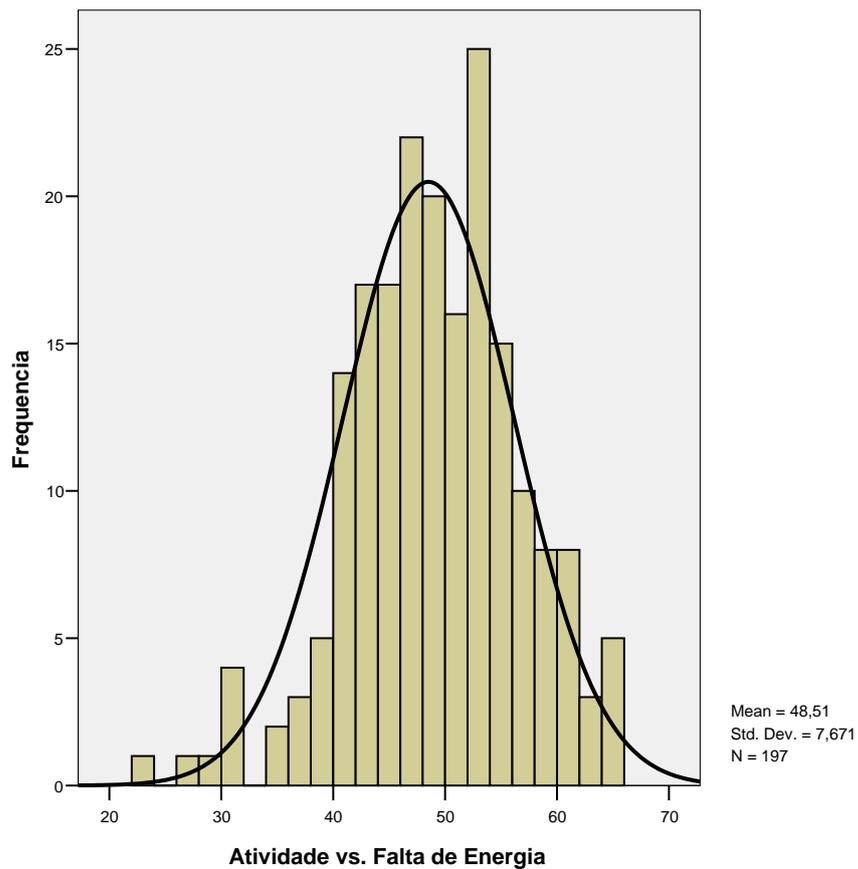


Gráfico 14 – Resultados obtidos com o CPS / Escala Atividade vs. Falta de Energia

Fonte: Pesquisa de Campo

Escala S – Estabilidade x Instabilidade Emocional:

Conforme demonstrado no quadro abaixo, a Escala “S” apresenta faixa Média 49 e Desvio Padrão 7.

| Escore Bruto | Freqüência | Freqüência Acumulada |
|--------------|------------|----------------------|
| 22 | 1 | ,5 |
| 27 | 1 | 1,0 |
| 30 | 1 | 1,5 |
| 32 | 1 | 2,0 |
| 33 | 1 | 2,5 |
| 35 | 4 | 4,6 |
| 36 | 6 | 7,6 |
| 37 | 1 | 8,1 |
| 38 | 2 | 9,1 |
| 39 | 5 | 11,7 |
| 40 | 3 | 13,2 |
| 41 | 6 | 16,2 |
| 42 | 7 | 19,8 |
| 43 | 6 | 22,8 |
| 44 | 12 | 28,9 |
| 45 | 9 | 33,5 |
| 46 | 8 | 37,6 |
| 47 | 7 | 41,1 |
| 48 | 11 | 46,7 |
| 49 | 18 | 55,8 |
| 50 | 13 | 62,4 |
| 51 | 9 | 67,0 |
| 52 | 11 | 72,6 |
| 53 | 1 | 73,1 |
| 54 | 9 | 77,7 |
| 55 | 8 | 81,7 |
| 56 | 4 | 83,8 |
| 57 | 5 | 86,3 |
| 58 | 4 | 88,3 |
| 59 | 8 | 92,4 |
| 60 | 3 | 93,9 |
| 61 | 3 | 95,4 |
| 62 | 2 | 96,4 |
| 63 | 2 | 97,5 |
| 64 | 2 | 98,5 |
| 65 | 1 | 99,0 |
| 66 | 1 | 99,5 |
| 70 | 1 | 100,0 |
| Total | 197 | |

Quadro 16 – Resultados obtidos com o CPS / Escala Estabilidade vs. Instabilidade Emocional
Fonte: Pesquisa de Campo

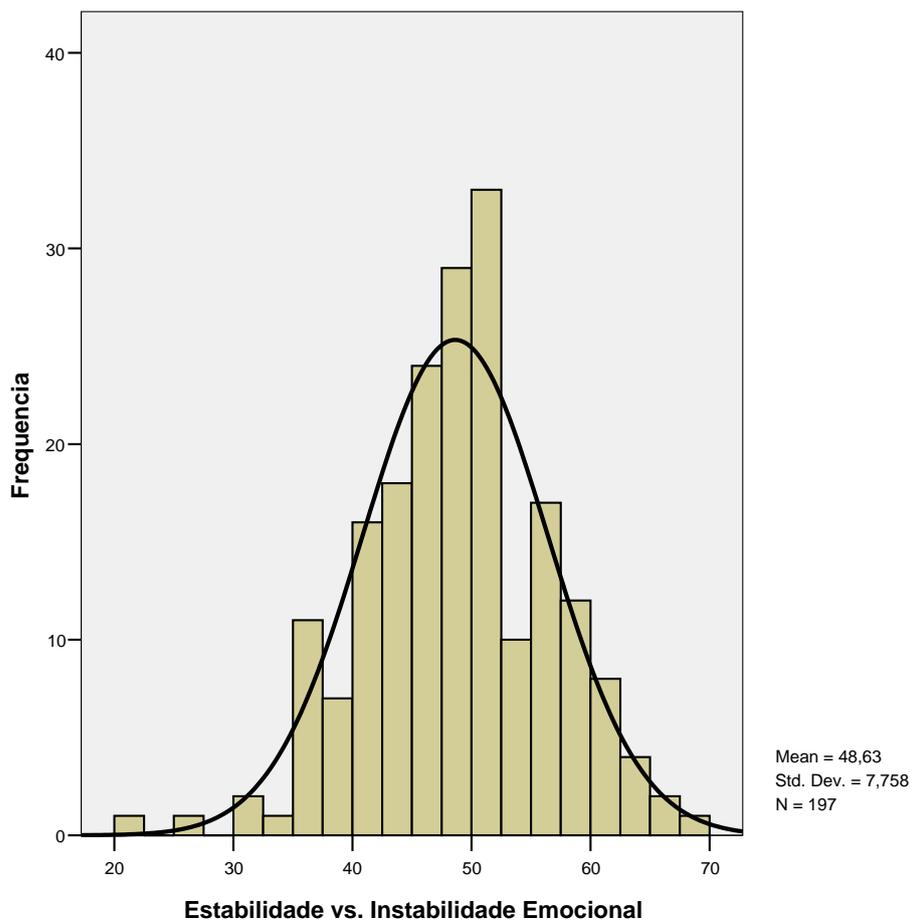


Gráfico 15 – Resultados obtidos com o CPS / Escala Estabilidade vs. Instabilidade Emocional
Fonte: Pesquisa de Campo

Escala E – Extroversão x Introversão:

Conforme demonstrado no quadro a seguir, a Escala “S” apresenta faixa Média 46 e Desvio Padrão 10.

| Escore Bruto | Freqüência | Freqüência Acumulada |
|--------------|------------|----------------------|
| 19 | 1 | ,5 |
| 20 | 1 | 1,0 |
| 21 | 1 | 1,5 |
| 23 | 1 | 2,0 |
| 24 | 1 | 2,5 |
| 25 | 1 | 3,0 |
| 26 | 1 | 3,6 |
| 27 | 1 | 4,1 |
| 29 | 1 | 4,6 |
| 30 | 2 | 5,6 |
| 31 | 5 | 8,1 |
| 32 | 1 | 8,6 |
| 33 | 3 | 10,2 |
| 34 | 5 | 12,7 |
| 35 | 6 | 15,7 |
| 36 | 8 | 19,8 |
| 37 | 4 | 21,8 |
| 38 | 9 | 26,4 |
| 39 | 2 | 27,4 |
| 40 | 5 | 29,9 |
| 41 | 3 | 31,5 |
| 42 | 8 | 35,5 |
| 43 | 7 | 39,1 |
| 44 | 5 | 41,6 |
| 45 | 10 | 46,7 |
| 46 | 10 | 51,8 |
| 47 | 13 | 58,4 |
| 48 | 5 | 60,9 |
| 49 | 8 | 65,0 |
| 50 | 9 | 69,5 |
| 51 | 8 | 73,6 |
| 52 | 4 | 75,6 |
| 53 | 10 | 80,7 |
| 54 | 4 | 82,7 |
| 55 | 4 | 84,8 |
| 56 | 3 | 86,3 |
| 57 | 4 | 88,3 |
| 58 | 3 | 89,8 |
| 59 | 2 | 90,9 |
| 60 | 3 | 92,4 |
| 61 | 3 | 93,9 |
| 62 | 3 | 95,4 |
| 63 | 2 | 96,4 |
| 64 | 1 | 97,0 |
| 65 | 1 | 97,5 |
| 67 | 1 | 98,0 |
| 68 | 1 | 98,5 |
| 69 | 2 | 99,5 |
| 70 | 1 | 100,0 |
| Total | 197 | |

Quadro 17 – Resultados obtidos com o CPS / Extroversão vs. Introversão
 Fonte: Pesquisa de Campo

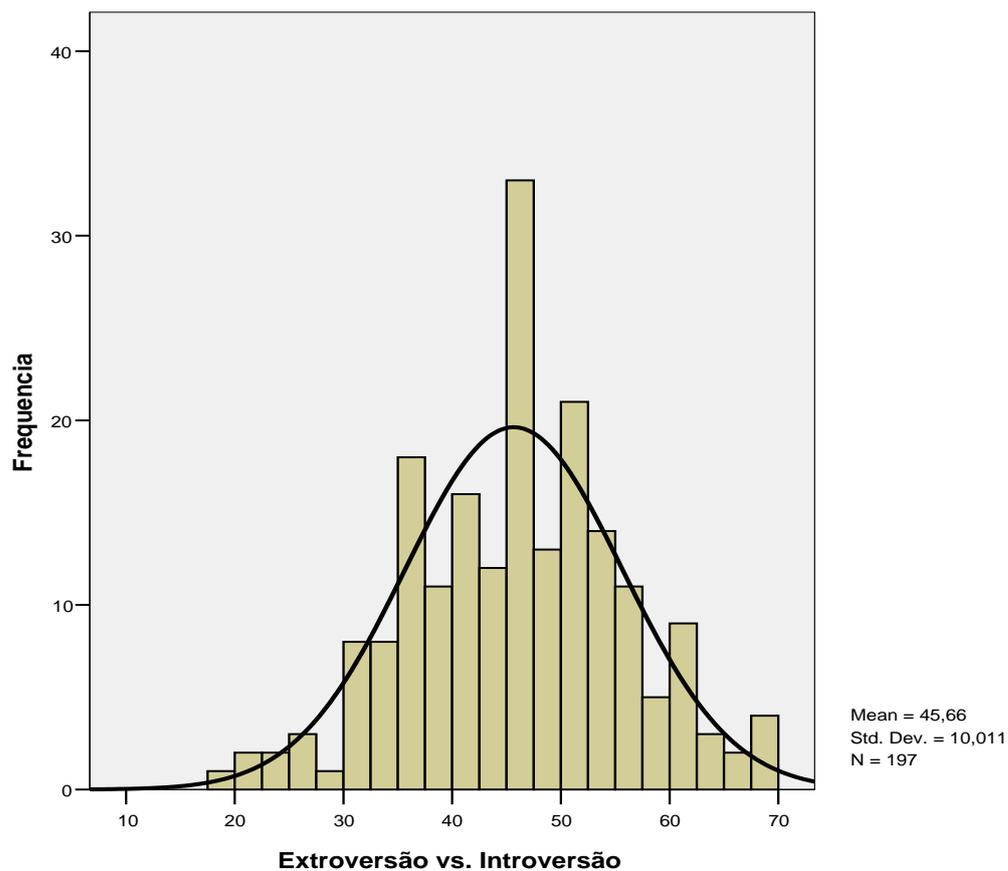


Gráfico 16 – Resultados obtidos com o CPS / Extroversão vs. Introversão
Fonte: Pesquisa de Campo

Escala M – Masculinidade x Feminilidade:

Conforme demonstrado no quadro seguinte, a Escala “M” apresenta faixa Média 35 e Desvio Padrão 9.

| Escore Bruto | Freqüência | Freqüência Acumulada |
|--------------|------------|----------------------|
| 11 | 2 | 1,0 |
| 13 | 1 | 1,5 |
| 15 | 1 | 2,0 |
| 18 | 2 | 3,0 |
| 19 | 1 | 3,6 |
| 20 | 2 | 4,6 |
| 21 | 3 | 6,1 |
| 22 | 1 | 6,6 |
| 23 | 2 | 7,6 |
| 24 | 5 | 10,2 |
| 25 | 1 | 10,7 |
| 26 | 11 | 16,2 |
| 27 | 10 | 21,3 |
| 28 | 8 | 25,4 |
| 29 | 11 | 31,0 |
| 30 | 8 | 35,0 |
| 31 | 6 | 38,1 |
| 32 | 8 | 42,1 |
| 33 | 8 | 46,2 |
| 34 | 4 | 48,2 |
| 35 | 5 | 50,8 |
| 36 | 8 | 54,8 |
| 37 | 7 | 58,4 |
| 38 | 9 | 62,9 |
| 39 | 9 | 67,5 |
| 40 | 5 | 70,1 |
| 41 | 12 | 76,1 |
| 42 | 3 | 77,7 |
| 43 | 7 | 81,2 |
| 44 | 6 | 84,3 |
| 45 | 5 | 86,8 |
| 46 | 5 | 89,3 |
| 47 | 2 | 90,4 |
| 48 | 2 | 91,4 |
| 49 | 1 | 91,9 |
| 50 | 3 | 93,4 |
| 51 | 2 | 94,4 |
| 52 | 3 | 95,9 |
| 53 | 1 | 96,4 |
| 54 | 1 | 97,0 |
| 55 | 2 | 98,0 |
| 56 | 2 | 99,0 |
| 58 | 1 | 99,5 |
| 60 | 1 | 100,0 |
| Total | 197 | |

Quadro 18 – Resultados obtidos com o CPS / Masculinidade vs. Feminilidade
 Fonte: Pesquisa de Campo

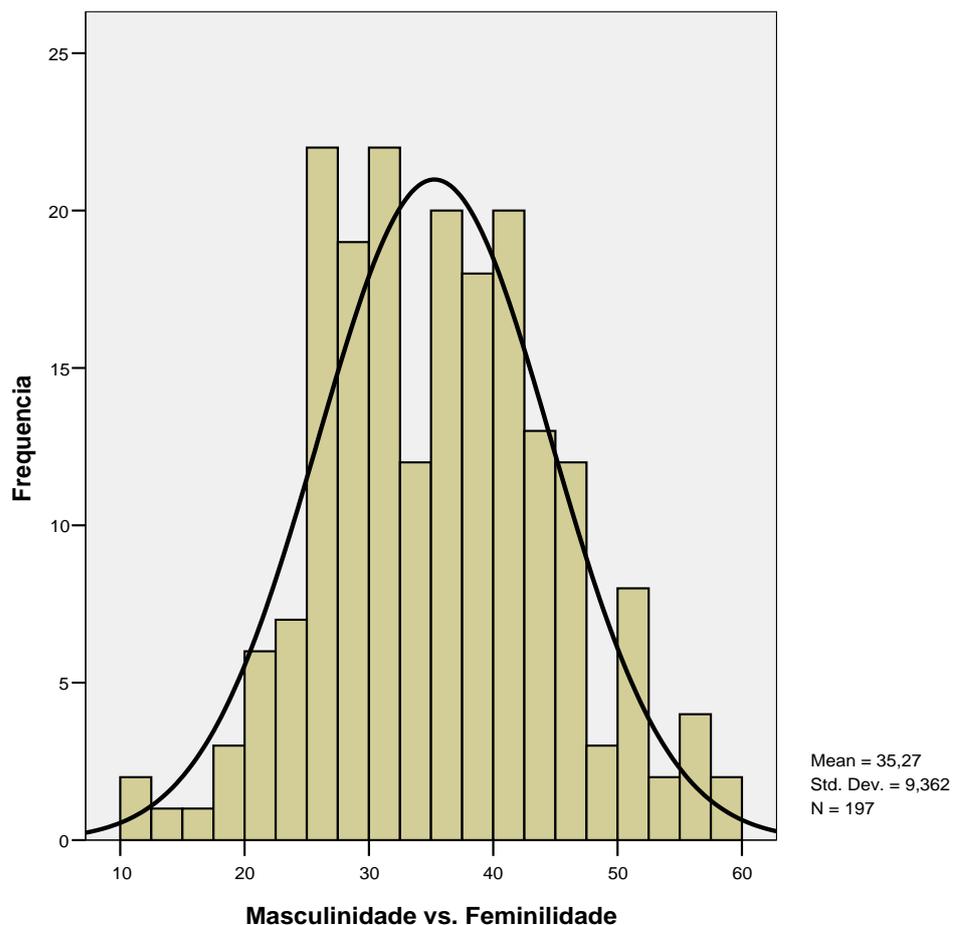


Gráfico 17 – Resultados obtidos com o CPS / Masculinidade vs. Feminilidade
Fonte: Pesquisa de Campo

Escala P – Empatia (altruísmo) x Egocentrismo:

Conforme demonstrado no quadro a seguir, a Escala “M” apresenta faixa Média 47 e Desvio Padrão 7.

| Escore Bruto | Freqüência | Freqüência Acumulada |
|--------------|------------|----------------------|
| 23 | 1 | ,5 |
| 28 | 1 | 1,0 |
| 29 | 1 | 1,5 |
| 30 | 1 | 2,0 |
| 31 | 1 | 2,5 |
| 32 | 1 | 3,0 |
| 35 | 2 | 4,1 |
| 36 | 3 | 5,6 |
| 37 | 4 | 7,6 |
| 38 | 7 | 11,2 |
| 39 | 10 | 16,2 |
| 40 | 13 | 22,8 |
| 41 | 12 | 28,9 |
| 42 | 9 | 33,5 |
| 43 | 5 | 36,0 |
| 44 | 8 | 40,1 |
| 45 | 5 | 42,6 |
| 46 | 13 | 49,2 |
| 47 | 11 | 54,8 |
| 48 | 9 | 59,4 |
| 49 | 10 | 64,5 |
| 50 | 6 | 67,5 |
| 51 | 7 | 71,1 |
| 52 | 9 | 75,6 |
| 53 | 2 | 76,6 |
| 54 | 9 | 81,2 |
| 55 | 8 | 85,3 |
| 56 | 3 | 86,8 |
| 57 | 10 | 91,9 |
| 58 | 6 | 94,9 |
| 59 | 4 | 97,0 |
| 62 | 4 | 99,0 |
| 63 | 1 | 99,5 |
| 65 | 1 | 100,0 |
| Total | 197 | |

Quadro 19 – Resultados obtidos com o CPS / Empatia vs. Egocentrismo

Fonte: Pesquisa de Campo

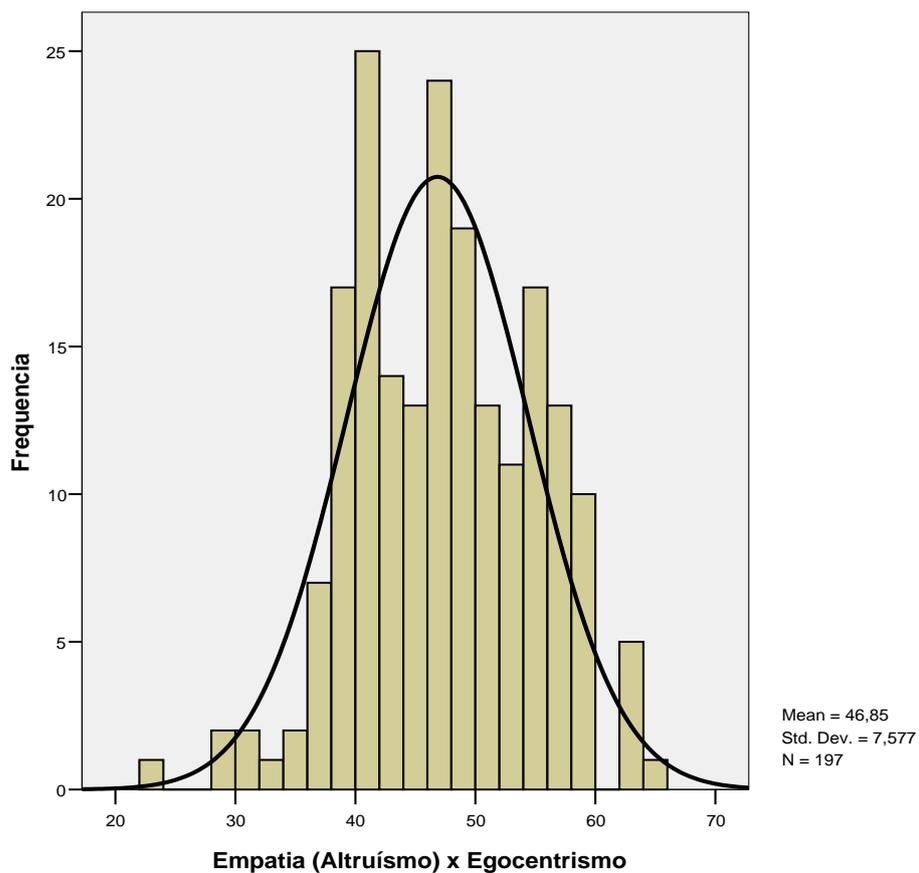


Gráfico18 – Resultados obtidos com o CPS / Empatia vs. Egocentrismo
Fonte: Pesquisa de Campo

Correlação entre EICCO E CPS

Através dos dois instrumentos adotados neste estudo, foi possível verificar a correlação entre os fatores de comprometimento organizacional e das bases comportamentais da EICCO e as escalas relativas as características de personalidade da amostra estudada.

| EICCO / CPS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-----------------------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|--------|
| Participação | 0,052 | 0,039 | 0,091 | 0,135 | 0,114 | ,203(**) | -0,037 | ,151(*) | -,217(**) | 0,011 |
| Empenho | -0,044 | ,244(**) | 0,115 | ,159(*) | ,158(*) | 0,118 | -0,095 | ,239(**) | -,153(*) | 0,017 |
| Produtividade | 0,07 | 0,12 | ,175(*) | ,143(*) | 0,131 | 0,085 | -,147(*) | ,168(*) | -,209(**) | -0,125 |
| Permanência | -0,081 | 0,031 | 0,044 | -0,015 | 0,097 | -0,029 | 0,022 | -0,002 | 0,048 | -0,036 |
| Defesa | -0,013 | 0,115 | -0,035 | ,187(**) | ,227(**) | ,225(**) | -0,105 | ,190(**) | -,194(**) | 0,117 |
| Validade | -0,062 | -0,059 | 0,066 | -0,011 | -0,024 | 0,006 | 0,122 | 0,01 | ,147(*) | 0,02 |
| Desejabilidade Social | ,170(*) | -0,015 | ,195(**) | 0,08 | ,156(*) | 0,044 | 0,064 | 0,109 | 0,061 | 0,005 |
| Afetivo | -0,005 | ,162(*) | 0,035 | ,219(**) | ,314(**) | ,157(*) | -0,09 | 0,129 | -0,025 | 0,129 |
| Instrumental | 0,022 | 0,076 | -0,133 | 0,09 | 0,088 | -0,083 | -0,017 | 0,088 | 0,092 | 0,099 |
| Normativo | 0,049 | ,175(*) | -0,114 | 0,118 | 0,078 | -0,071 | -0,013 | -0,011 | -0,027 | -0,035 |

Legenda:

1. Confiança vs. Atitude Defensiva
2. Ordem vs. Falta de Compulsão
3. Conformidade vs. Inconformidade Social
4. Atividade vs. Falta de Energia
5. Estabilidade vs. Instabilidade Emocional
6. Extroversão vs. Introversão
7. Masculinidade vs. Feminilidade
8. Empatia (Altruísmo) x Egocentrismo
9. Escala de Validade
10. Escala de Tendenciosidade na Resposta

Quadro 20 – Correlações entre EICCO e CPS

Fonte: Pesquisa de Campo

Através da tabela acima podemos observar as correlações existentes entre os dois instrumentos: EICCO e CPS. As correlações estatisticamente significantes ($P=0,01$ e $P=0,05$) são representadas respectivamente por um e dois asteriscos.

Primeiramente, observamos que o fator “participação” da EICCO se correlacionou positivamente, ou seja, diretamente proporcional com a escala de extroversão e empatia. O fator participação é composto de fatores relacionados à intenção dos trabalhadores em participar das atividades políticas e programas da

organização a qual fazem parte, de modo a identificar problemas e pontos fracos, bem como fornecer sugestões e resoluções para estes. Significando que quanto mais participativa é a pessoa, maior a tendência a apresentar traços de personalidade de extroversão como interagir facilmente com outras pessoas, procurar novos amigos, sentir-se a vontade com pessoas estranhas, não se importando em aparecer em público. E também, quanto mais participativa, maior a tendência a ser empática, prestativa, generosa, simpática, altruísta. Indivíduos com escores elevados na participação, também demonstraram tendência a responder estes instrumentos de forma mais sincera.

O fator “empenho extra ou sacrifício adicional” da EICCO (o qual corresponde a dedicação e empenho extras em prol da organização, como respostas às necessidades emergenciais da empresa, bem como a abdicção temporária ou até mesmo permanente de alguns direitos trabalhistas adquiridos), se correlacionou positivamente com as escalas de ordem, atividade, estabilidade emocional e empatia. Significando que quanto maior o sacrifício adicional do indivíduo, maior a tendência à apresentar características de pessoas cuidadosas, meticulosas e muito organizadas. Apresentam, também, muita energia e resistência, trabalham muito e procuram padrões de excelência nas tarefas que realizam. Assim como, demonstram ser otimistas, tranquilas, confiantes, de humor estável, sendo prestativas, e orientando sua vida com interesse e devoção na ajuda ao outro. Observou-se ainda, que os participantes tenderam a responder de forma sincera ao inventário, confirmando assim, que entenderam a tarefa.

O fator “melhor desempenho e produtividade” da EICCO corresponde ao nível de desempenho do funcionário mediante solicitação da organização, bem como sua capacidade de reavaliar as formas de trabalho, modificando-as. Este fator correlacionou-se positivamente com as escalas de conformidade, atividade e empatia. Desta maneira, observou-se que quanto maior a produtividade do trabalhador maior a tendência destes sujeitos aceitarem a sociedade como ela é, respeitando e acreditando no cumprimento das leis, ou seja, buscando a aprovação da sociedade. Apresentam características de pessoas que gostam de atividades e exercícios físicos, possuindo grande energia e perseverança; são ainda, pessoas generosas e altruístas, mostrando tendências a serem pessoas mais delicadas.

Quanto ao fator “defesa da organização” da EICCO. Este fator diz respeito à disposição em defender a organização frente às críticas alheias, exigindo preocupação com a sua imagem interna e externa. Observou-se que este se correlacionou

positivamente com a escala de atividade, estabilidade emocional, extroversão e empatia. Sugerindo que quanto maior a defesa, maior a tendência a possuir grande energia, apresentado-se calmos e confiantes em si mesmos, também podendo apresentar-se expansivos e/ou acessíveis, empáticas e prestativas.

Ao se especificarem diferentes processos psicológicos que vinculam o trabalhador à sua organização, justificam-se os tipos de comprometimento ou, mais precisamente, de Bases do Compromisso. A Base Comportamental do tipo Afetiva se correlacionou positivamente com as escalas de ordem, atividade, estabilidade emocional e extroversão. Significando que os indivíduos com esta característica tendem a se preocupar com a limpeza e ordem, sendo meticolosos e apreciando a rotina, dispendo também de muita energia. Tendem a ser confiantes, tranqüilos e de humor estável, demonstrando ser pessoas expansivas e sociáveis. O comprometimento afetivo corresponde ao apego psicológico mais largamente enfatizado. Associa-se a idéia de lealdade, sentimento de pertença, ao desejo de contribuir e de investir energia na organização. O principal vínculo que se dá, nessa base, é o emocional.

A Base Comportamental do tipo Instrumental da EICCO diz respeito às recompensas e custos associados à permanência na organização. Ou seja, o trabalhador se sente recompensado com o que lhe oferecido pela organização e sua saída dela implicaria em sacrifícios econômicos, sociais e/ou psicológicos. Como se pode observar na tabela acima, esta base comportamental não se correlacionou com nenhuma das características de personalidade. Sugerindo que, este fator independe dos traços de personalidade para estarem presentes ou ausentes nos indivíduos. Ou seja, provavelmente estão associados a questões conjunturais e não aos padrões estruturados de comportamentos (personalidade) dos indivíduos. Este achado parece estar coerente com a definição desta base comportamental, que diz respeito as recompensas, perdas e incentivos advindos do ambiente.

A Base Comportamental do tipo Normativa diz respeito ao conjunto de pressões normativas internalizadas. Ou seja, a identificação do indivíduo com valores e objetivos da organização. Diz respeito também à congruência entre valores e aceitação dos objetivos. Esta base comportamental se correlacionou positivamente apenas com a escala de ordem. Ou seja, indivíduos com escores elevados nesta base, apresentam características de pessoas cuidadosas, ordeiras e muito organizadas.

CONCLUSÃO

Esta pesquisa procurou identificar o padrão dos comportamentos de comprometimento organizacional desta amostra. Teve como objetivo específico investigar a existência de correlação entre características de personalidade e comprometimento organizacional. As bases de comportamento (Afetiva, Instrumental e Normativa) também compuseram o foco do estudo, bem como as percepções e sentimentos dos indivíduos a respeito da organização em que trabalham.

Os dados obtidos nesse estudo evidenciaram o efeito mediano da Personalidade como influenciadora do Comprometimento Organizacional, considerando as três bases apresentadas.

Assim, pôde-se verificar que as bases do Comprometimento Organizacional são explicadas por variáveis distintas, tanto relacionadas à personalidade quanto as oriundas do meio externo ao indivíduo. Verificou-se que o comprometimento organizacional Afetivo foi o que apresentou mais correlações positivas com os fatores de personalidade, tais como: ordem, atividade, estabilidade emocional e extroversão, presentes na Escala de Personalidade de Comrey - CPS. Entendendo que esse consiste em uma identificação e envolvimento com os objetivos organizacionais (Meyer ET AL., 1993), os achados desse estudo apontam que a amostra estudada tende a vincular-se afetivamente e normativamente com a organização.

Foi encontrada uma correlação no comprometimento organizacional normativo, observado na escala de ordem do CPS. Enquanto que na base comportamental do tipo Instrumental não foi identificada nenhuma correlação com características de personalidade.

Os resultados apreendidos nesse estudo, respondem às questões aludidas nos objetivos desse. Cujos fatores de personalidade estudados apresentam uma relação com o comprometimento organizacional. Essa, contudo, não pode ser considerada predominante e, nem mesmo, determinante para o entendimento da evolução e das conseqüências desse vínculo entre organização-trabalhador.

Ao observarmos a agenda de pesquisa brasileira destinada a essa temática (Bastos, 1994), ver-se-á pouco interesse em investigar características de personalidade dentro do contexto organizacional. Essa realidade dificulta uma aproximação e

verificação das informações por ora analisadas. Assim como, poucas são as pesquisas desenvolvidas na área da psicologia com esta correlação. Desta maneira, verificou-se que o presente estudo foi de grande relevância, abrindo campo para inúmeros aprofundamentos nesta direção.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALLEN, N. J. & MEYER, J. P. (1990). *The measurement and the antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizational. Journal of Occupational Psychology.*

ANASTASI, A. & URBINA, S., *Testagem Psicológica*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000, p. 22.

ANASTASI, A., & URBINA, S. Natureza e Uso dos Testes Psicológicos. In BASTOS, A.V.B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, v. 33, 1993, p. 52-64, maio/jun.

BASTOS, A.V.B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, v. 33, 1993, p. 52-64, maio/jun.

BASTOS, A. V.B. Comprometimento organizacional: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. 1994, Tese (Doutorado) – UNB, Brasília, 1994.

BASTOS, A. V. B.; BRANDÃO, M. G. A.; PINHO, A. P. M. Comprometimento organizacional: explorando este conceito entre servidores de instituições universitárias. Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós- Graduação em Administração. Rio de Janeiro, v. 9, p. 289-310, 1996.

BUCHANAN I.I.B. *Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. Administrative Science Quarterly* ,1974.

COHEN, Allan R.; FINK, Stephen L. *Comportamento organizacional: conceitos e estudos de casos*. Rio de Janeiro, Campus, 2003.

COSTA, F. M. & BASTOS, A. V. B. Múltiplos comprometimentos no trabalho: os vínculos dos trabalhadores de organizações agrícolas [Abstracts]. In: Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação (Ed.) Resumos de Comunicação científicas, 2005.

DAVIS, Keith & NEWSTROM, John W. Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica. São Paulo: Pioneira, 1992, p. 05.

DESSLER, Gary. Conquistando comprometimento; tradução Marisa do Nascimento Paro; revisão técnica Roberto Antonio Iannone. São Paulo: Makron Books, 1996, p. 07

GOULDNER, H. P. *Dimension of organizational commitment. Administrative Science Quartely*. 1960.

MATHIEU J.E.; ZAJAC, D.M. *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. Psychological Bulletin*, 1990.

MEDEIROS, C., ALBUQUERQUE, L., SIQUEIRA, M. & MARQUES, G. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(4), 2003, p.187-209.

MEYER, J. P. & ALLEN, N. J. *Testing the side-bets theory of organizational commitment: some methodological considerations. Journal of Applied Psychology*, 69: 1984, p. 372-378.

MEYER, J.P.; ALLEN, N.J. *A three: component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review*. 1991.

MOWDAY, R.T; STEERS, R.M; PORTER, L.W.. *The measurement of organizational commitment. Journal of vocational Behavior*, n.14, 1979.

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

O'REILLY III, C.; CHATMAN, J. *Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior*. *Journal of Applied Psychological*, 1986.

PARKES, K.R. & RAZAVI, T.D.B. Personality and attitudinal variables as predictors of voluntary union membership. *Personality and Individual Differences*, 37(6), 333-347.

PASQUALI, Luiz. Instrumentação no estudo das organizações: a utilização de escalas psicométricas. In A. Tamayo, J. E. Borges-Andrade & W. Codo (Orgs.), *Trabalho, organizações e cultura* . São Paulo: Cooperativa de Autores Associados 1996, p. 75-81.

ROBBINS, Stephen Paul. *Comportamento Organizacional*. Tradução técnica: Reynaldo Marcondes. 9. ed.. São Paulo: Prentice Hall, 2002, p.89.

SALANCIK, G. R. *Commitment and the control of Organizational behavior and belief*. In.: *New directions in organizational Behavior*. Chicago: St Clair Press, 1977.

TACHIZAWA, Takeshy, FERREIRA, Victor Cláudio Paradela e FORTUNA, Antonio Afredo Melo. *Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001. p.243

ZANELLI, José Carlos, ANDRADE, Jairo Eduardo Borges & BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004. p.316.

ANEXOS

PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA

|    | | | | | |
|--|---------------------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|
| Título do Projeto de Pesquisa AVALIAÇÃO DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DOS TRABALHADORES DO PÓLO INDUSTRIAL DE MANAUS | | | | | |
| Situação | | Data Inicial no CEP | Data Final no CEP | Data Inicial na CONEP | Data Final na CONEP |
| Aprovado no CEP | | 19/02/2008 09:32:04 | 28/03/2008 10:17:24 | | |
| Descrição | | Data | Documento | Nº do Doc | Origem |
| 1 - Envio da | Folha de Rosto pela Internet | 30/01/2008 22:01:15 | Folha de Rosto | FR175152 | Pesquisador |
| 4 - Protocolo | Aprovado no CEP | 28/03/2008 10:17:23 | Folha de Rosto | 015/08 | CEP |
| 2 - Recebimento de | Protocolo pelo CEP (Check-List) | 19/02/2008 09:32:04 | Folha de Rosto | 0013.0.115.000-08 | CEP |
| 3 - Protocolo | Pendente no CEP | 13/03/2008 10:18:24 | Folha de Rosto | 015/08 | CEP |

