

**POR QUE EU FICO NA EMPRESA? O COMPROMETIMENTO E  
ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL DE TRABALHADORES DE EMPRESAS  
PRIVADAS**

**LAÍS CELLA**

**ANA CLARISSA MATTE ZANARDO SANTOS**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL (PUCRS)

**MARCELO FERREIRA DE SOUZA**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL (PUCRS)

### **POR QUE EU FICO NA EMPRESA? O COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL DE TRABALHADORES DE EMPRESAS PRIVADAS**

#### **Introdução**

As mudanças nas organizações continuam acontecendo e as relações de trabalho vêm se transformando. Os trabalhadores são vistos como um diferencial competitivo e estratégico para o sucesso das organizações e, diante disto, as empresas têm procurado por pessoas engajadas, produtivas e satisfeitas com a empresa e com seu trabalho. Portanto, a presente pesquisa verifica os níveis de entrincheiramento e comprometimento organizacional dos colaboradores de empresas privadas.

#### **Problema de Pesquisa e Objetivo**

Problema de pesquisa: Qual é o grau de comprometimento e entrincheiramento organizacional de trabalhadores do setor privado? Objetivo: Analisar os níveis de comprometimento e entrincheiramento organizacional de trabalhadores do setor privado a partir de suas diferentes características e verificar qual perfil de empresa (prestadores de serviço, comércio e indústria) apresenta maior ou menor nível de entrincheiramento organizacional.

#### **Fundamentação Teórica**

Meyer e Allen (1991) descrevem o comprometimento como: afetivo quanto ao apego emocional que o empregado tem com a organização, de continuidade quando o empregado tem consciência dos custos de sua saída e normativo quanto ao sentimento de obrigação de se manter no emprego. Rodrigues e Bastos (2011) descrevem o entrincheiramento organizacional como a percepção do indivíduo quanto a sua permanência na organização, geralmente pela necessidade. Ele sente que pode perder investimentos feitos, considera alto o custo de sua saída, ou ainda avalia que tem poucas chances de trabalho fora da organização

#### **Metodologia**

Este estudo adotou uma abordagem quantitativa. A partir de escalas validadas, foram realizados testes de estatística descritiva e multivariada, procurando demonstrar as relações entre os fenômenos (FONSECA, 2002). O estudo foi realizado a partir de uma survey e a coleta de dados foi realizada através de um questionário eletrônico. Foram recebidas 265 respostas entre os dias 17 de março a 03 de abril de 2017, das quais foram consideradas 197 respostas válidas. Para a análise dos dados foram utilizadas as técnicas estatísticas: Teste T, ANOVA e a correlação de Pearson.

#### **Análise dos Resultados**

Não houve diferenças significativas nas médias entre gênero em nenhum dos itens investigados. Pessoas com idade de 55 anos ou mais, apresentaram níveis mais elevados de comprometimento organizacional do que os trabalhadores das gerações Y e X. Outro fator que mostrou ser relacionado ao grau de comprometimento organizacional foi o maior tempo de empresa. Porém nenhum dos tipos de entrincheiramento organizacional se confirmou nesta categoria. Há um comprometimento maior entre os trabalhadores casados quando comparados aos solteiros. Porém, nem solteiros, nem casados se sentem entrincheirados.

#### **Conclusão**

O cargo e o salário são os fatores que mais se associam a comprometimento e entrincheiramento. O estado civil teve correlação tanto com o entrincheiramento quanto com comprometimento organizacional. Ter filhos e ser o responsável pela renda da família aumentaram a possibilidade de o trabalhador estar entrincheirado e a diferença entre homens e mulheres não foi significativa. A idade do trabalhador e o tempo de serviço tem ligação com o comprometimento, mas não tem ligação com o entrincheiramento organizacional. Os trabalhadores do comércio são mais comprometidos do que os da indústria.

#### **Referências Bibliográficas**

CARVALHO, P.; ALVES, F. J. O.; PEIXOTO, A. de L. A.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento afetivo, de

continuação e entrincheiramento organizacional: estabelecendo limites conceituais e empíricos. *Psicologia: Teoria e Prática*, v.13, n.2, p.127-141, 2011. RODRIGUES, A. P. G.; BASTOS, A. V. B. Os vínculos de comprometimento e entrincheiramento presente nas organizações públicas. *Revista de Ciência da Administração*, v.15, n 36, p 143-158, 2013.