

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
COLÉGIO POLITÉCNICO DA UFSM
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE
COOPERATIVAS**

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DOS
COOPERADOS: UM ESTUDO NA COOPATRISUL**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Andressa Rodrigues Canabarro

**Santa Maria, RS, Brasil.
2014**

COLÉGIO POLITÉCNICO/UFSM, RS

CANABARRO, Andressa Rodrigues

Tecnóloga

2014

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DOS COOPERADOS: UM ESTUDO NA COOPATRISUL

Andressa Rodrigues Canabarro

Trabalho de Conclusão do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de
Cooperativas como requisito parcial para obtenção do grau de
Tecnólogo em Gestão de Cooperativas

Orientador: Prof. Jaime Peixoto Stecca

**Santa Maria, RS, Brasil.
2014**

**Universidade Federal de Santa Maria
Colégio Politécnico da UFSM
Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Cooperativas**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova o.
Trabalho de Conclusão de Curso

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DOS COOPERADOS: UM
ESTUDO NA COOPATRISUL**

elaborada por
Andressa Rodrigues Canabarro

como requisito parcial para a obtenção do grau de
Tecnólogo em Gestão de Cooperativas

Comissão Examinadora:

**Jaime Peixoto Stecca, MSc. (UFSM)
(Presidente/Orientador)**

Prof.^a Fabiana L. P. Alves Stecca, MSc. (UFSM)

Prof.^a Marta Von Ende, MSc. (UFSM)

Santa Maria, 14 de Janeiro de 2014.

Para André, Marli, Natalia e Arlan.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, por me iluminar, me guiar e proteger durante toda a minha trajetória de vida.

A Marli e André, meus pais, pelo exemplo de honestidade e perseverança, pelo apoio e amor incondicionais dedicados a mim; a Natalia, minha pequena irmã, de quem abri mão de acompanhar seu crescimento, para poder fazer a graduação; a Arlan, meu amor desde sempre, que hoje é meu companheiro e não mede esforços para me apoiar no alcance dos meus objetivos.

Ao meu orientador, Prof. Jaime Peixoto Stecca pela atenção e comprometimento a mim dedicados.

A Carla, minha grande amiga, que aceitou o ‘desafio’ de conviver diariamente comigo durante quatro anos e testemunhou todos os meus momentos felizes e tristes durante este período.

A Universidade Federal de Santa Maria, pela oportunidade de estudar nesta importante instituição de ensino.

Ao Colégio Politécnico, pela forma respeitosa e carinhosa com que ensina todos os seus alunos.

A todos os professores do curso de Gestão de Cooperativas, pela valiosa contribuição para a formação, acadêmica e também humana, de todos os alunos.

Aos meus colegas, pelos momentos que compartilhamos juntos durante os últimos anos.

A todos os cooperados da Coopatrisul e a família Antunes, que foram muito atenciosos durante a realização deste trabalho.

“O futuro pertence àqueles que acreditam na beleza de seus sonhos.”

Roosevelt

RESUMO

Trabalho de Conclusão de Curso
Colégio Politécnico da UFSM
Universidade Federal de Santa Maria

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DOS COOPERADOS: UM ESTUDO NA COOPATRISUL

AUTORA: ANDRESSA RODRIGUES CANABARRO

ORIENTADOR: JAIME PEIXOTO STECCA

Data e Local da Defesa: Santa Maria, Janeiro de 2014.

O comprometimento organizacional é caracterizado como o vínculo que se forma entre o indivíduo e a organização, fazendo com que ele se esforce em prol desta organização e tenha vontade de nela permanecer. O estudo de comprometimento organizacional, tradicionalmente realizado nos colaboradores das organizações, é aqui direcionado a cooperados, entes fundamentais em todas as sociedades cooperativas e em especial na Coopatrisul por suas peculiaridades de trabalho e propriedade coletivos. O objetivo desta pesquisa foi identificar quais as dimensões do comprometimento organizacional são predominantes entre os cooperados da Coopatrisul, apoiando-se no modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991). A pesquisa é considerada como aplicada, descritiva e caracterizada como um estudo de caso. O instrumento de coleta de dados consistiu em um questionário composto de 18 afirmações. O número de respondentes foi 28 de um total de 32 cooperados. A dimensão do comprometimento que mais esteve presente foi a afetiva, seguida da normativa e por último instrumental. Concluiu-se que os cooperados são comprometidos afetivamente com a Coopatrisul, devido ao fato de se dedicarem diariamente a rotina da cooperativa há 21 anos e também os sócios são os mesmos desde sua fundação, então o vínculo que se cria com a cooperativa é considerado positivo, pois em toda a literatura consultada, a ligação afetiva é a mais benéfica para a organização.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional. Cooperados. Cooperativas.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1 – Diferentes conceitos e abordagens do comprometimento de acordo com Bastos (1993).....	16
Ilustração 2 – Grau do comprometimento de acordo com a média.....	26
Ilustração 3 – Idade dos sócios.....	28
Ilustração 4 – Escolaridade dos sócios.....	28
Ilustração 5 – Média dos escores de cada dimensão.....	30
Ilustração 6 – Correlação linear entre as dimensões.....	31
Ilustração 7 – O comprometimento das mulheres.....	31
Ilustração 8 – O comprometimento dos homens.....	32

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Grau do comprometimento afetivo.....	29
Tabela 2 – Grau do comprometimento instrumental.....	29
Tabela 3 – Grau do comprometimento normativo.....	30

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
1.1 Tema.....	13
1.2 Problema.....	13
1.3 Objetivo geral.....	13
1.4 Objetivos Específicos.....	13
1.5 Justificativa.....	13
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	16
2.1 Comprometimento Organizacional.....	16
2.2 Modelo tridimensional de Meyer e Allen.....	18
2.3 As cooperativas de produção agropecuária e o papel dos cooperados.....	20
3 METODOLOGIA.....	24
3.1 Caracterização da Cooperativa.....	24
3.2 A pesquisa.....	25
3.3 A coleta de dados.....	26
4 RESULTADOS.....	28
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	33
REFERÊNCIAS.....	36
ANEXO.....	40

1 INTRODUÇÃO

Em um país com tantas desigualdades sociais, as pessoas procuram sobreviver das mais diversas formas e tentar conseguir um pedaço de terra para cultivar e poder melhorar a sua condição de vida, está entre uma delas.

É muito difícil conseguir um lote de terra, pois para isso é preciso passar anos em acampamentos, em condições degradantes. Mas a dificuldade não acaba quando recebe os lotes, já que as terras usadas para fazer reforma agrária, muitas vezes são muito distantes e sem nenhuma estrutura para as pessoas viverem.

Diante disso a única alternativa é a cooperação entre os assentados, expressa nas mais diversas formas, e a formação de cooperativas é uma delas. Para Crúzio (1999) uma cooperativa é a união de pessoas cujas necessidades individuais para o trabalho, para a comercialização ou para a prestação de serviços em grupo e respectivos interesses sociais, políticos e econômicos se fundem nos objetivos coletivos da cooperativa.

É em um contexto de dificuldade que surgiu a Coopatrisul, objeto desta pesquisa, em meados dos anos 90. Na cooperativa, estudou-se o comprometimento organizacional dos cooperados, Rego e Souto (2004, p. 5) afirmam que o comprometimento organizacional pode ser definido “como o laço psicológico que caracteriza a ligação do indivíduo à organização e que reduz a probabilidade de ele a abandonar”. Geralmente, o estudo do comprometimento organizacional, é direcionado aos colaboradores de empresas tradicionais, mas no presente estudo trouxe-o para o mundo das cooperativas, pois é preponderante para uma cooperativa entender as características do comprometimento de seus sócios para com ela. Se este ocorre, por exemplo, por lealdade, falta de alternativas ou sentimento de obrigação moral.

Este trabalho está dividido em cinco capítulos: o primeiro trata de contextualizar o tema, problema, objetivos e justificativa; o capítulo dois, destina-se a revisão de literatura dos temas pertinentes ao assunto do trabalho; o terceiro expõe os métodos e instrumentos utilizados na pesquisa e também faz a caracterização da Coopatrisul; o capítulo 4 é destinado para os resultados; o capítulo 5 traz as considerações finais.

1.1 Tema

Comprometimento organizacional de cooperados.

1.2 Problema

Quais dimensões do comprometimento organizacional são predominantes nos cooperados da Coopatrisul?

1.3 Objetivo geral

Identificar as dimensões de comprometimento organizacional predominantes nos cooperados da Coopatrisul.

1.4 Objetivos Específicos

- Avaliar o grau de manifestação de cada dimensão do comprometimento organizacional nos participantes da pesquisa;
- Observar se existe alguma correlação entre as três dimensões.

1.5 Justificativa

O cooperativismo é um tipo de organização que está presente em quase todos os lugares do mundo, tanto em países com elevado avanço tecnológico como naqueles onde a tecnologia não é tão disseminada. As primeiras cooperativas surgiram na Europa, no século XIX, sendo a mais conhecida a "Sociedade dos Probos Pioneiros de Rochdale", fundada em Manchester (Inglaterra), no ano de 1844.

A sociedade formada pelos Pioneiros de Rochdale surgiu em um período difícil para as camadas sociais menos abastadas da Inglaterra, pois esta se encontrava em plena Revolução Industrial. Nesta época, os trabalhadores, pequenos produtores e artesãos não contavam com a proteção de um sistema seguro e de bem estar social, ao contrário, viviam em condições de trabalho degradantes, com carga horária de trabalho altíssima e péssimos salários.

Percebe-se que o cooperativismo tem sua origem em situações de dificuldade. Vazzoler e Eid (2004) afirmam que as cooperativas surgem em resposta a certos problemas trazidos à tona pelo capitalismo, como pobreza e as grandes desigualdades sociais.

É justamente em um cenário de grande dificuldade que estão inseridos os indivíduos que buscam ganhar o seu sonhado pedaço de terra. Eles passam anos em acampamentos, do MST (Movimento dos Trabalhadores Rurais sem Terra) ou de outras organizações sociais, lutando para ganhar do governo lotes de terra oriundos da reforma agrária.

Não bastando passarem anos em acampamentos com situações precárias, quando finalmente são assentados, se deparam com a falta de estrutura básica nos assentamentos. Diante disso os trabalhadores rurais assentados precisam recorrer uns a ajuda dos outros, cooperando das mais diversas formas. A mais organizada forma de cooperação, neste caso, são as cooperativas. Neste sentido, Vazzoler e Eid (2004) afirmam que o cooperativismo surge como uma autodefesa para o pequeno agricultor, funcionando, em primeiro lugar, como uma sociedade de pessoas e não de capital.

As cooperativas formadas em assentamentos são as chamadas CPA's (Cooperativas de Produção Agropecuária), onde os meios de produção e a própria produção pertencem ao coletivo. Todo o trabalho é realizado pelos sócios.

Albuquerque e Mascareño (1999) afirmam que cooperativas agrárias de produção direta, onde as terras são cultivadas de forma coletiva, o resultado é proporcional ao trabalho do cooperado, demandando um alto grau de comprometimento.

Diante disso, destaca-se a importância do estudo do comprometimento organizacional, como sendo um fator de extrema importância para a organização, pois reflete tanto positivamente como negativamente na produtividade dos cooperados, de forma que venha a interferir nos resultados da cooperativa.

Pode-se dizer que a forma de organização das CPA's causa certa curiosidade, pois o que faz com que uma pessoa comprometa a sua terra e a sua rotina em prol da cooperativa? Será por

necessidade, por desejo ou por obrigação moral com os demais sócios? Qual o grau deste comprometimento do sócio com a cooperativa?

Para responder as questões acima, optou-se por estudar o comprometimento organizacional na Coopatrisul, baseando-se no modelo tridimensional do comprometimento organizacional proposto por Meyer e Allen (1991).

2 REVISÃO DA LITERATURA

Neste capítulo elaborou-se a revisão da literatura sobre os temas: comprometimento organizacional, as cooperativas de produção agropecuária e o papel dos cooperados e também será abordado o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), usado como base deste trabalho.

2.1 Comprometimento Organizacional

Carvalho (2012) define que o termo comprometimento é uma propensão à ação de se comportar de determinada forma, de ser um indivíduo disposto a agir. Esse comportamento e ação do indivíduo dentro da organização faz com que ocorra a formação de um vínculo. Neste sentido Bandeira, Marques e Veiga (2000) acreditam que comprometimento organizacional é uma forte ligação (vínculo) do indivíduo com a organização que o leva a dar algo de si, como energia e lealdade.

Wiener (1982 apud Mortati, 2009, p. 17), por sua vez, afirma que o “comprometimento é visto como uma ligação partidária, afetiva às metas e valores de uma organização, ao papel do indivíduo em relação às metas e valores, e à organização como um fim em si mesma, estando à parte de seu valor puramente instrumental”.

Robbins, Judge e Sobral (2010) colocam que comprometimento organizacional “é definido como o grau de identificação que o trabalhador tem com a empresa e seus objetivos, e o desejo de manter-se como parte dela”.

Mas, para Bastos (1993), existe pouca concordância quanto ao significado do termo “comprometimento”, podendo ser identificadas diferentes abordagens do construto que ampliam a sua conceituação. A ilustração 1 mostra os diferentes conceitos de comprometimento de acordo com os distintos enfoques, na visão de Bastos (1993).

ENFOQUE	CONCEITO
Autoridade no contexto de trabalho	Interesse em continuar no emprego atual por perceber a legitimidade da relação de autoridade subordinação.
<i>Side-beats</i> , instrumental calculativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Tendência de se engajar em linhas consistentes de atividades devido aos custos associados a agir de forma diferente. • Mecanismo psicossocial que envolve '<i>side-beats</i>', trocas, investimentos que limitam o raio de ação posterior.
Afetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Força relativa da identificação e envolvimento com uma organização particular. • Forte crença e aceitação dos valores e objetivos da organização. • Desejo de esforçar-se pela organização e também manter-se como membro.
Normativo	Totalidade de pressões normativas internalizadas pelo indivíduo para que se comporte congruentemente com os objetivos e interesses da organização.
Comportamental	Um estado de ser em que as ações determinam crenças que sustentam a atividade e seu próprio envolvimento.

Ilustração 1 – Diferentes conceitos e abordagens do comprometimento.

Fonte: Bastos (1993)

Seguindo na concepção de Bastos (1993), descrevem-se os cinco enfoques (utilizados no quadro acima), que possuem marcas bem distintas com relação ao comprometimento organizacional:

a) Afetivo: o indivíduo se identifica com a organização e com seus objetivos e deseja manter-se como membro, de modo a facilitar o alcance desses objetivos. O comprometimento afetivo é aquele associado à ideia de lealdade, desejo de contribuir, sentimento de orgulho em permanecer na organização. Este enfoque foi consolidado no trabalho clássico de Mowday, Porter e Ateers, que enfatiza a natureza afetiva da identificação do indivíduo com a organização.

b) Instrumental: comprometimento como função das recompensas e dos custos pessoais (*side-bets*), vinculados à condição de fazer ou não parte da organização. Este enfoque se apoia na tradição iniciada por Becker.

c) Sociológico: reuniu as ideias de Weber, Edwards e Burrawoy. Consiste na relação de autoridade e de subordinação. O comprometimento do trabalhador se expressa no interesse em permanecer no atual emprego porque percebe a legitimidade da relação autoridade/subordinação. Desta forma, os indivíduos levam para o trabalho tanto uma orientação para seus papéis de subordinados, quanto um conjunto de normas que envolvem os modos corretos de dominação.

d) Normativo: teve origem nos trabalhos de Weiner e Weiner e Vardi. É a internalização de pressões normativas para que se comporte de acordo com os objetivos e interesses da organização.

e) Comportamental: manutenção de determinadas condutas e de coerência entre seu comportamento e as suas atitudes. O comprometimento “pode ser equiparado com sentimentos de auto-responsabilidade por um determinado ato, especialmente se eles são percebidos como livremente escolhidos, públicos e irrevogáveis”. Desta forma, as pessoas tornam-se comprometidas a partir de suas próprias ações, formando um círculo que sempre se reforça, no qual cada comportamento gera novas atitudes que levam a comportamentos futuros, em uma tentativa de manter a consistência.

A pesquisa sobre comprometimento intensificou-se a partir do final dos anos de 1970 e meados da década de 1980, período fortemente marcado pela investigação do comprometimento organizacional.

Em princípio, o construto era tratado por alguns autores como unidimensional, mas a partir dos anos de 1990, como afirmam Moraes, Godói e Batista (2004), o comprometimento passa a ser considerado como um fenômeno multidimensional.

Considerando a multidimensionalidade do construto, nesta pesquisa será utilizado o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991). Segundo Medeiros e Albuquerque (2005), é um modelo de ampla aceitação entre os pesquisadores, tendo sido validado em várias culturas.

2.2 Modelo tridimensional de Meyer e Allen

O modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) é a base desta pesquisa. Menezes (2009) considera que as pesquisas de J. Meyer e N. Allen constituem um marco importante na discussão sobre a dimensionalidade do comprometimento organizacional. Inicialmente, Meyer e

Allen (1984) ressaltaram o caráter bidimensional do fenômeno, apontando a base afetiva e a instrumental como constituintes do comprometimento. Em 1990, esses autores adicionaram uma terceira dimensão – a normativa.

Medeiros e Enders (1998) esclarecem:

Na revisão da literatura realizada por Allen e Meyer (1990), os autores já incorporaram a nova dimensão e conceitualizaram três componentes na definição do comprometimento organizacional: 1) comprometimento como um apego *affective*, ou afetivo com a organização; 2) comprometimento percebido como custos associados a deixar a organização, que os autores chamam de *continuance* e que tratamos como instrumental; 3) e comprometimento como uma obrigação em permanecer na organização, que os autores denominam de *obligation* e depois reconceituam como *normative*, e que chamamos de normativo. (p. 71)

O comprometimento afetivo destaca a natureza emocional do vínculo entre indivíduo e organização. Bastos (1993) aponta que este tipo de comprometimento faz com que a pessoa se identifique com os objetivos e valores da organização, tenha sentimento de lealdade, desejo de permanecer e também se esforçar em prol da organização.

Esta forma de comprometimento tem sido relacionada com comportamentos positivos relacionados ao trabalho, como: contribuir mais expressivamente com a organização, menor rotatividade (*turnover*), desempenho mais elevado e um maior comportamento de cidadania organizacional. (MCMAHON, 2007)

O comprometimento instrumental é o grau em que o indivíduo se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados com sua saída. Carvalho (2012) afirma que este reconhecimento pode advir da ausência de alternativas, ou do sentimento de que os sacrifícios pessoais, gerados pela saída, serão muito elevados. McMahon (2007) acrescenta que este tipo de comprometimento pode gerar uma situação de perde-perde para a empresa e indivíduo, pois uma vez que ele trabalha por falta de opção, ou seja, por necessidade, a desmotivação acontece e pode contaminar todo o grupo.

De acordo com Fonseca e Bastos (2002), o comprometimento normativo reflete o grau em que o indivíduo sente obrigação moral com a organização. Martins (2003) corrobora afirmando que seria um estado psicológico desencadeado por experiências prévias de socialização presentes no convívio familiar e social, bem como, no processo de socialização organizacional, ocorrido após a entrada do empregado na organização.

As escalas desenvolvidas por Meyer e Allen são de dois tipos, uma com 24 itens e outra reduzida com 18 itens. Trazem questões fechadas sobre comprometimento organizacional e são aplicadas no formato *likert*. Um terço dos indicadores do instrumento são do comprometimento afetivo, e os seguintes são do comprometimento instrumental e do comprometimento normativo. (MEDEIROS et al, 2005)

2.3 As cooperativas de produção agropecuária e o papel dos cooperados

Quando os trabalhadores rurais são assentados, muitas dificuldades são encontradas como a falta de estrutura e a pouca verba que possuem para iniciar a produção em seu lote. Para superar estas dificuldades, é comum existir a cooperação entre os agricultores. Souza (2001) define algumas formas mais comuns de cooperação em assentamentos:

- a) Troca de dias: Este tipo de cooperação é muito comum tanto entre os assentados de um mesmo assentamento quanto entre assentados de assentamentos ou acampamentos diferentes que estejam geograficamente próximos. É uma prática usada principalmente nos momentos de pico na lavoura como colheita, plantio, destoca atividades estas que exigem certa agilidade na sua realização.
- b) Mutirão: reúne diversos vizinhos para trabalhos coletivos como: capina plantio, colheita, etc;
- c) Associações para aquisição de vacas leiteiras: As vacas são apenas compradas coletivamente, sua criação e comercialização do leite são feitas de forma individual.
- d) Associação de máquinas e implementos agrícolas: Forma comum de cooperação onde a aquisição do maquinário e seu uso são de forma coletiva.
- e) Associações e Cooperativas de produção: nestes grupos a terra é coletiva e todas as atividades produtivas são feitas em coletivo como é o caso do assentamento 29 de Outubro, onde está localizada a Cooperativa de Produção Agropecuária de Trindade do Sul.

Conforme Souza (2001), entre 1979 e 1985 surgem os primeiros grupos coletivos ou associações informais. Fruto do trabalho pastoral, que representaram o início da discussão e da prática do trabalho coletivo nos assentamentos. Entre 1985 e 1989, multiplicaram-se as

experiências cooperativas como: associações de máquinas, de animais, de compra e venda de produtos agrícolas e mais tarde associações e cooperativas que fizeram uso coletivo da terra.

Por ser uma Cooperativa de Produção Agropecuária (CPA) o objeto deste estudo, Christoffoli (2000) define este tipo de cooperativa como sendo:

unidades autogestionadas que reúnem majoritária ou totalmente trabalhadores rurais, em condições de exercício de propriedade e posse coletivas sobre os meios de produção (excetuando-se a propriedade da terra em alguns casos), onde o trabalho dos associados é organizado mediante planejamento e normas coletivas autonomamente decididas e em que os resultados da produção são distribuídos com base na participação do trabalho de cada associado. (p. 24).

As CPA's foram desenvolvidas em função de três razões: econômicas, sociais e políticas. Nas razões econômicas ocorre a necessidade de aumento do capital constante, aumento da produtividade, da especialização do trabalho, racionalização da produção de acordo com os recursos naturais, introdução de tecnologias ao processo produtivo visando conseguir melhores preços para os produtos e o desenvolvimento da agroindústria. As razões sociais estão vinculadas ao bem-estar dos assentados e compreende a urbanização das moradias, infraestrutura básica (energia elétrica, água encanada), educação, transporte coletivo, saúde, igualdade de direitos entre homens e mulheres e o lazer. Quanto às razões políticas fazem parte a formação de dirigentes e a articulação política. (SILVA, 2002)

Nos assentamentos que possuem uma CPA, o título de propriedade ou concessão de uso da terra permanece em nome do indivíduo membro da cooperativa. Deste modo toda a produção fica sob o comando do coletivo e o indivíduo controla apenas uma parcela da produção, destinada à subsistência da família. Ou seja, tanto os meios de produção como o seu planejamento global estão sob o controle da cooperativa. Com relação à moradia, normalmente, formam-se agrovilas, as quais são construídas pelos próprios assentados.

Com relação à estrutura organizacional, é gerenciada por um conselho administrativo, deliberativo ou coordenação. Cada CPA define a sua instância representativa, composta por um membro de cada setor de produção ou serviço. Desta instância, é eleito um conselho diretor ou uma diretoria executiva. Na mesma instância, está o conselho fiscal e a Assembleia Geral dos cooperados, sendo este o órgão máximo de poder na cooperativa e a quem compete à aprovação do planejamento estratégico e prestação de contas, eleição da diretoria, etc.

O trabalho nas CPA's é realizado pelos próprios cooperados, sendo dividido e organizado em setores de produção, como produção de grãos, pecuária, máquinas e setor administrativo. O

controle deste trabalho pode ser feito, basicamente de três maneiras: 1) controle de dias trabalhados; 2) controle por horas trabalhadas; 3) controle das horas mais a produtividade do trabalho.

A partir das constatações feitas sobre o funcionamento da CPA's, percebe-se que o cooperado assume múltiplos papéis dentro da organização. Segundo Leopoldino (2008), o cooperado é dono da cooperativa, pois concorreu para sua criação e é usuário da cooperativa, porque sem ela, ele não sobreviveria. Ele é usuário porque entrega o que tem para ter viabilizada a sua atividade econômica, esperando que a cooperativa pratique para ele aquele ato pelo qual ela foi constituída. Então, o cooperado é dono, usuário e fornecedor da cooperativa.

De acordo com Leopoldino (2008) a multiplicidade de papéis dos cooperados é a peculiaridade essencial das cooperativas, pois ao mesmo tempo são membros da pessoa jurídica e destinatários/ beneficiários dos seus serviços. Porém, Albuquerque et al (1999) alertam que estes vários papéis podem dar origem a muitas discrepâncias e conflitos entre os cooperados, necessitando que esta situação seja administrada com cuidado pela direção da cooperativa.

Ao tomar conhecimento dos papéis do cooperado, percebe-se que ele gera resultados positivos e também pode ser responsável por alguns problemas dentro da cooperativa. Zylbersztajn (2002) detalha estes problemas da seguinte forma:

- a) O problema de horizonte: o cooperado tende a rejeitar estratégias que impliquem imobilização de capital por longos períodos. Isto ocorre pelo fato de que a sua riqueza não varia com o aumento do valor da cooperativa, pois suas cotas não acompanham o crescimento do valor do negócio. Outra consequência desta particularidade das cooperativas, é que os cooperados mais novos, que entraram quando o negócio já está estabelecido ou amortizado, se beneficiam mais que as gerações anteriores.
- b) O problema do carona: é decorrente de quando o agente tem o direito de afetar ou beneficiar-se de uma decisão estratégica, não se afetando integralmente do resultado. Ocorre nas cooperativas quando o cooperado, por exemplo, demanda demasiada assistência técnica que outro, ou quando o cooperado adquirir os insumos da cooperativa, mas desviar o seu produto para outras vias de distribuição, caso encontre um preço superior, ou ainda quando um não cooperado entrega o produto para a cooperativa por meio de um membro, auferindo eventuais vantagens para as quais não contribuiu.

- c) O problema do portfólio: originou-se do problema de horizonte, pois com os incentivos de operação no curto prazo, as organizações cooperativas incorrerão em uma exposição maior ao risco, por não operarem com projetos de mais longo prazo. A falta de acesso ao mercado de capital e rejeição dos cooperados por projetos de longo prazo condiciona a organização apenas a empreendimentos que caibam em seus recursos próprios.
- d) O problema do controle: As cooperativas sofrem do mesmo problema de crescimento típico das demais organizações. Na maioria das cooperativas, o controle e as decisões estratégicas são definidos pelo mesmo agente, que pode ser visto como um inibidor de uma gestão eficiente. A complexidade decorrente do crescimento da cooperativa exige a profissionalização da gestão e a separação do decidir e do controlar. Este problema também se reflete na cooperativa em especial, em detrimento das empresas de capital aberto, onde nas últimas o mercado regula a gestão pelo preço das ações. Na cooperativa, dada a especificidade da organização, o poder político de um membro da organização, em detrimento de seu conhecimento técnico, pode alcá-lo à posições importantes, reproduzindo a ineficiência.
- e) Os custos de influência: decorrente do problema de controle, os custos de influência são expostos quando membros influentes tradicionais não preparados para o exercício da alta gestão concorrem para o mando, perpetuando a ineficiência e garantindo a gestão pela capacidade da relação em detrimento da técnica.

Além dos problemas supracitados, Eid, Scopinho e Pimentel (1998) observam que existe um problema de muita relevância para as CPA's: os sócios não se sentem donos da cooperativa. Quando isto acontece, ele perde a noção de valor de patrimônio conquistado e a cooperativa pode enfrentar problemas como, por exemplo, o de desperdícios de matéria-prima e falta de cuidados essenciais com os equipamentos e implementos agrícolas e consequentemente isso afeta a harmonia do grupo e também os resultados financeiros da cooperativa. Para evitar este problema é preciso que a cooperativa trabalhe a consciência social dos associados, mostrando que qualquer problema que ele causar a cooperativa, o afetará também.

3 METODOLOGIA

Este capítulo destina-se a detalhar as questões relativas não só sobre a caracterização da organização que foi objeto deste estudo, como também ao método de pesquisa utilizado, tratando sobre o tipo de pesquisa, a amostra da pesquisa, a coleta de dados e a forma de análise destes últimos, conforme disposto a seguir.

3.1 Caraterização da Cooperativa

Trindade do Sul é um município que conta com uma população de cerca de 7000 habitantes e está localizado na Região do Alto Uruguai, no Rio Grande do Sul. É nesta cidade que se encontra o Assentamento 29 de Outubro, onde está inserida a Cooperativa de Produção Agropecuária de Trindade do Sul (COOPATRISUL).

A Coopatrisul foi fundada em 27/06/1992 e conta atualmente 17 famílias associadas, totalizando 32 sócios, todos sócios-fundadores. Possui 3 setores de produção: leite, aviário e grãos.

A Cooperativa não tem empregados, todo o trabalho é realizado pelos sócios que destinam 5 horas diárias para o cumprimento das rotinas dos setores da cooperativa. Cada setor conta com equipes efetivas e somente 4 sócios não são fixos, pois ajudam no setor que demanda uma maior mão-de-obra naquele momento.

A divisão das sobras é feita através da soma da produção dividido pelos dias de serviço de cada sócio. Esta divisão ocorre mensalmente para o setor produção de leite, bimestralmente para os aviários e anualmente para o setor de grãos. Estima-se que a Coopatrisul proporcione uma renda em média de R\$ 1.500 por mês para cada família.

Além da produção coletiva, cada família se dedica a atividades individuais para subsistência e complemento de renda, como o cultivo de hortas e criação de suínos. Também se dedicam a produção de leite individual, com suas próprias vacas que se alimentam nas pastagens da cooperativa. Toda a renda oriunda das atividades individuais ficam com o produtor.

A estrutura administrativa da cooperativa é composta por: Conselho Administrativo (Presidente, Vice-Presidente, Secretário e Tesoureiro) e Conselho Fiscal. O mandato tem duração de dois anos para o Conselho Administrativo e renovação de 1/3 do Conselho Fiscal a cada ano.

Como a Coopatrisul é uma CPA, modelo de cooperativa caracterizado anteriormente, as famílias sócias se organizam em agrovilas, ou seja, ganham terreno para construir suas casas e manter sua atividades individuais, e o restante de terra que fazem parte dos seus lotes, são agrupados e destinados a produção coletiva.

3.2 A pesquisa

Silva e Menezes (2001, p. 20) consideram que pesquisa científica “é um conjunto de ações, propostas para encontrar a solução para um problema, que têm por base procedimentos racionais e sistemáticos.”

Para Köche (2009) a pesquisa depende tanto da sua natureza e nível de conhecimento do investigador, quanto do problema a ser investigado e situação espaço-temporal em que se encontra. Isso faz com que exista muitos tipos de pesquisas, e para uma clareza maior, segundo Prodanov e Freitas (2013), elas devem ser classificadas quanto a sua natureza, quanto aos seus objetivos e quanto aos procedimentos utilizados.

A presente pesquisa, com relação a sua natureza, é classificada como aplicada, pois conforme Silva e Menezes (2001) tem como objetivo gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos, envolvendo verdades e interesses locais.

Já com relação aos seus objetivos é uma pesquisa descritiva, onde os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira sobre eles. Prodanov e Freitas (2013) reiteram ainda, que este tipo de pesquisa, busca descobrir a frequência com que estes fatos ocorrem, suas naturezas, suas características, causas e relações com outros fatos.

Quanto aos procedimentos utilizados, caracteriza-se como um estudo de caso, pois coleta e analisa informações sobre um determinado grupo a fim de estudar aspectos, de acordo com o assunto da pesquisa, de sua vida. Prodanov e Freitas (2013) alertam que os resultados obtidos em um estudo de caso não devem ser generalizados.

3.3 A coleta de dados

Como instrumento de coleta de dados, elaborou-se um questionário. Para Marconi e Lakatos (2010) o uso desta técnica apresenta vantagens, por exemplo, uma maior abrangência de pessoas simultaneamente e maior liberdade em razão do anonimato.

O questionário utilizado neste estudo é composto por 18 afirmações, acerca do Comprometimento Organizacional baseado no modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), onde os pesquisados eram convidados a opinar, escolhendo na escala posições que variavam de discordo totalmente a concordo totalmente. Para cada tipo de comprometimento (Afetivo, Instrumental e Normativo), foram feitas seis afirmativas. Para caracterização da população foram feitas 4 perguntas : sexo, idade, escolaridade e tempo em que é sócio da Cooperativa.

Como escala de medida, para a análise das respostas, optou-se por uma escala do tipo Likert de 5 pontos (discordo totalmente, discordo, indiferente, concordo, concordo totalmente).

O conceito de escala tipo Likert pode ser entendido como:

aquela que é composta por um conjunto de frases (itens) em relação a cada uma das quais se pede ao sujeito que está a ser avaliado para manifestar o grau de concordância desde o *discordo totalmente* (nível 1), até ao *concordo totalmente* (nível 5, 7 ou 11). (CUNHA, 2007, p. 24)

Os questionários foram entregues e recolhidos nas residências dos respondentes. Foram distribuídos o total de 30 questionários, sendo que destes recolheu-se 29. Foi descartado um questionário, pois não havia respostas em todas as afirmações, então se considerou 28 questionários válidos para este estudo, obtendo uma taxa de retorno de 87,5%.

Em um primeiro momento, optou-se por fazer a média dos escores de cada indivíduo, para cada dimensão do comprometimento. Após, realizou a análise do grau de presença das dimensões, com base nas médias apresentadas na ilustração 2.

MÉDIA	GRAU
1,1 a 2	Muito negativo
2,2 a 2,9	Negativo
3	Indiferente
3,1 a 4	Positivo
4,1 a 5	Muito positivo

Ilustração 2 – Grau do comprometimento de acordo com a média

Calculou-se também o coeficiente de correlação linear para identificar se havia ou não relação entre as dimensões. Para isso, utilizou-se o programa Microsoft Excel Starter 2010.

4 RESULTADOS

A Coopatrisul é composta por 32 sócios, destes 28 responderam o questionário. Desse modo a pesquisa atingiu 87,5% dos sócios, sendo este um alto percentual de abrangência.

O gênero dos participantes ficou distribuído igualmente, ou seja, 50% de homens e 50% de mulheres.

A idade dos participantes concentrou-se na faixa etária de 51 anos a 60 anos, atingindo 76,86% da amostra, seguida da faixa etária de 41 anos a 50 anos, com 20,69% e por último a faixa etária com mais de 60 anos, com 3% da amostra, conforme a ilustração 3.

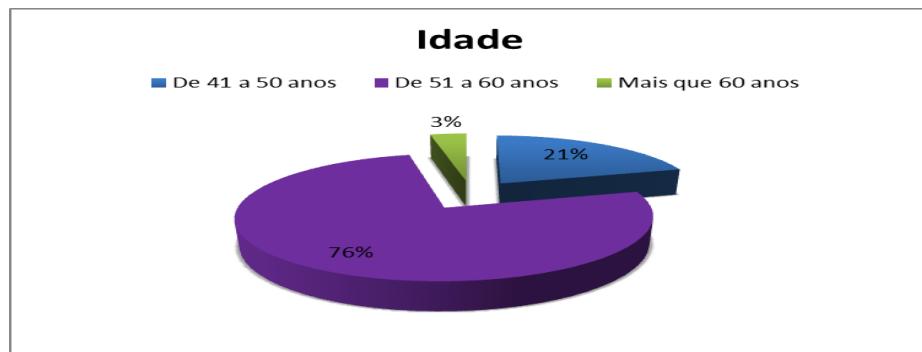


Ilustração 3 – Idade dos sócios

Como apresentado na ilustração 4, cerca de 53,58% dos respondentes possuem o ensino fundamental incompleto, 21,43% tem o ensino médio completo, seguido por ensino fundamental completo e superior incompleto cada um com 10,71% e ensino médio completo com 3,57%.

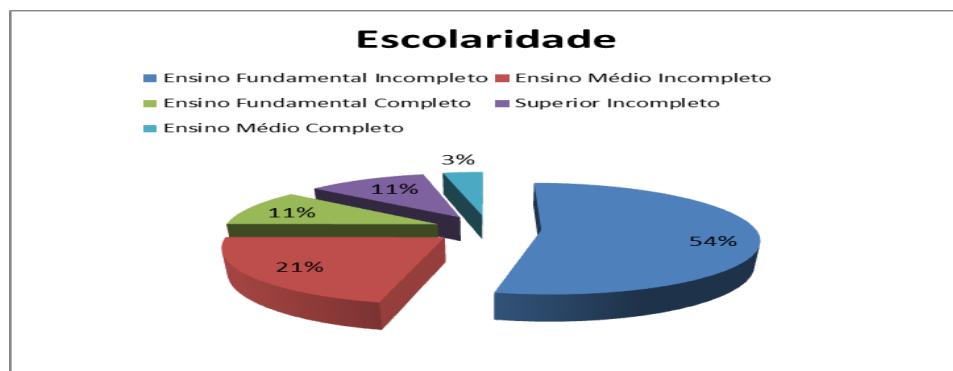


Ilustração 4 – Escolaridade dos sócios

Com relação ao tempo em que são sócios da Cooperativa, 100% são sócios fundadores, estando nela desde o início.

Pode-se observar na tabela 1, relativa ao comprometimento afetivo, que existe uma forte ligação afetiva entre os sócios e a cooperativa, pois as afirmações relativas a esta dimensão obtiveram cerca de 90 % de respostas positivas, denotando um alto grau deste tipo de comprometimento.

Tabela 1 – Grau do comprometimento afetivo

MÉDIA	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM	GRAU
1,1 a 2	0	0%	Muito negativo
2,2 a 2,9	3	1,7%	Negativo
3	14	8,4%	Indiferente
3,1 a 4	92	54,8%	Positivo
4,1 a 5	59	35,1%	Muito positivo

A dimensão do comprometimento instrumental, associada ao alto custo de deixar a organização e a falta de alternativas, não se mostrou tão presente entre os sócios da cooperativa obtendo 51,8% de respostas positivas e cerca de 32,1% de respostas negativas, como apresentado na tabela a seguir:

Tabela 2 – Grau do comprometimento instrumental

MÉDIA	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM	GRAU
1,1 a 2	10	5,9%	Muito negativo
2,2 a 2,9	44	26,2%	Negativo
3	27	16,1%	Indiferente
3,1 a 4	78	46,4%	Positivo
4,1 a 5	9	5,4%	Muito positivo

A tabela 3 mostra que o comprometimento normativo apresentou 65,4% de respostas positivas e 23,2% de negativas. Essa dimensão do comprometimento foi a segunda a obter um maior grau positivo.

Tabela 3 – Grau do comprometimento normativo

MÉDIA	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM	GRAU
1,1 a 2	11	6,6%	Muito negativo
2,2 a 2,9	28	16,7%	Negativo
3	19	11,3%	Indiferente
3,1 a 4	80	47,6%	Positivo
4,1 a 5	30	17,8%	Muito positivo

Observa-se que as dimensões do comprometimento estão presentes em maiores graus, nesta sequência: afetivo, normativo e instrumental. Isto pode ser evidenciado com os escores médios, como mostra a ilustração 5:

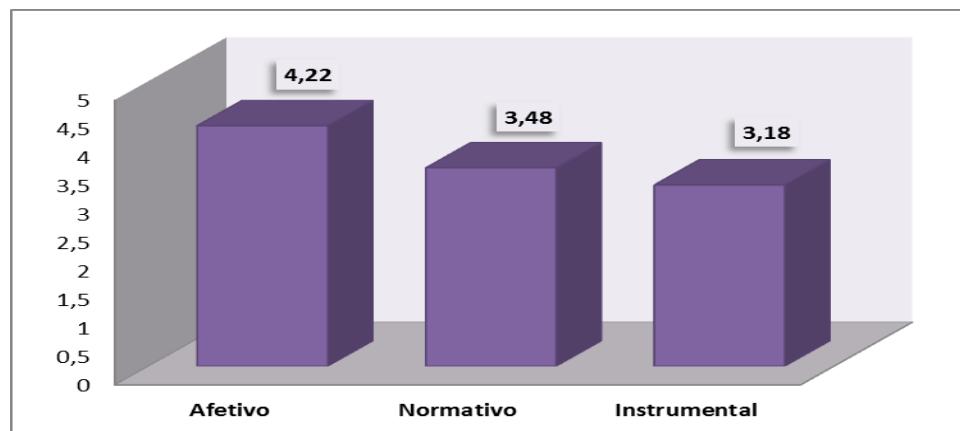


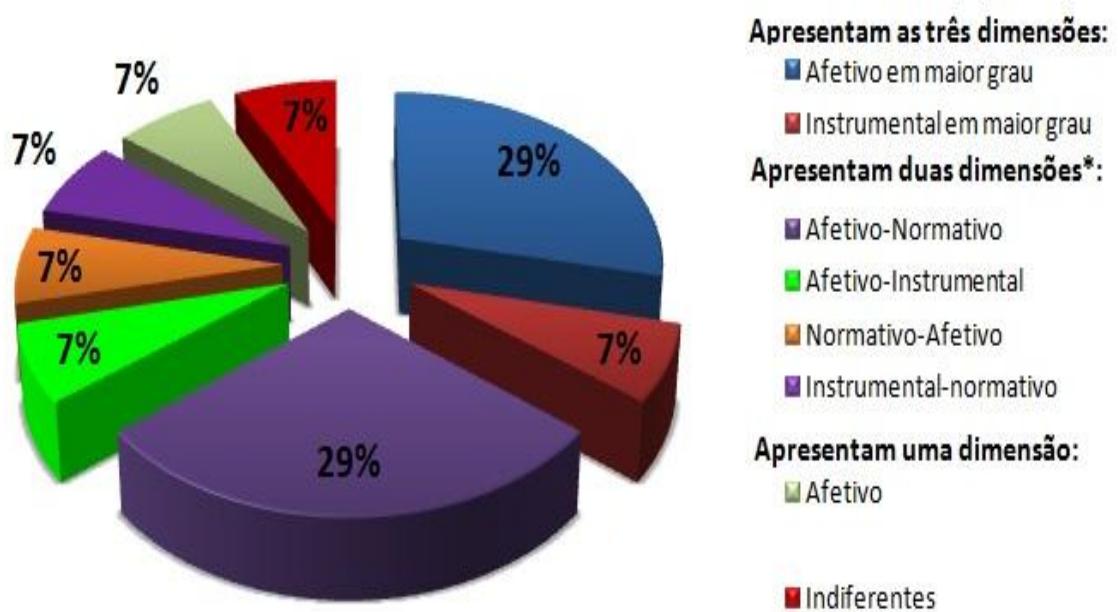
Ilustração 5 – Média dos escores de cada dimensão

Ao analisar o coeficiente de correlação linear, que segundo Spinelli e Souza (2001) consiste no grau de dependência entre duas variáveis podendo variar de -1 (correlação negativa) a 1 (correlação positiva), verificou-se que existe uma correlação considerável entre comprometimento afetivo e o normativo, correlação baixa entre afetivo e instrumental e correlação negativa entre normativo e instrumental, como exposto no quadro a seguir:

	Coeficiente de correlação linear
Afetivo-Normativo	0,70
Afetivo-Instrumental	0,16
Normativo-Instrumental	-0,14

Ilustração 6 – Correlação linear entre as dimensões

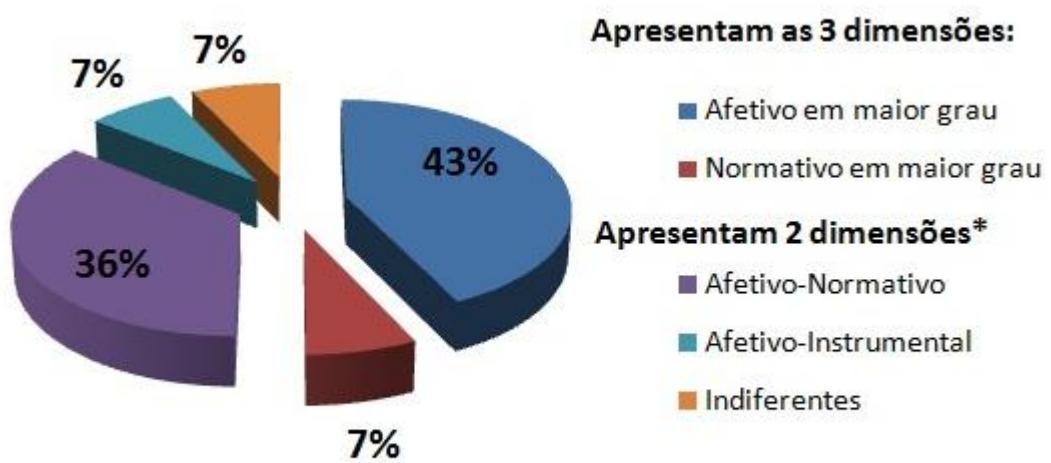
As dimensões encontradas nas sócias e suas combinações, são mostradas na figura a seguir, onde se observa que a afetiva se destaca, estando presente em 65% em combinações com outras dimensões em maior grau e 7% das sócias apresentam somente ela. A porcentagem de indiferentes entre as mulheres foi de 7% .



* A dimensão que está em primeiro lugar, manifesta-se em maior grau.

Ilustração 7 – O comprometimento das mulheres.

Com relação aos sócios homens, foi constatado um menor número de combinação de dimensões do comprometimento em relação às mulheres, mas observou-se que o afetivo destacou-se também, aparecendo em 86 % das combinações de dimensões em maior grau. É notável também, que em comparação com as mulheres, o instrumental quase não apareceu nas respostas masculinas. O percentual de descomprometidos foi de 7%.



*A dimensão que está em primeiro lugar, manifesta-se em maior grau.

Ilustração 8 – O comprometimento dos homens

A dimensão afetiva predominou em 79% dos participantes da pesquisa em altos graus. Naves e Coleta (2003) afirmam que os indivíduos comprometidos afetivamente assumem uma postura ativa, estando dispostos a se empenhar ao máximo, contribuindo de forma positiva para a organização. Isto pode ser comprovado pela alta participação 97% dos cooperados nas reuniões e também o baixo absenteísmo dos cooperados nas rotinas de trabalho na Cooperativa.

A normativa foi a segunda dimensão a obter maiores graus de comprometimento, normalmente em combinação com a afetiva. Filenga e Siqueira (2006) explica que pessoas com este tipo de comprometimento posicionam-se como devedores, pois percebem o papel social da organização atribuindo-lhe o papel de credora, desenvolvendo um esquema mental onde este se sente obrigado a lhe retribuir os favores a ele prestados. Desta forma, o empregado, neste caso

sócio, ao se perceber como devedor, fortalece suas crenças de que possui um débito considerado moral em relação à organização. A Cooperativa, neste caso, pode assumir o papel de credora, pois surgiu em um momento de extrema dificuldade, tendo papel fundamental na melhoria da qualidade de vida das famílias, na aquisição de todos os bens materiais que possuem e também no estímulo na construção de laços entre o indivíduo e a comunidade.

A dimensão do comprometimento instrumental, que está ligada aos custos associados a saída da organização, teve pouca representatividade aparecendo algumas poucas vezes entre as mulheres. Acredita-se que isto se deve ao fato de a situação atual da comunidade ser confortável financeiramente, então os sócios fazem parte da cooperativa por desejo e não por necessidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O comprometimento organizacional é um tema, originalmente aplicado a empregados de empresas tradicionais, e nesta pesquisa trouxe-o para o mundo do cooperativismo para estudar quais as razões que fazem as pessoas a comprometerem sua vida pessoal e financeira em torno de uma cooperativa de produção.

Esperava-se que a dimensão do comprometimento que alcançaria o maior grau seria a instrumental, mas ficou provado, que ao contrário, foi a que obteve o menor grau. Isto se deve ao fato, que os cooperados tem outras alternativas de sobrevivência além da Cooperativa, então não estão nela por necessidade.

O comprometimento normativo obteve maior grau em relação ao instrumental. A Cooperativa trouxe benefícios incontáveis para os sócios e isso faz com que se alimente o pensamento de que não é certo deixar a cooperativa.

A dimensão que obteve o maior grau entre os sócios foi a afetiva. O sentimento de lealdade e a felicidade ao pensar que fará parte da cooperativa para o resto da vida, foi o que se destacou, abrangendo a maioria dos sócios. Acredita-se que isto se deve ao fato de que se dedicam diariamente a rotina da cooperativa há 21 anos e também os sócios são os mesmos desde sua fundação, então o vínculo que se cria com a cooperativa é considerado positivo, pois em toda a literatura consultada, a ligação afetiva é a mais benéfica para a organização .

É importante ressaltar, que por ser uma cooperativa pequena, consegue-se altos índices de participação, nas assembleias e reuniões, que chegam em média a 97 % e em muitas reuniões chega a 100%. Ao participarem ativamente das decisões, os sócios se sentem parte da cooperativa, fortalecendo ainda mais o vínculo afetivo.

Pode-se observar que existe uma grande preocupação com a continuação da Cooperativa, pois os filhos dos cooperados estão buscando trabalho no meio urbano e não estão ficando no Assentamento junto com suas famílias.

Este estudo não teve limitações consideráveis, mas lamenta-se não ter alcançado 100% dos cooperados da Coopatrisul.

Sugere-se para trabalhos futuros sobre o mesmo assunto, observar e participar da rotina da cooperativa, para que assim possa entender melhor o contexto em que ela está inserida e as razões que levam os cooperados a comprometer-se ou não com ela.

Por fim, este estudo foi de grande valor para o conhecimento mais amplo das rotinas da Coopatrisul, que se mostra uma cooperativa com valores e objetivos definidos e que sempre está aberta as pesquisas acadêmicas, tanto no âmbito organizacional como também nas suas atividades agropecuárias.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, F. J. B.; MASCAREÑO, R. P. Considerações não ortodoxas sobre as cooperativas e o cooperativismo. *Revista Psicologia & Sociedade*, v. 11, n. 2, p. 23-41; Jul/dez. São Paulo, 1999.

BANDEIRA, M. L.; MARQUES, A. L. VEIGA, R.T. As Dimensões Múltiplas do Comportamento Organizacional: um estudo na ECT/MG. **Revista de Administração Contemporânea**, v.4, n.2, p. 134-135. Belo Horizonte, maio/ago. 2000.

BASTOS, ANTÔNIO VIRGÍLIO BITTENCOURT. Comprometimento Organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n.3, p. 53-64, Maio/Jun. 1993.

CARVALHO, TEREZA C. PEREIRA DE. **Comprometimento organizacional dos cooperados e funcionários da COPROMEM -Cooperativa de Produtos Metalúrgicos de Mococa – SP.** 2012. 180 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Sustentável e Qualidade de Vida) – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino, São João da Vista, 2012.

CHRISTOFFOLI, PEDRO IVAN. O desenvolvimento de cooperativas de produção coletiva de trabalhadores rurais no capitalismo: limites e possibilidades. 2000. 324 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2000.

CRÚZIO, HELNON DE OLIVEIRA. Organização e administração de cooperativas. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v.33, n.2, pg. 39-58, Março/Abril,1999.

CUNHA, LUÍSA MARGARIDA ANTUNES DA. **Modelos Rasch e Escalas de Likert e Thurstone na medição de atitudes.** 2007. 78 f. Dissertação (Mestrado em Probabilidades e Estatística) – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2007.

EID, F; SCOPINHO, R. A.; PIMENTEL, A. E. **A dinâmica recente da organização social e produtiva em cooperativas da reforma agrária.** 1998

FILENGA, D.; SIQUEIRA, M. M. M. O impacto de percepções de justiça em três bases de comprometimento organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.41, n.4, p.431-441, out./nov./dez. 2006.

FONSECA, C. A. M.; BASTOS, A. V. B. **Criatividade e Comprometimento Organizacional**: suas relações com a percepção de desempenho no trabalho. 2002

KÖCHE, JOSÉ CARLOS. **Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e iniciação à pesquisa.** 28^a ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

LEOPOLDINO, CÂNDIDA JOELMA. **A dupla qualidade dos cooperados: sócios e clientes nas sociedades cooperativas.** 2008. 151 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2008.

MCMAHON, BRIAN. **Organizational commitment, relationship commitment and their association with attachment style and locus of control.** 2007. 52 f. Thesis (Degree Master of Science in Psychology) - Georgia Institute of Technology, Atlanta, 2007.

MARCONI, M. DE A; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da metodologia científica.** 7^a ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, A. M. S. **Programas de Qualidade de Vida, Satisfação no Trabalho e Comprometimento Organizacional.** 2003

MEDEIROS, C. A. F.; ALBUQUERQUE, L. G. DE. Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho.** Brasília, 5, nº 2, p.35-64, Jul./Dez. 2005.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Validação do Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento Organizacional (Meyer e Allen, 1991). **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v.2, n.3, p. 67-87, Set./Dez. 1998

MEDEIROS, C. A. F. et al. Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, ed. 43, vol. 11, nº. 1, p. 1-22, Jan./Fev. 2005.

MENEZES, IGOR GOMES. **Comprometimento Organizacional:** construindo um conceito que integre atitudes e intenções comportamentais. 2009. 203 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.

MEYER, J.P.; ALLEN,N.J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v1, p. 61-89, 1991.

MORAES, F. M. M. DE; GODÓI, C. K.; BATISTA, M. A. Comprometimento organizacional: uma pesquisa documental sobre a produção científica brasileira de 1994 a 2003. **Revista Ciências da Administração**, v.6, n.12, jul./dez. 2004.

MORTATI, ISABELLA BORGHI. **Relacionando o Comprometimento Organizacional e a Responsabilidade Social Corporativa**. 2009. 68 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2009.

NAVES, E. M. R.; COLETA, M. F. D. Cultura e comprometimento organizacional em empresas hoteleiras. **Revista de Administração Contemporânea**. Edição Especial, pg 205-222, 2003.

PRODANOV, C. C; FREITAS, E. C. DE. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2^a ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

REGO, A; SOUTO, S. Comprometimento organizacional e organizações autentizóticas: um estudo luso-brasileiro. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 44, Julho-Setembro, 2004. Acesso em 14/12/13, disponível em:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155117750003>

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional**. 14^a ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SPINELLI,W; SOUZA, M. H. DE. **Introdução à Estatística**. 3^a ed. São Paulo: Ática, 2001.

SILVA, TÂNIA PAULA DA SILVA. Fundamentos teóricos do cooperativismo agrícola e o MST. **Revista Terra Livre**. São Paulo. vol. 18, n. 19. p. 229-242. Jul./dez. 2002.

SILVA, E. L. DA; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3^a ed. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.

SOUZA, CIMONE ROZENDO DE. **A cooperação como estratégia organizacional do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra no Paraná**: o caso da Cooperativa de Produção e Serviços de Pitanga. 2001. 141 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2001.

VAZZOLER, M. R. ; EID, F. . **Cooperativismo em assentamentos de reforma agrária: a sobrevivência de cooperativas do MST na economia capitalista.** In: 2o. Congresso Brasileiro de Extensão Universitária, 2004, Belo Horizonte. Anais do 2o. Congresso Brasileiro de Extensão Universitária. Belo Horizonte : UFMG, 2004.

ZYLBERSZTAJN, DÉCIO. **Quatro estratégias fundamentais para cooperativas agrícolas.** Série de working papers 02/017. São Paulo: FEA-USP, 2002. Disponível em <www.ead.fea.usp.br/wpapers>. Acesso em 14/12/13.

ANEXO

Questionário utilizado na pesquisa

Prezado (a):

Peço sua colaboração e alguns minutos do seu tempo, para o preenchimento deste questionário que será a base para o meu Trabalho de Conclusão de Curso.

Lembro que ninguém será identificado, por isso peço que respondam com toda a sinceridade possível e que não deixem de responder nenhuma pergunta.

Para responder ao questionário, basta marcar um **X** na opção que melhor expressa sua opinião com relação a afirmativa.

Passarei em suas residências para recolher os questionários.

Desde já agradeço.

Andressa Rodrigues Canabarro

Acadêmica de Gestão de Cooperativas/UFSM

1) Sexo: Feminino Masculino**2) Idade:** Menos de 30 anos Ensino Fundamental Incompleto (...) De 31 a 40 anos Ensino Fundamental Completo (...) De 41 a 50 anos Ensino Médio Incompleto De 51 a 60 anos Ensino Médio Completo Mais que 60 anos Superior Incompleto Superior Completo**4) A quanto tempo é sócio (a) da Cooperativa:** Menos de 5 anos De 5 anos a 10 anos De 11 anos a 16 anos Mais de 17 anos

Assinale o número que indica seu grau de concordância ou discordância em relação às afirmativas que seguem:	Discordo totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Totalmente
	1	2	3	4	5
Eu fico muito feliz ao pensar que farei parte da cooperativa para o reto de minha vida.					
Eu sinto os problemas da cooperativa como se fossem meus.					
Eu não me sinto que sou parte da cooperativa.					
Esta cooperativa não tem nenhum valor emocional para mim					
Eu não me sinto uma pessoa da casa na cooperativa.					
A cooperativa tem um imenso significado pessoal para mim.					
Estou na cooperativa por necessidade e não por desejo.					
Mesmo que eu quisesse, seria muito difícil deixar a cooperativa agora					
Se eu decidisse deixar esta cooperativa agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.					
Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta cooperativa.					
Se eu já não tivesse dado tanto de mim a esta organização, eu poderia pensar em sair da cooperativa.					
Uma das poucas consequências negativas de deixar a cooperativa seria a falta de alternativas imediatas.					
Eu não sinto nenhuma obrigação de permanecer na cooperativa.					
"Mesmo se fosse vantagem para mim, sinto que não seria certo deixar esta cooperativa agora."					
Eu me sentiria culpado se deixasse a cooperativa agora.					
A cooperativa merece minha lealdade.					
Eu não deixaria a cooperativa agora porque tenho uma obrigação moral com os demais sócios.					
Eu devo muito a cooperativa.					

