

Comprometimento organizacional de vendedoras das lojas de vestuário do comércio de Santa Maria/RS

Luciana Falcão Padilha
lufpturismo@gmail.com
UFSM

Gean Carlos Tomazzoni
gean.tomazzoni@hotmail.com
UFSM

Vania Medianeira Flores Costa
vania.costa@ufsm.br
UFSM

Aline Armanini Stefanan
aline_1934@yahoo.com.br
UFSM

Andressa Schaurich dos Santos
dessaschaurich@gmail.com
UFSM

Resumo: De acordo com Morin (2009), o trabalho é aquele que agrega valores, que gera resultados positivos, mantendo ocupado e oferecendo autonomia aos trabalhadores, sendo também provedor de uma satisfação intrínseca e extrínseca para a atividade laborativa. Além disso, Paschoal (2006) destaca que o comprometimento e o envolvimento dos funcionários perante as organizações trazem uma energia única para a empresa, ajudando também para que o trabalho faça sentido ao empregado ocasionando maior engajamento em relação à empresa. Monday et al. (1982), definem que o comprometimento organizacional corresponde ao grau de envolvimento de um indivíduo com uma determinada organização. Sendo assim, este estudo tem por objetivo geral identificar o nível de comprometimento organizacional das vendedoras do comércio de Santa Maria/RS. O estudo, de natureza quantitativa, foi desenvolvido em etapas, a primeira bibliográfica e a segunda uma pesquisa de campo. Esta pesquisa foi realizada em 15 lojas de vestuário, e 49 vendedoras, escolhidas aleatoriamente, do centro da cidade de Santa Maria/RS, por meio de um questionário, baseado nos estudos de Mondway (1982). Os dados foram tabulados e analisados utilizando-se ferramentas estatísticas de software R. A partir da análise dos resultados conclui-se que, em média, 82% das vendedoras das 15 lojas de vestuário analisadas se mostram comprometidas em relação ao seu trabalho, tendo como maior incidência o nível de comprometimento afetivo para com a empresa, apesar da pouca permanência no seu serviço. Por fim, para pesquisas futuras sugere-se que sejam incluídos participantes do sexo masculino viabilizando, assim, um estudo comparativo entre homens e mulheres.

Palavras Chave: Comprometimento - Trabalho - Organização - -

1. INTRODUÇÃO

O trabalho trata-se de uma atividade inerente ao homem. Tal prática que pode ser considerada como um dos determinantes para a sua sobrevivência e o possibilita adquirir riquezas, bens materiais além de auxiliar na construção de sua identidade e auto-realização (SILVA, 1987). Essa atividade também fornece ao homem valor social e pessoal, visto que parte do contexto que vivencia ocorre no âmbito laboral (SARTURI, 2009).

Kilimnik e Moraes (2005) mencionam que o trabalho corresponde a uma das principais formas de aprendizado do homem, o qual está muito aquém dos campos primários de aprendizagem, como o familiar e o praticado junto à comunidade. Para os autores, o trabalho trata-se de um importante meio pelo qual o homem relaciona-se com o mundo. Neste sentido, Souza e Tolfo (2010) explicam que o trabalho na contemporaneidade constitui-se de uma questão complexa por ocupar uma parte da vida das pessoas e ser em função dele que se organiza o tempo livre, atividades, horários, tornando-se parte central e influenciando tanto na vida como no cotidiano das pessoas. De acordo com Morin (2009), o trabalho é aquele que agrega valores, que gera resultados positivos, mantendo ocupado e oferecendo autonomia aos trabalhadores, sendo ele também provedor de uma satisfação intrínseca e extrínseca para a atividade laborativa.

Paschoal (2006), destaca que o comprometimento e o envolvimento dos funcionários perante as organizações trazem uma energia única para a empresa, ajudando também para que o trabalho faça sentido ao empregado, ocasionando maior engajamento em relação à empresa. De acordo com Bastos (1994), o construto comprometimento possui múltiplos focos, contudo, o presente trabalho irá estudar o comprometimento do trabalhador em relação à organização. Os conceitos e estudos de comprometimento organizacional vêm crescendo nos últimos 25 anos e devem ser aprofundados para melhor compreensão da complexidade deste tema.

Monday et al. (1979, p.225) define o comprometimento organizacional como: “um estado no qual o indivíduo se identifica com uma organização em particular e com os seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vistas a realizar tais objetivos”. Em síntese, para Monday et al. (1982), esse comprometimento corresponde ao grau de envolvimento de um indivíduo com uma determinada organização.

Para Rowe (2007), as pesquisas sobre comprometimento ressaltam que um bom nível deste vínculo proporciona para as empresas e para o funcionário um melhor ambiente de trabalho, fazendo com que a organização consiga atingir seus objetivos e tendo conseqüentemente melhor desempenho. Neste sentido, com o intuito de melhor entender a complexidade do construto comprometimento organizacional, este trabalho tem por objetivo geral identificar o nível de comprometimento organizacional das vendedoras do comércio de Santa Maria/RS e como objetivos específicos caracterizar os sujeitos participantes do estudo, identificar qual é a base de comprometimento que tem maior incidência no vínculo dos sujeitos da pesquisa e propor ações de manutenção ou melhoria do nível de comprometimento nas empresas participantes.

O presente trabalho está estruturado da seguinte forma: primeiramente foi realizado um levantamento teórico acerca dos temas Trabalho e o Comprometimento Organizacional. Após, apresenta-se a metodologia utilizada no estudo, bem como a análise e discussão dos resultados e as considerações finais.

2. TRABALHO

Os estudos sobre o significado do trabalho iniciaram-se em 1980 com o grupo Meaning Of Work (MOW). Foram pesquisados oito países analisando as variáveis do construto centralidade do trabalho, que se baseia no grau de importância que o trabalho tem na vida das pessoas. Este construto é subdividido em duas variáveis que, segundo MOW em 1987, seriam as crenças normativas do trabalho relacionado a valores morais e valores laborais (MORIN, 2001).

Tamayo (2007) em suas pesquisas concluiu que os valores pessoais ou valores básicos estão estruturados em duas categorias. A primeira refere-se a uma estrutura geral e integra os valores relacionados com todos os aspectos da vida. A segunda compreende estruturas de valores associados a contextos específicos da vida, tais como o sexo, a religião, a família e o trabalho. Pesquisas anteriores feitas por Hackman e Oldhan (1975) mencionam que a percepção do significado do trabalho é feita a partir de três estados psicológicos críticos, os quais seriam: percepção da significância do trabalho, percepção da responsabilidade pelos resultados e conhecimento dos reais resultados do trabalho.

E, no que tange as condições para que se obtenha um trabalho com sentido, Hackman e Oldham (1976 apud MORIN, TONELLI E PIROPLAS, 2001) mencionam que existem três condições essenciais, as quais seriam: variedade das tarefas; identidade com o trabalho e a possibilidade de realizar algo do começo ao fim com resultados e, o significado do trabalho sobre o bem das pessoas, da organização e/ou da sociedade. De acordo com Tolfo e Souza (2006), estes estudos serviram de base para novas pesquisas sobre o significado do trabalho feitas por diversos autores (BORGES, 1999, 2001; MORIN, TONELLI e PLIOPAS, 2001; BROGES e YAMAMOTO, 2004; ALMEIDA, 2006; CARVALHO, 2006).

Na contemporaneidade, Morin (2001) salienta que o trabalho possui diversas concepções, formas e estruturas, as quais vêm se modificando e passando por grandes transformações organizacionais e sociais. Para Tittone (2007, p. 56) “os efeitos das transformações sociais contemporâneas podem ser percebidos nas mudanças ocorridas nas relações de trabalho, redimensionando as noções de emprego, o lugar do trabalho e redefinindo modos de trabalhar”. Antunes (2004) complementa que as crises experimentadas pelo capital bem como suas respostas têm acarretado, entre tantas consequências, profundas mudanças no interior do mundo do trabalho. Com o intuito de melhor entender os sentidos e os significados do trabalho e suas mudanças frente ao panorama atual, aborda-se na sequência algumas definições sobre o trabalho.

Conforme Furquin (2001), o trabalho em sentido geral é todo esforço físico ou intelectual com o objetivo de realizar alguma coisa. Para Tittone (2007, p. 49), “[...] o trabalho pode ser definido como um conjunto de infinitas possibilidades de articulação das fontes naturais e sociais que possibilitam a utilização da potencialidade criativa humana para produção da vida e de sua manutenção”. De acordo com Antunes (2004), é a partir do trabalho que as pessoas se realizam e se distinguem das outras formas pré-humanas, buscando por meio das atividades laborativas encontrarem sentidos para suas vidas, bem como a busca da realização pessoal e profissional. Para Antunes (1999, p. 8), “o trabalho é também fundamental na vida humana porque é condição para sua existência social”. Para Cru (1987), trabalhar significa compartilhar com os outros as regras, a linguagem, as estratégias, ferramentas e equipamentos que permitem alcançar os melhores resultados sem quaisquer riscos para a saúde das pessoas. Trabalhar, portanto, envolve um investimento de si para trabalhar com os outros.

Para Borges e Tamayo (2001), o significado do trabalho é rico de sentidos sociais e existenciais abordando assim o significado do trabalho como uma cognição social e subjetiva,



considerado pelos autores um construto sempre inacabado. O grupo MOW (1987 apud TOLFO, 2007) acredita que o sentido do trabalho é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico.

De acordo com Borges e Filho (2003, p.5):

o significado do trabalho como uma cognição subjetiva, histórica e dinâmica, caracterizado por múltiplas facetas que se articulam de diversificadas maneiras. É subjetiva, apresentando uma variação individual, a qual reflete a história pessoal de cada um. É social, porque além de apresentar aspectos compartilhados por um conjunto de indivíduos, reflete as condições históricas da sociedade, na qual está inserida.

Conforme Morin (2001), as principais razões que motivam os seres humanos a trabalharem são muito mais que a remuneração, mas sim a necessidade e o sentimento de vínculo com algo e poder se relacionar com as pessoas, evitar o tédio e ter um objetivo na vida. Mosquera (2000, p.5) menciona que “é bastante doloroso e alienante trabalhar apenas para sobreviver, mas é muito pior trabalhar apenas por isto sem ter uma visão de futuro e uma perspectiva de desempenho e compreensão da tarefa”. Contudo, De Masi (2001) afirma que muitos trabalhadores atualmente gastam e investem suas energias no trabalho, esquecendo muitas vezes da família, do ócio portando não vivem a vida, fazendo-se necessária uma reeducação para os jovens e adultos para que apreendam o real sentido do trabalho.

Tolfo e Piccini (2007) explicam que existe também uma dimensão organizacional e social para o significado e o sentido do trabalho. Nessa dimensão organizacional são apontados aspectos ligados à organização do trabalho, na utilidade e relações interpessoais no ambiente de trabalho:

Para um trabalho fazer sentido ele deve alcançar resultados, valor para a empresa ou para o grupo: ser útil. Caso contrário é considerado improdutivo, perda de tempo e, portanto, sem sentido. O trabalho que faz sentido permite que o trabalhador tenha autonomia, possa exercer sua criatividade e pensar (TOLFO; PICCINI, 2007, p. 39).

Considerando a dimensão social, os mesmos autores afirmam que para que um trabalho faça sentido socialmente, é necessário que ele contribua não somente para o benefício próprio, mas em algo que possa melhorar e ajudar a trazer benefícios para alguém e para sociedade.

3. COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Para Bastos (1994), o conceito de comprometimento organizacional tem o sentido de algo que amarra, ou seja, algo que une, ou ainda, “na esfera científica, comprometimento passou a significar uma adesão, um forte envolvimento do indivíduo com variados aspectos do ambiente de trabalho” e ainda, segundo o autor, a abordagem em comprometimento pode também ser correlacionada com o desejo de permanecer, apego, identificação e engajamento. (BASTOS, 1995, p.5). Corroborando com o exposto, Morrow (1993) conceitua o comprometimento como sendo uma atitude adotada que permite transmissão de sentimentos como apego, identificação e lealdade em relação ao objeto com se tem um compromisso.

Conforme Paschoal (2008), o comprometimento dentro das organizações é considerado como uma relação de parceria entre os objetivos da empresa com as necessidades dos funcionários em uma ajuda mútua no qual o empregador colabora diretamente com o empregado para prevalecer a verdadeiro sentido de cooperação, com isso criando uma equipe integrada e comprometida com as metas da empresa. Neste sentido, conforme Araujo (2006), as organizações tem uma tarefa muito difícil, uma vez que os funcionários se concentram em

objetivos de curto prazo com a finalidade de atender às suas necessidades e as organizações tem metas e objetivos de longo prazo. Portanto, o autor considera a ligação das necessidades do indivíduo às necessidades da organização uma tarefa árdua. Para Mowday (1999), o comprometimento organizacional e as ligações que os funcionários têm para com uma empresa são variáveis mutáveis e mudam conforme a empresa, logo, as organizações de alto desempenho e compromisso com os recursos humanos tem de seus funcionários maior empenho e compromisso em relação à organização.

O construto comprometimento possui abordagens as quais tem como enfoque: o afetivo-attitudinal, com base nos trabalhos de Mowday, Steers e Porter, de 1979, onde se destacam: uma forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização; uma tendência a manifestar um esforço considerável em favor da organização; e, a manifestação de um forte desejo de permanecer como membro da organização (BASTOS, 1995).

A abordagem normativa, segundo Nave e Coleta (2003), é baseada nos estudos Wiener (1982) e Wiener e Vardi (1990), sendo visto como o conjunto de pressões normativas, internalizadas para que o indivíduo se comporte de acordo com os objetivos e metas da organização. Bastos (1994) explica que o enfoque instrumental é constituído nos estudos de Becker (1960), sendo baseado em múltiplos conceitos: instrumental, calculativo, continuação e side-bets. Para Bastos (1995), as três dimensões de Allen e Meyer são o enfoque nos quais estão baseados os três temas gerais: o apego afetivo com a organização, os custos para deixar a organização e a obrigação em pertencer. Logo, essas variáveis exemplificam o porquê de um funcionário se comprometer efetivamente com uma empresa. O apego afetivo com uma organização se dá por uma identificação do funcionário com as ideias, normas, valores de uma empresa e uma ligação emocional com o grupo, aumentando assim o compromisso com a empresa, pois o funcionário se sente parte da “família”, ou seja, a organização faz parte da sua vida como um todo (ALLEN e MEYER, 1991).

A segunda dimensão, segundo Allen e Meyer (1991), apresenta que alguns funcionários evitam e protelam seu desligamento com uma empresa, mesmo estando infelizes com seu emprego, pelo fato de haver uma perda financeira. Além disso, é também evitado o desligamento pela perda de benefícios e bonificações que a instituição empregadora disponibiliza para seus empregados (BASTOS, 1995).

Por fim, a obrigação seria, por exemplo, o de se manter em uma empresa por uma necessidade financeira. Muitos empregados precisam trabalhar, pois tem família as quais dependem deles integralmente e com o mercado extremamente competitivo pensam que seria um desperdício sair do emprego para procurar algo incerto (BASTOS, 1995). Outro indicador seria a obrigação moral para com a empresa, que obrigaria, pelo viés pessoal, a necessidade de ficar na empresa, dividindo os empregados entre os que querem se comprometer por que estão ligados afetivamente à empresa, os que necessitam estar ligados e os que precisam estar ligados, ou até mesmo as três formas. Todos os enfoques sobre o comprometimento organizacional e a análise das visões e abordagens são importantes para entender o que efetivamente é comprometer-se com uma organização, além de poder melhor compreender a atual situação em que estamos vivendo nos últimos anos.

4. METODOLOGIA

O presente estudo apresenta-se como sendo de natureza quantitativa e foi desenvolvido em etapas: a primeira, teórica, ou seja, bibliográfica que segundo Marconi e Lakatos (2007, p.185) “não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras”. Na segunda etapa, realizou-se uma pesquisa a campo, na qual foram pesquisadas

49 vendedoras de 15 lojas de vestuário do centro de Santa Maria/RS, escolhidas aleatoriamente. Solicitou-se autorização da gerência de cada loja onde foram aplicados os questionários sobre comprometimento organizacional para quarenta e nove vendedoras que se disponibilizaram voluntariamente a respondê-lo, além de mostrarem-se de acordo com o termo de livre esclarecimento.

Os itens do questionário foram elaborados utilizando-se a escala Likert de 5 pontos, na qual os participantes identificam seu nível de concordância com afirmações em relação ao construto comprometimento organizacional definidos por Mowday (1999) e agrupados no eixo apego afetivo com a organização, os quais seriam: sentimentos de lealdade, desejo de permanecer e desejo de se esforçar em prol a organização (BASTOS,1993).

É importante destacar as características das variáveis quanto à classificação entre categorias nominais, ou seja, que não podem ser colocadas em ordem de hierarquização e em categorias ordinais, ou seja, que podem ser colocadas em ordem de hierarquização. Além disso, destacam-se as variáveis como discretas ou contínuas, uma vez que a classificação dessas variáveis é referente ao tipo de resposta que ela assume. No caso de uma variável ser classificada como discreta, ela assume valores de contagem, caso seja classificada como contínua, significa que seus valores são referentes à medições. A variável idade é classificada como ordinal; a variável estado civil como nominal; a variável escolaridade como ordinal; a variável número de dependentes é quantitativa discreta; a variável tempo de serviço é quantitativa contínua; e as variáveis referentes a comprometimento são todas classificadas como ordinais. Os dados foram tabulados e analisados utilizando-se ferramentas estatísticas de Software estatístico R e seguiram os procedimentos de análise conforme apresenta a Tabela 1.

Tabela 1: Etapas e procedimentos de análise dos dados.

| Etapas | Procedimentos |
|--------|---|
| 1º | Realizar a análise descritiva das variáveis categóricas: idade, estado civil e escolaridade através da construção de distribuições de frequências e gráficos de barras. A variável número de dependentes é quantitativa discreta, contudo optou-se pela descrição usando apenas distribuições de frequências e gráficos de barras. |
| 2º | Realizar a análise descritiva da variável tempo de serviço utilizando medidas descritivas e o gráfico Box-plot que se constitui em um gráfico que permite avaliar a distribuição dos dados em termos de simetria ou assimetria, identificar outliers (dados discrepantes),etc. As medidas descritivas e o gráfico box-plot foram utilizados, pois a variável tempo de serviço é classificada como contínua. |
| 3º | Realizar a análise descritiva das variáveis referentes ao comprometimento construindo distribuições de frequências e gráficos de barras. A utilização de distribuições de frequências e gráficos de barras se justifica pelo fato de que as variáveis de comprometimentos são ordinais. |
| 4º | Calcular o coeficiente Alfa de Cronbach, importante indicador estatístico que calcula a confiabilidade das variáveis de comprometimento. |

5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Inicialmente foi realizada a tabulação dos dados por meio de uma distribuição de frequência onde estão relacionadas as categorias de cada variável e sua frequência de observação. A Tabela 1 apresenta as distribuições de frequências e na Figura 1 são ilustrados os gráficos de barras das variáveis idade, estado civil, escolaridade e número de dependentes.

Tabela 2: Distribuição de frequências das variáveis idade, estado civil, escolaridade e número de dependentes.

| Idade | Frequência | Estado Cível | Frequência | Escolaridade | Frequência | Numero de dependentes | Frequência |
|-------------|------------|--------------|------------|--------------------|------------|-----------------------|------------|
| Até 25 | 17 | Solteiro | 30 | 1º Grau Incompleto | 2 | 0 | 27 |
| 25 a 30 | 14 | Casado | 15 | 1º Grau Completo | 1 | 1 | 13 |
| 31 a 35 | 6 | Viúvo | 2 | 2º grau incompleto | 29 | 2 | 6 |
| 36 a 40 | 3 | Desquitado | 1 | 2º grau completo | 13 | 3 | 2 |
| 41 a 45 | 2 | Outro | 1 | 3º grau incompleto | 14 | 4 | 1 |
| 46 a 50 | 4 | - | - | 3º grau completo | 0 | - | - |
| Acima de 50 | 3 | - | - | Pós graduado | 0 | - | - |

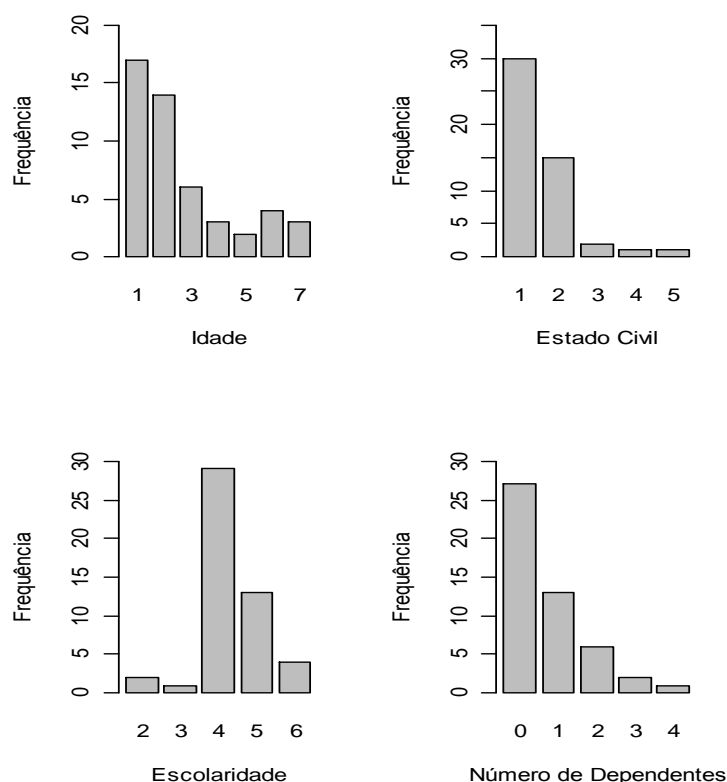


Figura 1: Gráficos de barras das variáveis idade, estado civil, escolaridade e número de dependentes.

Destaca-se, na avaliação da Tabela 1 e da Figura 1, que 17 vendedoras têm idade até 25 anos e 14 vendedoras tem de 26 a 30 anos. Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2011) a população feminina economicamente ativa se encontra em maior porcentagem nesta faixa etária.

Quanto a escolaridade, a região sul do Brasil possui a maior parte da população com 2º grau completo, logo explica-se os níveis 2º grau completo e 3º grau incompleto terem sido

dominantes (IBGE,2009). Além disso, ainda na análise do quesito escolaridade, segundo Bruschini (2007), as brasileiras vêm tendo cada vez mais acesso as universidades sendo este um dos fatores de maior impacto sobre o ingresso das mulheres no mercado de trabalho.

Em relação ao estado civil, observou-se que a maior parte das frequências ocorreram na alternativa solteira, com 30 respondentes, e 15 para alternativa casada. Por fim, percebe-se que a maioria das respondentes não tem dependentes, ou seja, 27 das entrevistadas, ao passo que 13 delas tem no máximo um dependente.

Tabela 3: Análise descritiva da variável tempo de serviço (meses).

| Mínimo | Primeiro quartil | Mediana | Terceiro quartil | Máximo | Média | Desvio padrão |
|--------|------------------|---------|------------------|--------|-------|---------------|
| 1,00 | 6,00 | 15,00 | 60,00 | 386,00 | 49,55 | 75,27 |

Em relação ao *tempo de serviço* dos respondentes, verifica-se pela Tabela 2 que, em média, as participantes da pesquisa estão a 4 anos no emprego. Além disso, o mínimo tempo de serviço observado foi de apenas 1 mês e o máximo de 32 anos. Outra observação interessante que se pode fazer, através da análise da Tabela 2 e da Figura 2, é que 50% das respondentes têm tempo de serviço entre 1 mês e 1,5 anos, ou seja, estão a um curto período de tempo na empresa. Isso corrobora com a afirmação de Lagrave (1991), que afirma que o modelo de emprego estável passou a ser substituído por um emprego instável ou emprego a tempo parcial, desemprego, contrato-formação e trabalho temporário. Entretanto, ao considerar-se 75% das respondentes, o tempo de serviço passa para de 1 a 5 anos.

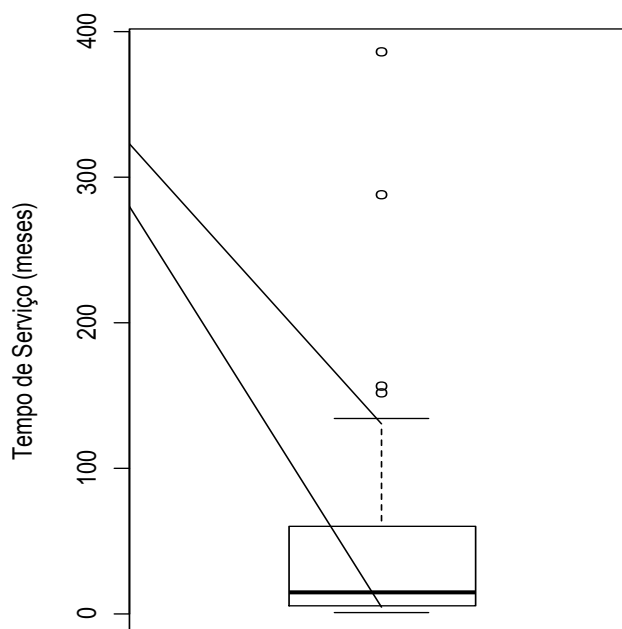


Figura 2: Gráfico Box-plot da variável Tempo de Serviço (meses).

Para verificar-se a confiabilidade interna das variáveis de comprometimento foi calculado o coeficiente *Alfa de Cronbach*. O valor do coeficiente foi de 0,8795, muito próximo a 1, indicando, assim, que existe uma adequada confiabilidade interna das variáveis.

Considerando as variáveis referentes ao comprometimento assinalado pelas respondentes, tem-se a Figura 3 que mostra as distribuições de frequências relacionadas a cada



uma destas variáveis. A partir da análise é possível perceber que a maioria das respondentes assinalou a resposta “concordo levemente” ou “concordo totalmente”, ou seja, em sua maioria as respondentes concordam levemente ou plenamente com os itens apresentados, mostrando com isso um grau positivo de comprometimento com a organização.

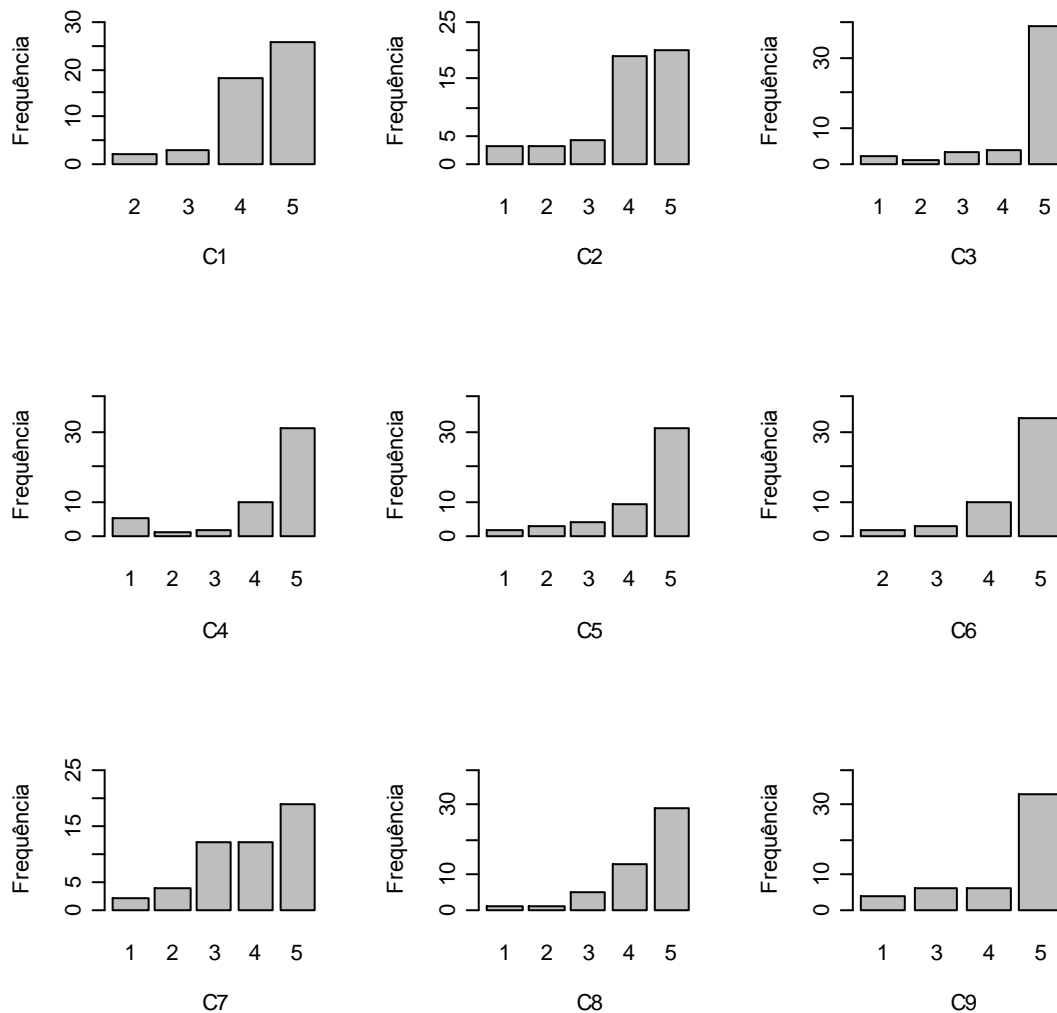


Figura 3: Gráficos de barras das variáveis de comprometimentos de 1 a 9.

A partir da análise da Figura 3 observa-se que a primeira questão (C1) do questionário, onde foi perguntado para as respondentes se elas acreditam que sua instituição é um lugar bom para se trabalhar, 26 respondentes assinalaram que concordam totalmente com esta afirmação. De acordo Dutra (2009), o colaborador que se sente parte da empresa e que acredita em sua organização verificará vantagens concretas em permanecer nela, vislumbrando crescimento futuro.

Observando a segunda questão (C2), em que se questiona se os valores da organização são os mesmos do empregado, a resposta “concordo totalmente” e “concordo levemente” prevaleceram, sendo possível afirmar que as vendedoras acreditam que seus valores são iguais aos da empresa. Mowday, Steers e Porter (1979) mencionam que a forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização são uma das características que envolvem o comprometimento organizacional.

A terceira pergunta (C3), a qual aborda o orgulho de pertencer a organização teve um grande prevailecimento do item “concordo totalmente”, obtendo 39 respostas. Bastos (1994) menciona que na esfera científica o comprometimento pode ser explicado pelo orgulho do empregador em estar e fazer parte da empresa.

Diante da quarta questão (C4), a qual questionou as vendedoras sobre se a organização onde elas trabalham inspira o melhor de seu desempenho, 31 respondentes disseram que “concordam totalmente”. Isso mostra que grande parte das colaboradoras se mostram comprometidas com a organização em que trabalham, sendo esta afirmação pela pesquisa de Müller (et al, 2005) onde os dados se mostram parecidos com os encontrados. Em sua pesquisa os colaboradores mostraram estabelecer vínculo de comprometimento, ou seja apresentam uma união emocional que vai além da lealdade passiva, na qual desejam dar algo de si para contribuir com os objetivos da empresa.

Analisando-se a quinta questão (C5), que se refere ao fato de as vendedoras estarem contentes com a escolha de trabalhar na organização, 31 respondentes mencionaram que “concordam totalmente” com esta afirmação, assim pode-se concluir que elas se mostram satisfeitas com a escolha. Segundo Allen e Meyer (1990), o prazer em ser membro da organização é uma das bases do comprometimento.

Referindo-se a sexta questão (C6), que aborda o sentimento de interesse sobre o futuro da organização, a maioria das vendedoras, ou seja, 36 respondentes, assinalaram que “concordam totalmente”. Conforme Schein (1994), quando ocorre um equilíbrio entre os interesses de todos os envolvidos, empregador e o empregado, o compromisso de ambos em realizar um bom trabalho tornam-se reais.

Na sétima questão do questionário (C7), onde é perguntado se as colaboradoras consideram a instituição onde elas trabalham sendo o melhor lugar para se trabalhar, 19 das respondentes mencionou que “concordam totalmente”. Em compensação 12 respondentes mencionaram que “concordam levemente” e outras 12 que “discordam levemente”, mostrando com isso que nem todas acreditam que realmente a organização em que trabalham é o melhor lugar para se trabalhar.

Na oitava questão (C8), que questionou se elas consideravam um grande acerto ter escolhido aquela organização para se trabalhar, uma quantidade considerável de 29 respondentes afirmou que “concordam totalmente”. No que é posto por Kiesler e Sakamura (1996 apud GONTIJO 2006), o comprometimento pode ser equiparado com sentimentos de auto responsabilidade por um determinado ato, em especial quando são escolhidos por livre e espontânea vontade, como foi o caso das vendedoras que afirmaram ter acertado na escolha de ter ido para a empresa em que trabalham.

Por fim, a nona questão (C9) abordou a variável lealdade, e questionou as colaboradoras se elas sentem lealdade dentro da instituição. Das 49 vendedoras, 33 afirmam que concordam totalmente com esta afirmação. Corroborando com este resultado, de acordo com Gontijo (2006), pode-se observar o comprometimento organizacional em três variáveis afetivas, em que o vínculo se estabelece pela presença de sentimentos de afeição, apego, identificação reconhecimento e lealdade.

Logo, observando a Figura 3, confirma-se o que foi discutido e verifica-se ainda que nas questões de 3 (C3) á 9 (C9) houve um destaque para o item “concordo totalmente” com uma frequência muito maior que as demais.

Sendo assim, de forma geral, verifica-se que, em média, 82% dos respondentes se mostram comprometidos (assinalaram que “concordam levemente” ou “concordam totalmente” com as afirmações C1 a C9) em relação ao seu trabalho.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através dos estudos e das análises feitas na presente pesquisa sobre o significado do trabalho na contemporaneidade, constata-se que os sentidos desta atividade variam muito de pessoa para pessoa e provêm de diversas motivações intrínsecas e extrínsecas do ser humano, na qual a atividade laborativa ocupa a maior parte do tempo na vida das pessoas atualmente. Já o interesse na compreensão do construto comprometimento organizacional vem crescendo a partir do final dos anos 70, mas conforme Bastos (1994) o comprometimento com o trabalho deve ser mais explorado e aprofundado para melhor compreensão do construto.

A partir da análise dos resultados e mensuração dos dados conclui-se que, a partir do objetivo geral de identificar o nível de comprometimento organizacional das vendedoras do comércio de Santa Maria/RS, constatou-se que 82% das vendedoras das 15 lojas de vestuário do centro da cidade de Santa Maria/RS se mostram comprometidas em relação ao seu trabalho.

Em relação ao primeiro objetivo específico, que era caracterizar os sujeitos participantes do estudo, constatou-se que a maioria das participantes da pesquisa tem idade de até 25 anos, sem dependentes, solteiras e com segundo grau completo. A respeito do objetivo específico que visou identificar qual é a base de comprometimento que tem maior incidência no vínculo dos sujeitos da pesquisa tem-se como resultado que há maior incidência o nível de comprometimento afetivo para com a empresa. Em resposta ao objetivo específico de propor ações de manutenção ou melhoria do nível de comprometimento nas empresas participantes, sugere-se que sejam realizadas periodicamente pesquisas com as funcionárias para averiguar o que a empresa pode fazer para melhorar a qualidade de vida dentro do ambiente organizacional, além de ações de maior integração entre as funcionárias, proporcionar treinamentos para uma melhoria contínua destas profissionais, possibilitar promoções e programas sociais incentivando projetos e dar abertura para sugestões de possíveis melhorias na visão das colaboradoras. Cabe ressaltar que as organizações que se preocupam efetivamente com seus funcionários produzem efeitos consideráveis no alcance dos objetivos organizacionais.

O estudo limita-se a um segmento de empresas, não podendo, a princípio, generalizar-se para outros segmentos. Há, portanto, a necessidade de novos estudos, em outras amostras de trabalhadores. Para trabalhos futuros existem algumas ações que podem ser retomadas, além de questões e hipóteses que se formularam a partir dos resultados aqui obtidos, os quais poderão ser desenvolvidos por meio de pesquisas para aprimorar os objetivos e os temas até aqui estudados. Além disso, sugere-se que sejam incluídos participantes do sexo masculino viabilizando, assim, um estudo comparativo entre homens e mulheres. Aconselha-se que nesses estudos sejam utilizadas outras metodologias de pesquisa, a fim de compreender a dinâmica das relações aqui relatadas e, por conseguinte, enriquecer a literatura científica. Por fim, espera-se ter contribuído para novos direcionamentos relacionados aos temas aqui abordados.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P.** A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. Canada, Ontario, n 1, p .61-89, 1991.
- ANTUNES, R.** Os sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Bom tempo Editorial, 1999.
- ANTUNES, R.** A Dialética do Trabalho, escritos de Marx e Engels. São Paulo: Editora: Expressão Popular, 2004.

- ARAÚJO, L. C. G. de.** Organização, Sistemas e Métodos e as tecnologias de gestão organizacional. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- BASTOS, A. V. B.** Comprometimento no Trabalho: o estado da arte e uma possível agenda de pesquisa. Cadernos de Psicologia. V.1, n.1, p. 44-63, 1995.
- BECKER, H.S.** Notes on the concept of commitment. The American Journal of Sociology, 66 (1), 32-40, 1960.
- BORGES, L. O.; FILHO, A. A.** A mensuração da motivação do significado do trabalho. Estudo em psicologia. v.6, n.2, Julho/Dezembro, 2001.
- BRUSQUINI, M. C. A.** Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. Cadernos de Pesquisa. V.37, n. 132, São Paulo, Setembro/Dezembro, 2007.
- CRU, D.** Les règles du métier. In: DEJOURS, C. (Ed.). Plaisir et souffrance dans le travail (Tome I). Paris: Éditions de l'Association pour L'ouverture du Champ D'investigation Psychopathologique (AOCIP) et Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), 1987.
- DE MASI, D.** O Futuro do Trabalho, fadiga e ócio na sociedade pós- industrial. Rio de Janeiro: Editora José Olympio LTDA, 2001.
- DUTRA, J. S.** Gestão de Pessoa. Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- FISCHMANN, A.; LERMEN, J. I.** Boletim epidemiológico. V. 6, n.3, Porto Alegre, 2004.
- GOLDENBERG, M.** A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais. Rio de Janeiro: Editora Record, 2005.
- GONTIJO, C. L.** Valores Fundamentais para o comprometimento dos Indivíduos nas Organizações. Gestão e Conhecimento. v. 3, n. 1, Julho/Novembro, 2006.
- HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R.** Development of the Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology. v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.
- IBGE.** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: www.ibge.gov.br. Acesso em março de 2011.
- KILIMNIK, Z.; MORAIS, L.** O conteúdo significativo do trabalho como fator de qualidade de vida organizacional. Revista da Angrad. Rio de Janeiro, v. 1, n.1, p. 64-74, 2005.
- LAGRAVE, R. M.** Uma emancipação sob tutela. Educação e trabalho das mulheres no século XX. In: DUBY, G.; PERROT, M. História das Mulheres: o século XX. Porto: Afrontamento, 1991.
- MARCONI, M.; LAKATOS, E.** Fundamentos de Metodologia científica. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- MORIN, E. M.** Os sentidos do trabalho. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, Julho/Setembro, 2001.
- MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W.** The measurement of organizational commitment. Journal of Occupational Behavior, v.14, p. 224-247, 1979.
- MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W.** Employee organization linkages: the psychology of commitment absenteeism, and turnover. New York: Academic Press, 1982.
- MÜLLER, M.; RAUSKI, E. F.; EYNG, I. S.; MOREIRA, J.** Comprometimento Organizacional: Um estudo de Caso no super mercado "Beta". Revista Gestão Industrial. V. 01, n. 04, p. 511-518, 2005.



NAVES, É. M. R.; COLETA, M. F. D. Cultura e Comprometimento Organizacional e Empresas Hoteleiras. Revista de Administração Contemporânea. Curitiba. Edição Especial, p. 205-222, 2003.

PASCHOAL, L. Gestão de Pessoas nas Micros, Pequenas e Médias Empresas, Para Empresários e Dirigentes. Rio de Janeiro: Editora Qualitymark Ltda, 2006.

ROWE, D. E. O. Múltiplos comprometimento e suas relações com o desempenho: um estudo entre docentes no ensino superior brasileiro em IES públicas e privadas. Tese de doutorado. Universidade Federal da Bahia, 2008.

TAMAYO, Á. Contribuição ao estudo dos Valores pessoais, laborais e organizacionais. Psicologia: Teoria e Pesquisa. Brasília, v. 23, n. especial, p. 017-024, 2007.

TITTONI, J. Trabalho, Poder e Sujeição: Trajetória entre o emprego, o desemprego e os novos modos de trabalhar. Porto Alegre: Editora Dom Quixote, 2007.

TOLFO, S. da R., PICCININI, V. Sentidos e Significados do Trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos Brasileiros. Psicologia e Sociedade. Florianópolis/SC, Edição especial 1, p. 38-46, 2007.

SAINT - JEAN, M.; YVES THERRIAULT, P. Trabalho, estudo e produtividade: da confusão à definição. Revista Terapia Ocupacional. Universidade de São Paulo, v.18, n.1, São Paulo, Janeiro/Abril, 2007.

SARTURI, F. Nível de stress do enfermeiro hospitalar frente as suas competências. 125 f. 2009. Dissertação. Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2009.

SCHEIN, E. Coming to a New Awacreness for Culturel. Slon Management Review Winter. V. 25, n. 2, 1984.

SILVA, E. S. Saúde mental e trabalho. In: TUNIDIS, A. S.; COSTA, N. R. Cidadania e loucura: políticas de saúde mental no Brasil. Petrópolis: Vozes, 1987.