

Eixo Temático: Inovação e Sustentabilidade

**RELAÇÃO ENTRE OS VALORES RELATIVOS AO TRABALHO E O
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO A PARTIR DA
PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES DE UMA COOPERATIVA**

**RELATIONSHIP BETWEEN THE RELATIVE VALUES TO WORK AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY OF THE PERCEPTION FROM
EMPLOYEE OF A COOPERATIVE**

Magda Gertrudes Schmidt, Eliete Dos Reis Lehnhart, Rafaela Dutra Tagliapietra e Vanderléia Leal
Losekann

RESUMO

O presente estudo objetivou estabelecer relações entre os Valores Relativos ao Trabalho e o Comprometimento Organizacional, a partir de uma pesquisa realizada em uma cooperativa na área da saúde. Visando atender aos objetivos fixados, realizou-se uma pesquisa descritiva, de caráter quantitativo e do tipo estudo de caso. Para tanto, a coleta de dados foi operacionalizada mediante um questionário estruturado e entregue a 230 colaboradores da cooperativa. Tal instrumento teve como base a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) e a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO). Com relação aos valores relativos ao trabalho, verificou-se o resultado do índice para cada valor analisado, bem como a hierarquia para categorizar o conjunto de valores. Dessa forma, constatou-se que o aspecto com maior valorização foi a Realização no Trabalho e de menor ênfase foi o Prestígio. No que tange à avaliação do comprometimento organizacional, percebeu-se que a base Obrigação pelo Desempenho obteve o maior índice. Em contrapartida a base Falta de Recompensas e Oportunidades recebeu a menor avaliação dos participantes. Por fim, ao estabelecer a relação entre as duas variáveis analisadas, obteve-se a maior correlação entre o valor Realização no Trabalho e a base Afiliativa.

Palavras-chave: Valores relativos ao trabalho, Comprometimento organizacional, Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

The present study aimed to create relationships between values in relation to work and organizational commitment, based on a research carried out in a health cooperative. In order to meet the objectives, carry out a descriptive, quantitative research and do a case study. For both, a data collection for operationalized through a structured questionnaire and delivered to 230 employees of the cooperative. This instrument was based on a Scale of Values Relating to Work (EVT) and a Baseline Scale of Organizational Commitment (EBACO). Regarding the values related to the work, the result of the index for each value analyzed was verified, as well as its hierarchy in the calculation. In this way, it was verified that the aspect with greater valorization for a Realization in Work and of Minor in Relation to the Prestige. With regard to the evaluation of the organizational commitment, it was noticed that the Base for Performance was the highest index. In contrast, the lack of Rewards and Opportunities enunciated the lower evaluation of the participants. Finally, when establishing the relationship between the two analyzed variables, the highest correlation between the Value at Work and the Affiliative Base was obtained.

Keywords: Values relating to work, Organizational commitment, People management.

1 INTRODUÇÃO

O contexto do trabalho é permeado por inúmeras variáveis que se alteram constantemente, em virtude de vários fatores, dentre eles, a evolução do ser humano, os estudos científicos, as mudanças culturais, tecnológicas, sociais, políticas, econômicas e legislativas. A partir dessas constantes alterações, as pessoas e as organizações vêm criando vínculos, que influenciam diretamente sua vida e, por consequência, o desenvolvimento do trabalho nas organizações.

Neste ambiente as pessoas passam a sentir afeto, a desenvolver percepções, a construir particularidades sobre o trabalho numa visão macro, bem como a desenvolver definições sobre o trabalho por ela realizado sob uma perspectiva micro (SIQUEIRA; GOMIDE JUNIOR, 2004). Assim, o comportamento organizacional passa a servir de base para vários estudos sobre os indivíduos e os grupos, bem como sobre sua interação dentro da estrutura e contexto organizacional. Ao se investigar o impacto do comportamento desses indivíduos, tem-se a oportunidade de compreender e intervir na dinâmica da empresa, podendo assim, aumentar sua produtividade e o seu desempenho.

Diante desse contexto, os valores relativos ao trabalho são compreendidos como crenças generalizadas sobre metas e atributos que os indivíduos usam para avaliar os resultados e escolhas acerca do contexto do trabalho (LYONS; DUXBURY; HIGGINS, 2006). Tal temática passa a ser relevante nos estudos organizacionais, tendo em vista que as relações de trabalho podem ser identificadas por meio da percepção dos valores que cada indivíduo possui (MORIN, 2001).

Nesse sentido, o objetivo geral deste estudo consiste em investigar possíveis relações entre os valores relativos ao trabalho e o comprometimento organizacional, a partir de uma pesquisa realizada em uma cooperativa de trabalho na área da saúde. A fim de alcançar o objetivo proposto, foram delineados os seguintes objetivos específicos: i) identificar a hierarquia de valores relativos ao trabalho segundo a percepção dos colaboradores da cooperativa, objeto deste estudo e; ii) verificar a avaliação das bases do comprometimento organizacional segundo a percepção dos colaboradores da cooperativa do presente estudo.

Este artigo está estruturado da seguinte maneira: a primeira seção apresenta um resgate da literatura sobre os valores relativos ao trabalho e o comprometimento organizacional, sob a perspectiva de diversos estudiosos do tema. Adicionalmente, a seção discute as escalas - Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) e a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO) - utilizadas para mensuração das variáveis em estudo. Posteriormente, serão descritas as diretrizes metodológicas utilizadas, a fim de alcançar o objetivo traçado para o estudo. O capítulo seguinte expõe os resultados encontrados, bem como as análises realizadas. Por fim, são apresentados os principais resultados, as conclusões dos autores e as sugestões para pesquisas futuras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Valores

De acordo com Porto e Tamayo (2003), a concepção de valores tem sido utilizada para explicar as mudanças da sociedade, a maneira como as pessoas se comportam e julgam determinadas ações, bem como para diferenciar povos e grupos. Assim, o conceito de valor pode ser entendido como um nível mais sofisticado de avaliação, como o empregado na expressão “conferir valor a algo ou alguém” (ROHAN, 2000, p. 256).

Schwartz (1992; 2012) desenvolveu a Teoria dos Valores Humanos, que estabelece dez tipos motivacionais, explicitados por meio de metas e valores pessoais, cujas características são comuns aos valores e às distinções existentes entre ambos. A teoria dos valores tende a ser

universal, pois são originados em um ou mais dos três requisitos universais da condição humana: necessidades dos indivíduos como organismos biológicos, requisitos de interação social coordenada e necessidades de grupos de sobrevivência e bem-estar.

Dessa forma, a estrutura de valores universal proposta por Schwartz (1992), é agrupada em duas dimensões bipolares, seguindo, desta forma, uma relação de incompatibilidade e congruência. A primeira dimensão reflete o conflito entre a busca por mudança e o conservadorismo, evidenciando o conflito entre a ênfase nas ações que propiciam a mudança e as atitudes que buscam manter o conservadorismo e a tradição (SCHWARTZ, 1994). De acordo com Schwartz (1994), em um extremo desta dimensão, encontram-se os valores ligados à inovação, à criação e à autonomia, enquanto em outro extremo, os valores se relacionam à busca de estabilidade, à segurança, à ordem social, ao autocontrole e ao respeito à tradição.

2.1.1 Valores relativos ao trabalho

Segundo Porto e Tamayo (2003), as pessoas apresentam uma estrutura de valores que exerce uma função motivacional importante e que está relacionada com os aspectos fundamentais da sua vida. Para cada aspecto como, por exemplo, o trabalho, a estrutura de valores é específica. Para os mesmos autores, muitas definições têm sido apresentadas para os valores relativos ao trabalho e todas elas têm foco naquilo que é importante para o indivíduo no trabalho.

Neste sentido, para o ser humano, o trabalho é fundamental, proporcionando oportunidades para satisfazer diferentes necessidades e objetivos. Assim, os valores do trabalho ocupam uma posição central no padrão geral de valores, mantendo uma relação significativa com os valores pessoais (JIN; ROUNDS, 2012). De acordo com Deal e Kennedy (1988) em Tamayo, Mendes e Paz (2000), os valores definem uma direção comum para todos os trabalhadores de uma empresa e influenciam fortemente o comportamento organizacional.

A partir dos tipos motivacionais de valores propostos por Schwartz, foram identificados, por Ros, Schwartz e Surkiss (1999), quatro tipos de valores relativos ao trabalho: i) Intrínseco, relacionado às metas obtidas pelo conteúdo do trabalho; ii) Extrínseco, relativo às metas obtidas pelos resultados do trabalho; iii) Social, pertinente à busca de relacionamentos interpessoais; e iv) Prestígio, compreendido como a busca pelo poder e reconhecimento por meio do trabalho.

Ros, Schwartz e Surkiss (1999) definem valores de trabalho como sendo crenças sobre estados fim ou comportamentos desejáveis, em que as diferentes metas são ordenadas por sua importância, guiando princípios para avaliar ambientes e resultados do trabalho, bem como para escolher entre alternativas diferentes de trabalho. No Brasil, existem dois modelos relevantes no estudo dos valores relativos ao trabalho: o Inventário de Significado do Trabalho (IST), proposto por Borges (1999) e a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), desenvolvida por Tamayo e Porto. No presente trabalho a ênfase é para a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), como pode ser visualizada na Figura 1.

Figura 1 – Fatores e definições da EVT

Fatores	Definições
Realização no Trabalho	Busca de prazer, estimulação e independência de pensamento e ação no trabalho.
Relações Sociais	Busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição para a sociedade por meio do trabalho.
Prestígio	Busca de exercício da influência sobre outras pessoas e do sucesso sobre no trabalho.
Estabilidade	Busca de segurança e estabilidade financeira por meio trabalho.

Fonte: Adaptado Porto e Tamayo (2003).

A EVT é constituída pela avaliação de quatro categorias de valores: i) Realização no Trabalho, que se refere à busca do prazer e realização pessoal e profissional, bem como de independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e criatividade; ii) Relações Sociais, referente a busca por parte do indivíduo em manter relações sociais positivas no trabalho e de contribuição para a sociedade por meio do trabalho; iii) Prestígio, como a busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho; e, iv) Estabilidade, referente à busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais (PORTO; 2005, PORTO; TAMAYO, 2003; TAMAYO; PORTO, 2007).

Estes autores enfatizam que, como a EVT foi desenvolvida tendo como base a teoria de valores proposta por Schwartz, pode-se perceber a existência de certa interface entre os seus fatores e as dimensões da referida teoria. Desta forma, o fator Realização no Trabalho está associado positivamente à abertura e à mudança, pelo fato de favorecer a mudança por meio do trabalho autônomo e criativo; as Relações Sociais se associam positivamente a auto excelência, uma vez que o trabalho proporciona o alcance de relacionamento social positivo; o fator Prestígio possui uma relação com a autopromoção por proporcionar o alcance das metas pessoal e influências sobre os outros; por fim o fator Estabilidade está associado a segurança e manutenção do *status quo* por meio do trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003).

2.2 Comprometimento Organizacional

Dentre os aspectos que embasam a análise do contexto do trabalho, está o comprometimento organizacional. Nesse sentido, Vergara (2000) relata sobre a importância da construção de uma relação de comprometimento e da relevância da organização estar em sintonia com as mudanças provocadas no ambiente que a cerca.

A partir da década de 1970, evidências práticas e conceituais do progresso no entendimento do comprometimento do colaborador para com a organização vem sendo verificadas no mundo organizacional. Assim, do comprometimento derivam uma série de atitudes e comportamentos desejáveis como, elevado grau de assiduidade e pontualidade, baixas taxas de rotatividade, atitudes positivas diante da mudança, alto desempenho individual, comportamento de cidadania, entre outros.

Os diversos resultados proporcionados pelo alto grau de comprometimento conferem à temática relevância estratégica nos dias atuais (FISCHER et al., 2009). Assim, o comprometimento afetivo de um colaborador pela organização em que atua, por exemplo, pode ser constatado pelo seu nível de envolvimento com a organização e/ou pela sua identificação com os valores da empresa. Ainda, de acordo com Meyer e Allen (1991) os funcionários com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização simplesmente porque desejam isto fortemente.

Do comprometimento derivam uma série de atitudes e comportamentos desejáveis: elevado grau de assiduidade e pontualidade, baixas taxas de rotatividade, atitudes positivas diante da mudança, alto desempenho individual, comportamento de cidadania, entre outros. Os diversos resultados proporcionados pelo alto grau de comprometimento conferem à temática relevância estratégica nos dias atuais (FISCHER et al., 2009)

Neste contexto, o comprometimento organizacional pode ser entendido pela forma (ações, intenções, afetos) como o indivíduo lida com seu trabalho e com a empresa (Bastos Costa, 2005) ou com atitudes ante o trabalho que permitem a identificação e a decodificação dos fatores pessoais de cada trabalhador (Bastos, 1994).

Conforme Bastos, Brandão e Pinho (1997), as principais vertentes conceituais do comprometimento organizacional englobam o comprometimento afetivo, que é o apego

psicológico mais largamente enfatizado associando-se a ideia de lealdade, sentimento de pertencer, desejo de contribuir e dar energia para a organização e envolve ainda o sentimento de orgulho e desejo de afiliação. Tal comprometimento acrescenta outras dimensões que não apenas esse vínculo emocional; ele é até mais enfatizado do que o desejo de contribuir, de permanecer ou de identificar valores.

2.2.1 Dimensões do Comprometimento Organizacional

O modelo de comprometimento organizacional, sugerido por Meyer e Allen (1991) consiste em três dimensões de maior importância: Afetiva, Instrumental e Normativa. Para autores, o fator comum dessas três dimensões consiste na afirmação de que a “visão do comprometimento é um estado psicológico o qual (a) caracteriza o relacionamento do empregado com a organização, e (b) tem implicações na decisão de continuar ou não como membro da mesma” (MEYER e ALLEN, 1991, p. 67).

A dimensão afetiva do comprometimento, denominada de comprometimento atitudinal, foi desenvolvida por Mowday, Steers e Porter (1979, p.226). Na sua pesquisa, o comprometimento é definido como uma forte identificação do indivíduo com as metas de determinada organização, deste modo, o indivíduo deseja permanecer membro como meio de atingir esses objetivos. Assim, o comprometimento pode ser caracterizado por pelo menos três fatores: “(a) uma forte crença e aceitação nos objetivos e valores da organização; (b) desejo de exercer esforço considerável em benefício da organização; (c) forte desejo de se manter membro da organização”.

A dimensão Normativa do comprometimento, tem como pressuposto básico que o comportamento do indivíduo na organização promove a necessidade de considerar tanto a internalização das pressões normativas, que, uma vez estabelecida, pode ter um efeito em longo prazo no comportamento, independente de recompensas ou punições, quanto o típico modelo moral do indivíduo. Wiener (1982), relata ainda que a visão normativa do comprometimento sugere um forte foco da organização no que concerne o controle normativo. Assim, a organização deve ser hábil em definir explicitamente um sistema de valores próprios que auxiliem na cooperação e aceitação entre os membros, e para atrair potenciais membros com a mesma compatibilidade de valores e que acreditam no valor da lealdade.

A dimensão Afiliativa do comprometimento denota o sentimento de fazer parte e pode ser resultado do que Kanter (apud MOWDAY et al., 1982) denomina de comprometimento de coesão, fruto dos vínculos às relações sociais de uma organização, realizadas por meio de técnicas e cerimônias que tornam público o estado de ser de um membro da organização e que reforçam a coesão do grupo.

Cabe acrescentar que no contexto brasileiro, observa-se que os estudos sinalizam para uma preocupação com a adaptação de instrumentos e desenvolvimento de medidas que proporcionem um melhor entendimento acerca do tema (MEDEIROS *et al.* 2005). Contudo, de acordo com Medeiros *et al.* (2005) existe uma lacuna nas pesquisas em relação às escalas de comprometimento, uma vez que os modelos não se adaptam as diferentes realidades culturais onde são testados. Assim, estes mesmos autores desenvolveram e validaram a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO), com base nos modelos de maior relevância acerca de comprometimento na literatura, conforme pode ser visualizado na Figura 2.

Figura 2 – Escala das bases do comprometimento da EBACO

Denominações	Definições
Obrigação em Permanecer	Crença de que tem uma obrigação em permanecer; de que se sentiria culpado em deixar; de que não seria certo deixar; e de que tem uma obrigação moral com as pessoas da organização.
Afetiva	Crença e identificação com a filosofia, valores e objetivos organizacionais.
Afiliativa	Crença que é reconhecido pelos colegas como membro do grupo e da organização.
Escassez de alternativas	Crença de que possui poucas alternativas de trabalho se deixar a organização.
Obrigação pelo desempenho	Crença de que deve se esforçar em benefício da organização e que deve buscar cumprir suas tarefas e atingir os objetivos organizacionais.
Linha consistente de atividade	Crença de que deve manter certas atitudes e regras da organização com o objetivo de se manter na organização.
Falta de recompensas e oportunidade	Crença de que o esforço extra em benefício da organização deve ser recompensado e de que a organização deve lhe dar mais oportunidade.

Fonte: Elaborado com base em Medeiros *et. al.*(2005).

A EBACO é composta por sete bases do comprometimento organizacional, consideradas fatores da escala de medida proposta: afetiva, obrigação em permanecer, obrigação pelo desempenho, afiliativa, falta de recompensas e oportunidades, linha consistente de atividade e escassez de alternativas (MEDEIROS *et al.*,2005).

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

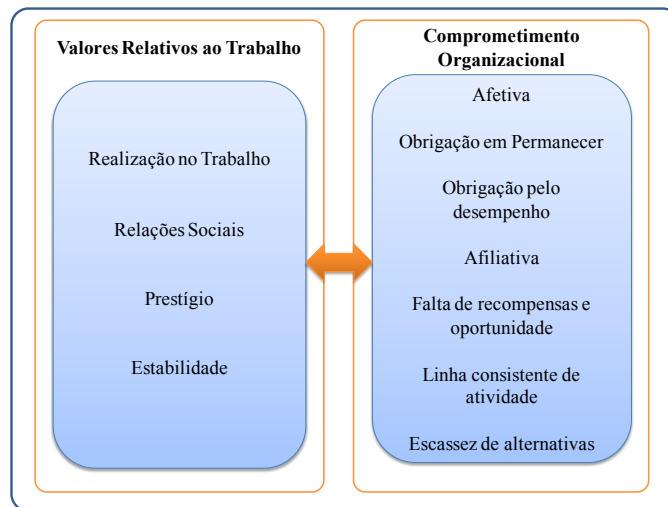
Visando atender aos objetivos delineados neste estudo, realizou-se uma pesquisa descritiva, de caráter quantitativo. De acordo com Vergara (2007), a pesquisa descritiva analisa e correlaciona fatos, sem manipulá-los, buscando conhecer as situações e relações aos aspectos do comportamento humano, tanto no indivíduo isoladamente quanto em grupos.

Quanto aos meios, é classificada como um estudo de caso, já que se caracteriza pelo estudo de um grupo específico. De acordo com Yin (2001), o estudo de caso caracteriza-se por ser um método de pesquisa utilizado para investigar um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fato e o fenômeno não estão claramente definidos.

No que diz respeito à abordagem de análise dos dados da pesquisa, possui um enfoque quantitativo, visando mensurar o objeto de estudo através do estabelecimento de uma relação entre a teoria e os dados observados no mundo real, sendo reproduzida através de um instrumento que examine essa adequação de forma quantificável, com variáveis compreendidas no mesmo. Para tanto, a unidade de análise foi uma organização estabelecida sob forma cooperativista, localizada no interior do estado do Rio Grande do Sul.

Para avaliar a percepção dos colaboradores acerca dos valores relativos ao trabalho, utilizou-se a EVT, desenvolvido e validado por Porto e Tamayo (2003), a qual consta de 45 itens, organizados em uma escala do tipo *likert* de cinco pontos, onde o número 1 equivale a “Nada importante” e o número 5 a “Extremamente importante”. Já o comprometimento organizacional foi analisado a partir da Escala de Bases do Comprometimento Organizacional, desenvolvida por Medeiros (2003), a qual consta de 28 itens. A EBACO foi desenvolvida utilizando uma escala de 6 pontos, porém, para fins deste estudo, optou-se por utilizar uma escala do tipo *likert* de cinco pontos, variando de 1 “Discordo totalmente” a 5 “Concordo totalmente”. A Figura 3 ilustra o modelo da pesquisa.

Figura 3 – Modelo de pesquisa



Fonte: Elaborada pelos autores.

Ademais, ressalta-se que o universo da presente pesquisa abrange os colaboradores de uma cooperativa situada em Santa Maria-RS, tendo como alvo de investigação a percepção de uma amostra não probabilística de 580 colaboradores. A coleta de dados foi feita mediante aplicação de um questionário estruturado, com a duração de 20 minutos para cada colaborador. Destaca-se que foram entregues 300 questionários para serem preenchidos, sendo 230 devolvidos com adequado preenchimento para análise, em um período de 30 dias.

Para o processamento e análise dos dados quantitativos, utilizou-se os *softwares* “Windows Excel®” e “Statistical Package for the Social Sciences – SPSS 20.0”, a fim de realizar os testes estatísticos descritivos, indicador de consistência interna *Alpha de Crombach*, e Coeficiente de Correlação de *Sperman*, conforme será especificado na seção de resultados.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÕES

A apresentação dos resultados está organizada a partir dos seguintes tópicos: primeiramente, faz-se uma breve apresentação do caso estudado. Na sequência é apresentada a hierarquia dos valores relativos ao trabalho. Posteriormente, demonstra-se a avaliação dos colaboradores no que se refere ao comprometimento organizacional e, por último, expõe-se a relação entre os valores relativos ao trabalho e o comprometimento organizacional, objetivo do presente estudo.

4.1 Caso da cooperativa

Este estudo foi realizado em uma cooperativa de saúde da cidade de Santa Maria – RS, buscando por meio deste, verificar a hierarquia em relação aos valores relativos ao trabalho e o comprometimento organizacional. A cooperativa de saúde lócus deste estudo está presente nesta cidade há 44 anos. Com o passar do tempo, pode-se acompanhar o seu crescimento através de sua estrutura física, procurando manter e aumentar os seus serviços próprios para melhor atender a seus clientes e, por consequência, manter um compromisso com a comunidade. Devido ao seu crescimento, atualmente conta com 530 colaboradores, atuando predominantemente na cidade de Santa Maria e abrangendo outros 28 municípios da Região Central do estado.

Acredita-se que, uma das razões da cooperativa ser uma referência na cidade e região, reside no fato de buscar ser um modelo de excelência em assistência à saúde, norteado por seu valor “buscar a melhoria contínua” e por meio da busca constante por inovações e por se diferenciar no cenário em que atua. Além disso, pode-se observar nos perfis dos respondentes que a cooperativa incentiva os seus colaboradores a buscar a qualificação, assim como a de seus cooperados, por meio da educação continuada.

Por fim, destaca-se que atualmente esta cooperativa está passando por um processo Certificação – ISO 9001 e Acreditação – ONA (Organização Nacional de Acreditação), e isso foi um dos motivos que levou a realização deste trabalho e observar como os colaboradores se sentem no seu local de trabalho. Objetivou-se, em especial, verificar o que mantém tais colaboradores a manter o comprometimento para com a organização e qual o valor relativo ao trabalho que o mesmo determina ser mais presente em sua vida profissional no momento.

4.2 Perfil dos respondentes

Atualmente a cooperativa é composta de, aproximadamente, 530 colaboradores, dentre estes 230 participaram deste estudo, totalizando 43% de participação num tempo de 30 dias de aplicação da pesquisa. A cooperativa estudada é composta de 38 setores, destes, houve a participação de 26 setores, dos quais os setores da recepção (cujos cargos são de auxiliar administrativo e assistente financeiro) e saúde ocupacional (técnicos de segurança do trabalho e auxiliar administrativo) obtiveram o maior índice de respondentes, representando 11,4% da participação total. A Tabela 1 demonstra o perfil dos participantes da pesquisa.

Tabela 1 – Perfil dos Respondentes

Variáveis	Respondentes	Colaboradores	
		Frequência	Percentual Válido
Sexo	Homens	85	37%
	Mulheres	145	63%
Total		230	100%
Estado civil	Solteiro	89	38,7%
	Casado	91	39,6%
	Viúvo	1	0,4%
	Separado/Divorciado	8	3,5%
	Divorciado	8	3,5%
	União Estável	33	14,3%
Total		230	100%
Escolaridade	Ensino Fundamental	-	-
	Ensino Médio Incompleto	-	-
	Ensino Médio Completo	41	17,8%
	Curso Técnico	71	30,9%
	Ensino Superior Incompleto	45	19,6%
	Ensino Superior Completo	36	15,6%
	Pós-Graduação	37	16,1%
Total		230	100%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa.

Com relação ao perfil dos respondentes, exposto na Tabela 1, observa-se que a maioria dos colaboradores respondentes é do sexo feminino, com 145 respostas, sendo o sexo masculino

representado por 85 respondentes. A partir desse resultado, percebe-se que as mulheres estão inseridas na área da saúde em grande quantidade, em especial, no caso da organização investigada.

Na sequência, destaca-se a variável do estado civil, onde duas categorias relacionadas a essa questão apresentaram uma pontuação próxima, sendo o número de solteiros (89) e casados (91). Este resultado não era esperado no início do estudo, por se tratar de uma cooperativa de saúde, onde um grande número de colaboradores mantém mais um turno de trabalho em alguma outra instituição, devido ao ramo de suas atividades. Este perfil de respondentes está relacionado também ao estudo que foi solicitado sobre a jornada de trabalho, onde 133 respondentes trabalham por escala, possibilitando trabalhar em mais um turno diariamente.

Posteriormente, analisa-se a variável escolaridade, onde o maior índice dos respondentes recaiu sobre a categoria que possui Curso Técnico. Tal resultado pode ser justificado devido a esta escolaridade ser obrigatória para alguns cargos dentro da cooperativa. Além disso, pode-se destacar que, para a escolaridade de Ensino Fundamental Completo e Ensino Médio Incompleto não houve respondentes, pois, esta cooperativa no ato da contratação de seus colaboradores exige no quesito escolaridade, no mínimo, o Ensino Médio Completo.

A fim de ampliar a compreensão acerca do perfil dos respondentes, observa-se a Tabela 2, onde a frequência para as variáveis tempo de empresa, tempo no cargo, tempo no setor e tempo na mesma atividade, foi calculada.

Tabela 2 - Características relacionadas ao tempo de atividade na empresa

Variáveis	Respondentes	Colaboradores
		Frequência
Tempo de empresa	Mínimo	0,8
	Máximo	8,2
	Média	5,6
Tempo no cargo	Mínimo	0,8
	Máximo	8,1
	Média	5,0
Tempo no Setor	Mínimo	0,8
	Máximo	8,1
	Média	4,5
Tempo na mesma atividade	Mínimo	0,8
	Máximo	8,1
	Média	4,4

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados da pesquisa.

A partir dos dados expostos na Tabela 2, verifica-se que todas as variáveis mantêm uma média máxima próxima. Este resultado pode estar relacionado ao tempo médio em que o colaborador atua dentro da mesma empresa. Além disso, verifica-se que o colaborador entra na empresa e com o passar do tempo vai desenvolvendo suas aptidões, seu perfil, muitas vezes em outro setor ou em outro cargo. Ademais, os colaboradores trazem experiências externas que, na maioria das vezes, podem ser somadas à rotina de trabalho, e com isso, podem alterar a sua atividade e somente com mais tempo de empresa é que isso pode ser constatado.

Por fim, percebe-se que alguns colaboradores não completam 1 (um) ano de empresa, tendo em vista que, conforme a Tabela 2, o tempo mínimo relatado obteve média de 10 meses. Esse resultado pode estar relacionado ao fato da empresa ser referência no mercado, assim

acredita-se que muitos entram na empresa ou almejam entrar pelo nome, mas o trabalho não está relacionado ou de acordo com o esperado deste colaborador.

4.3 Identificando a Hierarquia de Valores Relativos ao Trabalho

Tendo em vista que um dos objetivos deste estudo consiste em identificar os valores relativos ao trabalho, segundo a percepção dos colaboradores da cooperativa, utilizou-se o instrumento de Porto e Tamayo (2003). Dessa forma, de acordo com os seus pressupostos, recomenda-se que, uma vez calculado o índice para cada valor relativo ao trabalho, deve-se ordenar os mesmos de forma a identificar os mais importantes (com maior média) e os menos importantes (com menor média) para os indivíduos pesquisados.

Para calcular a hierarquia de valores relativos ao trabalho, realizou-se o cálculo exposto na Figura 4, a partir da percepção dos colaboradores da cooperativa objetivo de análise neste estudo.

Figura 4 – Hierarquia de valores relativos ao trabalho

Fator	Itens contemplados	Cálculo	Resultado
Realização no Trabalho	10, 13, 39, 16, 24, 7, 30, 5, 12, 14, 44, 40, 4, 41 e 8	Adicionado à média dos itens relacionados e dividido pelo número de itens contemplados.	4,09
Relações Sociais	36, 20, 29, 3, 19, 28, 45, 23, 26, 32, 11 e 21		3,96
Estabilidade	1, 43, 9, 2, 18, 35 e 37		3,90
Prestígio	42, 25, 33, 22, 27, 17, 34, 31, 6, 15 e 38		2,71

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa.

De acordo com a Figura 4, verificou-se que, segundo a percepção dos respondentes, os valores mais importantes no que se refere ao trabalho é a Realização no Trabalho, apresentando a maior média (4,09). Segundo Porto e Tamayo (2003), esses valores consistem na busca de prazer, estimulação e independência de pensamento e ação no trabalho. Acredita-se que esta média seja a maior, pois atualmente as pessoas buscam oportunidade no trabalho e assim ter a sua independência, sendo estas metas que valorizam o seu trabalho.

Em segundo lugar, verificou-se o valor Relações Sociais, com uma média de (3,96). Segundo Porto e Tamayo (2003), esses valores consistem na busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição para a sociedade por meio do trabalho. Assim, este resultado pode estar relacionado ao sentimento dos colaboradores para com a organização, pois a cooperativa representa uma referência para a sociedade.

Na sequência, os participantes avaliaram a Estabilidade como valor significativo, com média de (3,90). Segundo Porto e Tamayo, esse valor consiste na busca de segurança e estabilidade financeira por meio trabalho, pois a sociedade hoje busca um trabalho que haja uma estabilidade maior, associada a seus benefícios.

Por fim, tem-se o valor Prestígio, com média de (2,71). Segundo Porto e Tamayo, esse valor refere-se à busca de exercício da influência sobre outras pessoas e do sucesso sobre no trabalho, dentre os quatro valores este não tem um destaque, pois não proporciona ao colaborador um crescimento profissional quanto aos anteriores.

4.4 Avaliando as Bases do Comprometimento Organizacional

A fim de avaliar as bases do comprometimento organizacional, tomou-se como base as avaliações e pressupostos de Porto e Tamayo (2003), dos quais apresentam uma avaliação mediante pesos e indicadores. Para operacionalizar este cálculo, realizou-se a média que os respondentes elencaram para cada indicador, onde a cada 4 indicadores altera a base. Cada um destes indicadores possui um coeficiente de correlação, daí a necessidade de se realizar o procedimento de multiplicação pelos pesos, de modo que o escore obtido em cada base de comprometimento reflita a importância de cada item na definição do fator. A seguir, de acordo com o exposto na Figura 5 apresenta-se o resultado e interpretação de cada base para o Comprometimento Organizacional.

Figura 5 – Bases do comprometimento organizacional, resultado e interpretação

Bases do Comprometimento Organizacional	Interpretação	Resultado
Afetiva	Comprometimento acima da média	11,95
Obrigação em Permanecer	Baixo comprometimento	9,68
Obrigação pelo Desempenho	Comprometimento acima da média	13,12
Afiliativa	Baixo comprometimento	11,76
Falta de Recompensas e Oportunidade	Comprometimento abaixo da média	5,93
Linha Consistente de Atividade	Comprometimento abaixo da média	9,66
Escassez de Alternativas	Baixo comprometimento	8,67

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa.

A partir da análise dos resultados, conforme Figura 5, observa-se que há comprometimento organizacional acima da média para duas bases do comprometimento – Obrigação pelo Desempenho e Afetiva, segundo a percepção dos respondentes. De acordo com Medeiros et al. (2005), a Obrigação pelo Desempenho consiste na crença de que o indivíduo deve se esforçar em benefício da organização e que deve buscar cumprir suas tarefas e atingir os objetivos organizacionais. Já o comprometimento Afetivo, diz respeito, segundo Mowday, Porter e Steers (1982), há crença e identificação com a filosofia, valores e objetivos organizacionais. Neste sentido, esses resultados podem estar associados à realidade da cooperativa a qual os respondentes fazem parte, uma vez que o colaborador quer se sentir parte da cooperativa para conseguir alcançar seus objetivos.

Posteriormente, observa-se que há três bases do comprometimento – Obrigação em Permanecer, Afiliativa e Escassez de Alternativas, em que segundo a percepção dos respondentes, há baixo comprometimento organizacional. Segundo Meyer e Allen (1991), a base de Obrigação em Permanecer, consiste na crença de que se tem uma obrigação em permanecer, de que se sentiria culpado em deixar, de que não seria certo deixar e de que se tem uma obrigação moral com as pessoas da organização.

A base Afiliativa que, segundo Medeiros e Enders (1999), consiste na crença do reconhecido pelos colegas como membro do grupo e da organização. Já a base Escassez de Alternativas, segundo Meyer e Allen (1991), consiste na crença de que possui poucas alternativas de trabalho se deixar a organização, isso atualmente no mercado de trabalho deve ser considerado, pois as alternativas são em menos quantidade e sempre pesa o que a cooperativa tem de benefícios para permanecer e possivelmente isso não aconteça em outra empresa.

A seguir, observam-se duas bases com o comprometimento abaixo da média, sendo elas Linha Consistente de Atividade, que segundo Medeiros et al. (2005), há uma crença de que se deve manter certas atitudes e regras da organização com o objetivo de se manter na organização. Por fim, destaca-se a base Falta de Recompensas e Oportunidade que consiste na crença de que

se deve manter certas atitudes e regras da organização com o objetivo de se manter na organização (MEDEIROS, et al., 2005).

4.5 Correlação entre Valores Relativos ao Trabalho e Comprometimento Organizacional

A partir do objetivo traçado para o estudo, calculou-se o coeficiente de correlação de *Sperman* entre as variáveis pesquisadas. Por meio da análise dos dados apresentados na Tabela 3, percebe-se que, de um modo geral, existem correlações significativas entre os fatores. Assim, os valores relativos ao trabalho estão todos presentes e em relação as bases do comprometimento organizacional, as bases afetiva, obrigação em permanecer e obrigação pelo desempenho não estão descritas na Tabela 3, pois não demonstraram correlação. Além disso, em relação às correlações, observa-se que algumas são positivas e algumas negativas.

Tabela 3 - Matriz correlação entre as percepções valores relativos ao trabalho e as bases do comprometimento

Valores Relativos ao trabalho	Realização no trabalho	Relações sociais	Prestígio	Estabilidade	Afiliativa	Falta de recompensa	Linha consistente	Escassez
Realização no trabalho	1	,610**	,147*	,503**	,471**	-,292**	,230**	-,027
Relações sociais		1	,080	,388**	,389**	-,105	,231**	,062
Prestígio			1	,315**	,012	,398**	,100	,126
Bases do Comprometimento Organizacional	Realização no trabalho	Relações sociais	Prestígio	Estabilidade	Afiliativa	Falta de recompensa	Linha consistente	Escassez
Estabilidade				1	,127	,044	,232**	,087
Afiliativa					1	-,178**	,434**	,046
Falta de recompensa						1	,165*	,190**
Linha consistente							1	,265**
Escassez								1

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 3, a maior correlação (0,471) encontrada foi entre o valor Realização no Trabalho, para os valores relativos ao trabalho, que segundo Porto e Tamayo (2003), consiste em mudança do trabalho autônomo e criativo, e a base Afiliativa, como base para o comprometimento organizacional, que segundo Medeiros et al. (2005), descreve a crença de que o colaborador é reconhecido pelos colegas como membro do grupo e da organização. Posteriormente, apresenta-se como segunda maior correlação (0,434), onde observa-se duas bases de comprometimento organizacional: Afiliativa, referida anteriormente, e Linha Consistente de Atividade que segundo, Medeiros et al. (2005), consiste na crença de que deve manter certas atitudes e regras da organização com o objetivo de se manter na organização. Tais resultados demonstram que, na percepção dos respondentes, o trabalho deve se dar de maneira criativa, no sentido de se realizar no trabalho, de se sentir parte integrante da equipe, e por fim, seguir as normas, as regras, os padrões e os processos descritos pela cooperativa para assim manter-se na organização.

Já a menor correlação (-0,178) foi verificada entre as bases do comprometimento organizacional Afiliativa, referida anteriormente, e Falta de Recompensa e Oportunidade, que segundo Medeiros et al. (2005), consiste na crença de que o esforço extra, em benefício da organização deve ser recompensado e de que a organização deve lhe dar mais oportunidade. Na sequência, apresenta-se como segunda menor correlação (0,190), novamente duas bases do

comprometimento organizacional, a Falta de Recompensa e Oportunidade, referida anteriormente, e Escassez de Alternativas que, segundo Medeiros et al. (2005), consiste na crença de que o colaborador possui poucas alternativas de trabalho se deixar a organização. A partir desse resultado, verifica-se que, na percepção dos respondentes, a cooperativa deve abrir mais espaço, em relação as oportunidade para os colaboradores dentro da empresa, pois, por mais que o colaborador seja um bom profissional muitas vezes acaba se desligando em busca de oportunidades externas, e por fim, não querem abandonar a cooperativa devido a ter poucas alternativas externamente, caso solicita-se o desligamento da mesma.

6 CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo estabelecer relações entre os valores relativos ao trabalho e o comprometimento organizacional em uma cooperativa de saúde. A fim de atingir os objetivos elencados, desenvolveu-se uma pesquisa descritiva, de natureza quantitativa e do tipo estudo de caso. Para tanto, a coleta de dados foi operacionalizada mediante um questionário estruturado e entregue a 230 colaboradores da cooperativa a ser estudada. Destaca-se que para a construção do instrumento foram utilizadas duas escalas, a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) e a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO).

No que tange aos valores relativos ao trabalho analisados neste estudo - Realização no Trabalho, Relações Sociais, Estabilidade e Prestígio -, a partir dos dados coletados, verificou-se que o valor com maior média foi a Realização no Trabalho, a qual consiste na busca de prazer, estimulação e independência de pensamento e ação no trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003). Já a menor média foi atribuída ao Prestígio, conforme Porto e Tamayo (2003), esse valor consiste no exercício da influência sobre outras pessoas e da busca pelo sucesso no trabalho. A partir desse resultado, conclui-se que os respondentes buscam trabalhar, sentir-se bem no ambiente de trabalho e estimular-se em suas atividades e que, por outro lado, não buscam influenciar e ser influenciado pelos demais colaboradores no sentido de almejar prestígio sobre o trabalho realizado.

Com relação ao comprometimento organizacional, percebe-se que houve uma maior avaliação para a base Obrigação pelo Desempenho, a qual consiste no sentimento de obrigação em desempenhar o trabalho de maneira satisfatória (MEDEIROS et al., 2005). Dessa forma, constata-se que os respondentes se esforçam para o cumprimento das metas organizacionais e, no caso estudado especificamente, para que a cooperativa alcance melhores resultados. Já a base com menor média foi a Falta de Recompensas e Oportunidade, que segundo Medeiros et al., (2005) consiste na crença de que se deve manter certas atitudes e regras da organização com o objetivo de permanecer na organização. Assim, a partir desse resultado, constata-se que os participantes julgam necessário seguir as normas, as regras e os padrões para manter controle, organização e objetivos almeçados pela cooperativa.

Quanto à correlação das variáveis valores relativos ao trabalho e comprometimento organizacional, verificou-se que a maior correlação (0,471) encontrada foi entre o valor Realização no Trabalho, para os valores relativos ao trabalho, que segundo Porto e Tamayo (2003), consiste em mudança do trabalho autônomo e criativo, e a base Afiliativa, como base para o comprometimento organizacional, que segundo Medeiros et al. (2005), descreve a crença de que o colaborador é reconhecido pelos colegas como membro do grupo e da organização. Assim, de acordo com a percepção dos respondentes, o trabalho deve ser desenvolvido de maneira criativa, no sentido de se realizar no trabalho, de se sentir parte integrante da equipe, e por fim, seguir as normas, as regras, os padrões e os processos descritos pela cooperativa para assim manter-se na organização.

Por outro lado, ao observar a correlação com menor índice, entre as bases do comprometimento organizacional Afiliativa, referida anteriormente, e Falta de Recompensa e

Oportunidade, percebe-se que os respondentes buscam estar dentro do perfil da cooperativa, mas relatam não existir muitas oportunidades. Assim, os indivíduos possuem receio em abandonar a cooperativa devido à escassez de alternativas ofertadas no ambiente externo.

Tendo em vista que os valores relativos ao trabalho são relacionados pelo colaborador com os seus princípios, suas metas e suas recompensas e devido ao fato da cooperativa buscar sempre crescer no seu mercado, é importante manter pesquisas desse cunho, a fim de avaliar e comparar os impactos que as políticas e a própria prática da organização pode causar no comprometimento de seus colaboradores.

Por fim, verifica-se que este estudo atingiu os objetivos iniciais propostos e que, a partir dessa experiência, pode-se constatar a realidade do contexto organizacional pesquisado. Diante dos resultados, percebeu-se que os colaboradores buscam crescer dentro do ambiente de trabalho, realizar-se profissionalmente e se comprometer em suas atividades conforme a necessidade e a demanda da empresa, estabelecendo valores e comprometimento entre ambas as partes, cooperativa e colaboradores.

REFERÊNCIAS

ABREU, L. C. Avaliação do Grau de Comprometimento dos Gerentes e Profissionais de Nível Superior de uma grande empresa siderúrgica. In: Encontro da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, 2006. Salvador/BA. **Anais...** Salvador/BA: ENANPAD, 2006.

BARROS, A. R. O.; SCHEIBLE, A. C. F. Comprometimento Organizacional: um estudo de suas relações com práticas de gestão e intenção de permanência. In: ENCONTRO NACIONAL DOS CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, XXX, Rio de Janeiro, 2008. Anais... Rio de Janeiro, ANPAD, 2008.

BASTOS, A. V. B. **Comprometimento no Trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato.** Tese de Doutorado. Brasília, DF.: Instituto de Psicologia, UNB, 1994.

FISCHER, A. L., DUTRA, J. S., COSTA, W. A. **Gestão de Pessoas - Desafios Estratégicos das Organizações.** São Paulo: Atlas, 2009, p.232.

GÓES, A. M. M. **Valores relativos ao trabalho como antecedentes do comprometimento organizacional.** 71 p. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Católica de Brasília. Brasília, 2006.

JIN, J.; ROUNDS, J. Stability and change in work values: a meta-analysis of longitudinal studies. **Journal of Vocational Behavior** v. 80, n.2, p. 326-339, 2012.

Lyons, S., Duxbury, L. and Higgins, C. A Comparison of the Values and Commitment of Private Sector, Public Sector, and Parapublic Sector Employees. **Public Administration Review**, v. 66, p.605–618, 2006.

MEDEIROS, C. A. F; ALBUQUERQUE, L.; MARQUES, G.; SIQUEIRA, M. Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. *Revista Eletrônica de Administração*, v.43, n.1, p.1-22. 2005.

- MEDEIROS, C. A. F; ENDERS, W, T. Três (ou quatro?) Componentes do Comprometimento Organizacional. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 23.,1999, Foz do Iguaçu.. **Anais... ANPAD**, 1999.
- MEDEIROS, C. A. F. et. al. Comprometimento Organizacional: o Estado da Arte da Pesquisa no Brasil. **RAC - Revista de Administração contemporânea**, v. 7, n. 4, p. 187-209, 2003.
- MEYER, J. P. e N. J. ALLEN. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human resource management review**, v.1, n.1, p.61-89. 1991.
- MOWDAY, R.T.; PORTER, L.W.; STEERS, R.M. Employee- Organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. **New York, Academic Press**, 253 p., 1982.
- MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41 n.3, p.8-19, 2001.
- PORTO, J.; TAMAYO, A. Escala de Valores Relativos ao Trabalho - EVT. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 19, n. 2, p. 145-152, 2003.
- PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa** v. 23, n.1, p. 63-70, 2007.
- PORTO, J. B. **Mensuração de valores no Brasil. In A. Tamayo & J. B. Porto (Orgs.), Valores e comportamento nas organizações** (pp. 96-119). Petrópolis: Vozes. 2005.
- ROHAN, Meg J. A rose by any name? The values construct. **Personality and Social Psychology Review**, v.4, n.3, 2000.
- ROS, M.; SCHWARTZ, S.H.; SURKISS, S. Basic individual values, work values and the meaning of work. **Applied Psychology: An International Review** v.48, n. 2, p. 49-71, 1999.
- SCHWARTZ, S. H. **Universals in the content and structure of values**: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. Em M. P. Zanna (Org.), **Advances in experimental social psychology**, vol. 24. (pp. 1-65). San Diego: Academic, 1992.
- SCHWARTZ, S. H. Are there universal aspects in the content and structure of values? **Journal of Social Issues**, v.50, p.19-45, 1994.
- SCHWARTZ, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. **Online Readings in Psychology and Culture**, v.2, n.1, 2012.
- SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR, S. **Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização**. In: _____ (Ed.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, pp.300-328, 2004.
- TAMAYO, A., MENDES, A. M., PAZ, M. G. T. Inventário de valores organizacionais. Inventário de valores organizacionais. **Estudos de Psicologia**, v.5, n.2, p.289-315, 2000.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.