

RELAÇÃO ENTRE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO

LEILA CHAVES CUNHA

UNIVERSIDADE REGIONAL DE BLUMENAU (FURB)
leila@unidavi.edu.br

EDILSON BACINELLO

UNIVERSIDADE REGIONAL DE BLUMENAU (FURB)
edbaci@bol.com.br

ROBERTO CARLOS KLANN

UNIVERSIDADE REGIONAL DE BLUMENAU (FURB)
rklann@furb.br

Introdução

Uma das formas mais importantes de melhorar a experiência de trabalho é envolver ativamente o funcionário em suas tarefas organizacionais, incentivando-o à autonomia, a desenvolver atividades desafiadoras e à interação social. A satisfação no trabalho representa o quanto o indivíduo que trabalha vivencia experiências prazerosas, que provêm de uma fonte ou uma origem.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Funcionários comprometidos e satisfeitos, que se identificam com os objetivos e valores organizacionais, podem ser vistos como um recurso humano para melhorar o desempenho organizacional, para alcançar o sucesso organizacional e alcançar vantagem competitiva (CETIN, 2011). Neste contexto, a pergunta que norteia a presente pesquisa é: qual a relação entre as dimensões do comprometimento organizacional com a satisfação no trabalho dos profissionais da região do Alto Vale do Itajaí/SC?

Fundamentação Teórica

Na visão de Mowday, Steers e Porter (1979, p. 226), “o compromisso representa a simples lealdade passiva que envolve o relacionamento ativo entre a organização e os indivíduos que estejam dispostos a dar algo de si mesmos em prol do que se deseja alcançar”. A partir dos anos de 1990, o conceito de satisfação no trabalho passou a ser relacionado a conceitos afetivos, como afetos negativos e positivos, estado de ânimo e stress (SIQUEIRA, 2008).

Metodologia

A pesquisa se caracteriza como descritiva e quantitativa, com o método de correlação de Pearson. Para identificação do comprometimento organizacional utilizou-se o questionário de Medeiros (1997), que foi adaptado para o contexto brasileiro com base no questionário desenvolvido por Meyer, Allen e Smith (1993). Para identificar os aspectos relacionados à satisfação no trabalho utilizou-se o questionário de Inventário de Satisfação no Trabalho, desenvolvido por Siqueira (2008).

Análise dos Resultados

A dimensão do Comprometimento Organizacional com maior média é a do Comprometimento Afetivo (21,91); A menor (14,89) com o Normativo. Quanto à Satisfação no Trabalho, as dimensões com maior média são: satisfação com a chefia (18,75) e com os colegas (18,40); já as menores médias são com as promoções (15,15) e salários (15,51). O Comprometimento Afetivo apresentou correlação positiva com a satisfação com a chefia, com os colegas, com as promoções, com os salários e com a natureza do trabalho.

Conclusão

A pesquisa contribui, no aspecto prático, com os gestores de organizações no sentido de demonstrar que a satisfação no trabalho pode contribuir para o comprometimento do empregado com a empresa. Sugere-se que em pesquisas posteriores a amostra seja ampliada. Além disso, indica-se pesquisas que se busque atestar os achados deste trabalho, aplicando-o diretamente a funcionários de uma mesma organização para verificar a relação entre Comprometimento Organizacional e Satisfação no Trabalho

Referências Bibliográficas

- BASTOS, A. V. B. Comprometimento no trabalho: os caminhos da pesquisa e seus desafios metodológicos. Trabalho, organizações e cultura, pp 105-127, 1996
- MEYER, J. P. ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review. V. 1, n. 1, 1991, pp. 61-89.
- SIQUEIRA, M. M. M. (org.) Medidas do comportamento organizacional: ferramenta de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008

Área temática: Significado do trabalho, satisfação e mecanismos de recompensa

RELAÇÃO ENTRE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO

RESUMO

Este estudo objetivou verificar a relação entre as dimensões do Comprometimento Organizacional e da Satisfação no Trabalho de empregados da região do Alto Vale do Itajaí/SC. A pesquisa se caracteriza como descritiva e quantitativa. O instrumento de coleta de dados foi o questionário, aplicado a estudantes de uma instituição de ensino superior que são empregados de empresas da região. Para a análise dos dados foi utilizada a média, desvio padrão e a análise de correlação de Pearson. Os resultados demonstram que a maioria das mulheres trabalha em organizações prestadoras de serviços, enquanto os homens trabalham no setor industrial e comercial. Observa-se que os funcionários apresentam maior comprometimento relacionado ao apego afetivo e à obrigação em permanecer na organização. Já o comprometimento relacionado aos custos em deixar a organização apresentou menor evidência. Quanto às dimensões da Satisfação no Trabalho, todas apresentaram médias consideradas altas. Os aspectos que apresentaram correlação significativa com o Comprometimento Organizacional e Satisfação no Trabalho são gênero, estado civil e tempo de empresa. Conclui-se que tais resultados podem contribuir com a gestão das organizações, no sentido de perceberem que proporcionar maior satisfação aos funcionários pode resultar em maior comprometimento com a organização.

Palavras-chave: Comprometimento organizacional. Satisfação no trabalho. Comportamento.

ABSTRACT

This study aimed to investigate the relationship between the dimensions of Organizational Commitment and Job Satisfaction of employees of region of the Alto Vale do Itajaí. The research is characterized as descriptive model and quantitative. The data collection instrument was a questionnaire applied to the students of a higher education institute who are employees of companies in the region. For data analysis was used the mean, standard deviation and Pearson correlation analysis. The results show that most women employees working in service organizations, while the men work in the industrial and commercial sector. It is observed that employees have greater involvement related to emotional attachment and the obligation to remain in the organization. As to the related commitment to the costs of leaving the organization showed less disclosure. As to the dimensions of Job Satisfaction, all showed high averages. The aspects that were significantly correlated with the Organizational Commitment and Job Satisfaction are gender, marital status and tenure. We conclude that these results can contribute to the organization's management, in the sense that provide greater satisfaction to employees can result in greater commitment to the organization.

Keywords: Organizational commitment. Job satisfaction. Behavior.

1 INTRODUÇÃO

A ideia de que o comportamento pode ser tratado cientificamente continua controversa: de um lado têm-se o determinismo, segundo o qual o comportamento se origina da herança genética e de eventos ambientais; de outro, o livre-arbítrio, que designa a suposta capacidade da pessoa em escolher seu comportamento livremente, sem levar em conta a herança genética ou o ambiente (BAUM, 2005).

Segundo Siqueira (2008), as tentativas pioneiras de sistematização da pesquisa do comportamento no âmbito organizacional ocorreram na Inglaterra no ano de 1960. Considerado como campo de pesquisa emergente, apoia-se em outras áreas do conhecimento, como a psicologia, a sociologia e a economia. O objeto de análise são as atividades organizacionais, as quais foram sistematizadas em três níveis: a organização, as equipes e os indivíduos. Além disso, focalizam a dimensão da dinâmica organizacional, como a base de poder, o clima e cultura; e a dimensão psicossocial, como comprometimento, satisfação do trabalho e motivação, no contexto das organizações.

De acordo com Bastos (1996), o comprometimento no trabalho e as questões relacionadas às transformações observadas no processo produtivo, na organização do trabalho e na gestão das organizações, têm despertado o interesse de pesquisadores e administradores, pois tais mudanças têm conduzido a experiências com novas arquiteturas organizacionais, que valorizam aspectos comportamentais como elementos críticos em ambientes organizacionais mais flexíveis para lidar com as incertezas do ambiente.

A satisfação no trabalho representa o quanto o indivíduo que trabalha vivencia experiências prazerosas, que provêm de uma fonte ou uma origem. Dentre as várias dimensões de satisfação no trabalho pesquisadas ao longo do tempo, as que se mantiveram foram cinco: satisfação com o salário, com os colegas, com a chefia, com as promoções e com o próprio trabalho (SIQUEIRA, 2008).

Turner, Barling e Zacharatos (2002) argumentam que os desafios que as organizações e os empregados enfrentam com a mudança das estruturas no ambiente organizacional podem transformar a natureza do trabalho em uma experiência mais intensa. Para a maioria da população mais velha, o emprego de longo prazo era a norma, enquanto que grande parte da força de trabalho atual (2002) enfrenta uma situação muito diferente, como o emprego em tempo parcial, emprego contingente e múltiplas carreiras. Além disso, o aumento da competitividade entre as organizações significou a adoção de práticas que tentam reduzir os custos e aumentar a produtividade e os lucros, em detrimento do bem-estar das pessoas.

Uma das formas mais importantes de melhorar a experiência de trabalho é envolver ativamente o funcionário em suas tarefas organizacionais, incentivando-o à autonomia, a desenvolver atividades desafiadoras e à interação social. Para os autores, esta é uma forma de incentivá-lo a exercer escolhas e de se sentir competente, maximizando a eficácia dos funcionários e seu bem-estar, fato este que pode afetar a maneira como as pessoas percebem seus papéis na organização (TURNER; BARLING; ZACHARATOS, 2002).

Funcionários comprometidos e satisfeitos, que se identificam com os objetivos e valores organizacionais, podem ser vistos como um recurso humano para melhorar o desempenho organizacional e para alcançar o sucesso organizacional e, como consequência, alcançar vantagem competitiva (CETIN, 2011).

As pesquisas sobre aspectos relacionados ao comprometimento organizacional e satisfação no trabalho são realizadas em organizações específicas, em determinados estados da federação ou países (FREIRE, 1999; ESLAMI; GHARAKHANI, 2012; XAVIER, 2005). Neste trabalho, a pesquisa foi realizada na região do Alto Vale do Itajaí/SC. Esta região é composta por 28 municípios, com 291.840 habitantes; apresenta 8.656 estabelecimentos dos

ramos industriais, comerciais, construção civil, serviços e agropecuária; e emprega mais de 75.700 funcionários (DE FÁVERI; KROETZ; ALEXANDRINI, 2012).

Neste contexto, a pergunta que norteia a presente pesquisa é: qual a relação entre as dimensões do comprometimento organizacional com a satisfação no trabalho dos profissionais da região do Alto Vale do Itajaí/SC? Deste modo, o objetivo da pesquisa é verificar a relação entre as dimensões do Comprometimento Organizacional e da Satisfação no Trabalho de empregados da região do Alto Vale do Itajaí/SC.

A presente pesquisa se justifica, no âmbito teórico, por envolver aspectos comportamentais na perspectiva do ambiente organizacional. Além disso, pode contribuir para as organizações de forma prática, pois amplia a visão sobre as prerrogativas dos profissionais, que além de habilidades técnicas, necessárias ao bom desempenho das atividades, necessitam desenvolver aspectos comportamentais, que podem auxiliar na qualidade do trabalho.

Identificou-se na literatura pesquisas que buscaram relacionar o Comprometimento Organizacional e a Satisfação no Trabalho: Freire (1999) pesquisou essa relação na empresa EMBRAPA; Eslami e Gharakhani (2012) realizaram pesquisa com empregados iranianos; e Xavier (2005) identificou a relação entre *locus* de controle, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho na cidade de Uberlândia/MG. No entanto, não se identificou na literatura nenhum trabalho utilizando amostra do estado de Santa Catarina. Considerando-se que o Brasil possui uma diversidade cultural que pode influenciar em resultados de pesquisas na área comportamental, esse trabalho se justifica no sentido de contribuir com a evolução na pesquisa nesta área do conhecimento.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção apresenta-se a base teórica que sustenta a presente pesquisa, que está dividida nas seguintes subseções: comprometimento organizacional; satisfação no trabalho; e estudos relacionados.

2.1 Comprometimento organizacional

Na visão de Mowday, Steers e Porter (1979, p. 226), “o compromisso representa a simples lealdade passiva que envolve o relacionamento ativo entre a organização e os indivíduos que estejam dispostos a dar algo de si mesmos em prol do que se deseja alcançar”. Esse relacionamento envolve não só expressões de crenças e opiniões individuais, mas também das ações relacionadas entre a organização e o indivíduo; poderia, no entanto, focar outros aspectos ambientais e estabelecer relações com variáveis pessoais, ocupacionais, experiência no trabalho e características organizacionais.

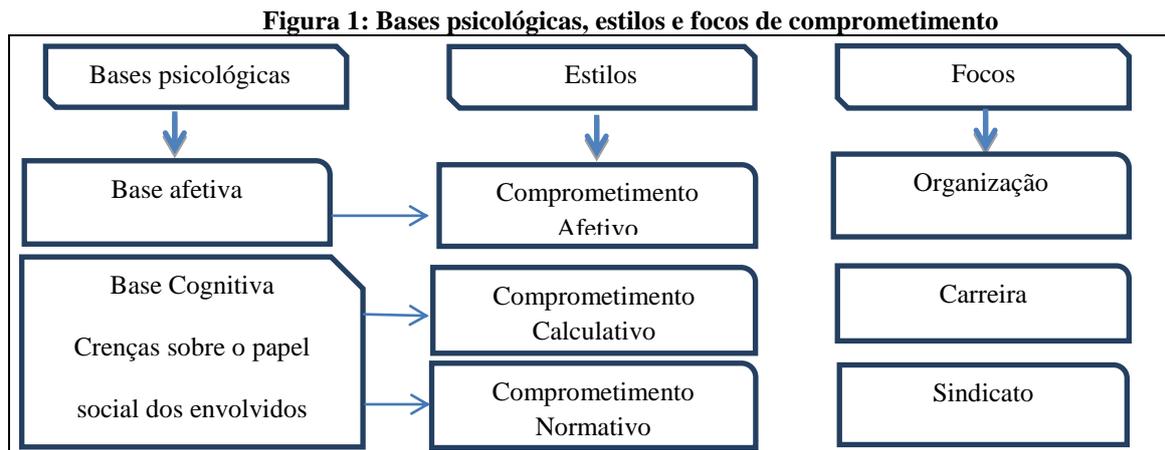
Um dos marcos importantes da pesquisa sobre comprometimento organizacional é o trabalho de Morrow (1983), que identificou 29 conceitos e medidas relacionadas a tal tema. O comprometimento organizacional é marcado pela diversidade de definições e modelos teóricos e instrumentos de medida. Neste contexto, o autor busca, assim, fixar cinco grandes focos do comprometimento organizacional que são: valores, organização, carreira, trabalho e sindicato, nos quais agrupa constructos e medidas para mensurá-los (SIQUEIRA, 2008).

De acordo com Medeiros (1997), no aspecto do comprometimento organizacional, duas correntes dominavam a literatura: uma comumente chamada de afetiva, representada pelas ideias de Mowday, Steers e Porter (1979); a outra comumente chamada de instrumental ou *side bet*, que significa trocas laterais, originada dos estudos de Becker (1960). No entanto, na revisão da literatura realizada por Allen e Meyer (1990), os autores já incorporam a nova dimensão e conceituam três dimensões na definição do comprometimento organizacional:

comprometimento como um apego afetivo com a organização; comprometimento percebido como custos associados a deixar a organização (Instrumental); comprometimento como uma obrigação em permanecer na organização (normativo).

Para a realização desta pesquisa foi utilizada a abordagem proposta por Siqueira e Gomide Jr. (2004), a qual afirma que o comprometimento organizacional pode ser concebido como tendo uma natureza cognitiva ou afetiva, segundo a qual, a satisfação no trabalho é compreendida como um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho.

A Figura 1 apresenta as bases, estilos e focos do comprometimento organizacional.



Fonte: Adaptado de Siqueira e Gomide Jr. (2004)

Observa-se, na Figura 1, que a base afetiva se relaciona às teorias psicológicas, apoiando-se nas ligações afetivas de como um indivíduo entende a organização por meio de sentimentos; a base cognitiva se estabelece pelas crenças dos indivíduos e o seu relacionamento com a organização. A partir dessas bases surge os estilos de comprometimento afetivo, instrumental e normativo com focos estabelecidos com a organização, carreira/profissão e sindicato (SIQUEIRA; GOMIDE JR., 2004).

2.2 Satisfação no trabalho

Marquez e Moreno (2005) destacam que para Locke (1969, 1976) satisfação no trabalho é o resultado da avaliação que o trabalhador faz sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores, sendo uma emoção positiva de bem-estar. A satisfação no trabalho é um estado emocional, porque a emoção deriva da avaliação dos valores do indivíduo, e por tratar-se de um estado emocional, a satisfação possui dois fenômenos: o de alegria (satisfação) e o de sofrimento, desprazer (insatisfação). Mesmo que a satisfação no trabalho seja um fenômeno individual, o autor ressalta que os fatores causais podem ser classificados em dois grandes grupos: a) eventos e condições do trabalho: trabalho propriamente dito, pagamento, promoção, reconhecimento, condições de trabalho, ambiente de trabalho; b) agentes do trabalho: colegas e subordinados, supervisores, empresa/organização. Além disso, assinala que os fatores causais devem ser analisados em suas inter-relações.

Posteriormente ao período entre os anos de 1970 e 1980, o conceito de satisfação no trabalho que predominava era de atitude, além de ser visto como um fator com capacidade de prever diferentes comportamentos, produtividade, desempenho, rotatividade e absenteísmo. Outra vertente sobre satisfação no trabalho está relacionada a pressupostos humanistas e sociais. A partir dos anos de 1990, o conceito passou a ser relacionado a conceitos afetivos, como afetos negativos e positivos, estado de ânimo e *stress* (SIQUEIRA, 2008).

De acordo com Siqueira (2008), as dimensões de satisfação no trabalho que se mantiveram nas pesquisas ao longo do tempo são:

- satisfação com os colegas: contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas;
- satisfação com o salário: contentamento com o salário que recebe comparado com o quanto trabalha, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços dispendidos na realização do trabalho;
- satisfação com a chefia: contentamento com a organização e a capacidade profissional do chefe, com seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles;
- satisfação com a natureza do trabalho: contentamento com o interesse pelas tarefas, com a capacidade das tarefas absorverem o trabalhador e a sua variedade;
- satisfação com as promoções: contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias a quem é promovido, com a maneira como a empresa realiza as promoções e com o tempo de espera pelas promoções.

Essas cinco dimensões foram aplicadas na presente pesquisa com o intuito de medir a satisfação no trabalho dos profissionais nesta pesquisa.

2.3 Estudos relacionados e hipótese

Freire (1999) identificou a associação entre comprometimento organizacional e satisfação no trabalho na Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - EMBRAPA. Os resultados demonstram que existe associação entre comprometimento organizacional e satisfação no trabalho, no entanto, as variáveis com menor média em satisfação no trabalho apresentaram maior média em comprometimento organizacional, levando o autor a concluir que os respondentes estão comprometidos com a organização, muito embora não estejam satisfeitos no trabalho.

Xavier (2005) realizou pesquisa com o objetivo de verificar a relação entre as variáveis *locus* de controle, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho em profissionais empregados em diferentes organizações. Os resultados demonstram que a dimensão com maior média no comprometimento organizacional foi a afetiva (20,97) e menor foi a instrumental (17,67). Nas dimensões da satisfação no trabalho as maiores médias foram: satisfação com os colegas (18,24) e com a natureza do trabalho (17,08); enquanto que as menores médias foram com o salário (13,44) e com as promoções (13,54). Além disso, os resultados apontam que o comprometimento afetivo se relacionou positivamente com todos os aspectos da satisfação no trabalho.

Eslami e Gharakhani (2012) examinaram o papel da satisfação no trabalho no compromisso organizacional. Os resultados indicam que todos os três fatores de satisfação no trabalho analisados (promoções, relações pessoais e condições favoráveis de trabalho) tinham efeitos positivos e significativos sobre os compromissos organizacionais (afetivo, normativo e continuidade). A implicação prática dos resultados é que a pesquisa demonstra o que os gerentes precisam para melhorar ativamente a satisfação no trabalho dos empregados para assim conseguir um nível mais elevado de compromisso organizacional.

Os trabalhos identificados verificaram a relação entre comprometimento organizacional e satisfação no trabalho em diferentes ambientes organizacionais. Neste trabalho buscou-se verificar esta relação em empregados de organizações localizadas na região do Alto Vale do Itajaí/SC. Assim, a partir da literatura, apresenta-se a hipótese da pesquisa:

H1: Existe relação positiva entre as dimensões do Comprometimento Organizacional com as dimensões da Satisfação no Trabalho dos empregados da região do Alto Vale do Itajaí/SC.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa se caracteriza como descritiva, com abordagem do problema na modalidade quantitativa. O foco da pesquisa descritiva é conhecer as características de certa população ou fenômeno e estabelecer relações entre as variáveis (TRIVIÑOS, 2009). Para tal, foram utilizadas as técnicas da Análise Multivariada, com foco no Coeficiente de Correlação de Pearson.

3.1 Amostra e coleta dos dados

A coleta de dados se deu por meio de questionário encaminhado a alunos dos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas e Engenharia de Produção de uma Instituição de Ensino Superior (IES) localizada na região do Alto Vale do Itajaí/SC. A escolha da IES se deu por acessibilidade.

O questionário utilizado é composto por 3 seções: a primeira refere-se ao perfil dos respondentes; a segunda seção busca identificar o comprometimento organizacional; e a terceira identifica a satisfação no trabalho dos respondentes.

Destaca-se que para identificação do comprometimento organizacional utilizou-se o questionário de Medeiros (1997), que foi adaptado para o contexto brasileiro com base no questionário desenvolvido por Meyer, Allen e Smith (1993). O questionário é composto de 18 itens e está organizado em 3 dimensões do comprometimento organizacional, que são: comprometimento afetivo, instrumental e normativo.

Para identificar os aspectos relacionados à satisfação no trabalho utilizou-se o questionário de Inventário de Satisfação no Trabalho, desenvolvido por Siqueira (2008), composto por 25 itens, o qual apresenta as dimensões referentes à satisfação com: os colegas, o trabalho desenvolvido, a chefia, o salário, as promoções e a natureza do trabalho.

Os questionários foram transcritos conjuntamente para o *google docs*, com afirmativas baseadas na Escala Likert de ordem crescente de 1 a 5 pontos: de “totalmente em desacordo” a “totalmente de acordo”. O instrumento foi encaminhado a 955 estudantes via e-mail, retornando 117 questionários respondidos, dos quais foram excluídos aqueles com questões em branco, resultando em 110 instrumentos válidos para a análise.

3.2 Definição das variáveis para análise dos dados

As variáveis para identificar o perfil dos respondentes são as seguintes: gênero, estado civil, graduação, ramo de atividade e tempo de empresa. As proposições, organizadas por dimensão, que correspondem ao Comprometimento Organizacional estão descritas no Quadro 1.

Quadro 1 - Variáveis de Comprometimento Organizacional

Dimensão	Sigla	Questões
Comprometimento Normativo	ComNor1	A organização é merecedora de lealdade
	ComNor2	Não ter obrigação de permanecer na instituição (R*)
	ComNor3	Sentimento de dívida com a instituição
	ComNor4	Sentimento de culpa em deixar a instituição agora
	ComNor5	Sentimento de obrigação moral com as pessoas da instituição
	ComNor6	Mesmo sendo vantajoso não seria adequado deixar a instituição agora
Comprometimento Afetivo	ComAfet1	Sentir os problemas da instituição como se fossem pessoais
	ComAfet2	Não se sentir uma pessoa de casa na instituição (R*)
	ComAfet3	Não se sentir emocionalmente vinculado a instituição (R*)
	ComAfet4	Felicidade em dedicar o resto da carreira a instituição
	ComAfet5	Não possuir um forte senso de integração com a instituição (R*)

	ComAfet6	Imenso significado pessoal com a instituição
Comprometimento Instrumental	ComInst1	Necessidade maior que o desejo em permanecer na instituição
	ComInst2	Poucas oportunidades caso deixe a organização
	ComInst3	A consequência em deixar a instituição seria a falta de alternativas imediatas
	ComInst4	Caso não tivesse doado tanto a instituição poderia pensar em deixá-la
	ComInst5	Mesmo que quisesse seria muito difícil deixar a instituição agora
	ComInst6	Caso deixasse a instituição agora a vida ficaria bastante desestruturada

Fonte: Adaptado de Siqueira e Gomide Jr. (2004).

(*) As questões identificadas com (R) possuem o valor invertido no sentido da frase

As questões identificadas com (R) tiveram a escala de Likert invertida no momento da análise dos dados, por se tratar de afirmativas de conotação negativa.

As proposições que visam investigar a Satisfação no Trabalho são compostas por 5 dimensões, e as questões referente a cada dimensão estão evidenciadas no Quadro 2.

Quadro 2 - Variáveis de Satisfação no Trabalho

Satisfação com a Chefia	SatChef1	Satisfação sobre a forma como o chefe organiza o setor de trabalho
	SatChef2	Interesse do chefe com o trabalho do funcionário
	SatChef3	Entendimento entre chefe e funcionário
	SatChef4	Satisfação com o tratamento dado pelo chefe
	SatChef5	Satisfação com a capacidade profissional do chefe
Satisfação com os Colegas	SatCole1	Satisfação com espírito colaborador dos colegas de trabalho
	SatCole2	Satisfação com o tipo de amizade dos colegas de trabalho
	SatCole3	Satisfação com o relacionamento com os colegas de trabalho
	SatCole4	Satisfação com a quantidade de amigos no trabalho
	SatCole5	Satisfação com a confiança depositada pelos colegas de trabalho
Satisfação com as Promoções	SatProm1	Satisfação com o número de vezes que ocorreram promoções no trabalho
	SatProm2	Satisfação com as garantias dadas pela empresa com que é promovido
	SatProm3	Satisfação sobre a forma que a empresa realiza suas promoções no trabalho
	SatProm4	Satisfação com as oportunidades em ser promovido na empresa
	SatProm5	Satisfação com o tempo de trabalho necessário a promoção na empresa
Satisfação com os Salários	SatSalar1	Satisfação com o salário frente ao quanto se trabalha
	SatSalar2	Satisfação com o salário comparado a capacidade profissional
	SatSalar3	Satisfação com o salário comparado com o custo de vida
	SatSalar4	Satisfação com o dinheiro recebido da empresa no final do mês
	SatSalar5	Satisfação com o salário comparado com os esforços no trabalho
Satisfação com a Natureza do Trabalho	SatNaTr1	Satisfação com o interesse despertado sobre as atividades desenvolvidas
	SatNaTr2	Satisfação com a capacidade de absorção do trabalho
	SatNaTr3	Satisfação com a oportunidade de executar as tarefas no trabalho
	SatNaTr4	Satisfação com as preocupações exigidas pelo trabalho
	SatNaTr5	Satisfação com a variedade de tarefas realizadas

Fonte: Adaptado de Siqueira (2008)

As dimensões da Satisfação no Trabalho estão relacionadas à satisfação com a chefia, com os colegas, com as promoções, com o salário e com a natureza do trabalho.

3.3 Análise dos dados

Para a análise dos dados, utilizou-se o método de correlação de Pearson (r), com a abordagem indicada por Cohen (2008), considerando que os valores obtidos no cálculo de “ r ” entre 0,10 e 0,29 representam pequenas correlações; escores entre 0,30 e 0,49 podem ser interpretados como médios, e valores entre 0,50 e 1 considerados como grandes correlações.

Ressalta-se que, no âmbito desse estudo, todos os critérios que atestam a validação da metodologia foram atendidos e, pelo fato de não ter ocorrido a presença de *outliers* que

pudessem alterar as informações obtidas nas análises, todos os valores encontrados foram mantidos.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção são apresentados os resultados referentes ao perfil dos respondentes; estatística descritiva das dimensões do Comprometimento Organizacional e da satisfação no Trabalho; Correlação entre as dimensões e o perfil dos respondentes; análise da correlação entre as questões das dimensões do Comprometimento Organizacional e da Satisfação no Trabalho; e discussão dos resultados.

4.1 Perfil dos respondentes

Para a identificação do perfil dos respondentes, buscou-se verificar o curso de graduação em que o aluno está matriculado, o gênero, o setor de atuação, o tempo de atuação no trabalho atual e o estado civil dos respondentes. Os dados obtidos estão expressos na Tabela 1.

Tabela 1 - Perfil dos Entrevistados

Gênero	Curso	Setor Atuação	Tempo Trabalho	Estado Civil
70 Mulheres (64%)	Contabilidade: 33 (47%) Administração: 34 (49%) Economia: 2 (3%) Eng. Produção: 1 (1%)	Prest. Serviço: 36 (51%) Comércio: 12 (17%) Indústria: 11 (16%) Func. Público: 5 (7%) Outros: 6 (9%)	Menos de 1 ano: 14 (20%) 1 até 3 anos: 40 (57%) 3 até 6 anos: 10 (14%) 6 até 9 anos: 5 (7%) + que 9 anos: 1 (2%)	Casada: 6 (9%) União estável: 9 (13%) Solteira: 54 (77%) Separada: 1 (1%)
40 Homens (36%)	Contabilidade: 4 (10%) Administração: 18 (45%) Economia: 4 (10%) Eng. Produção: 14 (35%)	Prest. Serviço: 10 (25%) Comércio: 7 (17%) Indústria: 15 (38%) Func. Público: 2 (5%) Outros: 6 (15%)	Menos de 1 ano: 13 (34%) 1 até 3 anos: 7 (17%) 3 até 6 anos: 7 (17%) 6 até 9 anos: 7 (17%) + que 9 anos: 6 (15%)	Casado: 8 (20%) União estável: 2 (5%) Solteiro: 30 (75%)

Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 1 indica que as mulheres corresponderam a 64% da amostra de entrevistados, em grande parte, nos cursos de Contabilidade (47%) e Administração (49%). Ainda, quanto ao gênero feminino, observa-se que 51% atuam em empresas prestadoras de serviços, as demais estão distribuídas principalmente nas áreas de comércio e indústria, e 57% atuam em seus ramos de atividade entre 1 a 3 anos.

Por sua vez, os homens representam 36% da amostra investigada, e estão cursando principalmente Administração de Empresas (45%) e Engenharia da Produção (35%); 62% atuam em empresas industriais e prestação de serviços e, por fim, 33% desenvolvem suas atividades há menos de um ano. Quanto ao estado civil, 77% das mulheres e 76% dos homens são solteiros.

4.2 Estatística descritiva das dimensões do Comprometimento Organizacional e da Satisfação no Trabalho

Na Tabela 2 são demonstrados o número de respondentes, o mínimo e máximo, média e desvio padrão das dimensões do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho.

Tabela 2 - Dimensões do Comprometimento Organizacional e da Satisfação no Trabalho

Item	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Comprometimento Normativo	110	5	25	14,89	4,29
Comprometimento Afetivo	110	9	30	21,91	4,46
Comprometimento Instrumental	110	6	24	16,31	4,06
Satisfação com o Chefe	110	6	25	18,75	4,21
Satisfação com os Colegas	110	6	25	18,40	4,34
Satisfação com as Promoções	110	5	25	15,15	4,78
Satisfação com os Salários	110	5	25	15,51	5,32
Satisfação Natureza do Trabalho	110	5	25	17,47	4,40

Fonte: Dados da Pesquisa

Na Tabela 2 observa-se que a dimensão do Comprometimento Organizacional com maior média é a do Comprometimento Afetivo, com média de 21,91. Esta dimensão apoia-se nas ligações afetivas de como um indivíduo entende a organização por meio de sentimentos. A menor média (14,89) é evidenciada na dimensão do Comprometimento Normativo, que diz respeito à percepção do comprometimento como uma obrigação em permanecer na organização.

Quanto à Satisfação no Trabalho, as dimensões com maior média são: satisfação com a chefia (18,75), que aborda o contentamento do empregado com a organização e a capacidade profissional do chefe, com seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles; em seguida, a satisfação com os colegas (18,40), que diz respeito ao contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas; já as menores médias são observadas nas dimensões da satisfação com as promoções (15,15) e com os salários (15,51).

4.3 Correlação entre as dimensões do Comprometimento Organizacional e a Satisfação no Trabalho e o perfil dos respondentes

A análise de correlação “r” individualizada entre o perfil dos entrevistados as dimensões do Comprometimento Organizacional é apresentada na Tabela 3.

Tabela 3 - Correlação entre Perfil e as dimensões do Comprometimento Organizacional

Perfil	ComNor	ComAfet	ComInst
Gênero	-,248*	n.s	,217*
Estado Civil	,203*	,189*	-,266**
Graduação	n.s	n.s	n.s
Ramo Atividade	n.s	n.s	n.s
Tempo Empresa	,221*	,217*	n.s

*A correlação é significativa (s) no nível 0,05; **Significativa (s) no nível 0,01 (2 extremidades); n.s: não significativa; CompNor: Comprometimento Normativo; ComAfet: Comprometimento Afetivo; ComInst: Comprometimento Instrumental

Fonte: Dados da Pesquisa

Observa-se que as variáveis graduação e ramo de atividade não apresentam relação significativa com nenhuma das dimensões do Comprometimento Organizacional. Por sua vez, as variáveis gênero, estado civil e tempo de empresa apresentam relação com o Comprometimento Normativo, Afetivo ou Instrumental.

A variável gênero apresenta correlação negativa significativa com o Comprometimento Normativo (ComNorm), que diz respeito à lealdade com a organização ($r = -0,248^*$). Ao se verificar as respostas no questionário, observa-se que quanto maior a presença masculina, menor é a lealdade com a organização. O gênero também apresenta

correlação positiva significativa com Comprometimento Instrumental (ComInst), que se refere aos custos associados em deixar a organização ($r = 0,217^*$).

A variável estado civil apresentou correlação positiva significativa, ao nível de 0,05, com Comprometimento Normativo e com o Afetivo, que diz respeito ao apego com a organização. Já com Comprometimento Instrumental, apresentou correlação negativa significativa ao nível de 0,01.

Na Tabela 4 é apresentada a análise de correlação “r” individualizada entre o perfil dos entrevistados e as dimensões da Satisfação no Trabalho: chefia, colegas, promoções, salários e natureza no trabalho.

Tabela 4 - Correlação entre Perfil e a Satisfação no Trabalho

Perfil	SatChef	SatCol	SatProm	SatSal	SatNaTr
Gênero	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
Estado Civil	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
Graduação	n.s	n.s	,261**	n.s	,192*
Ramo Atividade	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
Tempo Empresa	n.s	n.s	,216*	n.s	n.s

*A correlação é significativa (s) no nível 0,05; **Significativa (s) no nível 0,01 (2 extremidades); n.s: não significativa; SatChef: satisfação com a chefia; SatCol: satisfação com os colegas; SatProm: Satisfação com as promoções; SatSal: satisfação com os salários; SatNaTr: satisfação com a natureza do trabalho

Fonte: Dados da Pesquisa

As variáveis gênero, estado civil e ramo de atividade não apresentaram relação significativa com nenhuma das dimensões de Satisfação no Trabalho. Já as variáveis graduação e tempo de empresa apresentaram correlações com a satisfação com a chefia, com as promoções e com a natureza do trabalho.

A variável graduação apresentou correlação positiva com a satisfação com as promoções ($r = 0,261^{**}$), que se refere ao contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias a quem é promovido, com a maneira como a empresa realiza as promoções e com o tempo de espera pelas promoções. Além disso, a graduação apresentou correlação positiva significativa com a satisfação com a natureza do trabalho ($0,192^*$), que está relacionada ao contentamento com o interesse pelas tarefas, com a capacidade das tarefas absorverem o trabalhador e a sua variedade.

Por fim, percebe-se que a variável tempo de empresa apresentou correlação positiva significativa com a satisfação com as promoções ($r = 0,216^*$), indicando que quanto mais tempo o empregado está na organização, mais satisfeito apresentou-se com as promoções.

4.4 Análise da relação entre as questões das dimensões do Comprometimento Organizacional e da Satisfação no Trabalho.

Na Tabela 5 são apresentadas as correlações e entre as dimensões Comprometimento Organizacional com as da Satisfação no Trabalho.

Tabela 5 - Correlações entre as dimensões do Comprometimento Organizacional e da Satisfação no Trabalho

	ComNor	ComAfet	ComInst	SatChef	SatCol	SatProm	SatSal	SatNaTr
ComNor								
ComAfet	-,029							
ComInst	-,023	-,128						
SatChef	,043	,430**	-,131					
SatCol	,070	,573**	-,011	,653**				
SatProm	-,040	,500**	-,097	,562**	,559**			
SatSal	-,037	,368**	-,098	,506**	,396**	,660**		

SatNaTr	,097	,643**	-,122	,731**	,701**	,650**	,551**
----------------	------	--------	-------	--------	--------	--------	--------

*A correlação é significativa (s) no nível 0,05 e **Significativa (s) no nível 0,01 (2 extremidades);

Fonte: dados da pesquisa

Ao se observar a relação das dimensões do Comprometimento Organizacional com as dimensões da Satisfação no Trabalho, verifica-se que, de forma geral, o Comprometimento Normativo e o Instrumental não apresentam relação significativa com nenhuma das dimensões da Satisfação no Trabalho.

Já o Comprometimento Afetivo apresentou correlação positiva e significativa, ao nível de 0,01, com a satisfação com a chefia, com os colegas, com as promoções, com os salários e com a natureza do trabalho. O comprometimento afetivo diz respeito ao apego afetivo com a organização. Esses resultados indicam que quanto maior o comprometimento afetivo dos empregados da amostra, maior a sua satisfação com o trabalho, em suas diferentes dimensões.

4.5 Discussão dos resultados

Nos resultados sobre o perfil do respondente, observa-se que a maioria são mulheres (64%) e que estão mais inseridas na atividade de prestação de serviços (51%), enquanto que os homens estão mais inseridos nos ramos industrial e de prestação de serviços (65%).

Quanto ao Comprometimento Organizacional dos empregados, observa-se que o Comprometimento Afetivo apresenta maior média (21,91). Esse resultado converge com os encontrados por Xavier (2005), que também evidenciou maior média nesta dimensão (20,97). Quanto à Satisfação no Trabalho, as dimensões com maior média foram: satisfação com a chefia (18,75) e com os colegas (18,40); já as menores médias foram observadas nas dimensões da satisfação com as promoções (15,15) e com os salários (15,51). Ao comparar os resultados com os encontrados por Xavier (2005), observa-se que, de forma geral, eles convergem, apenas com pequena alteração na ordem das colocações, pois as maiores médias foram satisfação com os colegas (18,24) e com a natureza do trabalho (17,08); as menores médias também foram com os salários (13,44) e com as promoções (13,54).

Na análise da relação entre o Comprometimento Organizacional e as variáveis do perfil dos respondentes, observa-se que as variáveis graduação e ramo de atividade não apresentam relação significativa com nenhuma das dimensões do Comprometimento Organizacional. A variável gênero apresenta correlação negativa significativa com o Comprometimento Normativo ($r = -0,248^*$) e com Comprometimento Instrumental ($r = 0,217^*$). A correlação negativa ocorreu porque as mulheres se apresentam mais comprometidas do que os homens.

Ao se observar as questões individualmente, observa-se que a maioria das mulheres (77%) e metade dos homens (50%) apresentarem tempo de serviço até 3 anos, mas, apesar do pouco tempo na organização, apresentam correlação positiva significativa com a lealdade para com a organização e com o Comprometimento Afetivo, no que diz respeito ao imenso significado pessoal com a instituição.

Quanto à relação do perfil dos respondentes com a satisfação no trabalho, as variáveis gênero, estado civil e ramo de atividade não apresentaram relação significativa com nenhuma das dimensões de Satisfação no Trabalho. A variável graduação apresentou correlação positiva significativa com a satisfação com as promoções ($r = 0,261^{**}$), e com a satisfação com a natureza do trabalho ($0,192^*$); a variável tempo de empresa apresentou correlação positiva significativa com a satisfação com as promoções ($r = 0,216^*$), indicando que quanto mais tempo o empregado está na organização, apresenta-se mais satisfeito com as promoções.

Destaca-se que foi evidenciada relação entre as dimensões do Comprometimento Organizacional e Satisfação no Trabalho apenas na dimensão do Comprometimento Afetivo,

com todas as dimensões da Satisfação no Trabalho: com os colegas, salários, chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções. Esses resultados divergem dos encontrados por Freire (1999), pois identificou que existe associação entre comprometimento organizacional e satisfação no trabalho, no entanto, as variáveis com menor média em satisfação no trabalho apresentaram maior média no comprometimento organizacional, levando o autor a concluir que os respondentes estão comprometidos com a organização, muito embora não estejam satisfeitos no trabalho. Divergem também dos resultados encontrados por Eslami e Gharakhani (2012), pois os resultados indicam que todos os fatores de satisfação no trabalho analisados tinham efeitos positivos e significativos sobre todas as dimensões do compromisso organizacional.

Ao comparar os resultados com os encontrados por Xavier (2005) observa-se que são convergentes, pois apontam que o Comprometimento Afetivo se relacionou positivamente com todos os aspectos da satisfação no trabalho. Destaca-se que a pesquisa de Freire (1999) foi realizada em uma única organização e a de Eslami e Gharakhani (2012) foi realizada no Irã, o que pode explicar a divergência nos resultados. Já a pesquisa de Xavier (2005), assim como esta pesquisa, teve como amostra alunos de curso superior empregados de uma cidade brasileira.

5 CONCLUSÃO

O objetivo deste estudo consistiu em verificar a relação entre as dimensões do Comprometimento Organizacional e da Satisfação no Trabalho de empregados da região do Alto Vale do Itajaí/SC.

Os respondentes foram alunos de uma IES dos cursos relacionados à área de gestão, dos quais 64% são do gênero feminino e 77% são solteiros. A maioria das mulheres trabalha em organizações prestadoras de serviços, enquanto que os homens trabalham no setor industrial e prestação de serviço.

A dimensão do Comprometimento Organizacional que mais se destacou foi a do Comprometimento Afetivo; enquanto a de menor destaque foi a dimensão do Comprometimento Normativo. Quanto à Satisfação no Trabalho, as dimensões com maior destaque foram satisfação com a chefia, seguida da satisfação com os colegas; já as de menor destaque foram as dimensões da satisfação com as promoções e com os salários.

Quanto à relação do perfil dos respondentes com o Comprometimento Organizacional, observa-se que as variáveis graduação e ramo de atividade não apresentaram relação significativa. Por sua vez, a variável gênero mostrou-se negativamente associada com o Comprometimento Normativo, notando-se que quanto maior a presença masculina, menor é a lealdade com a organização. O gênero também apresentou-se associado positivamente com o Comprometimento Instrumental.

Quanto à relação entre as dimensões do Comprometimento Organizacional e da Satisfação no Trabalho, observou-se que o Comprometimento Normativo e o Instrumental não apresentaram-se associados a nenhuma das dimensões da Satisfação no Trabalho, enquanto que o Comprometimento Afetivo apresentou-se positivamente relacionado com a satisfação com a chefia, com os colegas, com as promoções, com os salários e com a natureza do trabalho.

Desta forma, a hipótese da pesquisa foi confirmada parcialmente, pois, os resultados demonstraram relação da satisfação com apenas uma das dimensões do Comprometimento Organizacional (o afetivo).

Uma das limitações deste estudo está relacionada ao fato de que a pesquisa foi aplicada a estudantes de uma IES da região do Alto Vale do Itajaí/SC, assim, uma parcela de empregados, que já concluíram a graduação, ou que não possuem curso superior, não foi

pesquisada. Além disso, os resultados não podem ser generalizados, pois a amostra não foi probabilística e não representa uma população específica, se deu apenas por conveniência para a coleta dos dados.

No entanto, a pesquisa contribui, no aspecto prático, com os gestores de organizações no sentido de demonstrar que a satisfação no trabalho pode contribuir para o comprometimento do empregado com a empresa.

Desse modo, sugere-se que em pesquisas posteriores a amostra seja ampliada. Além disso, como possibilidade de estudos futuros, indica-se pesquisas que busquem atestar os achados deste trabalho, aplicando-o diretamente a funcionários de uma mesma organização para verificar a relação entre Comprometimento Organizacional e Satisfação no Trabalho.

REFERÊNCIAS

BASTOS, A. V. B. Comprometimento no trabalho: os caminhos da pesquisa e seus desafios metodológicos. **Trabalho, organizações e cultura**, pp 105-127, 1996.

BAUM, W. M. Understanding Behaviorism: Behavior, Culture, and Evolution. **philosophical research online**. Entries: 1,758,890. New this week: 852.

ÇETIN, F. The Effects of the Organizational Psychological Capital on the attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey. **European Journal of Social Sciences**, v. 21, n. 3, 2011, pp. 373-380.

COHEN, Jacob. Statistical power analysis for the behavioral sciences. Hillsdale, NJ, Erlbaum, 1988.

ESLAMI, J.; GHARAKHANI, D. Organizational Commitment and Job Satisfaction. **ARPN Journal of Science and Technology**, v. 2, n. 2, p. 85-91, March, 2012.

FREIRE, J. R. S. Comprometimento organizacional e satisfação no trabalho: uma análise da gestão de recursos humanos. *Revistas Administração e Diálogo*, São Paulo, n. 1, 1999, p. 39-57.

GARSON, G. David. *Statnotes: Topics in Multivariate Analysis*, 2009.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. Satisfação no trabalho – uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 30, n. 112, p. 69-79, 2005

MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento organizacional, características pessoais e performance no trabalho**: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional. Dissertação (mestrado). Programa de Pós-Graduação em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 1997.

MEYER, J. P. ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**. V. 1, n. 1, 1991, pp. 61-89.

MOWDAY, R. T; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. **The measurement of organizational Commitment**. *Journal of Vocational Behavior*, nº 14, 1979, pp. 224-247.

SIQUEIRA, M. M. M. (org.) **Medidas do comportamento organizacional: ferramenta de diagnóstico e de gestão.** Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M. e GOMIDE JR. S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE J. E.; BASTOS, A. V. B. (orgs). **Psicologia, Organização e Trabalho no Brasil.** Porto Alegre, Artmed, 2004, pp. 300-330.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 2009.

TURNER, N. B. J., & ZACHARATOS, A. Positive psychology at work. In C.R. Snyder & S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp 715-728). New York: Oxford University Press, 2002.

XAVIER, V.M.C. **Locus de controle, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho: um estudo correlacional.** Dissertação (mestrado). Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Uberlândia, 2005.