



O COMPROMETIMENTO DO COLABORADOR PARA COM A ORGANIZAÇÃO: UM ESTUDO ENVOLVENDO TRÊS EMPRESAS DO RIO GRANDE DO SUL

PEUKERT, Letícia Wiedtheuper de Campos¹; SILVA, Katia Raquel Oliveira da²;
SANTOS, Rozali Araujo³; FERREIRA, Ana Paula Alf Lima⁴.

Palavras-Chaves: supermercado, colaborador, comprometimento.

Este artigo teve como objetivo verificar a questão que envolve o comprometimento dos colaboradores com a organização para a qual trabalham em três supermercados localizadas no estado do Rio Grande do Sul. O tema mostra-se importante tanto para a academia quanto para as organizações, pois a cada dia busca-se saber mais sobre o vínculo que mantém o colaborador ligado à organização e o que leva a alta rotatividade de funcionários neste setor. Na pesquisa adotou-se o método qualitativo envolvendo multicasos sendo que as evidências empíricas foram coletadas por meio de entrevistas semiestruturadas que continham questões adaptadas do modelo proposto Meyer e Allen (1991), validado no Brasil por Medeiros e Enders (1998). As entrevistas foram realizadas individualmente com funcionários de funções e hierarquias diferentes, que tinham como objetivo identificar o tipo de comprometimento apresentado pelos funcionários, sendo estes selecionados intencionalmente por facilidade de acesso. Como critério de seleção estabeleceu-se que só poderiam participar da pesquisa funcionários que estivessem atuando a, pelo menos, um ano na empresa, ou seja, pessoas já efetivadas e adaptadas à organização. Como resultados principais da pesquisa, constata-se que o comprometimento de fato possui múltiplos enfoques como já discorrido por Medeiros e Albuquerque (2002) pois, em praticamente todos os entrevistados são percebidos traços de comprometimento afetivo, normativo e instrumental ao mesmo tempo. No entanto o comprometimento mais aguçado nas respostas foi o instrumental. Esse tipo de comprometimento visa uma troca entre colaborador e empresa. Ou seja, os indivíduos comprometem-se de fato com a organização a partir do momento que avaliam os benefícios imediatos que possuem ao prestar o seu trabalho, ou poderão usufruir no futuro se permanecerem na organização. Ainda, constatou-se que na empresa A, o comprometimento afetivo é relativamente forte, e tal fato talvez se deva ao caráter familiar da organização e proximidade que os colaboradores possuem com os proprietários, o que não ocorre nas outras duas empresas estudadas. Na pesquisa, embora não se esperasse tal resultado, percebeu-se que na empresa C, houve um caso de comprometimento mínimo para com a organização. Nas suas respostas ficou evidente o seu descaso com a empresa, o único fator que caracterizou o seu comprometimento foi relacionado ao orgulho sentido pelo cargo ocupado. Enfim, os resultados da pesquisa apontam para o fato de que o comprometimento colaborador e empresa é relevante para o estabelecimento da relação de trabalho. Um colaborador que não apresentar comprometimento para com a empresa não consegue manter o seu trabalho e do mesmo modo, uma empresa que não retribui o esforço e empenho de seu colaborador está fadado na maioria dos casos a perdê-lo, ou seja, o comprometimento das partes é essencial para sustentar a relação de trabalho.

¹ E-mail: leticia.w.c@ibest.com.br

² Universidade de Cruz Alta. E-mail: katiarakelo@hotmail.com

³ Universidade de Cruz Alta. E-mail: rozali@unicruz.edu.br

⁴ Universidade de Cruz Alta. E-mail: alima@unicruz.edu.br