

O SIGNIFICADO DO TRABALHO E A VINCULAÇÃO FUTURA COM A ORGANIZAÇÃO EMPREGADORA

The Meaning of Work and the Future bond with the Employee Organization

Laércio André Gassen Balsan

Universidade Federal de Santa Maria.
email: laerciobalsan@yahoo.com.br

Antônio Virgílio Bittencourt Bastos

Universidade Federal da Bahia.
email: laerciobalsan@yahoo.com.br

Thiago Antônio Beuron

Universidade Federal do Pampa.
email: thiagobeuron@unipampa.edu.br

Vânia Medianeira Flores Costa

Universidade Federal de Santa Maria.
email: vania.costa@ufsm.br

RESUMO

O presente estudo examina a associação entre o significado do trabalho atribuído por indivíduos antes de seu ingresso na organização empregadora e os vínculos (comprometimento, entrenchamento e consentimento organizacionais) criados após meses de trabalho. Analisa igualmente, a variabilidade do significado do trabalho para a amostra, buscando conhecer os fatores que o influenciam. Para tanto, realizou-se um estudo longitudinal com trabalhadores de diferentes organizações no momento anterior ao seu ingresso, aplicando-se um questionário contendo medidas quantitativas das variáveis do estudo, previamente validadas para o contexto brasileiro. Uma nova coleta ocorreu nove meses após o ingresso. Os principais achados revelam que o trabalho é uma das mais importantes esferas da vida do indivíduo, sendo superado somente pela família. Ainda, constatou-se que o significado do trabalho é elemento significativo na predição do vínculo futuro estabelecido entre o indivíduo que está ingressando no mercado de trabalho e a organização contratante.

Palavras-Chave: Significado do Trabalho; Centralidade; Comprometimento Organizacional; Entrenchamento Organizacional; Consentimento Organizacional

ABSTRACT

The present study examines the association between the meaning of work attributed by employer before joining the organization and the ties (Organizational Commitment, Organizational Entrenchment and Organizational Consent) formed after months of work. It also analyzes the variability of the meaning of work, seeking to know the factors that influence it. For this, a longitudinal study was carried out with workers of different organizations, before their entry in contracting organization, applying a questionnaire containing measures previously validated for the Brazilian context. A new data collect was made nine months after the entry. The main results revealed that work is one of the main spheres of life of the individual, being surpassed only by the family. It was found that the meaning of work is a significant element in predicting the future bond established between the individual entering the labor market and the contracting organization.

Key-words: Meaning of Work; Centrality; Organizational Commitment; Organizational Entrenchment; Organizational Consent

1 INTRODUÇÃO

Descobrir que fatores implicam num maior ou menor grau de envolvimento futuro do indivíduo com a organização empregadora é um dos principais motivadores para a realização desta pesquisa. Embora fatores econômicos sejam muito importantes quando se decide trabalhar, há uma grande chance de o aspecto econômico não ser o único a ser considerado como essencial do ponto de vista do trabalhador (KUBO; GOUVÊA; MANTOVANI, 2013).

Nesse sentido, estaria o significado atribuído pelo indivíduo ao trabalho implicado na forma como o empregado irá se comprometer, entrincheirar ou consentir? A impossibilidade de responder a essa indagação com base da literatura tornou necessária essa pesquisa de campo. A literatura traz indícios da relação entre o Comprometimento Organizacional e o Significado atribuído ao trabalho pelo empregado (MATHIEU; ZAJAC, 1990; BASTOS, 1994; MEDEIROS; ENDERS, 1998, 2002; AGUIAR et al., 2014). No entanto, nada se sabe sobre a relação do significado do trabalho com os vínculos de Entincheiramento e Consentimento Organizacionais, pela recenticidade com que tais vínculos aparecem no campo de estudo. Adicionalmente, há que se considerar que pouca pesquisa estabelece relações de predição considerando diferentes momentos no tempo; há carência de estudos longitudinais de modo que, ao se buscar identificar antecedentes de uma possível vinculação futura do indivíduo com a organização empregadora, pisa-se em terreno ainda desconhecido.

Por esse motivo, o presente estudo examina a associação entre o significado do trabalho atribuído por indivíduos antes de seu ingresso na organização empregadora e os vínculos (comprometimento, entincheiramento e consentimento organizacionais) criados após meses de trabalho. Para tanto, realizou-se um estudo longitudinal em que foram realizadas duas coletas, ou seja, uma antes de o indivíduo começar a trabalhar e a outra nove meses após seu ingresso na instituição que o contratou.

As características pessoais foram analisadas, assim como a centralidade no trabalhar na vida dos sujeitos. Apoiando-se nos trabalhos de Bastos (1994, 1995), o conceito significado do trabalho sintetiza experiências de socialização mais antigas, inclusive

no seio da família e das instituições educacionais e expressa uma avaliação geral do trabalho a partir da própria experiência ao longo da carreira.

Com base no exposto acima, espera-se obter um melhor entendimento da relação homem-trabalho, e como tal relação ajudar a prever a vinculação que os indivíduos poderão desenvolver, no futuro, com a sua organização empregadora.

2 SIGNIFICADO DO TRABALHO

Segundo Baldry (2013) o termo trabalho faz menção às atividades pelas quais o ser humano constrói, mantém e transforma o ambiente físico e social, constituindo, segundo Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010), uma das esferas dominantes da vida do indivíduo sendo considerado de acordo com Snir e Harpaz (2002), até mesmo mais importante do que o lazer, as práticas sociais e espirituais.

Muito além de possibilitar a independência financeira, o trabalho proporciona realização pessoal, status, meio de se estabelecer e manter contatos interpessoais (WADDELL; BURTON, 2006; STEGER; DIK; DUFFY, 2012; KUBO; GOUVÊA, 2012). Adicionalmente, quando se considera o significado do trabalho sob a perspectiva dos negócios, o assunto tem sua relevância reforçada, uma vez que, a relação do trabalhador com o trabalho influencia o desempenho das pessoas dentro da organização, sua satisfação, coesão e comprometimento (SPARKS; SCHENK, 2001; KAMDRON, 2005; STEGER; DIK; DUFFY, 2012). Por outro lado, um baixo significado do trabalho está associado a uma alta rotatividade e absenteísmo (STEGER; DIK; DUFFY, 2012).

O significado do trabalho se faz tão importante no contexto organizacional que Morin (2011, p. 18) afirma: “no momento em que os administradores sonham em fazer mudanças nas atividades do trabalho, deveriam projetar meios para revalorizar o trabalho e lhe dar um sentido”.

Sabendo-se que há um reconhecimento generalizado de que a atividade laboral e seus resultados são de fundamental importância para a maioria dos indivíduos (MOW, 1987), pode-se definir o significado do trabalho como sendo a percepção

deste como significativo e complementar das necessidades psicológicas (STEGGER; DIK; DUFFY, 2012).

Existe uma vasta e controversa literatura sobre valores, preferências, necessidades, ética e orientação para o trabalho (PRYOR, 1982), que se traduzem em múltiplos construtos e instrumentos específicos para medi-los, que vão desde o clássico conceito de ética protestante do trabalho proposto por Weber em 1904, a construtos como os de interesses centrais de vida (DUBIN, 1956) e centralidade do trabalho (BUCHOLZ, 1976 apud PRYOR; DAVIS, 1989). Entretanto, adota-se aqui o conceito de significado do trabalho, proposto por Meaning of Working International Research Team - MOW (1987) cujo pressuposto da sua construção psicológica é determinado pelas escolhas e experiências do indivíduo e do ambiente em que vive e trabalha.

Para Mow, a estrutura geral do conceito de significado do trabalho, envolve o conceito da centralidade do trabalho, aspecto básico que representa uma medida geral do grau de apego ao trabalho. A centralidade do trabalho é definida como o grau da importância geral que o trabalho possui na vida de um indivíduo num determinado momento (HARPAZ, 1998; SHARABI, 2011; TOLFO; PICCININI, 2007). Para Mannheim (apud Soares, 1992, p.35) a centralidade consiste na “dominância relativa de conteúdos relativos ao trabalho no processo mental do indivíduo, refletido em respostas a questões sobre o grau de importância, conhecimento e interesse investidos no papel do trabalho com relação a outras atividades e na ênfase do indivíduo nas suas subidentidades relacionadas ao trabalho”. Segundo o estudo de MOW a centralidade do trabalho é composta por dois componentes teóricos: a Importância do trabalho em termos absolutos e a Importância relativa do Trabalho.

A Importância do Trabalho em termos absolutos está orientada ao valor do trabalho, ao quão central ele é e à identificação psicológica com o mesmo. Já a importância relativa, de natureza comparativa, verifica a importância relativa do trabalho em relação às outras principais funções da vida de uma pessoa, tais como: família, comunidade, religião e lazer (MOW, 1987).

3 VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS

Mesmo havendo inúmeras evidências de que indivíduos comprometidos produzem comportamentos desejáveis no ambiente de trabalho (BASTOS et al., 2013), uma série de controvérsias em relação ao próprio conceito de comprometimento abriu espaço para uma nova linha de pesquisa que passa a tratar as características antagônicas entre as bases do modelo tridimensional (proposto por Meyer e Allen em 1991) como três construtos ou vínculos distintos: comprometimento, entrincheiramento e consentimento organizacional (ver SILVA, 2009; SILVA; BASTOS, 2010; RODRIGUES, 2009, 2011; RODRIGUES; BASTOS, 2012).

Essa questão passou a ser discutida conceitual e empiricamente, reunindo argumentos que evidenciavam que a denominada base instrumental do modelo tridimensional não deveria ser considerada comprometimento organizacional e sim um vínculo distinto denominado Entincheiramento Organizacional. A partir dessa reconceitualização, a vinculação do indivíduo baseada nas trocas e na percepção de custos associados à sua saída da organização passou a ser teoricamente conceituada como Entincheiramento Organizacional (RODRIGUES, 2009, 2011; RODRIGUES; BASTOS, 2010; BASTOS, 2011).

O entincheiramento representa uma forma de proteção, segurança, garantia de estabilidade, manutenção de seu *status quo* e meio de evitar outras perdas associadas à sua saída. Nesse contexto, o vínculo estabelecido entre indivíduo e organização não inclui desejo, mas sim uma necessidade. Ou seja, o trabalhador permanece na organização porque sua saída pode gerar danos maiores do que sua permanência (RODRIGUES, 2009, 2011). O entincheiramento organizacional indica a possibilidade de que nem toda a pessoa que permanece na organização está, na verdade, comprometida com ela (BASTOS, 2009).

Da mesma forma, a ideia associada à base normativa do comprometimento no modelo tridimensional de Meyer e Allen foi reconceitualizada como um novo vínculo denominado Consentimento Organizacional. Ao considerar que a essência do enfoque sociológico está enraizada em relações de autoridade, Silva (2009) reforçou que em processos normativos internalizados, ao subordinado cabe ape-

nas o cumprimento de deveres e obrigações, demonstrando claramente uma postura passiva, submissa e obediente ao seu superior, distanciando-se assim, do conceito de comprometimento que deveria ser uma postura ativa, envolvendo iniciativa do próprio indivíduo, e não o cumprimento das normas da empresa personificadas nas ordens emanadas pelos superiores (SILVA; BASTOS, 2010).

O consentimento representa uma postura submissa e obediente por parte do trabalhador, que tudo consente ao empregador para não perder as recompensas ou mesmo o seu emprego. Nesse caso, o trabalhador permanece na organização por que sente a obrigação de ficar.

Ou seja, o comprometimento organizacional não deve ser ligado a comportamentos de acomodação em relação à organização, que revelem certa passividade do trabalhador. Essa passividade pode ser decorrente da avaliação feita pelo indivíduo, ao considerar que suas possibilidades de perdas e custos envolvidos com a sua saída seriam mais prejudiciais que benéficas (Entrincheiramento Organizacional). Ou porque o indivíduo exerce suas atividades apenas para cumprir as normas da empresa, segue o que está estabelecido, e, conseqüentemente, obedece aos superiores (Consentimento Organizacional).

Assim, o comprometimento representa um liame afetivo, que não deve ser entendido como uma força que pressiona o indivíduo; mas sim um vínculo, segundo nos ensinam Klein, Molly e Cooper (2009), que direciona o indivíduo a uma ação. Tal ação é realizada de maneira proativa e é feita porque os indivíduos querem. Isto é, indivíduos comprometidos permanecem na organização porque querem e apresentam uma ligação emocional com a organização que vai além da lealdade passiva.

Ao relacionar a centralidade do trabalho com o comprometimento, Ucanok e Karabati's (2013) relatam sua forte influência sobre o comprometimento dos indivíduos. Somado a isso, pesquisas (BRITT et al., 2001; CARTWRIGHT; HOLMES, 2006; MAHARA; SCHLECHTER, 2007; JUNG; YOON, 2016) demonstram o efeito do significado de trabalho e sua centralidade na determinação da intensidade, direção e continuidade dos esforços do indivíduo e engajamento.

4 MÉTODO

A pesquisa foi longitudinal, na qual foram realizadas duas coletas de dados com instrumentos diferentes: uma coleta antes do ingresso do indivíduo na organização (T1), e outra após nove meses do início de seu novo emprego (T2). Todo o processo de coleta de dados se deu entre fevereiro de 2015 a dezembro de 2016.

Definiu-se a segunda coleta para 9 meses após o início da outra, para que houvesse um lapso de tempo, a fim de não existir nenhum indivíduo vivenciando o período denominado “lua de mel”. Ou seja, aquele período que sucede à contratação do indivíduo, o qual é caracterizado pela fascinação, entusiasmo, euforia, otimismo (CHANG; CHOI, 2007; JOKISAARI; NURMI, 2009; SOLINGER et al., 2013) e pelo alto comprometimento com a organização (CHANG; CHOI, 2007), decorrentes dessa empolgação inicial, cuja duração pode ser de poucos dias até 6 meses (CHANG; CHOI, 2007; JOKISAARI; NURMI, 2009). Tal empolgação inicial poderia trazer vieses aos resultados deste estudo.

No T1 foi aplicado um questionário composto por itens que avaliaram os dados sócio demográficos e a medida de Centralidade do trabalho sob o rótulo de Significado do Trabalho. Foi verificada a centralidade do trabalho por meio de duas questões adaptadas e traduzidas de MOW (1987) por Soares (1992). A primeira delas explora a importância das diversas áreas da vida do indivíduo e consiste na distribuição de um total de 100 pontos entre cinco esferas da vida: lazer, comunidade, trabalho, religião e família, na qual o indivíduo participante da pesquisa posiciona o trabalho em primeiro, segundo, terceiro, quarto ou quinto lugar em ordem de importância. Na segunda questão, o indivíduo responde a um item que mede a importância do trabalho na vida (sem compará-lo a outras esferas) em uma escala de 7 pontos, cuja gradação é compreendida entre “uma das coisas menos importantes” a “uma das coisas mais importantes em minha vida”.

Na segunda coleta (T2) foram aplicadas as escalas de Comprometimento Organizacional (BASTOS; AGUIAR, 2015), de Entrincheiramento Organizacional (RODRIGUES; BASTOS, 2015) e de Consentimento Organizacional (SILVA; BASTOS, 2015).

A escala de Comprometimento Organizacional é composta por 12 itens que delimitam a noção afetiva do vínculo. A medida é unidimensional e apresentou, neste estudo, índice de confiabilidade ($\alpha = 0,931$), superior aos apresentados originalmente ($\alpha = 0,915$) e por escalas multidimensionais comumente aplicadas no contexto brasileiro (a exemplo de Meyer e Allen, 1991).

A escala de Enrincheiramento Organizacional ($\alpha = 0,863$) é composta por 18 itens, distribuídos em três dimensões: Ajustamentos à Posição Social ($\alpha = 0,721$), Arranjos Burocráticos Impessoais ($\alpha = 0,726$) e Limitação de Alternativas ($\alpha = 0,789$). Essa escala foi um aperfeiçoamento realizado por Rodrigues e Bastos (2015) de escalas previamente validadas pelos mesmos autores (RODRIGUES, 2009; RODRIGUES, 2011; RODRIGUES; BASTOS, 2012). Em Rodrigues e Bastos (2015), os alpha obtidos para as três dimensões de entrincheiramento foram respectivamente: ajustamentos à posição social ($\alpha = 0,78$), arranjos burocráticos impessoais ($\alpha = 0,76$) e limitação de alternativas ($\alpha = 0,75$).

A medida de Consentimento Organizacional com um $\alpha = 0,86$ originalmente, obteve neste estudo, um $\alpha = 0,904$. A escala é composta de nove itens, cuja definição do fator único indica o indivíduo que se comporta de acordo com as ordens estabelecidas por seu superior hierárquico, representante da organização, pois entende que este é seu papel.

Na mensuração dos itens de medição utilizou-se uma escala do tipo *Likert*, de cinco pontos, onde a atribuição do número 1 representa “Discordo Totalmente” e o número 5, “Concordo Totalmente”.

A amostragem foi por acessibilidade sendo que participaram sujeitos que aceitaram participar da pesquisa, momento no qual receberam uma explanação sobre os objetivos do estudo, as normas éticas, a confidencialidade dos dados, o tratamento de dados e a disponibilidade dos resultados. Nesse instante, juntamente com o primeiro questionário, receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o qual foi assinado e preenchido pelo participante.

Para aplicação dos questionários foi realizado um treinamento com os pesquisadores que fizeram a aplicação dos mesmos para que a coleta de dados transcorresse da forma mais tranquila possível.

O instrumento de pesquisa foi aplicado a trabalhadores entrantes em 11 organizações diferentes (quatro públicas e sete do ramo privado) situadas nos Estados do Rio Grande do Sul e Bahia, por meio de dois diferentes processos de coleta: auto aplicação em versão impressa (T1) e auto aplicação do questionário em versão digital (T2). Utilizou-se a versão digital do questionário durante a segunda etapa da coleta, pois muitos trabalhadores que iriam ingressar nas organizações via concurso público tomavam posse em cidades diversas dentro dos territórios Estaduais impossibilitando a aplicação da versão impressa do questionário. Para a aplicação da versão online utilizou-se a ferramenta *Survey Monkey*.

A amostra total composta por 504 sujeitos apresentou uma perda amostral decorrente do estudo longitudinal. Apesar disso, na segunda etapa participaram 228 indivíduos, podendo-se dizer que foi obtido um alto retorno (45,32%), dado que para Marconi e Lakatos (2005), questionários que são enviados por e-mail alcançam em média 25% de devolução.

Os dados obtidos por meio dos questionários foram quantitativamente analisados, com os softwares “*Windows Excel*” e “*SPSS versão 22*”. Inicialmente, realizou-se análises descritivas e exploratórias para investigar a exatidão da entrada dos dados; a distribuição dos casos omissos; o tamanho e a descrição da amostra; os casos extremos e a distribuição das variáveis. Posteriormente, utilizou-se o indicador de consistência interna *Alpha de Cronbach*, com o propósito de verificar a confiabilidade dos construtos teóricos utilizados no questionário. Foram feitas análises descritivas, teste de hipóteses (*Mann-Whitney* e *Kruskal-Wallis*) e verificação de correlações entre os construtos (Coeficiente de *Spearman*). Nos testes considerou-se estatisticamente significantes as diferenças que representaram um $p < 0,05$. Ainda, realizou-se análise de regressão linear para se obter modelos de influência do Significado do Trabalho sobre o Comprometimento, sobre o Enrincheiramento e sobre o Consentimento Organizacionais.

5 RESULTADOS

A amostra final dos indivíduos que participaram das duas etapas do estudo é caracterizada, em sua maioria, por indivíduos do gênero feminino (69,2%) e com idade média de 32,24 anos, variando em uma amplitude entre 18 a 56 anos. Quanto à escolaridade, a predominância concentra-se nos níveis de graduação (28,9%), especialização (27,6%), ensino médio (25,0%) e mestrado (10,1%). Em relação ao perfil ocupacional, obtido na segunda coleta – 9 meses após o ingresso do indivíduo na organização, apresentou uma predominância daqueles que não exercem cargos de chefia (94,17%) e que trabalham no setor público (90,5%).

Na Tabela 1 apresenta-se as estatísticas descritivas (média, desvio-padrão e amplitude) dos construtos. Observa-se que no resultado geral as médias apresentadas para os construtos dos vínculos organizacionais foram predominantemente moderadas. Para identificar estes níveis, foram convencionadas três categorias distintas: Baixo (média de 0 a 33,33%), Médio (média de 33,33% a 66,67%) e Alto (média de 66,67% a 100%).

Os resultados demonstram que os indivíduos pesquisados apresentam um vínculo de comprometimento maior (3,75) do que os vínculos de consentimento (3,02) e entrincheiramento (2,48). Tal fato mostra que os três vínculos, mesmo sendo distintos, podem coexistir. Também deixa claro que existe uma tendência de vinculação a qual deve ser trabalhada através das políticas de recursos humanos

da empresa. O entrincheiramento organizacional apresentou médias categorizadas como moderadas para as suas dimensões ajustamento à posição social (2,47), limitações de alternativas (1,89) e arranjos burocráticos impessoais (3,06). O consentimento também apresentou um nível moderado. De modo geral, os desvios-padrão foram baixos, o que indica a existência de pouca variabilidade de respostas.

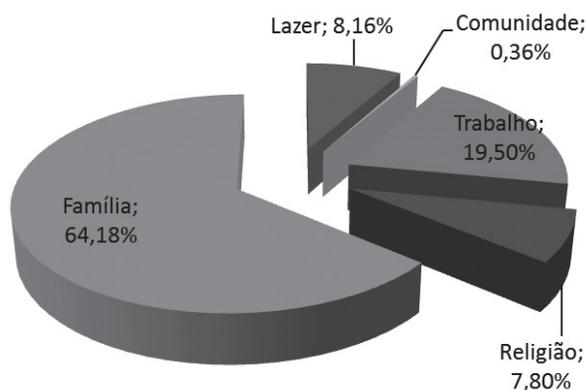
Os integrantes da amostra também declararam a importância relativa do trabalho em relação às outras esferas da vida. Na Figura 1, visualiza-se que o trabalho é a segunda esfera da vida que teve o maior número de respondentes (19,5%) indicando como sendo a mais importante. A esfera que teve o maior número de indivíduos (64,18%) indicando como sendo a mais importante foi a família. Apenas um indivíduo (0,36%) considerou a sociedade como a esfera mais importante.

Considerando que para 19,5% dos indivíduos o trabalho ocupa o 1º lugar de importância entre as esferas da vida e que para 47% do total dos indivíduos essa posição desloca-se para o 2º lugar, pode-se afirmar a alta centralidade atribuída ao trabalho pela amostra, uma vez que, para 66,5% o trabalho situa-se entre as duas esferas mais importantes da vida. Assim verifica-se que o trabalho tem sido visto não somente como forma de se obter renda, mas também como atividade que proporciona realização pessoal, *status*, entre outros (KUBO; GOUVEA, 2012) ocupando posição central na vida dos indivíduos. Sendo um dos fundadores de sentido para suas vidas.

Tabela 1 Estatística geral dos construtos

Modelos teóricos	Estatísticas		
	\bar{X}	Dp	Amp
Comprometimento	3,75	,80	1,25-5,00
Entrincheiramento	2,48	,64	1,06-4,39
▪ Entrincheiramento – Ajustamentos à Posição Social	2,47	,78	1,00-4,83
▪ Entrincheiramento – Arranjos Burocráticos Impessoais	3,06	,83	1,00-4,83
▪ Entrincheiramento – Limitação de Alternativas	1,89	,70	1,00-4,00
Consentimento Organizacional	3,02	,89	1,00-5,00
Significado do Trabalho	5,92	,95	2,50-8,00

Fonte: Dados da pesquisa.

Figura 1 Esferas da vida com importância relativa

Fonte: Dados da pesquisa.

Ainda em relação à importância das diversas esferas da vida do indivíduo a média atribuída pela amostra foi: família (= 38,96), trabalho (= 24,09), lazer obteve a média de 14,31, religião (= 13,71) e comunidade = 9,23. Tais dados levam em conta os 100 pontos que foram distribuídos para cada esfera e demonstram a superioridade da esfera familiar sobre as demais. Ao se considerar o trabalho, esse aparece em segundo lugar bem acima das esferas lazer e religião que quando comparadas com o trabalho, este apresenta um valor de média de quase o dobro daquelas. Ao se realizar essa mesma comparação

com a esfera comunidade a diferença da média de importância distribuída chega a mais do dobro.

Na tabela 2, é demonstrado o peso atribuído ao trabalho comparativamente às demais esferas da vida investigadas, confrontando-se os dados obtidos no presente estudo com os resultados de estudos realizados.

Como facilmente se observa na Tabela 2, os dados obtidos são bastante próximos daqueles encontrados em Bastos (1995), apesar de mais de 20 anos terem decorrido entre os dois levantamentos, mas com uma diminuição na valorização do trabalho e uma maior valorização para a família, religião e comunidade. As diferenças nos escores médios não alteraram a ordem com que brasileiros avaliam as diferentes esferas de vida pessoal.

Assim como em Bastos (1995), quando os resultados deste estudo são comparados aos dados de outros países levantados pelo MOW, indicam que o padrão encontrado aproxima-se daquele observado nas sociedades ocidentais, diferenciando-se do Japão, onde o peso do trabalho é mais elevado, superando inclusive a esfera família. Os pesos atribuídos, neste estudo pelos trabalhadores se demonstraram bem próximos aos dos EUA, ficando um pouco abaixo dos valores obtidos nos estudos de Soares (1992) e

Tabela 2 Escores médios de importância do trabalho e demais esferas da vida, comparativamente aos dados de outros estudos.

Esferas da vida	Lazer	Comunidade	Trabalho	Religião	Família
Bahia/Rio Grande do Sul ¹	14,3	9,2	24,1	13,7	38,9
Bahia ²	15,9	9,8	29,5	10,2	34,1
Brasília ³	16,2	7,7	27,7	11,9	36,8
Japão ⁴	19,7	5,3	36,1	3,7	35,1
Israel ⁴	18,2	4,5	28,3	4,9	35,1
USA ⁴	18,1	9,9	24,5	14,0	43,9
Alemanha ⁴	22,7	7,3	28,0	5,2	33,6
Inglaterra ⁴	22,3	7,8	21,5	8,6	35,7
Holanda ⁴	24,2	7,5	29,6	4,9	40,1
Bélgica ⁴	24,6	6,0	29,9	4,9	33,7

¹ Dados da presente pesquisa

² Dados apresentados por Bastos (1995).

³ Dados apresentados por Soares, C. R (1992).

⁴ Dados apresentados por Mow (1987).

Fonte: Bastos (1995, p. 25), com acréscimo dos dados desta pesquisa.

Bastos (1995). O peso atribuído à religião foi inferior somente aquele atribuído pelos norte-americanos. Tal resultado pode estar associado a forte presença religiosa no país americano. Além de se trabalhar com a centralidade a partir de uma avaliação comparativa do trabalho frente a outras esferas da vida, seguindo Bastos (1995) calculou-se um escore global de centralidade do trabalho. Esse escore envolveu um cálculo estatístico que agregou o peso atribuído às diferentes esferas da vida e o item isolado em que o respondente dizia quanto o trabalho era central na sua vida. Com escores que podiam variar de 2 (baixa centralidade) a 10 pontos (alta centralidade), constatou-se que nesta pesquisa os trabalhadores obtiveram um escore médio de 5,92 ficando abaixo do escore obtido no estudo de Bastos (1995), cujo escore naquele estudo foi de 6,39. Essa diferença, pode demonstrar que, após 25 anos o brasileiro tem atribuído uma significância menor ao trabalho.

Na sequência foram realizados testes de hipóteses para verificar se existia diferença entre as médias do Significado do Trabalho ao longo das categorias das variáveis do perfil. Para as variáveis com duas categorias foi aplicado o teste de *Mann-Whitney* e para as variáveis com três categorias ou mais, o teste de *Kruskal-Wallis*.

Na Tabela 3 apresenta-se as conclusões dos testes de hipótese para o Significado do trabalho e variáveis do perfil. Aplicaram-se os testes para comparação de médias e no caso de decisão pela não rejeição de H_0 concluiu-se pela igualdade das médias. Assim, colocou-se “iguais” para essa situação. Na decisão pela rejeição de H_0 , colocou-se no corpo da Tabela o perfil que apresentou o maior valor para significado do trabalho.

Os dados evidenciam que não há diferenças significativas entre as médias de homens e mulheres, indivíduos que iriam ingressar em um cargo público ou privado, escolaridade, estado civil, o fato do indivíduo pertencer a algum partido político ou de ser o seu primeiro emprego.

No entanto, os achados indicam que quanto maior a idade dos indivíduos mais centradas no trabalho são essas pessoas ($p=0,038$). Uma pesquisa realizada para verificar a centralidade de mulheres ao longo de suas vidas, realizada por Souza, Lopes e Hilal (2017), foi de encontro

Tabela 3 Testes de igualdade de média

Variáveis do perfil	Significado do trabalho
Idade	Mais velhos
Organização Pública ou privada	Iguais
Pertencer a partido político	Iguais
Ser o primeiro emprego	Iguais
Compatibilidade do cargo com a formação	Sim
Escolaridade	Iguais
Estado civil	Iguais
Religião	Umbanda
Sexo	Iguais

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

aos resultados aqui obtidos. Segundo o estudo citado, à medida que as mulheres vão adquirindo maior maturidade e experiência, elas repensam suas prioridades e procuram, em maior ou menor medida, conciliar o trabalho com outras esferas de suas vidas (exemplo família). Apesar disso, a amostra pesquisada no presente estudo é composta por indivíduos que buscam um novo emprego e por estarem em busca de uma busca é provável que o trabalho se torne mais central em suas vidas.

Também ficou constatado que indivíduos que procuram empregos que possuem compatibilidade com a sua formação apresentam maiores níveis de significado do trabalho ($p=0,033$). Por fim, 77,5% dos inquiridos professam uma determinada religião, sendo que o fato de ter ou não ter uma religião não é determinante da centralidade. Por outro lado, o dentre aqueles que possuem algum tipo de crença religiosa, pode-se perceber alterações na percepção do Significado do trabalho ($p=0,025$). Os participantes que se declararam umbandistas mostraram-se mais centrados no trabalho do que os espíritas, católicos e protestantes, respectivamente.

Na Tabela 4 mostra-se a correlação do Significado do Trabalho com os vínculos, a partir da correlação de *Spearman*. Destacam-se as correlações positivas e estatisticamente significativas com o Comprometimento Organizacional e com o Consentimento Organizacional, indicando que quanto maior

o escore médio do Significado do trabalho, maior os scores médios de comprometimento e consentimento organizacional.

Tabela 4 Matriz de correlação entre os construtos

	Significado do trabalho
Comprometimento	,184*
Entrincheiramento	-,056
- Ajustamentos à posição social	,012
- Arranjos Burocráticos Impessoais	-,111
- Limitação de Alternativas	-,031
Consentimento	,146*

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 5 apresenta-se o modelo de regressão linear final tomando-se o comprometimento como variável dependente e os fatores dos atributos do significado do trabalho juntamente com a centralidade relativa do trabalho recodificada (técnica da equipe MOW), como variável independente, a qual foi significativa ($\beta = 0,18$; $p < 0,05$). O modelo explica 5% do comprometimento futuro, sendo que para cada unidade aumentada no Significado do trabalho, há um aumento de 0,18 unidades no Comprometimento Organizacional futuro.

Assim, feita a análise de resíduos, verificou-se que, do ponto de vista estatístico, o modelo final não apresenta viés.

Tabela 5 Regressão: como o Significado do Trabalho explica o Comprometimento futuro.

	B	SE B	β
Constante	2,84	0,34	
Significado do Trabalho	0,15	0,06	0,18*

Nota $R^2 = 0,05$; * $p < 0,05$

Fonte: Dados da pesquisa.

Para o Entrincheiramento e seus fatores, o Significado do Trabalho não se demonstrou estatisticamente significativo como variável independente.

A Tabela 6 apresenta o modelo de regressão linear final com a variável dependente Consentimento Organizacional. Nesse, o Significado do Trabalho pro-

duz um aumento de 0,15 pontos no Consentimento para cada unidade que tem aumentado.

Tabela 6 Regressão: como o Significado do Trabalho explica o Consentimento futuro.

	B	SE B	β
Constante	2,25	0,40	
Significado do Trabalho	0,14	0,07	0,15*

Nota $R^2 = 0,02$; * $p < 0,05$

Fonte: Dados da pesquisa.

Tais modelos de regressão reforçam a ideia de que a relação indivíduo-trabalho é complexa contribuindo de forma diferente na vinculação futura do indivíduo com a organização. Trabalhadores para os quais o trabalho é mais central na vida tendem a desenvolver vínculos de comprometimento e consentimento e não de entrincheiramento com as suas organizações empregadoras. Verifica-se que o percentual de variância explicada não é alto o que é um resultado esperado, considerando que tais vínculos são afetados por inúmeros outros fatores tanto pessoais como organizacionais.

6 CONCLUSÃO

De modo resumido, pode-se afirmar que o trabalho é uma das mais importantes esferas da vida da pessoa, sendo elemento ponderável na constituição do vínculo futuro estabelecido entre o indivíduo e a organização. Quando comparadas às esferas da vida (família, trabalho, lazer, religião e comunidade), a família aparece em primeiro lugar, seguida do trabalho e do lazer. A religião aparece em quarto lugar e em último, a comunidade.

Ao considerar o conjunto de trabalhadores participantes do estudo, os dados relativos ao significado do trabalho apresentam-se, na maioria dos seus aspectos, bastante congruentes com aqueles observados nos estudos de MOW (1987) e Bastos (1995). Apesar disso, notou-se uma diminuição da valorização do trabalho desde o estudo de Bastos (1995). Essa, provavelmente está ligada a uma nova forma do brasileiro enxergar o labor, dadas as transformações em curso no contexto do trabalho, visto

que 21 anos já se passaram desde o estudo original de Bastos. Sabe-se que tal hipótese não encontrará resposta nesta pesquisa, havendo a necessidade de outros estudos que verifiquem se está ocorrendo uma alteração na valoração do trabalho ao longo dos anos. A única certeza é que os resultados deste estudo evidenciaram uma maior valorização da família e da religião. Tal fato, sucinta maiores investigações uma vez que a amostra utilizada neste estudo é diferente daquela de Bastos (1995).

A análise do significado do trabalho como função que diferencia a vinculação futura do indivíduo com a organização demonstrou que a centralidade do trabalho, está relacionada positivamente com o comprometimento que o indivíduo irá desenvolver com a organização empregadora.

Indivíduos com uma maior centralidade do trabalho também terão uma maior tendência a consentir dentro da organização futura. Assim, a empresa que contratar observando tais considerações terá um indivíduo mais disposto a atingir as metas organizacionais e a cumprir com as normas organizacionais personificadas nos superiores hierárquicos.

Mesmo que o poder preditivo da centralidade do trabalho não tenha sido elevado, a centralidade surge como alternativa dada a ausência de outros preditores que possam ajudar as empresas a contratar um indivíduo com uma tendência maior a ser comprometido e a cooperar. Além disso, esse resultado serve de incentivo para novos estudos alcançarem preditores mais adequados da vinculação futura das pessoas que estão ingressando no mercado de trabalho.

Ainda, pode-se afirmar que indivíduos mais velhos, que buscam empregos que proporcionam a aplicação de conhecimento compatível com a sua formação, apresentam um nível de centralidade maior, e por esse motivo, tenderão a um maior comprometimento e consentimento organizacionais.

O fato de o indivíduo exercer um emprego que proporciona uma compatibilidade com a sua formação relacionar-se a uma maior centralidade, provavelmente, deve estar ligado à uma predominância da função expressiva, ou seja, ter um trabalho interessante e auto realizador em detrimento da função econômica (rendimentos e ganhos).

O tipo de religião praticada pelo indivíduo também esteve ligada a diferentes índices de significado

do trabalho. Tais diferenças fortalecem a conclusão de que o significado do trabalho é uma estrutura complexa e ligada à busca do misterioso, do sagrado, do divino. A influência da espiritualidade e da religião deve ser levada em consideração em outros benefícios para as empresas, sobretudo, segundo Silva (2008), a cerca do seu papel nas mediações das esferas individual, coletiva e social.

Espera-se ter contribuído para a ampliação do conhecimento científico, mesmo que os dados apresentados tenham um caráter basicamente descritivos, dada a carência de dados comparativos, visto que inexistem estudos de caráter longitudinal que analisem a relação entre o significado do trabalho medido antes do ingresso do indivíduo na organização e a vinculação futura estabelecida entre o indivíduo e a organização empregadora. Assim, os resultados apresentados devem ser entendidos como um ponto de partida para estudos que ampliem a compreensão dos fatores associados a uma tendência do indivíduo a se comprometer, entrincheirar ou consentir.

Verificar outras variáveis tais como: como lócus de controle, auto eficácia, personalidade, experiências prévias e benefícios esperados que possam determinar de maneira mais efetiva a vinculação futura do indivíduo com a organização, assim como incorporar estudos para compreender as transformações em curso da relação indivíduo-trabalho, ao longo do tempo, e seus impactos no plano do significado do trabalho são desafios para pesquisas posteriores. Também se sugere a realização de estudos qualitativos para verificação de hipóteses e problemas que o leitor atento possa vir a ter.

■ REFERÊNCIAS

AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B; JESUS, E. S.; LAGO, L. N. A. Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrincheiramento organizacional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 3, p. 283-291, 2014.

BALDRY, C. Meaning of work. In: SMITH, V. (Ed.). **Sociology of work: an encyclopedia**. Thousand Oaks, California: SAGE Reference, 2013, p. 576-577.

- BASTOS, A. V. B.; AGUIAR, C. V. N. Comprometimento Organizacional. In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (Orgs.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, p. 78-91, 2015.
- BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. de A.; MOSCON, D. C. B.; COSTA e SILVA, E. E. da; PINHO, A. P. M. Comprometimento no trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. **O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia**. Artmed: 2013, p. 279-310.
- BASTOS, A. V. B. **Comprometimento, consentimento ou entrincheiramento?** Um estudo comparativo entre categorias ocupacionais e contextos organizacionais. Relatório final apresentado ao CNPQ. Bahia: Salvador, 2009.
- BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Significado do trabalho um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 20-29, 1995.
- 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: Instituto de Psicologia Universidade de Brasília, 1994.
- BRITT, T. W.; ADLER, A. B.; BARTONE, P. T. Deriving benefits from stressful events: the role of engagement in meaningful work and hardiness. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 6, n. 1, p. 53-63, 2001.
- CARTWRIGHT, S.; HOLMES, N. The meaning of work: the challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. **Human Resource Manage Review**, v. 16, n. 2, p. 199-208, 2006.
- CHANG, J. Y.; CHOI, J. N. The dynamic relation between organizational and professional commitment of highly educated research and development (R&D) professionals. **The Journal of Social Psychology**, v. 147, n. 3, p. 299-315, 2007.
- DUBIN, R. Industrial Workers' Worlds: A Study of the "Central Life Interests" of Industrial Workers. **Social Problems**, v. 3, n. 3, p. 131-142, 1956.
- HAIR, J. R., J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- HARPAZ, I. Cross national comparison of religious conviction and the meaning of work. **Cross-Cultural Research**, v. 32, n. 2, p. 143-170, 1998.
- KAMDRON, T. Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials. **International Journal of Public Administration**, v. 28, p. 1211-1240, 2005.
- KLEIN, H. J.; MOLLOY, J. C.; COOPER, J. T. Conceptual Foundations: Construct Definitions and Theoretical Representations of Workplace Commitments. In: KLEIN, H. J.; BECKER, T. E.; MEYER J. P. (Eds.). **Commitment in organizations: accumulated wisdom and new directions**. New York: Routledge, 2009, p. 3-36.
- KUBO, S. H.; GOUVÊA, M. A.; MANTOVANI, D. M. N. Dimensões do significado do trabalho e suas relações. **Pretexto**, v. 14, n. 3, p. 28-49, 2013.
- KUBO, S. H.; GOUVÊA, M. A. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **Revista de Administração**, v. 47, n. 4, p. 540-554, 2012.
- JOKISAARI, M.; NURMI, J. E. Change in newcomers' supervisor support and socialization outcomes after organizational entry. **Academic of Management Journal**, v. 52, n. 3, p. 527-544, 2009.
- JUNG, H. S.; YOON, H. H. What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: the mediating role of job engagement. **International Journal of Hospitality Management**, v. 53, p. 59-68, 2016.

- MAHARAJ, I.; SCHLECHTER, A. F. Meaning in life and meaning of work: relationships with organisational citizenship behaviour, commitment and job satisfaction, management dynamics. **Journal S. African Institute Manage Science**, v. 16, n. 3, p. 24-41, 2007.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2005.
- MATHIEU, J. E.; ZAJAC, D. M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. **Psychological Bulletin**, v. 108, n. 2, p. 171-194, 1990.
- MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Comprometimento organizacional e características pessoais: como são os comprometidos e os descomprometidos com as organizações. **REAd**, v. 8, n. 5, p. 1-23, 2002
- MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). **Revista de Administração Contemporânea**, v. 2, n. 3, p. 67-87, 1998.
- MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.
- MOW. International Research Team. **The meaning of working**. London: Academic Press, 1987.
- PRYOR, R. DAVIS, R. A comparison of conceptualizations of work centrality. **Journal of organizational behavior**, v. 10, p. 283-289, 1989.
- PRYOR, R. Values, preferences, needs, work ethics, and orientations to work: Toward a conceptual and empirical integration. **Journal of Vocational Behavior**, v. 20, n. 1, p. 40-52, 1982.
- RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. Entrincheiramento organizacional. In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (Orgs.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, cap. 7, p. 107-120, 2015.
- RODRIGUES, A. C. A. **Do Comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos**. 2009. 213 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia)–Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.
- RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. Entrincheiramento organizacional: construção e validação da escala. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 25, n. 4, p. 688-700, 2012.
- RODRIGUES, A. C. A. **Trabalhador entrincheirado ou comprometido? Delimitação dos vínculos do indivíduo com a organização**. 197 fls. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia, Bahia, 2011.
- RODRIGUES, A. C. de A.; BASTOS, A. V. B. Problemas Conceituais e Empíricos na Pesquisa sobre Comprometimento Organizacional: uma Análise Crítica do Modelo Tridimensional de J. Meyer e N. Allen. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 10, n. 2, p. 129-144, 2010.
- RODRIGUES, A. C. A. **Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia, Bahia, 2009.
- ROSSO, B. D.; DEKAS, K. H.; WRZESNIEWSKI, A. On the meaning of work: a theoretical integration and review. **Research in organizational behavior**, v. 30, p. 91-127, 2010.

SHARABI, M. Culture, religion, ethnicity and the meaning of work: jews and muslims in the israeli context. **Culture and religion: an Interdisciplinary Journal**, v. 12, n. 3, p. 219-235, 2011.

SILVA, E. E. C.; BASTOS, A. V. B. Consentimento organizacional. In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (Orgs.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, cap. 6, p. 92-106, 2015.

SILVA, E. E. C.; BASTOS, A. V. B. A Escala de Consentimento Organizacional: Construção e Evidências de sua Validade. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 10, n. 1, p. 7-22, 2010.

SILVA, E. E. C. **Consentimento organizacional: uma proposta de medida do construto**. 168 fls. Dissertação (mestrado em psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.

SILVA, R. R. Spirituality and religion at work: possible implications to the organizational contexto. **Psicologia: Ciência e profissão**, v. 28, n. 4, p. 768-779, 2008.

SNIR, R.; HARPAZ, I. Work-leisure relations: leisure-orientation and the meaning of work. **Journal of Leisure Research**, v. 34, n. 2, p. 178-203, 2002.

SOARES, C. R. **Significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais**. (Dissertação de Mestrado). Brasília: Instituto de Psicologia Universidade de Brasília, 1992.

SOLINGER, O. N. et al. On becoming (un)committed: a taxonomy and test of newcomer onboarding scenarios. **Organization Science**, v. 21, p. 1-22, 2013.

SOUZA, P. M. R. A.; LOPES, A. L. S. V.; HILAL, A. V. G. Centralidade do trabalho na perspectiva de mulheres em diferentes faixas etárias. **RACE**, v. 16, n. 1, p. 9-36, 2017.

SPARKS, J. R.; SCHENK, J. A. Explaining the effects of transformational leadership: an investigation of the effects of higher-order motives in multilevel marketing organizations. **Journal of Organizational Behavior**, v. 22, p. 849-869, 2001.

STEGER, M. F.; DIK, B. J.; DUFFY, R. D. Measuring meaningful work: the work and meaning inventory (WAMI). **Journal of Career Assessment**, v. 20, n. 3, p. 322-337, 2012.

TOLFO, S., PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007.

UCANOK, B.; KARABATI, S. The effects of values, work centrality and organizational commitment and organizational citizenship behaviors: evidence from Turkish SMEs. **Human Resources Development Quartely**, v. 24, n. 1, p. 89-129, 2013.

WADDELL, G.; BURTON, A. K. **Is work good for your health and well-being?** London: The United Kingdom by The Stationery Office, 2006.