

DÉBORA ALEXANDRA DUARTE MELANCIA

**A ÉTICA PROTESTANTE DO TRABALHO E O
COMMITMENT ORGANIZACIONAL: UM
ESTUDO COMPARATIVO ENTRE
PROTESTANTES E NÃO PROTESTANTES**

**Orientador: Maria da Conceição Couvaneiro
Co-orientador: José Luís Nascimento**

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Faculdade de Psicologia

**Lisboa
2012**

DÉBORA ALEXANDRA DUARTE MELANCIA

**A ÉTICA PROTESTANTE DO TRABALHO E O
COMMITMENT ORGANIZACIONAL: UM
ESTUDO COMPARATIVO ENTRE
PROTESTANTES E NÃO PROTESTANTES**

Tese apresentada para obtenção do grau de Mestre em Psicologia no Curso de Mestrado de Psicologia do Trabalho em Contextos Internacionais e Interculturais conferido pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

Orientador: Professora Doutora Maria da Conceição Couvaneiro
Co-orientador: Professor Doutor José Luís Nascimento (Professor Auxiliar Convidado do Instituto de Ciências Sociais e Políticas / Universidade Técnica de Lisboa)

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Faculdade de Psicologia

**Lisboa
2012**

À minha família, em geral, que sempre me apoiou; e
à minha mãe em específico, que sempre me deu
força nas piores alturas. Ao meu avô materno que,
em tom de brincadeira, me chamaria “engenhaira”.
Ao meu namorado e amigos, que sempre acreditaram
em mim, por vezes, mais que eu própria.

Agradecimento

Após a conclusão desta dissertação é fulcral agradecer às pessoas que me ajudaram na sua concretização.

Assim, agradeço à Professora Doutora Maria da Conceição Couvaneiro por todo o apoio no decorrer do mestrado e em específico na elaboração desta dissertação.

Em segundo lugar, agradeço com especial atenção e estima ao co-orientador, Professor Doutor José Luís Nascimento, por todo o apoio, conhecimento, dedicação e paciência demonstrados em cada passo da dissertação.

Agradeço também à minha família, ao meu namorado e aos meus amigos, que tanto me motivaram, animaram, e acreditaram em mim e na minha capacidade de terminar a dissertação.

A todos, um grande “muito obrigada”!

Resumo

O *commitment* é um conceito que tem sido desenvolvido e estudado nas últimas décadas. Só, ou com outras variáveis, o *commitment* tem sido objecto de estudo em várias culturas. Partindo do princípio que o *commitment* é afectado pelos valores de cada indivíduo, este estudo procura verificar a sua relação com um sistema de valores de trabalho específico: a Ética Protestante do Trabalho. O estudo tem como contexto a classe trabalhadora, composta por protestantes e não protestantes. Os resultados permitiram concluir que a Ética Protestante do Trabalho não é um construto unidimensional. Contudo, algumas das componentes criadas apresentaram uma relação com as componentes do *commitment*.

Palavras-chave: *Commitment*, Ética Protestante do Trabalho, Protestantes, Não Protestantes.

Abstract

Throughout the last decades, commitment has been a deeply studied and evolving concept. Alone or with other variables, commitment has awakened the interest of several cultures. Assuming that commitment is influenced by each person's values, this study approaches the commitment's relationship with a specific work value system: the Protestant Work Ethic. The context of this study is the working class, composed by protestants and non-protestants. The results led us to conclude that the Protestant Work Ethic is not a one-dimensional construct. However, some of its components presented a relationship with the commitment's components.

Keywords: Commitment, Protestant Work Ethic, Protestants, Non Protestants.

Índice

Introdução	9
Capítulo 1 – Enquadramento Teórico	11
1.1 – O <i>Commitment</i>	11
1.2 – Os Valores	14
1.2.1 – Ética de Trabalho em Algumas Religiões – Uma abordagem exploratória	15
1.3 – O <i>Commitment</i> e os Valores	19
Capítulo 2 – Método	24
2.1 – Instrumentos	24
2.2 – Procedimentos	24
2.3 – Amostra	25
2.4 – Procedimentos Estatísticos Utilizados na Análise de Dados	26
Capítulo 3 – Análise de Resultados	27
3.1 – Validação dos Instrumentos Face à Amostra.....	27
3.1.1 – <i>Commitment</i> Afectivo	27
3.1.2 – <i>Commitment</i> Calculativo	28
3.1.3 – <i>Commitment</i> Normativo	29
3.1.4 – Ética Protestante do Trabalho	30
3.1.4.1 – Multidimensionalidade e Validação da Ética Protestante do Trabalho	32
3.1.5 – Valores Económicos e Valores de Lazer	35
3.2 – Teste das Hipóteses	36
3.2.1 – Testes de Hipóteses com Variáveis Demográficas	38
3.2.2 – Teste às Hipóteses Específicas	62
Capítulo 4 – Conclusões	74
Referências	78
ANEXO.....	I

Índice de Quadros

Quadro 1: Hipóteses 1 – Dimensão <i>Commitment</i> Afectivo.....	22
Quadro 2: Hipóteses 2 – Dimensão <i>Commitment</i> Calculativo.....	22
Quadro 3: Hipóteses 3 – Dimensão <i>Commitment</i> Normativo.....	23
Quadro 4 – Dados Demográficos da População Protestante	25
Quadro 5 – Dados demográficos da População Não-Protestante	25
Quadro 6 – Análise do Alpha de Cronbach – <i>Commitment</i> Afectivo	27
Quadro 7 – Solução Factorial – <i>Commitment</i> Afectivo	27
Quadro 8 – Análise do Alpha de Cronbach – <i>Commitment</i> Calculativo	28
Quadro 9 – Solução Factorial – <i>Commitment</i> Calculativo	28
Quadro 10 – Solução Factorial – <i>Commitment</i> Calculativo	29
Quadro 11 – Análise do Alpha de Cronbach – <i>Commitment</i> Normativo	29
Quadro 12 – Solução Factorial – <i>Commitment</i> Normativo	30
Quadro 13 – Análise do Alpha de Cronbach – Ética Protestante do Trabalho	30
Quadro 14 – Solução Factorial – Ética Protestante do Trabalho	31
Quadro 15 – Hipóteses Relativas à Variável <i>Commitment</i> Afectivo	34
Quadro 16 – Hipóteses Referentes à Variável <i>Commitment</i> Calculativo.....	34
Quadro 17 – Hipóteses Referentes à Variável <i>Commitment</i> Normativo	34
Quadro 18 – Hipóteses Referentes à População Protestante	35
Quadro 19 – Hipóteses Referentes à População Não-Protestante	35
Quadro 20 – Solução Factorial da Ética Protestante do Trabalho	36
Quadro 21 – Médias, Desvios Padrão e Correlações das Variáveis Latentes	37
Quadro 22 – Independent Samples t-Test para Valores Económicos e Crença Religiosa	39
Quadro 23 – Estatísticas Descritivas dos Valores Económicos e Crença Religiosa	40
Quadro 24 – Independent Samples t-Test para Valores de Lazer e Crença Religiosa.....	41
Quadro 25 – Estatísticas Descritivas dos Valores de Lazer e Crença Religiosa	42
Quadro 26 – Independent Samples t-Test para Valores Económicos e Sexo	43
Quadro 27 – Independent Samples t-Test para Valores de Lazer e Sexo	45
Quadro 28 – Médias das Variáveis Idade, Tempo de Trabalho, Antiguidade e Número de Empresas	46
Quadro 29 – Independent Samples t-Test para Valores Económicos e Idade	47
Quadro 30 – Estatísticas Descritivas dos Valores Económicos e Idade	48
Quadro 31 – Independent Samples t-Test para Valores de Lazer e Idade	49

Quadro 32 – Independent Samples t-Test para Valores Económicos e Tempo de Trabalho.....	51
Quadro 33 – Estatísticas Descritivas dos Valores Económicos e Tempo de Trabalho	52
Quadro 34 – Independent Samples t-Test para Valores de Lazer e Tempo de Trabalho	53
Quadro 35 – Independent Samples t-Test para Valores Económicos e Antiguidade	55
Quadro 36 – Independent Samples t-Test para Valores de Lazer e Antiguidade	57
Quadro 37 – Independent Samples t-Test para Valores Económicos e Número de Empresas	59
Quadro 38 – Independent Samples t-Test para Valores de Lazer e Número de Empresas	61
Quadro 39 – ANOVA para Commitment Afectivo em Função de Valores Económicos e Valores de Lazer	62
Quadro 40 – Coefficients da ANOVA para Commitment Afectivo em Função de Valores Económicos e Valores de Lazer	62
Quadro 41 – ANOVA para Commitment Calculativo em Função de Valores Económicos e Valores de Lazer	63
Quadro 42 – Coefficients da ANOVA para Commitment Calculativo em Função de Valores Económicos e Valores de Lazer	63
Quadro 43 – ANOVA para Commitment Normativo em Função de Valores Económicos e Valores de Lazer	64
Quadro 44 – Coefficients da ANOVA para Commitment Normativo em Função de Valores Económicos e Valores de Lazer	64
Quadro 45 – Independent Samples t-Test para o Commitment Afectivo e Crença Religiosa....	66
Quadro 46 – Independent Samples t-Test para o Commitment Calculativo e Crença Religiosa	68
Quadro 47 – Estatísticas Descritivas do Commitment Afectivo e Crença Religiosa	69
Quadro 48 – Independent Samples t-Test para o Commitment Normativo e Crença Religiosa	70
Quadro 49 – Hipóteses Relativas à Variável Commitment Afectivo	71
Quadro 50 – Hipóteses Referentes à Variável Commitment Calculativo	71
Quadro 51 – Hipóteses Referentes à Variável Commitment Normativo	72
Quadro 52 – Hipóteses Referentes à População Protestante	72
Quadro 53 – Hipóteses Referentes à População Não-Protestante	73

Introdução

O estudo do *commitment*¹ tem vindo a desenvolver-se de forma continuada desde o artigo de Becker (1960). Este construto tem sido um tema bastante abordado nestas últimas décadas, e tornou-se alvo de várias críticas (Staw e Fox, 1977). Meyer e Allen (1991) propuseram a definição de *commitment* organizacional, sendo este um estado psicológico que caracteriza a relação que o sujeito tem com a organização a que pertence. Esse estado possui uma forte influência nas decisões do sujeito no que respeita à sua atitude e comportamento no meio de trabalho.

Meyer e Allen (1991) também afirmam que a intensidade do vínculo psicológico que estabelece a vinculação entre o trabalhador e a organização se poderia definir a partir do seu perfil de *commitment* que inclui, simultaneamente, diferentes níveis das três componentes do *commitment* organizacional: o *commitment* afectivo, o calculativo e o normativo.

Há também outros tipos de valores que podem ser relevantes para a relação que o sujeito tem com a organização, como os valores religiosos. Weber (1905/2001) fala que a Ética Protestante do Trabalho rege-se por valores como o esforço no trabalho, o trabalho em si como um objectivo, e o trabalho como a estrutura onde os seus valores interiorizados podem ser manifestados.

Mais tarde, Blood (1969) veio afirmar que a Ética Protestante do Trabalho está directamente relacionada com a satisfação, ou seja, quanto mais um sujeito está alinhado com os valores desta Ética, mais satisfeito estará com o trabalho e com a vida em geral. Deste modo, concluiu que os valores de trabalho precedem e influenciam a satisfação no trabalho.

Em 1978, Kidron procurou usar a Ética Protestante do Trabalho como valor subjacente para predizer dois aspectos do *commitment* teoricamente relacionados. Verificou que o *commitment* moral está significativamente relacionado com esta Ética, contudo já não se verificou o mesmo no *commitment* calculativo. No entanto, quem tinha um *commitment* moral elevado, tendia a revelar um *commitment* calculativo elevado.

No seguimento das afirmações de Kidron (1978), este estudo pretende aprofundar a ligação entre a Ética Protestante do Trabalho perspectivada por Blood (1969) e o *commitment* de Meyer e Allen (1991). Deste modo, formula-se a seguinte questão de partida:

¹O termo *commitment* foi traduzido por quatro termos na língua portuguesa: “implicação” (Esteves, 2008), “compromisso” (Rodríguez e Franco, 2005), “comprometimento” (Tamayo, 2005) e “empenhamento” (Pina e Cunha, 2007). Estes autores são apenas alguns exemplos encontrados para as diferentes nomenclaturas para o termo *commitment*.

Em que medida a Ética Protestante do Trabalho é uma determinante das várias componentes do commitment, e se existem diferenças entre a população protestante e não protestante em Portugal?

Assim, este estudo visa aprofundar a relação entre esta Ética e o *commitment* organizacional num contexto específico - a população protestante e não protestante portuguesa. Este estudo torna-se relevante e pioneiro porque, até à data, não existem estudos relativos à Ética Protestante em Portugal, e muito menos comparando o meio protestante com o não protestante.

O presente estudo está organizado em quatro capítulos que se passa a especificar.

No capítulo 1, que corresponde à revisão de literatura, foi abordado em maior detalhe os construtos em questão para a presente investigação: o *commitment* e a Ética Protestante do Trabalho. No final foram formuladas as hipóteses em estudo.

No capítulo 2, foi apresentada a metodologia da investigação. Aqui caracterizou-se a amostra, definiram-se os instrumentos em uso, assim como o processo de recolha de informação e o tratamento estatístico realizado.

No capítulo 3, foram apresentados os resultados da presente investigação e a respectiva análise.

No quarto e último capítulo, apresentaram-se as conclusões. Também se mencionaram as limitações existentes e sugestões para estudos futuros.

Em anexo, estão incluídos os instrumentos utilizados na recolha de dados, bem como toda a informação relevante para um melhor entendimento do estudo em questão e posterior reprodução do mesmo.

Capítulo 1 – Enquadramento Teórico

1.1 O Commitment

Como foi mencionado, o *commitment* tem sido um tema bastante abordado nestas últimas décadas e também tem sido objecto de várias críticas (Meyer e Allen, 1991). Não só isto, mas até à década de 1990, o quadro teórico distinguia duas formas de *commitment*: o atitudinal e o calculativo (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002). Nessa altura, levantaram-se questões relativamente à consistência interna dos instrumentos elaborados para medir o *commitment* atitudinal ou calculativo.

Sendo o *commitment* um tema sobre o qual a comunidade científica se tem debruçado desde 1960, com Becker, uma boa parte da atenção direccionou-se para o desenvolvimento de teorias de *commitment*. Contudo, a definição do construto em si suscitava falta de consenso. Meyer e Allen (1991) afirmaram que se tornava difícil resumir os resultados dos estudos sobre o *commitment*. No entanto, hoje já se reconhece o *commitment* como um construto multidimensional, com as suas variáveis antecedentes, correlacionadas e consequentes (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002).

Inicialmente, em Meyer e Allen (1984) propuseram que fosse feita uma distinção entre o *commitment* afectivo e o calculativo, onde o vínculo emocional, a identificação e envolvimento com a organização eram indicativo de *commitment* afectivo e o *commitment* calculativo se manifestava através da percepção dos custos associados à saída do sujeito da organização. Mais tarde, Allen e Meyer (1990) sugeriram a entrada de mais uma componente distinta, o *commitment* normativo, que se reflectia na obrigação de se manter na organização. Deste modo, em Meyer e Allen (1991) integraram e sistematizaram diferentes perspectivas, propondo um modelo em que o *commitment* organizacional é um construto com três componentes, Afectiva, Calculativa e Normativa.

O *commitment* afectivo refere-se à adesão emocional do trabalhador, à identificação e implicação da organização. Os antecedentes deste tipo de *commitment* agrupam-se em quatro categorias: características pessoais, características organizacionais e experiências laborais (Mowday, Porter & Steers, 1982). Logo, colaboradores cujo *commitment* afectivo é elevado manifestam um maior entusiasmo relativamente ao seu trabalho e revelam um grande empenho e interesse no sucesso da organização. (Allen e Meyer, 1990, 1996; Meyer e Allen 1991).

De acordo com Rodríguez, Franco e Santos (2005), apesar das variadas características pessoais que se podem considerar como causadoras do *commitment* afectivo (sexo, idade, antiguidade, estado civil número de filhos, habilitações académicas), as relações de cariz positivo mais significativas são a idade e a antiguidade. Contudo, de acordo com a meta-análise de Meyer, Stanley, Herscovich e Topolnytsky (2002), estes resultados podem ser discutíveis. No que respeita às características organizacionais, a literatura refere com mais frequência o tamanho da organização, a sua descentralização e o grau de formação. No entanto, esta relação não é forte nem consistente. Estes autores também mencionam as estratégias de Recursos Humanos relevantes, visto que revelam relações mais fortes e mais consistentes com o *commitment* afectivo. Estas relações podem explicar-se através das estratégias e práticas dos departamentos de Recursos Humanos, como as experiências de trabalho, as características e condições do posto, os papéis assumidos pelos colaboradores e a definição ou alteração de contratos psicológicos.

O *commitment* calculativo tem como pressuposto o reconhecimento dos custos associados à saída da organização por parte do empregado. Relativamente aos antecedentes deste tipo de *commitment*, Allen e Meyer (1991) constataram que um colaborador com um *commitment* calculativo elevado irá esforçar-se no seu trabalho, tendo como mote a realização dos seus objectivos pessoais, sejam eles a remuneração, a promoção ou, até mesmo, a manutenção do emprego. Estes colaboradores permanecem na organização devido à ausência de outras alternativas e devido aos custos elevados relacionados com uma possível mudança. Mais tarde, Powell e Meyer (2004), indo de encontro aos resultados de Becker (1960), verificaram que o *commitment* se reflecte no reconhecimento dos custos associados. No que respeita às características pessoais, nomeadamente a idade a antiguidade, os resultados apresentam um carácter ambíguo. Por um lado, quando estas duas variáveis aumentam, as competências e a experiência do colaborador vão-se acumulando, aumentando e melhorando a sua auto-percepção no que concerne as alternativas de emprego, diminuindo assim o *commitment* calculativo. Por outro lado, mediante uma antiguidade elevada, a percepção dos custos relativos ao abandono da organização aumentam, bem como o *commitment* calculativo (Rodríguez, Franco e Santos 2005).

O *commitment* normativo manifesta o sentimento de obrigação moral que o trabalhador experimenta no que respeita à permanência na empresa. Weiner (1982) afirma que o sentimento de obrigação de permanência na organização pode resultar da interiorização de pressões normativas exigidas ao trabalhador após a sua entrada na organização. Estes

colaboradores revelam-se competentes no seu trabalho, apesar de não manifestarem entusiasmo ou empenhamento no mesmo. Rodríguez, Franco e Santos (2005) afirmam que, de acordo com o princípio da reciprocidade, quando uma organização faz um ou mais investimentos que o colaborador considere excessivos, este toma consciência da existência de um desequilíbrio entre si e a organização, um desequilíbrio que procurará corrigir através de um sentimento de obrigação para com a mesma.

As três componentes do *commitment* evoluem através de mecanismos diferentes. (Allen e Meyer, 1990, Meyer e Allen, 1991) É de salientar que o *commitment* normativo se desenvolve antes da entrada numa organização; enquanto que as outras duas componentes – a afectiva e calculativa – vão-se desenvolvendo maioritariamente respondendo às experiências vividas na organização (Beck e Wilson, 2001). Deste modo, há que considerar a literatura quando esta confirma que as três componentes do *commitment* têm implicações relevantes, embora distintas, no desempenho em contexto laboral, sendo decisiva a criação de estratégias por parte dos Recursos Humanos para obter um *commitment* organizacional maior.

Visto que estas três componentes se reflectem em estados psicológicos distintos, Meyer e Allen (1991) afirmaram que deveria ser possível desenvolver um instrumento que medisse cada um destes estados de forma independente, tendo deste modo criado uma escala distinta para cada componente do *commitment*.

Cohen (1992) realizou uma meta-análise onde analisa os antecedentes do *commitment* organizacional em grupos ocupacionais, dada a quantidade limitada de pesquisa efectuada neste âmbito. Neste estudo concluiu que os antecedentes pessoais afectam mais os colaboradores em ocupações de status mais baixo em comparação com os colaboradores com ocupações de status mais elevado. Não só isto, mas também aferiu que colaboradores com ocupações de status mais baixo poderão ter o seu *commitment* afectado ao não serem considerados para oportunidades de emprego ou de investimento. Verificou ainda que o *commitment* dos “cosmopolitas” não é afectado pelas variáveis organizacionais, visto que a organização não é o seu objecto de *commitment*, contrariamente aos colaboradores considerados “locais”, cujo *commitment* aumentaria perante variáveis organizacionais como uma relação de intercâmbio com a organização. No final, após toda a análise relativa ao tipo de ocupação, ainda havia uma variância nalgumas variáveis, o que indicava que o tipo de ocupação era um elemento moderador nalguns casos, mas não se pode excluir a existência de outros moderadores, tão ou mais fortes que o tipo de ocupação.

Por outro lado, Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, (2002) concluíram que as variáveis demográficas desempenham um papel menor no que diz respeito ao desenvolvimento do *commitment*, não obstante a sua forma. Em contraposição, as experiências de trabalho apresentaram uma correlação significativamente mais forte, em especial com o *commitment* afectivo. No entanto, de todas estas experiências de trabalho, a que detém a correlação positiva mais forte é a percepção da existência de apoio organizacional. Estes autores concluíram ainda que o *commitment* afectivo está fortemente relacionado com várias formas de justiça organizacional e liderança transformacional. Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, (2002) chegaram a outras conclusões relativas ao *commitment* afectivo, nomeadamente no que diz respeito a atitudes no trabalho. Verificaram que a componente afectiva é a que detém uma relação positiva mais forte com atitudes de trabalho desejáveis como o desempenho e a assiduidade. Não só isto, mas também concluíram que as três formas de *commitment* se correlacionam negativamente com a intenção de *turnover* e o *turnover* em si. Também aferiram que a correlação entre o *commitment* calculativo e a intenção de *turnover* é atenuada quando a amostra abrange colaboradores com *commitment* calculativo baixo mas *commitment* afectivo ou normativo elevados.

Posteriormente, ainda no que respeita ao *turnover* e ao *commitment*, DeConinck e Bachmann (2011) fizeram um estudo no meio de gerentes de Marketing que revelou não ser coerente com outra literatura efectuada noutros meios. Estes autores afirmam que o *commitment* pode ser incrementado mediante a apresentação realista de oportunidades de promoção. Verificaram que a justiça distributiva configurava ser um preditor significativo tanto da satisfação no trabalho como do *commitment* que, por sua vez, influenciam a intenção de *turnover* indirectamente.

1.2 Os Valores

Antes de avançar para as relações que têm sido feitas entre ambas as variáveis, assim como se definiu o que era o *commitment*, há que estabelecer uma definição de valores. Schwartz (1994) define valores como objectivos desejáveis transituacionais cuja importância é variável, desempenhando a função de princípios-guia na vida de um indivíduo ou de uma entidade social. Deste modo, deixam-se implícitas quatro idiosincrasias dos valores: servem os interesses de uma determinada entidade, motivam a acção através da direcção e da intensidade emocional, funcionam como método de standardização no julgamento e

justificação da acção e, por fim, são adquiridos através da socialização em grupos grandes ou através de experiências de aprendizagem a nível individual.

Outra definição de valores é dada por Finuras (2007), que propõe que os valores sejam tendências latas para preferir um estado de coisas em vez de outros, às quais estão associados estados emocionais fortes. Hofstede (1991/2003) complementa afirmando que existe um pólo positivo e outro negativo nestas tendências. Tendo em conta o pressuposto que um sistema de valores está delineado por volta dos 10 anos de idade, existe uma característica inconsciente associada a estes. Deste modo, a percepção dos valores de um sujeito só pode ser feita através dos comportamentos que este adopta quando deparado com várias situações.

1.2.1 A Ética de Trabalho em Algumas Religiões – Uma abordagem exploratória

Weber (1905/2001) procurou compreender de que forma o processo de valorização do trabalho produziu uma racionalização dos comportamentos económicos. Partindo de situações individuais e sociais, acede à ética, que dita a aplicação da racionalidade nas actividades de um sujeito e, neste caso, no comportamento capitalista.

Na sua investigação, Weber (1905/2001) caracteriza o espírito do capitalismo como um conceito que combina dois pólos contraditórios. Se por um lado este espírito incentivava a dedicação à aquisição de riquezas, sendo um imperativo moral da ordem da vocação ('beruf'²), por outro, o indivíduo era levado a abster-se da utilização dos rendimentos para prazer pessoal. Deste modo, a responsabilidade incutida individualmente a cada fiel é a capacidade de auto-controlo e a manutenção de uma conduta racional.

O espírito do capitalismo pode entender-se com o ascetismo protestante – renúncia aos desejos físicos e psicológicos para alcançar aperfeiçoamento espiritual – para o qual a crença na predestinação dirige o fiel a buscar o sinal da sua eleição no sucesso profissional. Segundo Weber (1905/2001), o indivíduo transfere a sua disposição ética, moldada pela crença religiosa, para a sua actividade económica. Assim, o ascetismo opôs-se ao gozo espontâneo dos bens e riquezas, travando o consumo de coisas supérfluas e de luxo. Através desta atitude face à riqueza, os protestantes mostravam uma inclinação para o racionalismo económico, inclinação essa que não se observava entre os católicos. Na verdade, os fiéis católicos manifestavam uma indiferença significativa relativamente aos bens, adoptando uma

² Beruf – tarefa imposta por Deus (Weber, 1905/2001, p. 55); vocação para o cumprimento de deveres na vida social do sujeito, atribuindo uma significação religiosa à actividade quotidiana (Weber, 1905/2001, p. 56)

postura de alheamento do mundo. O pensamento ascético também veio alterar a postura relativamente ao lucro. Se para os católicos a obtenção do lucro é vista como algo condenável, a Ética Protestante do Trabalho compreendia que a obtenção de lucro era algo que Deus tinha colocado como tarefa.

“ O católico... é mais tranquilo; dotado de menor motivação para o trabalho, dando mais importância a uma vida tanto quanto possível segura, embora com reduzidos rendimentos, do que a uma vida arriscada, agitada, embora eventualmente propiciadora de honras e riqueza. Como diz o povo: ou se come bem, ou se dorme bem. No caso presente, o protestante prefere comer bem, enquanto o católico prefere dormir descansado.” Weber (1905/2001, p.31)

De uma forma simples, a Ética Protestante do Trabalho manifestava-se através de comprometimento no trabalho, de uma gestão cuidada do tempo, de reinvestimento dos lucros, de honestidade (resistência à batota, relutância em ser manipulativo e uma preocupação pela igualdade) e de inovação (Jones 1997).

Tomando por base o estudo de Weber (1905/2001), Blood (1969) procurou criar uma escala de Ética Protestante – escala que é usada na presente dissertação – e relacioná-la com a satisfação no trabalho. Deste modo, pôde concluir que a Ética Protestante do Trabalho estava directamente relacionada com o trabalho e que, quanto mais um colaborador tinha os ideais da Ética Protestante do Trabalho interiorizados, mais estaria satisfeito com o seu trabalho e com a vida em geral.

Em contexto de desemprego, Furnham (1982) verificou que os indivíduos que apoiam a Ética Protestante do Trabalho tendem a crer que os desempregados são responsáveis pela sua situação e que os indivíduos desempregados inseridos na segurança social são desonestos no que respeita às suas necessidades. Um indivíduo com um nível alto de Ética Protestante do Trabalho explicará a pobreza relacionando-a com a preguiça ou má gestão de dinheiro; a riqueza estará relacionada com o trabalho árduo, honestidade e poupança; o desemprego como sendo algo ligado à preguiça e falta de esforço; e é provável que este indivíduo seja contra o sistema de segurança social.

Ray (1982) aferiu que os valores que fundamentam a Ética Protestante do Trabalho se tornaram universalmente partilhados, não obstante as orientações religiosas dos indivíduos. Complementou ainda afirmando que as grandes religiões salientam a importância do trabalho na vida individual e social.

Após uma revisão da literatura, Furnham (1984a) concluiu que a Ética Protestante do Trabalho é uma variável individual relevante para a motivação humana e que tem um sistema

semelhante ao de um locus de controlo. Verificou também que a Ética Protestante do Trabalho, quando relacionada com pobreza, desemprego e doenças mentais, revelou ser uma variável discriminatória útil.

Num contexto britânico, Furnham (1984b) verificou que a Ética Protestante do Trabalho está relacionada forte e positivamente a crenças conservadoras e negativamente relacionada com crenças marxistas. Aferiu ainda que a alienação, as crenças conservadoras, o envolvimento no trabalho, as crenças marxistas e a ética de lazer são os preditores mais fortes dos valores e crenças de trabalho gerais. No que respeita a variáveis demográficas, a idade e a educação estão relacionadas a valores de trabalho como a ética e o envolvimento no trabalho. Concluiu também que sujeitos com uma Ética Protestante do Trabalho forte tendem a esforçar-se mais e a envolver-se mais no trabalho comparativamente aos que não tinham uma Ética Protestante do Trabalho. No entanto, revelaram ser mais conservadores e menos tolerantes face a crenças relacionadas com o lazer, o humanismo e o marxismo.

Furnham e Korsitas (1990) verificaram a existência de uma correlação entre a Ética Protestante do Trabalho e os seguintes tipos de preferência vocacional: empreendedora, realista, convencional e artística. Em contraposição, não se encontrou correlação entre a Ética Protestante do Trabalho e o tipo social nem tão pouco com o tipo investigador.

No meio de uma amostra de gestores turcos, Arslan (2000) verificou que os valores elevados obtidos podem ser explicados pelo sistema de valores e pela situação política e económica do local onde trabalham. Deste modo, há que ter em consideração cinco questões. Primeiramente, o desvanecer de uma época despótica devido ao surgimento de um governo republicano que encoraja a iniciativa privada. Em segundo lugar, a batalha política contra o secularismo que incentivou os muçulmanos praticantes a adoptar a ideia modernista do progresso económico. Terceiramente, a psicologia da minoria que poderá ter ajudado ao desenvolvimento de uma ética de trabalho. Em quarto lugar, o surgimento de uma classe empreendedora com a sua própria ética de trabalho que incluía grande parte das características da Ética Protestante do Trabalho. E, por fim, um modo de vida islâmico que proíbe práticas consideradas de lazer como o jogo, beber álcool e dançar. O Puritanismo Islão despromove o consumismo e adopta uma atitude direccionada para a poupança entre os muçulmanos praticantes.

Souza (2007) aferiu que, em 20 países estudados (Alemanha, Áustria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Eslovénia, Espanha, Estados Unidos, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Irlanda, Islândia, Itália, Noruega, Portugal, Reino Unido, Suécia e Suíça), ainda existem

diferenças no rendimento *per capita* devido às diferenças religiosas que cada país possui. Mesmo sendo 22% de variação, de acordo com o autor ainda é um valor relevante porque “o grande salto de desenvolvimento que inúmeras nações tiveram no século XX, foi em virtude de corretas políticas macroeconômicas, programas sociais consistentes, investimento maciço em educação e melhoria de instituições públicas” (Souza, 2007, p.77). Deste modo, concluiu-se que os países protestantes ainda beneficiam directamente da Reforma Protestante num contexto económico, em contraposição a outras áreas onde a influência se manifesta de forma indirecta.

Após revisitar a literatura sobre a Ética Protestante do Trabalho, Modrack (2008) afirmou que ainda é difícil compreender se este construto ainda é exclusivo dos protestantes ou se já é universalmente partilhado.

Tendo como mote o efeito secundário da exortação de Lutero no que respeita à liberdade de leitura da Bíblia – que por sua vez fez com que os Protestantes se alfabetizassem, valorizando-os como capital humano no meio económico – Becker e Woessmann (2009), aferiram que um nível de alfabetização maior nas regiões protestantes é um factor justificativo para a maior parte da sua evolução e progresso económico, em detrimento das regiões católicas. Logo, para estes autores não existe uma relação de causalidade directa entre o Protestantismo e o sucesso económico, mas antes uma relação indirecta onde o Protestantismo promoveu a alfabetização que, por sua vez, aumentou o capital humano no meio económico. Contudo, corroboraram Weber (1905/2001) quando afirmaram que no século XX as regiões protestantes tinham maior afluência económica comparativamente às regiões católicas.

Os resultados de Schaltegger e Torgler (2009) permitiram verificar que a educação tem um impacto significativo na ética de trabalho de um sujeito se ele for protestante, mas não se for católico. Deste modo, a religiosidade é fulcral para a Ética Protestante do Trabalho. Todavia, também verificaram que a ética de trabalho é influenciada pela educação, salientando o papel importante que desempenha a educação tanto para o sucesso económico como para o comprometimento para a ética de trabalho.

Arruñada (2010) não verificou que os protestantes tendem a trabalhar mais e de uma forma mais eficiente comparativamente aos católicos, o que vai contra o estipulado por Weber (1905/2001). No entanto, Arruñada (2010) concluiu que ambas as filiações religiosas dispõem de éticas sociais diferentes. Neste caso, os protestantes revelavam-se mais esforçados por manter um controlo social mútuo, apoiantes de instituições, menos dados a círculos fechados de familiares e amigos e com valores mais homogéneos.

No seguimento da componente social dos protestantes mencionada por Arruñada (2010), Benjamin, Choi e Fisher (2010) verificaram que o Protestantismo aumenta as contribuições para os bens públicos. Por outro lado, o Catolicismo não só decresce as contribuições para os bens públicos, como também diminui a aversão ao risco e a expectativa dos outros em relação às contribuições para bens públicos. O Judaísmo aumenta a reciprocidade de mercado de trabalho. Contudo, não se pôde verificar se a identidade religiosa influencia os níveis de descontos ou se é apenas altruísmo por parte dos sujeitos.

1.3 O *Commitment* e os Valores

É com Kidron (1978) que se começou a relacionar o *commitment* com valores. Neste estudo, verificou-se existir uma relação significativa entre o *commitment* afectivo e a Ética Protestante do Trabalho. Por outro lado, a componente calculativa não apresentou uma relação significativa com a Ética Protestante do Trabalho. No entanto, relativamente ao *commitment* afectivo e calculativo, Kidron (1978) verificou que “existe uma convergência entre os dois tipos de *commitment*. Contudo, esta convergência não está relacionada com os valores dos inquiridos” (p. 246). Perante estes resultados, Kidron (1978) afirma que “os valores poderão estar relacionados apenas com as características simbólicas da organização, daí a relação forte com o *commitment* afectivo”(p. 246).

Mais tarde, Finnegan (2000) verificou que a percepção dos valores da organização é que se manifesta relevante para o aumento ou decréscimo do *commitment*. Também foi contra as conclusões de Kidron (1978) ao concluir que, de todas as formas de *commitment*, os valores de um sujeito só se encontravam relacionados com a normativa. Deste modo, de acordo com os resultados de Finnegan (2000), apesar de a percepção dos valores da organização serem o preditor de *commitment* mais forte, pode afirmar-se que existe uma relação entre os valores e o *commitment*. Todavia, estes resultados podem ser discutidos. De acordo com a meta-análise de Meyer, Stanley, Herscovitch e Topolnytsky, (2002), “as variáveis demográficas desempenham um papel relativamente menor no desenvolvimento do *commitment* organizacional, não obstante a sua forma. Em contraste, as experiências laborais manifestaram uma relação maior, particularmente com o *commitment* afectivo” (p. 38).

Os valores também foram abordados noutra perspectiva por Tamayo, Souza, Vilar, Ramos, Albernaz e Ferreira (2001). Tendo como base o princípio de que os valores geram motivações num sujeito, este estudo abordou os valores através dos Tipos Motivacionais de Valores (TMV), concebidos por Schwartz (1992). Os autores verificaram que sujeitos com

valores altos na conformidade, tradição, segurança universalismo e benevolência apresentavam um *commitment* afectivo mais elevado. Concluíram também que o *commitment* afectivo é parcialmente sustentado por uma motivação axiológica de tipo conservador, sendo os colaboradores com maior motivação para a preservação do *status quo* os que revelam maiores valores no *commitment*. Nesta investigação também a benevolência e o universalismo provocaram algum impacto sobre o *commitment*, sendo possível inferir que o altruísmo, assim como a motivação conservadora, manifestaram ser duas motivações subjacentes ao *commitment* afectivo.

Num contexto empresarial multinacional, Kirkman e Shapiro (2001) verificaram que os colaboradores tendem a resistir a iniciativas de gestão quando estas colidem com os seus valores culturais.

Andolsek e Stebe (2004) aferiram que existem três predictores universais do *commitment*: boa qualidade de trabalho, satisfação com a organização e orientação intrínseca para o trabalho. No entanto, estas variáveis não eram explicativas por si só. Os autores também concluíram que uma qualidade de trabalho de nível material (qualidade de trabalho, rendimento elevado) é relevante em países predominantemente individualistas. Por outro lado, nos países colectivistas a qualidade de trabalho pós-material (valores de cariz social como estilo de vida, expressão de si próprio e protecção ambiental) é decisiva. Averiguaram ainda que a insegurança pode ser um predictor do *commitment* afectivo na Hungria e Estados Unidos. Também esta variável é capaz de predizer o *commitment* calculativo em todos os países envolvidos no estudo, exceptuando os Estados Unidos e a Eslovénia.

De acordo com Achmos e Duchon (2000) e Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003), a espiritualidade nas organizações pode ser interpretada como o reconhecimento, por parte da organização, de que os colaboradores têm uma vida interior que é estimulada pela realização de trabalho com significado num contexto de comunidade. Assim sendo, espiritualidade não é sinónimo de religiosidade. Um sujeito é um ser espiritual, no sentido em que não adopta nenhuma religião e respectivas práticas mas, em vez disso, têm necessidades espirituais que se manifestam através do desejo de serem únicos, úteis, de experimentarem um sentido de propósito no trabalho (Strack, Fottler, Wheatley & Sodomka³, 2002; citado por Rego, Cunha e Souto, 2005) e de conexão com a comunidade de trabalho (Achmos e Duchon,

³ Strack, G., Fottler, M. D., Wheatley, M. J., Sodomka, P. (2002). Spirituality and effective leadership in healthcare: Is there a combination? *Frontiers of Health Services Management*, 18(4), 3-17.

2000). Partindo destes pressupostos, Rego, Cunha e Souto (2005) concluíram que, quando os colaboradores vivem uma espiritualidade na organização - experimentam um sentido de comunidade no local de trabalho, se sentem em sincronia com os valores da organização, pensam realizar trabalho significativo e útil e experimentam alegria no trabalho – manifestam um *commitment* afectivo e normativo elevado e um *commitment* calculativo mais baixo.

Não só os valores pessoais são relevantes para o *commitment* de um colaborador; há também que ter em consideração os valores da organização. Deste modo, Tamayo (2005) verificou que existem cinco tipos de valores que influenciam o *commitment* afectivo: Prestígio (esforço pelo reconhecimento e admiração), Bem-estar (promoção de satisfação e qualidade de vida), Autonomia (estimulação de criatividade, inovação e curiosidade), Tradição (respeito e manutenção dos costumes) e Domínio (competitividade, busca de lucro e domínio do mercado). Enquanto os três primeiros factores (Prestígio, Bem-Estar e Autonomia) apresentaram uma relação positiva com o *commitment* afectivo, os outros dois apresentaram uma relação negativa. Assim sendo, Tamayo (2005) concluiu que, uma empresa que atribua maior importância às últimas duas variáveis (Tradição e Domínio), terá colaboradores com um *commitment* afectivo menor.

Num contexto policial israelita, Cohen e Shamai (2009) aferiram que, apesar dos valores individuais poderem não ser o único determinante do *commitment*, não se pode excluir o facto de serem elementos que enriquecem a compreensão da base e do desenvolvimento do *commitment* no local de trabalho. Neste estudo, a Benevolência revelou uma correlação negativa com o *commitment* afectivo, apesar de ser um construto de características sociais. Do mesmo modo, a Conformidade e a Tradição não revelaram nenhuma relação significativa. No entanto, os resultados apresentaram uma relação negativa entre o *commitment* e a Realização e uma relação positiva com o Poder. Face a estes resultados, verifica-se a existência de “um perfil de valores interessante que aumenta o *commitment* de polícias israelitas relativamente à sua organização” (Cohen e Shamai, 2009, p.46).

Ainda no âmbito dos valores pessoais, factores como a cultura, a religião e o *status* socioeconómico são parte de elementos antecedentes dos valores de trabalho (Sagie, Elizur e Koslowsky, 1996). Pegando no elemento religião, alguns estudos têm sido feitos neste âmbito.

Em contexto americano e singapuriano, Williams e Sandler (1995) realizaram um estudo que abordava a Ética Confuciana do Trabalho e a Ética Protestante do Trabalho e a sua relação com o *commitment*. Neste estudo, confirmou-se que a Ética Protestante do Trabalho

era um preditor forte para o *commitment*. Este resultado pode dever-se ao facto de colaboradores com Ética Protestante do Trabalho elevada tomarem mais responsabilidade pelas suas acções. Também foi possível afirmar que, apesar da Ética Protestante do Trabalho ser um bom indicador de satisfação no trabalho, a Ética Confuciana do Trabalho predizia-a de forma mais exacta. Por fim, Williams e Sandler (1995) verificaram que colaboradores com índices de Ética Confuciana do Trabalho elevados manifestavam maior satisfação no trabalho e que colaboradores com valores altos de Ética Protestante do Trabalho apresentavam valores elevados de *commitment*.

Numa amostra indonésia, Rokhman (2010) verificou que a relação entre a Ética Islâmica do Trabalho com a satisfação no trabalho e o *commitment* eram ambas positivas e relevantes. Othman, Rahman, Malek e Osman (2004) também verificaram que existe uma relação significativa e positiva entre a Ética Islâmica do Trabalho e as três dimensões do *commitment* (afectivo, calculativo e normativo). Concluíram que um colaborador com índices elevados de Ética Islâmica do Trabalho tende a desenvolver mais a componente afectiva do *commitment* face à organização empregadora. Por outro lado, um colaborador com uma percepção de Ética Islâmica do Trabalho mais baixa tende a desenvolver outra componente do *commitment*, nomeadamente a normativa. Um colaborador que possua uma percepção de Ética Islâmica do Trabalho ainda mais baixa demonstrará um *commitment* calculativo mais elevado face à organização onde está empregado.

Além do estudo de Kidron (1978), não foram encontrados outros estudos que relacionassem a Ética Protestante do Trabalho com o *commitment*. Deste modo, vai partir-se dos resultados do autor para a formulação das hipóteses relativas à Ética Protestante do Trabalho.

Quadro 1: Hipóteses 1 – Dimensão *Commitment* Afectivo

Hipóteses Específicas

H1a: A Ética Protestante do Trabalho vai determinar positivamente o *Commitment* Afectivo

H1b: Os protestantes apresentarão valores mais elevados no *Commitment* Afectivo do que os não-protestantes

Quadro 2: Hipóteses 2 – Dimensão *Commitment* Calculativo

Hipóteses Específicas

H2a: A Ética Protestante do Trabalho não vai determinar o *Commitment* Calculativo

H2b: Os protestantes apresentarão valores mais baixos no *Commitment* Calculativo do que os não-protestantes

Quadro 3: Hipóteses 3 – Dimensão *Commitment* Normativo

Hipóteses Específicas

H3a: A Ética Protestante do Trabalho vai determinar positivamente o *Commitment* Normativo

H3b: Os protestantes apresentarão valores mais elevados no *Commitment* Normativo do que os não-protestantes

Capítulo 2 – Método

2.1 Instrumentos

Os instrumentos utilizados para medir os constructos em estudo foram a Escala de Ética Protestante de Blood (1969) e as três escalas de *commitment*, elaboradas por Meyer e Allen (1991) e posteriormente validadas para a população portuguesa por Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008).

A escala de Ética Protestante é constituída por 8 itens, dispostos numa escala de tipo Likert de 6 pontos, sendo 1 Discordo Totalmente, 2 Discordo Moderadamente, 3 Discordo Ligeiramente, 4 Concordo Ligeiramente, 5 Concordo Moderadamente e 6 Concordo Totalmente.

As escalas das três componentes do *commitment* organizacional são constituídas por seis itens a afectiva, sete itens a calculativa e seis itens a normativa. Todas estas escalas são apresentadas numa escala tipo Likert de 7 pontos, onde 1 corresponde a Discordo Totalmente, 2 a Discordo Moderadamente, 3 a Discordo Ligeiramente, 4 a Não Concordo Nem Discordo, 5 a Concordo Ligeiramente, 6 a Concordo Moderadamente e 7 a Concordo Totalmente.

Para não haver discrepância no tipo de pontuação em ambos os questionários, decidiu-se atribuir mais um ponto à escala de Ética Protestante, de modo a ser apresentada numa escala de Likert idêntica às do *commitment*.

Todas as escalas tiveram os seus itens ordenados de forma aleatória para que criasse uma só escala a ser aplicada.

2.2 Procedimento

Inicialmente efectuou-se um pré-teste com a finalidade de verificar se as questões estavam bem formuladas e se respondiam de facto ao que era pretendido estudar. (Krosnick, 1999). Neste sentido, foram recolhidos questionários de uma amostra de 10 sujeitos com as mesmas características da população a ser estudada.

Após uma apreciação dos resultados do pré-teste, foi aplicada a versão final do questionário. Para a amostra protestante foi necessário a deslocação ao local de reunião da mesma e foi pedido aos membros a participação na presente investigação. Não só, mas também foi enviado o questionário por e-mail para outros indivíduos, noutras localidades do país, cuja filiação religiosa era protestante. No que concerne à população não-protestante, foi retirada uma amostra no meio da população portuguesa. Em todas as aplicações presenciais

foi feita uma breve explicação da investigação, tendo a aplicação levado cerca de 15 minutos a ser concluída. (Anexo)

Os dados obtidos foram posteriormente tratados estatisticamente.

2.3 Amostra

No decorrer da presente investigação, foi utilizada uma amostra de conveniência constituída por 150 participantes, sendo 75 de religião protestante e 75 de outras crenças religiosas. No grupo dos protestantes a média de idades foi de 33,56 anos, com um desvio padrão de 10,05. No grupo dos não-protestantes, a média de idades foi de 34,41 anos, com um desvio padrão de 9,1.

O presente quadro detalha os dados obtidos por parte da população protestante na caracterização demográfica.

Quadro 4 – Dados demográficos da população protestante

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idade	75	20	68	33,56	10,052
Tempodetrb	75	1	48	12,23	10,238
Emp.Actual	75	0	32	5,21	5,631
Nºemp	75	1	10	3,65	2,227
Nív.Hab	75	3	5	4,67	,577
Valid N (listwise)	75				

O quadro seguinte discrimina os dados obtidos por parte da população não-protestante na caracterização demográfica.

Quadro 5 – Dados demográficos da população não-protestante

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idade	75	19	70	34,41	9,108
Tempodetrb	75	1	50	14,08	9,247
Emp.Actual	75	1	37	8,33	6,677
Nºemp	75	1	13	2,97	1,966
Nív.Hab	75	3	5	4,56	,598
Valid N (listwise)	75				

2.4 Procedimentos estatísticos utilizados na análise de dados

Para a realização da análise de dados realizaram-se alguns procedimentos estatísticos com a finalidade de validar as escalas face à amostra.

Através do Alpha de Cronbach, foi possível mensurar a fiabilidade das escalas em questão. De acordo com Hill e Hill (2009), qualquer escala que obtenha um valor de fiabilidade superior a 0,6 é aceitável (ainda que entre 0,6 e 0,7 seja um valor fraco).

Após a fiabilidade, procedeu-se a uma análise factorial exploratória com rotação promax a cada escala, como forma de validação, tendo como pressuposto a extracção de 1 factor que iria corresponder ao construto latente medido por essa escala (Maroco, 2007; Hill e Hill, 2009).

As hipóteses em estudo foram testadas através do teste t-Student para duas amostras independentes. (Maroco, 2007; Hill e Hill, 2009).

Para concluir, várias regressões lineares foram realizadas de modo a testar as hipóteses colocadas. Utilizou-se a regressão linear porque é um método que procura predizer a variável dependente a partir da variável independente (Maroco, 2007; Hill e Hill, 2009).

Capítulo 3 – Análise de resultados

3.1 Validação dos instrumentos face à amostra

3.1.1 Commitment Afectivo

Começou-se por testar a fiabilidade da escala do *Commitment Afectivo*, que obteve um Alpha de 0,862, variando o valor da correlação corrigida item-total de 0,548 a 0,746 (Quadro 6), sugerindo estes resultados uma boa consistência interna.

Quadro 6 – Análise do Alpha de Cronbach – *Commitment Afectivo*

Items	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OC_A1_R	,694	,831
OC_A2	,746	,822
OC_A3_R	,726	,826
OC_A4	,557	,857
OC_A5	,548	,861
OC_A6_R	,692	,833

Seguidamente realizou-se a análise factorial exploratória, cuja solução factorial encontrada permitiu a extracção de um único factor que correspondia ao construto latente *Commitment Afectivo* (Quadro 7) e explicava 52,866% da variância.

Quadro 7 – Solução Factorial – *Commitment Afectivo*

Items	Factor 1	Communalities Extraction
OC_A3_R	,820	,614
OC_A1_R	,783	,596
OC_A2	,772	,673
OC_A6_R	,769	,352
OC_A4	,593	,346
OC_A5	,588	,591
KMO=0,823		

3.1.2 Commitment Calculativo

Realizou-se em seguida o teste à fiabilidade da escala do *Commitment* Calculativo, que obteve um Alpha de 0,806, revelando igualmente uma boa consistência interna (Quadro 8.)

Quadro 8 – Análise do Alpha de Cronbach – *Commitment* Calculativo

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OC_C1	,558	,778
OC_C2	,524	,784
OC_C3	,650	,760
OC_C4	,631	,765
OC_C5	,475	,792
OC_C6	,437	,799
OC_C7	,508	,787

Seguidamente realizou-se a análise factorial exploratória, cuja solução factorial encontrada permitiu a extracção de um único factor que correspondia ao construto latente *Commitment* Calculativo (Quadro 9) e explicava 38,055% da variância.

Quadro 9 – Solução Factorial – *Commitment* Calculativo

Items	Factor 1	Communalities Extraction
OC_C3	,750	,384
OC_C4	,732	,329
OC_C1	,620	,562
OC_C7	,581	,536
OC_C2	,574	,283
OC_C5	,532	,231
OC_C6	,481	,338

KMO=0,846

Tendo-se verificado que o item OC_C6 “Muito da minha vida iria ser afectada se decidisse querer sair desta empresa neste momento” obteve um *factor loading* inferior a 0,5

(=0,481) optou-se por o eliminar. Assim, realizou-se uma nova análise factorial sem este item (Quadro 10), tendo sido obtidos valores de *factor loading* superiores a 0,535.

Quadro 10 – Solução Factorial – *Commitment* Calculativo

Items	Factor	Communalities
	1	Extraction
OC_C4	,751	,396
OC_C3	,735	,310
OC_C1	,630	,540
OC_C7	,580	,564
OC_C2	,557	,286
OC_C5	,535	,336
KMO=0,833		

3.1.3 *Commitment* Normativo

Prosseguiu-se para o teste à fiabilidade da escala do *Commitment* Normativo, que obteve um Alpha de 0,847, revelando igualmente uma boa consistência interna (Quadro 11.)

Quadro 11 – Análise do Alpha de Cronbach – *Commitment* Normativo

Items	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OC_N1	,654	,817
OC_N2_R	,543	,837
OC_N3	,660	,816
OC_N4	,535	,838
OC_N5	,668	,814
OC_N6	,715	,805

Seguidamente realizou-se a análise factorial exploratória, cuja solução factorial encontrada permitiu a extracção de um único factor que correspondia ao construto latente *Commitment* Calculativo (Quadro 12) e explicava 48,504% da variância.

Quadro 12 – Solução Factorial – *Commitment* Normativo

Items	Factor	Communalities
	1	Extraction
OC_N6	,768	,530
OC_N5	,760	,342
OC_N3	,734	,539
OC_N1	,728	,332
OC_N2_R	,585	,577
OC_N4	,577	,590

KMO=0,827

3.1.4 Ética Protestante do Trabalho

Após ter realizado toda a validação para as várias componentes do *commitment*, realizou-se o mesmo procedimento para a escala da Ética Protestante do Trabalho. Começou-se por testar a fiabilidade da escala, que obteve um Alpha de 0,336, revelando assim uma consistência interna não aceitável. Também os valores das correlações corrigidas item-total não são aceitáveis pois apresentam valores inferiores a 0,3 e mesmo valores negativos (Quadro 13).

Quadro 13 – Análise do Alpha de Cronbach – Ética Protestante do Trabalho

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PWES1_R	,151	,301
PWES2	,048	,360
PWES3_R	,158	,293
PWES4	,170	,289
PWES5_R	,187	,274
PWES6	-,002	,366
PWES7	,206	,270
PWES8_R	,171	,291

Apesar da baixa consistência interna desta escala, decidiu-se realizar uma análise factorial exploratória, de forma a verificar a possibilidade da existência de uma estrutura

multidimensional e assim a existência de outros constructos latentes constitutivos – dimensões – da Ética Protestante do Trabalho.

A solução factorial encontrada permitiu a extracção em 3 factores (Quadro 14) que explicavam 34,298% da variância.

Quadro 14 – Solução Factorial – Ética Protestante do Trabalho

Items	Factor			Communalities
	1	2	3	Extraction
PWES5_R	,999	,000	,000	,131
PWES7	,055	,887	,008	,078
PWES4	,005	,267	,156	,435
PWES2	,077	,216	-,159	,096
PWES3_R	,123	-,055	,646	,999
PWES8_R	,092	,065	,407	,035
PWES1_R	,191	,010	,308	,790
PWES6	,032	,099	-,157	,179

KMO=0,560

Perante os resultados obtidos, efectuou-se uma análise de conteúdo dos itens que saturaram em cada factor. Concluiu-se que o primeiro factor, predito unicamente pelo item PWES5_R “Sempre que possível, uma pessoa devia descontrair-se e aceitar a vida tal como ela é, em vez de estar à procura de atingir objectivos inatingíveis.”, diz respeito a valores de mediania, ou valores femininos, na perspectiva de Hofstede (1991/2003), manifestando-se em contexto laboral através da busca de segurança na organização onde estão empregados. No entanto, visto ser uma dimensão predita por apenas um item, decidiu-se não considerar este factor. Esta decisão é suportada por Wanous, Reichers e Hudy (1997) quando afirmam que “se nem a questão de partida nem a situação de pesquisa sugere o uso de uma medida (...) de um único item, escolher uma escala bem construída faz mais sentido.”. O segundo factor revelou poder ser a expressão de valores do trabalho, sendo composto pelo item PWES2, “O trabalho árduo faz com que uma pessoa seja melhor”, PWES4, “Desperdiçar tempo é tão mau quanto desperdiçar dinheiro.” e PWES7, “Se tudo o resto se mantiver, é melhor ter um trabalho com muita responsabilidade do que com pouca responsabilidade”. O terceiro factor, composto por pelos itens PWES1-R, “Quando termina o dia de trabalho, uma pessoa devia

esquecer-se do seu trabalho e divertir-se.”, PWES3_R, “O principal objectivo do trabalho de uma pessoa é providenciar-lhe os meios necessários para poder usufruir dos tempos livres.”, PWES8_R, “As pessoas que fazem as coisas da forma fácil é que são espertas.” e PWES6, “Um bom indicador do valor de uma pessoa é a forma como desempenha o seu trabalho.”, sugerindo uma dimensão relacionada com os valores de lazer. Contudo, devido ao seu conteúdo, que não corresponde a uma expressão do lazer, optou-se por eliminar o item PWES6, ficando este factor igualmente resumido a três itens.

Perante estes resultados que não foram verificados por Blood (1969), foi necessário revisitar a literatura no que respeita à idiosincrasia multidimensional da Ética Protestante do Trabalho.

3.1.4.1 Multidimensionalidade e Validação da Ética Protestante do Trabalho

Furnham (1984a) realizou um estudo onde se debruçou sobre várias medidas para avaliar a Ética Protestante do Trabalho. Além de concluir que a Ética Protestante do Trabalho funciona de uma forma semelhante ao *locus* de controlo, verificou a multidimensionalidade deste construto tal como Weber (1905/2001) tinha sugerido inicialmente, abordando temáticas como o trabalho e lazer, prazer e indulgência, sucesso e fracasso, controlo e destino.

Após uma análise factorial, correlacional e de conteúdo aprofundadas a sete escalas⁴, Furnham (1990a⁵, 1990b⁶, citados por Modrack, 2008) aferiu a existência de sete dimensões: crença terminal no trabalho árduo, crença instrumental no trabalho árduo, evitação de lazer, crenças morais, crenças religiosas/espirituais, independência dos outros e ascetismo. Contudo, uma análise factorial posterior (Furnham, 1990a⁵, 1990b⁶, citados por Modrack, 2008) sugeriu a existência de cinco dimensões distintas: crenças no trabalho árduo, evitação de lazer, crenças religiosas e morais, independência dos outros e ascetismo.

⁴ As escalas utilizadas foram: “Protestant Ethic Scale” (Goldstein e Eichhorn, 1961), “Pro-Protestant Ethic Scale” (Blood, 1969), “Protestant Work Ethic Scale” (Mirels e Garret, 1971), “Spirit of Capitalism Scale” (Hammond e Williams, 1976), “Work and Leisure Ethic Scales” (Buchholz, 1978), “Eclectic Protestant Ethic Scale” (Ray, 1982) e “Australian Work Ethic Scale” (Ho e Lloyd, 1984).

⁵ Furnham A. (1990a). A content, correlational and factor analytic study of seven questionnaire measures of the protestant work ethic. *Human Relations*, vol. 42, n. 4, pp. 383-399.

⁶ Furnham, A. (1990b). The protestant work ethic: the psychology of work related beliefs and behaviors. London: Routledge

Posteriormente, Blau e Ryan (1997⁷, citados por Modrack, 2008) não concordaram com Furnham (1990a⁵, 1990b⁶, citados por Modrack, 2008) quando incluiu a dimensão relativa à religiosidade e moralidade e com a extensão da escala criada, tornando-a pouco prática na aplicação. Deste modo apresentaram outra medida mais simples, com 18 itens, composta por quatro dimensões: “trabalho árduo”, “não-lazer”, “independência” e “ascetismo”. Em suma, os autores apoiavam as dimensões identificadas por Furnham (1990a⁵, 1990b⁶, citados por Modrack, 2008), tendo apenas excluído as componentes moral e religiosa. Miller, Woehr e Hudspeth (2002⁹, citados por Modrack, 2008) fazem severas críticas às escalas criadas até à data, afirmando que fornecem definições unidimensionais em vez de multidimensionais, ignoram as diferenças culturais presumindo que existe uma noção de ética de trabalho partilhada globalmente, falham em captar a ética de trabalho no seu todo restringindo-a aos seus componentes e, por fim, afirmam que as escalas existentes já têm algum tempo, manifestado através da terminologia tendenciosa no que respeita ao género do sujeito, linguagem que não é apropriada para a investigação actual. Deste modo, os autores surgem com uma medida com seis factores: trabalho árduo, lazer, centralidade do trabalho, gasto de tempo, religião/moralidade e auto-confiança. Contudo, também afirmaram que estudos anteriores falharam na estruturação de outra componente crítica no construto da ética de trabalho, que é a orientação para o futuro ou, por outras palavras, o adiamento de recompensas, sendo nomeada como “atraso de gratificação”. Assim, esta variável negligenciada até então, surge como um sétimo factor.

No seguimento dos autores supracitados, Meriac, Poling e Woehr (2009) procuraram verificar se existiam diferenças significativas entre ambos os géneros nos Estados Unidos. A amostra era composta em grande parte por estudantes universitários (74,09%), apesar de também ter uma parte de trabalhadores industriais (25,91%).⁹

Através do estudo de Modrack (2008) é possível concluir que a Ética Protestante do Trabalho é um construto cujo cerne é composto por quatro componentes: trabalho árduo, ausência de lazer, ascetismo e independência/auto-confiança.

⁷ Blau, G., e Ryan, J. (1997). On measuring work ethic: a neglected work commitment facet. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 51, n. 3, pp. 321-339.

⁸ Miller, M. J., Woehr, D. J., e Hudspeth, N., (2002). The meaning and measurement of work ethic: construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 60, n. 3, pp. 451-489.

⁹ Os autores verificaram que, contra a literatura elaborada até à data, as diferenças entre géneros nas sete subescalas eram bastante pequenas. Contudo, ainda assim os homens revelaram valores mais elevados em detrimento das mulheres.

Visto que a literatura apoia a multidimensionalidade da Ética Protestante do Trabalho, optou-se por continuar o presente estudo não utilizando a Ética Protestante do Trabalho como construto unidimensional, mas antes as duas dimensões que a análise factorial revelou, estando consciente que o Alpha e o *factor loading* não permitirão resultados conclusivos. A primeira dimensão corresponde aos Valores Económicos, relacionados com o trabalho árduo; e a segunda diz respeito aos Valores de Lazer, relacionados com o lazer em si.

Deste modo, foi necessário refazer as hipóteses de estudo.

Quadro 15 – Hipóteses Relativas à Variável *Commitment* Afectivo

H1a: Os Valores Económicos não vão determinar o *Commitment* Afectivo

H1b: Os Valores de Lazer não vão determinar o *Commitment* Afectivo

Quadro 16 – Hipóteses Referentes à Variável *Commitment* Calculativo

H2a: Os Valores Económicos vão determinar positivamente o *Commitment* Calculativo

H2b: Os Valores de Lazer não vão determinar o *Commitment* Calculativo

Quadro 17 – Hipóteses Referentes à Variável *Commitment* Normativo

H3a: Os Valores Económicos vão determinar positivamente o *Commitment* Normativo

H3b: Os Valores de Lazer não vão determinar o *Commitment* Normativo

Quadro 18 – Hipóteses Referentes à População Protestante

H4a: A população protestante apresentará valores mais elevados de *Commitment* Afetivo quando comparados com os valores da população não protestante

H4b: A população protestante apresentará valores mais baixos de *Commitment* Calculativo quando comparados com os valores da população não protestante

H4c: A população protestante apresentará valores mais elevados de *Commitment* Normativo quando comparados com os valores da população não protestante

H4d: A população protestante apresentará valores mais elevados nos Valores Económicos quando comparados com os valores da população não protestante

H4e: A população protestante apresentará valores mais baixos nos Valores de Lazer quando comparados com os valores da população não protestante

Quadro 19 – Hipóteses Referentes à População Não-Protestante

H5a: A população não protestante apresentará valores mais baixos de *Commitment* Afetivo quando comparados com os valores da população protestante

H5b: A população não protestante apresentará valores mais elevados de *Commitment* Calculativo quando comparados com os valores da população protestante

H5c: A população não protestante apresentará valores mais baixos de *Commitment* Normativo quando comparados com os valores da população protestante

H5d: A população não protestante apresentará valores mais baixos nos Valores Económicos quando comparados com os valores da população protestante

H5e: A população não protestante apresentará valores mais elevados nos Valores de Lazer quando comparados com os valores da população protestante

3.1.5 Valores Económicos e Valores de Lazer

Após a verificação da multidimensionalidade da Ética Protestante do Trabalho através de uma análise factorial inicial (realizada no capítulo 3.1.4), decidiu-se não se considerar os itens “Sempre que possível, uma pessoa devia descontrair-se e aceitar a vida tal

como ela é, em vez de estar à procura de atingir objectivos inatingíveis.” e PWES6 “Um bom indicador do valor de uma pessoa é a forma como desempenha o seu trabalho.”. O item PWES5_R não se considerou devido a ser o único preditor de uma das dimensões da primeira análise factorial. O item PWES6 foi eliminado após uma análise de conteúdo onde se verificou que este não corresponde a uma expressão do lazer.

Após a remoção destes itens, verificou-se a existência de duas novas dimensões: Valores Económicos e Valores de Lazer.

Quadro 20 – Solução Factorial da Ética Protestante do Trabalho

Items	Factor		Communalities
	1: Valores Económicos	2: Valores de Lazer	Extraction
PWES7	,999	,025	,097
PWES4	,234	,146	,054
PWES2	,199	-,120	,534
PWES3_R	-,054	,728	,076
PWES8_R	,059	,386	,999
PWES1_R	0,020	,310	,152

KMO=0,537

Após esta solução factorial verificou-se a consistência interna de cada sub-escala. A escala relativa aos valores económicos apresentou um Alpha de 0,352, enquanto a escala relativa aos valores de lazer apresentou um Alpha de 0,443.

Os resultados obtidos tanto no *factor loading* como nos Alphas de ambas as sub-escalas não são considerados aceitáveis. Contudo, para efeitos da investigação, vai prosseguir-se com a análise estatística e a verificação de hipóteses, tendo em consideração que irá influenciar os resultados obtidos nas variáveis latentes.

3.2 Teste das Hipóteses

Tendo terminado a avaliação dos instrumentos face à amostra, apresenta-se em seguida as médias, desvios padrão bem como a matriz das correlações das variáveis latentes.

Quadro 21 – Médias, Desvios Padrão e Correlações das Variáveis Latentes

	M	DP	<i>Commitment</i> Afectivo	<i>Commitment</i> Calculativo	<i>Commitment</i> Normativo	Valores Económicos	Valores de Lazer
<i>Commitment</i> Afectivo	3,6954	1,05226	1				
<i>Commitment</i> Calculativo	2,7466	0,89154	,236** (sig. ,004)	1			
<i>Commitment</i> Normativo	3,0608	1,07086	,651** (sig. , 000)	,222** (sig. ,006)	1		
Valores Económicos	2,2253	0,65677	0,158 (sig. ,056)	0,151 (sig. ,067)	,230** (sig. ,005)	1	
Valores de Lazer	2,1947	0,63768	0,102 (sig. ,221)	-,326** (sig. ,000)	0,087 (sig. ,293)	,000 (sig. ,999)	1

** . A correlação é significativa quando o sig = 0,01

Este quadro permitiu verificar que a relação positiva existente entre as três componentes do *Commitment* é estatisticamente significativa, visto apresentar um sig. inferior a 0,05. Da mesma forma, também a relação entre o *Commitment* Normativo e os valores económicos apresentam uma relação positiva estatisticamente significativa. Por outro lado, o *Commitment* Calculativo e os valores de lazer apresentaram uma relação negativa e estatisticamente significativa. As restantes correlações não se revelaram estatisticamente significativas.

Apesar das relações estatisticamente significativas, nenhuma correlação pode ser considerada forte. A que obteve valores mais elevados foi a relação entre o *Commitment* Normativo e o *Commitment* Afectivo (0,651) tendo uma relação considerada moderada (Maroco, 2007).

3.2.1 Teste de hipóteses com variáveis demográficas

Considerando que o Independent Samples t-Test testa a Hipótese nula de que as duas amostras pertencem ao mesmo universo, obtendo valores médios iguais, realizaram-se t-test para comparar as variáveis sociodemográficas nos dois factores da Ética Protestante do Trabalho.

Quadro 22 – Independent Samples t-Test para Valores Económicos e Crença Religiosa

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
				95% Confidence Interval of the Difference						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Valores Económicos	Equal variances assumed	,770	,382	-2,140	147	,034	-,231	,108	-,444	-,017
	Equal variances not assumed			-2,108	124,084	,037	-,231	,110	-,448	-,014

Os resultados obtidos no teste de Levene permitiram concluir que existe uma igualdade de variância entre protestantes e não-protestantes no que respeita aos Valores Económicos, não havendo diferenças estatisticamente significativas (sig. 0,382). Por conseguinte, os resultados também permitiram concluir que existem diferenças estatisticamente significativas na igualdade de médias (sig. 2-tailed 0,034).

Assim sendo, é necessário consultar as médias de cada amostra, apresentadas no Quadro 23.

Quadro 23 – Estatísticas Descritivas dos Valores Económicos e Crença Religiosa

	N	Médias	Desvio-padrão
Não Protestante	75	2,2351	,67747
Protestante	75	2,2155	,63958

De acordo com os valores acima apresentados, os não-protestantes apresentaram médias mais elevadas ($M = 2,2351$) no que respeita aos Valores de Lazer em detrimento dos protestantes ($M = 2,2155$). Estes resultados vão de encontro à tese de Weber (1905/2001) quando defende que o ascetismo protestante se veio opor ao gozo das riquezas e do consumismo. Assim sendo, os resultados obtidos levam a que a hipótese H4d, “A população protestante apresentará valores mais elevados nos Valores Económicos quando comparados com os valores da população não protestante” e a hipótese H5d, “A população não-protestante apresentará valores mais baixos nos Valores Económicos quando comparados com os valores da população protestante” não sejam rejeitadas.

Os resultados obtidos no teste de Levene permitiram concluir que existe uma igualdade de variância entre protestantes e não-protestantes no que respeita aos Valores de Lazer, não havendo diferenças estatisticamente significativas (sig. 0,257). Por conseguinte, os resultados também permitiram concluir que existem diferenças estatisticamente significativas na igualdade de médias (sig. 2-tailed 0,002).

Assim sendo, é necessário consultar as médias de cada amostra, apresentadas no Quadro 25.

Quadro 25 – Estatísticas Descritivas dos Valores de Lazer e Crença Religiosa

	N	Médias	Desvio-padrão
Não Protestante	75	2,0363	,64606
Protestante	73	2,3575	,59008

De acordo com os valores acima apresentados, os não protestantes apresentaram médias mais baixas ($M = 2,0363$) no que respeita aos Valores de Lazer em comparação com os protestantes ($M = 2,3575$). Deste modo, os resultados obtidos levam a que a hipótese H4e, “A população protestante apresentará valores mais baixos nos Valores de Lazer quando comparados com os valores da população não protestante” e a hipótese H5e, “A população não protestante apresentará valores mais elevados nos Valores de Lazer quando comparados com os valores da população protestante” não sejam rejeitadas.

Quadro 26 – Independent Samples t-Test para Valores Económicos e Sexo

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Valores Económicos	Equal variances assumed	,297	,587	,571	147	,569	,06178	,10815	-,15195	,27551
	Equal variances not assumed			,572	144,663	,568	,06178	,10797	-,15162	,27519

Os resultados obtidos no teste de Levene permitiram concluir que existe uma igualdade de variância entre os homens e mulheres no que respeita aos Valores Económicos, não havendo diferenças estatisticamente significativas (sig. 0,587). Por conseguinte, os resultados permitiram concluir que não existem diferenças estatisticamente significativas na igualdade de médias (sig. 2-tailed 0,569).

Quadro 27 – Independent Samples t-Test para Valores de Lazer e Sexo

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Valores de Lazer	Equal variances assumed	2,945	,088	-1,525	146	,129	-,15970	,10471	-,36664	,04724
	Equal variances not assumed			-1,547	145,985	,124	-,15970	,10325	-,36375	,04436

Os resultados obtidos no teste de Levene permitiram concluir que existe uma igualdade de variância entre os homens e mulheres no que respeita aos Valores de Lazer, não havendo diferenças estatisticamente significativas (sig. 0,088). Por conseguinte, os resultados permitiram concluir que não existem diferenças estatisticamente significativas na igualdade de médias (sig. 2-tailed 0,129).

Para realizar os Independent Samples t-Test para amostras independentes relativos à idade, tempo de trabalho, antiguidade e número de empresas em que os sujeitos trabalharam, foi necessário obter a média destas variáveis.

Quadro 28 – Médias das variáveis idade, tempo de trabalho, antiguidade e número de empresas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	150	19	70	33,99	9,569
Tempo de trabalho	150	1	50	13,15	9,767
Antiguidade	150	0	37	6,77	6,351
Número de Empresas	150	1	13	3,31	2,121

Considerando as médias obtidas, detalhadas no Quadro 28, arredondaram-se para zero casas decimais e realizaram-se os Independent Samples t-Test relativos a estas variáveis.

Quadro 29 – Independent Samples t-Test para Valores Económicos e Idade

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Valores Económicos	Equal variances assumed	,770	,382	-2,140	147	,034	-,231	,108	-,444	-,017
	Equal variances not assumed			-2,108	124,084	,037	-,231	,110	-,448	-,014

Os resultados obtidos no teste de Levene permitiram concluir que existe uma igualdade de variância entre os sujeitos com menos de 34 anos e sujeitos com mais de 34 anos no que respeita aos Valores Económicos, não havendo diferenças estatisticamente significativas (sig. 0,587). Por conseguinte, os resultados permitiram concluir que existem diferenças estatisticamente significativas na igualdade de médias (sig. 2-tailed 0,034).

Assim sendo, é necessário consultar as médias de cada amostra, apresentadas no quadro 30.

Quadro 30 – Estatísticas Descritivas dos Valores Económicos e Idade

	N	Médias	Desvio-padrão
>=34	62	2,0906	,68258
< 34	87	2,3214	,62403

De acordo com os valores acima apresentados, verificou-se que os sujeitos com idades inferiores a 34 anos dão mais importância aos Valores Económicos (M=2,3214) em comparação aos sujeitos com mais de 34 anos (M=2,0906). Talvez a significância verificada nestes resultados se possa justificar com o facto de, até aos 34, os jovens procurarem obter estabilidade na vida, neste caso específico no âmbito económico.

Quadro 31 – Independent Samples t-Test para Valores de Lazer e Idade

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Valores de Lazer	Equal variances assumed	2,145	,145	1,830	146	,069	,19334	,10565	-,01546	,40214
	Equal variances not assumed			1,872	138,552	,063	,19334	,10331	-,01092	,39760

Os resultados obtidos no teste de Levene permitiram concluir que existe uma igualdade de variância entre os sujeitos com menos de 34 anos e sujeitos com mais de 34 anos no que respeita aos Valores de Lazer, não havendo diferenças estatisticamente significativas (sig. 0,145). Por conseguinte, os resultados permitiram concluir que não existem diferenças estatisticamente significativas na igualdade de médias (sig. 2-tailed 0,069).

Os resultados obtidos no teste de Levene permitiram concluir que existe uma igualdade de variância entre os sujeitos com menos de 13 anos de trabalho e sujeitos com mais de 13 anos de trabalho no que respeita aos Valores Económicos, não havendo diferenças estatisticamente significativas (sig. 0,281). Por conseguinte, os resultados permitiram concluir que existem diferenças estatisticamente significativas na igualdade de médias (sig. 2-tailed 0,008).

Assim sendo, é necessário consultar as médias de cada amostra, apresentadas no quadro 33.

Quadro 33 – Estatísticas Descritivas dos Valores Económicos e Tempo de Trabalho

	N	Médias	Desvio-padrão
≥ 13	61	2,0555	,68296
< 13	88	2,3431	,61469

De acordo com os valores acima apresentados, verificou-se que os sujeitos com menos de 13 anos de trabalho dão mais importância aos Valores Económicos ($M = 2,3431$), comparativamente aos sujeitos que trabalham há mais de 13 anos ($M = 2,0555$). Talvez a significância verificada nestes resultados se possa justificar com o facto de, antes dos 13 anos de trabalho, os jovens procurarem obter estabilidade na vida, neste caso específico no âmbito económico.

Quadro 34 – Independent Samples t-Test para Valores de Lazer e Tempo de Trabalho

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						95% Confidence Interval of the Difference
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Valores de Lazer	Equal variances assumed	1,944	,165	1,019	146	,310	,10878	,10675	-,10219	,31975
	Equal variances not assumed			1,044	136,685	,298	,10878	,10421	-,09729	,31485

Os resultados obtidos no teste de Levene permitiram concluir que existe uma igualdade de variância entre os sujeitos com menos de 13 anos de trabalho e sujeitos com mais de 13 anos de trabalho no que respeita aos Valores de Lazer, não havendo diferenças estatisticamente significativas (sig. 0,165). Por conseguinte, os resultados permitiram concluir que não existem diferenças estatisticamente significativas na igualdade de médias (sig. 2-tailed 0,310).

Quadro 35 – Independent Samples t-Test para Valores Económicos e Antiguidade

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Valores Económicos	Equal variances assumed	,152	,697	-1,072	147	,286	-,11721	,10937	-,33335	,09892
	Equal variances not assumed			-1,070	128,492	,287	-,11721	,10953	-,33394	,09951

Os resultados obtidos no teste de Levene permitiram concluir que existe uma igualdade de variância entre os sujeitos com menos de 7 anos de antiguidade e sujeitos com mais de 7 anos de antiguidade no que respeita aos Valores Económicos, não havendo diferenças estatisticamente significativas (sig. 0,697). Por conseguinte, os resultados permitiram concluir que não existem diferenças estatisticamente significativas na igualdade de médias (sig. 2-tailed 0,286).

Quadro 36 – Independent Samples t-Test para Valores de Lazer e Antiguidade

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Valores de Lazer	Equal variances assumed	,600	,440	,385	146	,701	,04107	,10680	-,17000	,25215
	Equal variances not assumed			,386	131,053	,700	,04107	,10638	-,16938	,25153

Os resultados obtidos no teste de Levene permitiram concluir que existe uma igualdade de variância entre os sujeitos com menos de 7 anos de antiguidade e sujeitos com mais de 7 anos de antiguidade no que respeita aos Valores de Lazer, não havendo diferenças estatisticamente significativas (sig. 0,440). Por conseguinte, os resultados permitiram concluir que não existem diferenças estatisticamente significativas na igualdade de médias (sig. 2-tailed 0,701).

Quadro 37 – Independent Samples t-Test para Valores Económicos e Número de Empresas

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Valores Económicos	Equal variances assumed	,325	,570	,281	147	,779	,03160	,11228	-,19029	,25349
	Equal variances not assumed			,275	102,812	,784	,03160	,11491	-,19630	,25950

Os resultados obtidos no teste de Levene permitiram concluir que existe uma igualdade de variância entre os sujeitos que trabalharam em menos de 3 empresas e sujeitos que trabalharam em mais de 3 empresas no que respeita aos Valores Económicos, não havendo diferenças estatisticamente significativas (sig. 0,570). Por conseguinte, os resultados permitiram concluir que não existem diferenças estatisticamente significativas na igualdade de médias (sig. 2-tailed 0,779).

Quadro 38 – Independent Samples t-Test para Valores de Lazer e Número de Empresas

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Valores de Lazer	Equal variances assumed	,014	,906	-,090	146	,928	-,00988	,10970	-,22668	,20692
	Equal variances not assumed			-,090	108,921	,928	-,00988	,10927	-,22645	,20669

Os resultados obtidos no teste de Levene permitiram concluir que existe uma igualdade de variância entre os sujeitos que trabalharam em menos de 3 empresas e sujeitos que trabalharam em mais de 3 empresas no que respeita aos Valores de Lazer, não havendo diferenças estatisticamente significativas (sig. 0,906). Por conseguinte, os resultados permitiram concluir que não existem diferenças estatisticamente significativas na igualdade de médias (sig. 2-tailed 0,928).

3.2.2 Teste às Hipóteses Específicas

As hipóteses foram testadas através de regressões lineares e de Independent Samples t-Test.

Desta forma, analisaram-se os resultados da relação de antecedência das variáveis Valores Económicos e Valores de Lazer correspondente à dimensão *Commitment* Afectivo (Quadro 39).

Quadro 39 – ANOVA para *Commitment* Afectivo em Função de Valores Económicos e Valores de Lazer

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,071	2	2,535	2,312	,103 ^a
	Residual	155,731	142	1,097		
	Total	160,801	144			

Perante os resultados obtidos, é possível verificar que, juntos, os Valores Económicos e os Valores de Lazer não podem ser considerados como um bom modelo de predição para o *Commitment* Afectivo (sig. 0,103).

Quadro 40 – Coefficients da ANOVA para *Commitment* Afectivo em Função de Valores Económicos e Valores de Lazer

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,813	,429		6,562	,000
	Ecom	,236	,134	,146	1,763	,080
	Lazer	,165	,137	,099	1,204	,231

Os resultados acima obtidos permitiram concluir que nem os Valores Económicos nem os Valores de Lazer são um bom preditor do *Commitment* Afectivo por si só, devido ao valor do sig. de cada dimensão (0,080 e 0,231 respectivamente). Logo, os resultados obtidos levam a que as hipóteses H1a “Os Valores Económicos não vão determinar o *Commitment* Afectivo” e H1b “Os Valores de Lazer não vão determinar o *Commitment* Afectivo” sejam rejeitadas.

Seguidamente, analisaram-se os resultados da relação de antecendência das variáveis Valores Económicos e Valores de Lazer correspondente à dimensão *Commitment* Calculativo (Quadro 41).

Quadro 41 – ANOVA para *Commitment* Calculativo em Função de Valores Económicos e Valores de Lazer

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,428	2	6,714	9,912	,000 ^a
	Residual	96,862	143	,677		
	Total	110,290	145			

Perante os resultados obtidos, é possível verificar que, juntos, os Valores Económicos e os Valores de Lazer podem ser considerados como um bom modelo preditor para o *Commitment* Calculativo (sig. 0,000).

Quadro 42 – Coefficients da ANOVA para *Commitment* Calculativo em Função de Valores Económicos e Valores de Lazer

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,310	,337		9,824	,000
	Ecom	,188	,104	,142	1,814	,072
	Lazer	-,435	,107	-,319	-4,065	,000

Os resultados acima obtidos permitiram concluir que os Valores Económicos não são um bom preditor do *Commitment* Calculativo por si só, devido ao valor do sig. (0,080). Em

contraposição, os Valores de Lazer apresentaram ser um bom preditor *Commitment* Calculativo, apresentando um sig. de 0,000. Deste modo, os resultados obtidos levam a que as hipóteses H2a “Os Valores Económicos vão determinar positivamente o *Commitment* Calculativo” e H2b “Os Valores de Lazer vão determinar positivamente o *Commitment* Calculativo” sejam rejeitadas.

Posteriormente, analisaram-se os resultados da relação de antecedência das variáveis Valores Económicos e Valores de Lazer correspondente à dimensão *Commitment* Normativo (Quadro 43).

Quadro 43 – ANOVA para *Commitment* Normativo em Função de Valores Económicos e Valores de Lazer

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,671	2	4,836	4,387	,014 ^a
	Residual	158,716	144	1,102		
	Total	168,387	146			

Perante os resultados obtidos, é possível verificar que, juntos, os Valores Económicos e os Valores de Lazer podem ser considerados como um bom modelo preditor para o *Commitment* Calculativo (sig. 0,014).

Quadro 44 – Coefficients da ANOVA para *Commitment* Normativo em Função de Valores Económicos e Valores de Lazer

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,921	,429		4,477	,000
	Ecom	,361	,132	,221	2,731	,007
	Lazer	,157	,137	,093	1,146	,254

Os resultados acima obtidos permitiram concluir que os Valores Económicos são um bom preditor do *Commitment* Normativo por si só, devido ao valor do sig. (0,007). Em contraposição, os Valores de Lazer revelaram não ser um bom preditor *Commitment*

Normativo, apresentando um sig. de 0,254. Logo, os resultados obtidos levam a que as hipóteses H3a “Os Valores Económicos vão determinar positivamente o *Commitment* Normativo” e H3b “Os Valores de Lazer vão determinar positivamente o *Commitment* Normativo” não sejam rejeitadas.

Seguidamente, realizaram-se Independent Samples t-Test para o *Commitment* Afectivo relativamente à Crença Religiosa.

Quadro 45 – Independent Samples t-Test para o *Commitment* Afectivo e Crença Religiosa

		Levene's Test for		t-test for Equality of Means						
		Equality of Variances								
				95% Confidence Interval						
				of the Difference						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Commitment Afectivo	Equal variances assumed	3,831	,052	-,998	146	,320	-,17268	,17301	-,51460	,16925
	Equal variances not assumed			-,995	139,151	,321	-,17268	,17347	-,51565	,17030

Os resultados obtidos no teste de Levene permitiram concluir que existe uma igualdade de variância entre protestantes e não protestantes no que respeita ao *Commitment* Afectivo, não havendo diferenças estatisticamente significativas (sig. 0,052). Por conseguinte, os resultados do t-test permitiram concluir que não existem diferenças estatisticamente significativas na igualdade de médias (sig. 2-tailed 0,320). Assim sendo, os resultados obtidos levam a que as hipóteses H4a “A população protestante apresentará valores mais elevados de *Commitment* Afectivo quando comparados com os valores da população não protestante” e H5a “A população não-protestante apresentará valores mais baixos de *Commitment* Afectivo quando comparados com os valores da população protestante” sejam rejeitadas.

Seguidamente, realizaram-se t-test para o *Commitment* Calculativo relativamente à Crença Religiosa.

Quadro 46 – Independent Samples t-Test para o *Commitment* Calculativo e Crença Religiosa

		Levene's Test for		t-test for Equality of Means						
		Equality of Variances								
				95% Confidence Interval						
				of the Difference						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Commitment	Equal variances assumed	3,498	,063	-4,280	147	,000	-,59159	,13821	-,86474	-,31845
	Equal variances not assumed			-4,286	142,716	,000	-,59159	,13804	-,86446	-,31872

Os resultados obtidos no teste de Levene permitiram concluir que existe uma igualdade de variância entre protestantes e não-protestantes no que respeita ao *Commitment* Calculativo, não havendo diferenças estatisticamente significativas (sig. 0,063). Por conseguinte, os resultados do t-test permitiram concluir que existem diferenças estatisticamente significativas na igualdade de médias (sig. 2-tailed 0,000). Assim sendo, é necessário consultar as médias de cada amostra, apresentadas no Quadro 47.

Quadro 47 – Estatísticas Descritivas do *Commitment* Afectivo e Crença Religiosa

C.Religiosa	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Protestante	75	2,4528	,91828	,10603
Não Protestante	74	3,0443	,76033	,08839

Os resultados obtidos levam a que as hipóteses H4b “A população protestante apresentará valores mais baixos de *Commitment* Calculativo quando comparados com os valores da população não-protestante” e H5b “A população não-protestante apresentará valores mais elevados de *Commitment* Calculativo quando comparados com os valores da população protestante” não sejam rejeitadas.

Seguidamente, realizaram-se t-test para o *Commitment* Normativo relativamente à Crença Religiosa.

Quadro 48 – Independent Samples t-Test para o *Commitment* Normativo e Crença Religiosa

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Commi- tment Norma- tivo	Equal variances assumed	2,199	,140	1,146	148	,254	,20011	,17469	-,14509	,54532
	Equal variances not assumed			1,146	147,356	,254	,20011	,17469	-,14511	,54533

Os resultados obtidos no teste de Levene permitiram concluir que existe uma igualdade de variância entre protestantes e não protestantes no que respeita ao *Commitment* Calculativo, não havendo diferenças estatisticamente significativas (sig. 0,140). Por conseguinte, os resultados do t-test permitiram concluir que não existem diferenças estatisticamente significativas na igualdade de médias (sig. 2-tailed 0,254). Deste modo, os resultados obtidos levam a que as hipóteses H4c “A população protestante apresentará valores mais elevados de *Commitment* Normativo quando comparados com os valores da população não-protestante” e H5c “A população não-protestante apresentará valores mais baixos de *Commitment* Normativo quando comparados com os valores da população protestante” sejam rejeitadas.

De modo a resumir a análise estatística realizada até agora e as hipóteses, seguem-se os quadros com as hipóteses específicas e as respectivas conclusões.

Quadro 49 – Hipóteses Relativas à Variável *Commitment* Afectivo

Hipótese	Sig.	Conclusão
H1a: Os Valores Económicos não vão determinar o <i>Commitment</i> Afectivo	0,080	Rejeita-se
H1b: Os Valores de Lazer não vão determinar o <i>Commitment</i> Afectivo	0,231	Rejeita-se

Quadro 50 – Hipóteses Referentes à Variável *Commitment* Calculativo

Hipótese	Sig.	Conclusão
H2a: Os Valores Económicos vão determinar positivamente o <i>Commitment</i> Calculativo	0,072	Rejeita-se
H2b: Os Valores de Lazer não vão determinar o <i>Commitment</i> Calculativo	0,000	Rejeita-se

Quadro 51 – Hipóteses Referentes à Variável *Commitment* Normativo

Hipótese	Sig.	Conclusão
H3a: Os Valores Económicos vão determinar positivamente o <i>Commitment</i> Normativo	0,007	Não se rejeita
H3b: Os Valores de Lazer não vão determinar o <i>Commitment</i> Normativo	0,254	Não se rejeita

Quadro 52 – Hipóteses Referentes à População Protestante

Hipóteses	Médias	Sig.	Conclusão
H4a: A população protestante apresentará valores mais elevados de <i>Commitment</i> Afectivo quando comparados com os valores da população não-protestante	P = 3,6079 < NP = 3,7806	0,320	Rejeita-se
H4b: A população protestante apresentará valores mais baixos de <i>Commitment</i> Calculativo quando comparados com os valores da população não-protestante	P = 2,4528 < NP = 3,0443	0,000	Não se rejeita
H4c: A população protestante apresentará valores mais elevados de <i>Commitment</i> Normativo quando comparados com os valores da população não-protestante	P = 3,1609 > NP = 2,9608	0,254	Rejeita-se
H4d: A população protestante apresentará valores mais elevados nos Valores Económicos quando comparados com os valores da população não-protestante	P = 2,2351 > NP = 2,2155	0,034	Não se rejeita
H4e: A população protestante apresentará valores mais baixos nos Valores de Lazer quando comparados com os valores da população não-protestante	P = 2,0363 < NP = 2,3575	0,002	Não se rejeita

Quadro 53 – Hipóteses Referentes à População Não-Protestante

Hipóteses	Médias	Sig.	Conclusão
H5a: A população não-protestante apresentará valores mais baixos de <i>Commitment</i> Afetivo quando comparados com os valores da população protestante	NP = 3,7806 > P = 3,6079	0,320	Rejeita-se
H5b: A população não-protestante apresentará valores mais elevados de <i>Commitment</i> Calculativo quando comparados com os valores da população protestante	NP = 3,0443 > P = 2,4528	0,000	Não se rejeita
H5c: A população não-protestante apresentará valores mais baixos de <i>Commitment</i> Normativo quando comparados com os valores da população protestante	NP = 2,9608 < P = 3,1609	0,254	Rejeita-se
H5d: A população não-protestante apresentará valores mais baixos nos Valores Económicos quando comparados com os valores da população protestante	NP = 2,2155 < P = 2,2351	0,034	Não se rejeita
H5e: A população não-protestante apresentará valores mais elevados nos Valores de Lazer quando comparados com os valores da população protestante	NP = 2,3575 > P = 2,0363	0,002	Não se rejeita

Capítulo 4 - Conclusões

Pretendia-se com este trabalho verificar em que medida a Ética Protestante do Trabalho é uma determinante das várias componentes do *commitment*, e se existiam diferenças entre as duas variáveis na população protestante e não-protestante em Portugal.

Após a análise dos resultados, a primeira conclusão que pode ser tirada do presente estudo refere-se à multidimensionalidade do construto Ética Protestante do Trabalho. Esta questão verificou-se numa escala elaborada por Blood (1969) que, inicialmente, seria unidimensional. Contudo, a solução factorial extraída e a posterior análise de conteúdo dos itens que saturaram em cada factor extraído sugeriram a existência de três factores constitutivos do construto: Valores de Mediania, Valores Económicos e Valores de Lazer.

Os Valores de Mediania cingiram-se a um único item da escala. Como uma escala de um único item não é aceitável, teve de se excluir a componente dos Valores de Mediania. Contudo, é relevante propor uma teorização para esta componente. O item que dizia respeito aos Valores de Mediania, “Sempre que possível, uma pessoa devia descontraí-la e aceitar a vida tal como ela é, em vez de estar à procura de atingir objectivos inatingíveis.”, revela uma relação com a busca de segurança na organização onde os sujeitos estão empregados e de aceitação da situação actual. Na perspectiva de Hofstede (1991/2003), estes valores são típicos da componente feminina da cultura. Em contexto laboral, estes são caracterizados pela existência de boas relações de trabalho com posições hierárquicas superiores, pela existência de um clima de cooperação e solidariedade, e pela segurança de trabalhar na organização até que se deseje. Finuras (2007) sintetiza esta dimensão afirmando que “Feminilidade (...) representa uma preferência pelas relações entre as pessoas, modéstia, humildade, cuidar dos fracos e da qualidade de vida.” (p. 94).

De uma forma sucinta, os Valores Económicos revelaram uma forte inclinação para a gestão económica e para o trabalho árduo. Sujeitos com Valores Económicos mais vinculados apresentarão um maior racionalismo no que respeita à gestão do dinheiro. Por outro lado, sujeitos com Valores Económicos menos vinculados estão propensos a gastar mais dinheiro em frugalidades.

Em contraste, os Valores de Lazer referem-se à forma como os sujeitos lidam com o tempo pós-laboral e com as suas actividades pessoais, por exemplo hobbies. Sujeitos com Valores de Lazer mais vinculados dão mais valor aos tempos livres. No que respeita à actividade laboral, sujeitos com Valores de Lazer mais vinculados darão maior importância a benefícios como folgas e férias.

Pelo exposto anteriormente, é clara a multidimensionalidade da componente relativa à Ética Protestante do Trabalho, havendo necessidade de aprofundar o conhecimento desta realidade, através de uma conceptualização das três dimensões que foram identificadas. Abordar as facetas de ordem cultural é igualmente relevante, ou seja, é necessário compreender esta realidade não só em Portugal e em outros países de matriz cultural católica, mas também em países ou regiões em que a matriz cultural é protestante (Alemanha, por exemplo).

No que respeita ao *commitment*, as suas três componentes apresentaram valores de consistência interna aceitáveis, e cada uma foi extraída a um único factor, como esperado, validando-se assim estas escalas face à amostra, o que sugere a adequação da escala utilizada à realidade portuguesa.

Foi possível verificar que tanto os Valores Económicos como os Valores de Lazer não podem ser caracterizados como bons preditores do *Commitment* Afectivo. Por outro lado, o *Commitment* Calculativo e os Valores Económicos não apresentaram a correlação esperada. Em contraposição, não era esperado verificar uma relação entre o *Commitment* Calculativo e os Valores de Lazer.

Verificou-se que os Valores Económicos determinam positivamente o *Commitment* Normativo; mas, em contraposição, o mesmo não se verificou com os Valores de Lazer.

Os resultados obtidos sugerem que ambas as componentes da Ética Protestante do Trabalho não são preditoras do *Commitment* Afectivo; os Valores de Lazer são preditores do *Commitment* Calculativo, e os Valores Económicos são preditores do *Commitment* Normativo.

Em relação à população protestante, esperava-se que esta apresentasse médias mais elevadas no *Commitment* Afectivo, no *Commitment* Normativo e nos Valores Económicos, em detrimento da população não-protestante. As duas primeiras hipóteses não se verificaram, sugerindo que a crença religiosa não dita a forma como os sujeitos se integram na organização, quer a nível emocional, quer ao nível da reciprocidade e das normas morais. Contudo, ao verificar-se que os protestantes apresentaram médias mais elevadas de Valores Económicos, é possível afirmar que existe uma maior racionalidade económica e uma crença no trabalho árduo por parte dos protestantes, o que está na linha do pensamento de Weber (1905/2001).

Por outro lado, esperava-se que os protestantes apresentassem valores mais baixos de *Commitment* Calculativo e de Valores de Lazer, quando comparados com os não-protestantes. Ambas as hipóteses se verificaram. Assim sendo, estes resultados sugerem que

os não-protestantes só abandonam o emprego se lhes for apresentado outro cujos benefícios sejam melhores que os actuais. Do mesmo modo, dão mais valor aos tempos livres, em detrimento dos protestantes. Estes resultados estão também em linha com o pensamento de Weber (1905/2001).

No que respeita às componentes da Ética Protestante do Trabalho, as hipóteses que se verificaram podem ser consideradas coerentes, na medida em que os protestantes apresentaram uma maior propensão para o racionalismo económico e os não-protestantes uma maior propensão para os tempos livres. Contudo, há que considerar que as médias de cada crença religiosa relativas a ambas as componentes não apresentaram diferenças muito discrepantes.

Pelo exposto anteriormente, os resultados estão parcialmente em linha com os que foram obtidos por Ray (1982), sugerindo que a Ética Protestante do Trabalho não se cinge aos que se identificam com a religião protestante mas, é antes, uma ética que acaba por ser partilhada universalmente e, por isso, mais de natureza cultural do que religiosa. É necessário considerar que todas as organizações têm aspectos estruturais e humanos, o que significa que as pessoas implicadas numa organização reagem em função da sua programação mental. Esta programação mental é adquirida desde a infância e influencia a forma como um sujeito percebe o ambiente que o rodeia. Neste caso específico, com base na programação mental – ou valores – geram-se ideias do que deve ser uma organização, como deve ser a sua cultura, o seu ambiente de trabalho, e o perfil dos seus colaboradores (Hofstede, 1991/2003, Finuras, 2007).

Uma das limitações do presente estudo diz respeito à escala de Ética Protestante do Trabalho. Neste caso, verificou-se que este não é o instrumento de medida mais indicado a utilizar. Uma revisão de literatura mais exaustiva poderia ter permitido identificar uma outra escala que abordasse a multidimensionalidade da Ética Protestante do Trabalho (a título de exemplo temos a Protestant Work Ethic Scale de Mirels e Garrett, 1971, a Spirit of Capitalism Scale de Hammond e Williams, 1976 e a Eclectic Protestant Work Ethic Scale de Ray, 1982).

Outras limitações que são importantes de salientar dizem respeito à amostra. Primeiramente, por ser reduzida, pode ter levado a que algumas hipóteses não fossem comprovadas. Em segundo lugar, na amostra dos não-protestantes havia a possibilidade de existirem subgrupos relativos a outras crenças e posturas face à religião, tais como católicos, judeus ou muçulmanos, bem como agnósticos e ateus. Em terceiro e último lugar, foi necessário controlar o grupo dos não-protestantes, de modo a que não houvesse uma grande disparidade no que concerne às características demográficas de ambos os grupos.

Em estudos futuros seria interessante que a amostra fosse maior e abrangesse mais regiões portuguesas, possibilitando uma comparação regional.

Seria igualmente interessante explorar a multidimensionalidade da Ética Protestante do Trabalho usando uma escala previamente criada ou, até, criar uma de raíz. Outro estudo interessante seria comparar os valores da Ética Protestante do Trabalho em Portugal, um país cuja religião predominante é o Catolicismo e onde não se deu a Reforma Protestante, com os valores da mesma Ética num país onde a Reforma Protestante tenha sido um marco relevante na sua história, como a Alemanha, conforme já referido anteriormente.

Numa época onde os valores pessoais e as diferenças culturais ganham cada vez mais relevância na comunidade científica, sendo abordados de inúmeras formas e com modelos mais elaborados – a título de exemplo Schwartz (1994, 1997, 2007), – a compreensão desta Ética pode contribuir para a melhor compreensão da realidade que são os valores e da forma como eles afectam não só o comportamento em contexto organizacional, mas também os comportamentos de natureza pessoal tidos no dia-a-dia de cada pessoa.

Referências

- Achmos, D. P, Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*; Vol. 9,(2), pp. 134-145.
- Allen, N. J., e Meyer, J. P., (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, pp. 1-18.
- Allen, N. J., e Meyer, J. P., (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 49, pp. 252-276.
- Andolsek, D. M., e Stebe, J. S., (2004). Multinational perspectives on work values and commitment. *International Journal of Cross Cultural Management*, vol. 4 (2), pp. 181-209.
- Arruñada, B., (2010). Protestants and catholics: Similar work ethic, different social ethic. *The Economic Journal*, 120 (547), pp. 890-918.
- Arslan, M., (2000). A cross-cultural comparison of british and turkish managers in ter of protestant work ethic characteristics. *Business Ethics: A European Review*, vol. 9(1), pp. 13-19.
- Beck, K., & Wilson, C. (2001). Have we studied, should we study, and can we study the development of commitment? Methodological issues and the developmental study of work-related commitment. *Human Resources Management Review*, Vol. 11, pp. 257-278.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, vol. 66 (1), Jul., 1960.
- Becker, S. O., e Woessmann, L., (2009). Was Weber wrong? A human capital theory of protestant economic history. *The Quarterly Journal of Economics*, 124 (2), pp. 531-596.
- Benjamin, D. J., Choi, J. J., e Fisher, G., (2010). Religious identity and economic behavior. Retirado de <http://unsw.edu.au> a 6 de Janeiro de 2012.
- Blood, M. (1969). Work Values and Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 53, 456-459.
- Cohen, A., (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 13, pp. 539-558.

- Cohen, A., e Shamai, O., (2009). The relationship between individual values, psychological well-being, and organizational commitment among Israeli police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, vol. 33 (1), pp. 30-51.
- DeConinck, J. B., e Bachmann, D. P., (2011). Organizational commitment and turnover intentions of marketing managers. *Journal of Applied Business Research*, vol. 10 (3), pp. 87-95.
- Elizur, D., e Koslowsky, M., (2001). Values and organizational commitment. *International Journal of Manpower*, 22 (7), pp. 593-599.
- Finnegan, J. E., (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, pp. 149-169.
- Finuras, P., (2007). *Gestão Intercultural* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Furnham, A., (1982). The protestant work ethic and attitudes towards unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 55, pp. 277-285.
- Furnham, A., (1984a). The protestant work ethic: A review of the psychological literature. *European Journal of Social Psychology*, vol. 14, pp 87-104.
- Furnham, A., (1984b). Work values and beliefs in Britain. *Journal of Occupational Behavior*, vol. 5, pp. 281-291.
- Furnham, A., e Korsitas, E., (1990). The protestant work ethic and vocational preference. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 11, pp. 43-55.
- Hammond, P. E., Williams, K. R. (1976). The Protestant Ethic Thesis: A Social-Psychological Assessment. *Social Forces*, vol. 54 (3), pp. 579-589
- Hill, M. M., e Hill, A., (2009). *Investigação por questionário* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Hofstede, G., (1991/2003). *Culturas e organizações – Compreender a nossa programação mental* (1ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Jones, H. B., (1997). The protestant ethic: Weber's model and the empirical literature. *Human Relations*, vol. 50 (7), pp. 757-778.
- Kidron, A. (1978). Work Values and Organizational Commitment, *Academy of Management Journal*, 21, 239-247.
- Kirkman, B. L., e Shapiro, D. L. (2001). The impact of cultural values on job satisfaction and organizational commitment in self-managing work teams: The mediating role of employee resistance. *Academy of Management Journal*, Vol. 44 (3), pp. 557-569

- Krosnick, J. A., (1999). Maximizing questionnaire quality. In John P. Robinson, Philip R. Shaver, and Lawrence S. Wrightsman (Ed.) *Measures of Political Atitudes*. (pp. 37-57) San Diego, CA: Academic Press.
- Maroco, J., (2007). *Análise Estatística – Com Utilização do SPSS* (3ª ed.). Lisboa: Editora Sílabo, Lda.
- Meriac, J. P., Poling, T. L., e Woehr, D. J., (2009). Are there gender differences in work ethic? An examination of the measurement equivalence of the multidimensional work ethic profile. *Personality and Individual Differences*, 47, pp. 209-213.
- Meyer, J. P. e Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, vol. 69 (3), pp. 372-378.
- Meyer, J. P. e Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. e Topolnytsky, L., (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, pp. 20-52.
- Milliman, Czaplewski, Ferguson, (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, vol. 16 (4), pp. 426-447.
- Mirels, H. L., Garrett, J. B., (1971). The Protestant Ethic as a Personality Variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, vol. 3 (1), pp. 40-44.
- Modrack, S. (2008). The protestant Work Ethic Revisited: A promising concept or an outdated idea? Retirado de <http://bibliothek.wz-berlin.de/pdf/2008/i08-101> a 10 de Novembro de 2010.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Nascimento, J. L., Lopes, A., e Salgueiro, M. F., (2008). Estudo sobre a validação do “modelo de comportamento organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, vol. 14 (1), pp. 115-133.
- Othman, A. S., Rahman, N. M. A., Malek, Z. A., e Osman, A. R., (2004). Organizational commitment and work ethics: An empirical assessment in a malaysian context. Retirado de <http://faculty.kfupm.edu.sa/coe/sadiq/proceedings/SCAC2004/toc/htm> a 2 de Janeiro de 2012.

- Powell, D. M., Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 65, pp. 157-177.
- Ray, J.J. (1982). The protestant ethic in Australia. *Journal of Social Psychology*, vol. 116, 127-138.
- Rego, A., Cunha, M. P., e Souto, S., (2005). *Espiritualidade nas organizações e empenhamento organizacional: Um estudo empírico*. Documentos de Trabalho em Gestão, Universidade de Aveiro, DEGEI, G/ nº 6/2005.
- Rodríguez, E. V., Franco, T. C., e Santos, M. J. N., (2005). O compromisso organizacional e as estratégias de gestão de recursos humanos. Retirado de <http://pascal.iseg.utl.pt> a 12 de Dezembro de 2011.
- Rokhman, W., (2010). The effects of islamic work ethics on work outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies*, vol. 15 (1), pp. 21-27. Retirado de <http://ejbo.jyu.fi/> a 3 de Janeiro de 2012.
- Rose, M., (2005). Do rising levels of qualification alter work ethic, work orientation and organizational commitment for the worse? Evidence from de UK, 1985-2001. *Journal of Education and Work*, vol. 18(8), pp. 131-164.
- Sagie, A., Elizur, D., e Koslowsky,, M., (1996). Work values: A theoretical overview and a model of their effects. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 17, 503-514.
- Schaltegger, C. A., e Torgler, B., (2009). Work ethic, protestantism, and human capital. Retirado de <http://eprints.qut.edu.au/32407/> a 6 de Janeiro de 2012.
- Schwartz, S. H., (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, vol. 25, pp. 1-65. San Diego: Academic Press.
- Schwartz, S. H., (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, vol. 50 (4), pp. 19-45.
- Schwartz, S. H., (1997). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), pp.23-47.
- Schwartz, S. H., (2007). Universalism values and the inclusiveness of our moral universe. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol. 38(6), pp. 711-728.
- Sotomayor, A. M. S. B., (2007). Avaliação de desempenho e compromisso organizacional: A perspectiva da justiça organizacional. *Revista Universo Contábil*, vol. 3 (3), pp. 87-100.
- Souza, N. L. Z., (2007). Religião e desenvolvimento: Uma análise da influência do catolicismo e protestantismo no desenvolvimento econômico da Europa e América.

Dissertação apresentada como requisito para a obtenção do grau de Mestre, da Faculdade de Economia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, orientada por Nali de Jesus de Souza, Porto Alegre. Retirado de http://tede.pucrs.br/tde_arquivos/9/TDE-2007-03-20T180526Z-423/Publico/ a 05 de Maio de 2011.

- Staw, B. M., Fox, F. V. (1977). Escalation: The determinants of commitment to a chosen course of action. *Human Relations*, vol. 30, (5), pp. 431-450.
- Tamayo, A., (2005). Valores organizacionais e comprometimento afetivo. *Revista de Administração Mackenzie*, ano 6 (3), pp. 192-213.
- Tamayo, A., Souza, M. G. S., Vilar, L., Ramos, J. L., Albernaz, J. V., e Ferreira, N. P., (2001). Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, vol. 17 (1), pp. 27-75.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. & Hudy, M. J., (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, vol. 82 (2), pp. 247-252.
- Weber M. (1905/2001). *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo* (5ª edição). Lisboa: Editorial Presença.
- Weiner, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- Williams, S., e Sandler, R. L., (1995). Work values and attitudes: Protestant and Confucian ethics as predictors of satisfaction and commitment. *Research and Practice in Human Resource Management*, 3(1), pp. 1-13.

ANEXOS

Tendo em conta o que sente pessoalmente em relação ao trabalho eo que sente pessoalmente em relação à empresa onde trabalha actualmente, indique o grau em que concorda ou discorda com cada uma das seguintes afirmações, assinalando uma das sete alternativas possíveis.

	Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não concordo, Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente
1. Quando termina o dia de trabalho, uma pessoa devia esquecer-se do seu trabalho e divertir-se.	1	2	3	4	5	6	7
2. Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
3. Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
4. Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta empresa, mesmo que o pudesse fazer.	1	2	3	4	5	6	7
5. O trabalho árduo faz com que uma pessoa seja melhor.	1	2	3	4	5	6	7
6. Eu não iria deixar esta empresa neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui.	1	2	3	4	5	6	7
7. Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na empresa onde estou actualmente.	1	2	3	4	5	6	7
8. Esta empresa tem um grande significado pessoal para mim.	1	2	3	4	5	6	7
9. O principal objectivo do trabalho de uma pessoa é providenciar-lhe os meios necessários para poder usufruir dos tempos livres.	1	2	3	4	5	6	7
10. Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
11. Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correcto deixar esta empresa no presente momento.	1	2	3	4	5	6	7
12. Na realidade sinto os problemas desta empresa como se fossem meus.	1	2	3	4	5	6	7
13. Desperdiçar tempo é tão mau quanto desperdiçar dinheiro.	1	2	3	4	5	6	7
14. Esta empresa merece a minha lealdade.	1	2	3	4	5	6	7
15. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
16. Sentir-me-ia culpado se deixasse esta empresa agora.	1	2	3	4	5	6	7

	Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não concordo, Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente
17. Sempre que possível, uma pessoa devia descontrair-se e aceitar a vida tal como ela é, em vez de estar à procura de atingir objectivos inatingíveis.	1	2	3	4	5	6	7
18. Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta empresa é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra empresa poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui.	1	2	3	4	5	6	7
19. Neste momento, manter-me nesta empresa é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal.	1	2	3	4	5	6	7
20. Não me sinto como fazendo parte desta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
21. Um bom indicador do valor de uma pessoa é a forma como desempenha o seu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
22. Uma das consequências negativas para mim se saísse desta empresa resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis.	1	2	3	4	5	6	7
23. Muito da minha vida iria ser afectada se decidisse querer sair desta empresa neste momento.	1	2	3	4	5	6	7
24. Sinto que tenho um grande dever para com esta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
25. Se tudo o resto se mantiver, é melhor ter um trabalho com muita responsabilidade do que um com pouca responsabilidade.	1	2	3	4	5	6	7
26. Como já dei tanto a esta empresa, não considero actualmente a possibilidade de trabalhar numa outra.	1	2	3	4	5	6	7
27. As pessoas que “fazem as coisas da forma fácil” é que são espertas.	1	2	3	4	5	6	7

Dados Demográficos

Sexo:

Masculino

☐

Feminino

☐

Idade: _____ ***anos***

Há quanto tempo trabalha? _____ ***anos***

Há quanto tempo trabalha na sua empresa actual? _____ ***anos***

Contando com a empresa onde trabalha actualmente, em quantas empresas é que trabalhou durante a sua carreira profissional: _____ ***empresas***

Indique o Nível de Habilitações Académicas mais elevado que tenha frequentado:

Até ao 4º ano

☐

Até ao 6º ano

☐

Até ao 9º ano

☐

Até ao 12º ano

☐

Ensino Superior

☐