

SÍLVIA ALEXANDRA MARTINHO DE OLIVEIRA MENDES

**Valores relativos ao Trabalho enquanto Antecedentes
do Comprometimento Organizacional**

Orientador : Maria da Conceição Cuvaneiro

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Faculdade de Psicologia

Lisboa

2011

SÍLVIA ALEXANDRA MARTINHO DE OLIVEIRA MENDES

**Valores relativos ao Trabalho enquanto Antecedentes
do Comprometimento Organizacional**

Tese apresentada para a obtenção do Grau de
Mestre em Psicologia do Trabalho em Contextos
Internacionais e Interculturais conferido pela
Universidade Lusófona de Humanidades e
Tecnologias.

Orientadora: Professora Doutora Maria da
Conceição Couvaneiro

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Faculdade de Psicologia

Lisboa

2011

Agradecimentos

Agradeço a todos aqueles que, directa ou indirectamente, contribuíram para a concretização deste trabalho, particular e especialmente:

A toda a minha família e amigos que me apoiaram, em especial à minha mãe por toda a compreensão e todo o apoio e suporte dedicados;

Ao Professor José Luís Nascimento, por todo o conhecimento transmitido, paciência, motivação, auxílio bem como o esclarecimento de todas as dúvidas no desenvolvimento do trabalho;

À Prof^a. Doutora Maria da Conceição Couvaneiro pelo auxílio disponibilizado;

Ao Dr. Arciniega, Dr. González, Dr. Meyer, Dr^a Allen e Dr. Cohen pela atenção e ajuda prestadas;

E, por fim, um especial agradecimento à Dr^a. Helena Vieira Machado e à Dr^a. Sara Silva pela participação e atenção disponibilizadas.

Resumo

A presente investigação incide no estudo da influência dos valores relativos ao trabalho, propostos por Arciniega e González (2000) no comprometimento organizacional afectivo, calculativo e normativo, propostos por Meyer e Allen (1991) bem como na dimensão ausência psicológica proposta por Rego (2003). Os dados foram obtidos através da aplicação de duas escalas avaliativas: A “Escala de Valores hacia el Trabajo” (EVAT) e a adaptação para português da versão proposta por Meyer e Allen (1997) por Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008). O estudo incidiu numa amostra de conveniência, constituída por 121 colaboradores pertencentes a uma instituição de saúde.

Os resultados obtidos demonstraram que os valores do trabalho revelaram relações de antecedência com algumas das componentes do comprometimento organizacional, sendo o Comprometimento Afectivo influenciado pela Auto-Transcendência, o Comprometimento Calculativo influenciado pela Abertura à Mudança e Conservação, o Comprometimento Normativo influenciado pela Conservação e a Ausência Psicológica influenciada pela Auto-Transcendência e pela Auto-Realização.

Os resultados conduziram à confirmação do “Modelo do Comprometimento Organizacional” sugerido por Meyer e Allen (1991). Foram discutidas algumas das implicações dos resultados obtidos.

Palavras-chave: Valores relativos ao trabalho, Comprometimento Organizacional, Ausência Psicológica, Escala de Valores hacia el Trabajo (EVAT), Modelo do Comprometimento Organizacional.

Abstract

The current research focus in the study of work values influence, proposed by Arciniega and González (2000) on affective, calculative and normative organizational commitment, proposed by Meyer and Allen (1991) and psychological absence dimension, proposed by Rego (2003). The data was obtained through the application of two scales: “Escala de Valores hacia el Trabajo” (EVAT) and portuguese adaptation of Meyer and Allen (1997) version by Nascimento, Lopes and Salgueiro (2008). The study focused on a convenience sample, constituted by 121 participants from one health institution.

The results show that work values revealed to have an antecedent relationship with some of organizational commitment components. Affective Commitment is influenced by Self-Transcendence, Calculative Commitment is influenced by Openness to Change and Conservation, Normative Commitment is influenced by Conservation, and Psychological Absence by Self-Transcendence and Self-Enhancement.

The results led to the confirmation of the Organizational Commitment Model proposed by Meyer and Allen (1991). Some of these results implications were discussed.

Key Words: Work Values, Organizational Commitment, Escala de Valores hacia el Trabajo (EVAT), Organizational Commitment Model, Psychological Absence.

Índice Geral

Introdução	10
Capítulo 1 - Enquadramento Teórico.....	13
1.1. Valores	13
1.1.1. A Teoria Universal dos Valores de Schwartz.....	15
1.1.2. Valores relativos ao Trabalho	19
Capítulo 2 - Comprometimento Organizacional.....	22
2.1. Antecedentes do Comprometimento Organizacional.....	27
2.2 Consequências do Comprometimento Organizacional.....	28
Capítulo 3 - Valores relativos ao Trabalho enquanto Antecedentes do Comprometimento Organizacional.....	30
Capítulo 4 - Objectivos e Hipóteses.....	34
4.1. Problemáticas em Estudo e Formulação de Hipóteses	34
4.2 Hipóteses.....	34
Capítulo 5 - Metodologia.....	37
5.1. Medidas/Instrumento.....	37
5.2. Amostra	38
5.3. Procedimento	39
5.4. Opções Metodológicas no Tratamento Estatístico dos Dados	39
Capítulo 6 - Resultados.....	41
6.1. Validação do questionário face à amostra	41
6.1.1. Escala dos Valores relativos ao Trabalho ("EVAT").....	41

6.1.2. Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional	45
6.1.2.1. Sub-Escala Comprometimento Organizacional Afectivo	45
6.1.2.2. Sub-Escala Comprometimento Organizacional Calculativo.....	46
6.1.2.3. Sub-Escala Comprometimento Organizacional Normativo.....	47
6.1.2.4. "Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional"	48
6.2. Testes das Hipóteses	56
 Capítulo 7 - Discussão e Conclusão.	61
7.1. Limitações do estudo	64
7.2. Estudos Futuros	64
 Referências	67
 APÊNDICE	i
Apêndice I – Questionário na sua forma final.....	ii
Apêndice II – Antecedentes e Consequências do Comprometimento Organizacional	xi
Apêndice III – Análise das Regressões.....	xiii

Índice de Quadros

Quadro 1 - Solução Factorial da Escala “EVAT” I	42
Quadro 2 - Solução Factorial da Escala “EVAT” II	43
Quadro 3 - Solução Factorial da Escala “EVAT” sem o valor Conservação I	44
Quadro 4 - Solução Factorial da Escala “EVAT” sem o valor Conservação II	45
Quadro 5 - Solução Factorial da Sub-Escala Comprometimento Organizacional Afectivo	46
Quadro 6 - Solução Factorial da Sub-Escala Comprometimento Organizacional Calculativo I.....	46
Quadro 7 - Solução Factorial da Sub-Escala Comprometimento Organizacional Calculativo II	47
Quadro 8 - Solução Factorial da Sub-Escala Comprometimento Organizacional Normativo.....	48
Quadro 9 - Solução Factorial do “Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional I	49
Quadro 10 - Solução Factorial do “Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional II	50
Quadro 11 - Solução Factorial do “Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional III.....	51
Quadro 12 - Solução Factorial do “Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional IV.....	52
Quadro 13 - Solução Factorial do “Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional V	53
Quadro 14 - Solução Factorial do “Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional VI	53

Quadro 15 - Solução Factorial do “Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional VII	54
Quadro 16 - Médias, Desvios-Padrão, Correlações e α de Cronbach das escalas medidas	55
Quadro 17 - Hipóteses formuladas entre os Valores relativos ao Trabalho e o Comprometimento Organizacional Afectivo	56
Quadro 18 - Hipóteses formuladas entre os Valores relativos ao Trabalho e o Comprometimento Organizacional Calculativo	57
Quadro 19 - Hipóteses formuladas entre os Valores relativos ao Trabalho e o Comprometimento Organizacional Normativo	58
Quadro 20 - Hipóteses formuladas entre os Valores relativos ao Trabalho e a Ausência Psicológica	59
Quadro 21 - Correlações tendenciais entre o comprometimento organizacional e diversas variáveis pontencialmente antecedentes	xi
Quadro 22 - Correlações tendenciais entre o comprometimento organizacional e diversas variáveis potencialmente consequentes	xii
Quadro 23 - Resultados da regressão linear para as dimensões Valores relativos ao Trabalho com o Comprometimento Organizacional Afectivo	xiii
Quadro 24 - Resultados da regressão linear para as dimensões Valores relativos ao Trabalho com o Comprometimento Organizacional Calculativo	xiv
Quadro 25 - Resultados da regressão linear para as dimensões Valores relativos ao Trabalho com o Comprometimento Organizacional Normativo	xiv
Quadro 26 - Resultados da regressão linear para as dimensões Valores relativos ao Trabalho com a Ausência Psicológica	xv

Índice de Figuras

Figura 1 - Estrutura Teórica das relações entre os tipos motivacionais dos valores	17
Figura 2 - Modelo Teórico das relações entre os dez tipos motivacionais dos valores	18
Figura 3 - Modelo Multidimensional do Comprometimento Organizacional, Valores relativos ao Trabalho, Práticas de Gestão de Recursos Humanos, e Satisfação do Trabalho	27
Figura 4 - Representação Gráfica das hipóteses elaboradas	36
Figura 5 - Modelo das relações significativas de antecedência entre os valores relativos ao trabalho e as três componentes do Comprometimento Organizacional e a Ausência Psicológica	60

Introdução

O alcance de níveis elevados de comprometimento organizacional é considerado um dos principais objectivos da Gestão de Recursos Humanos em diversas empresas (Meyer & Allen, 1997; Rodriguez, Franco & Santos, 2006) já que existe a percepção de uma relação causal entre o comprometimento dos indivíduos e a competitividade das organizações (Rego, 2003).

Nas organizações avalia-se a eficácia e eficiência das estratégias de gestão, o desempenho individual, o clima de trabalho, o presente bem como o futuro da organização. Estas avaliações são operacionalizadas através de atitudes que são baseadas em valores (Neves, 2001).

Segundo Rokeach (1973) e Schwartz (1992, *cit.* Arciniega & González, 2008), os valores ocupam uma posição central no sistema cognitivo do sujeito, tendo uma influência determinante na percepção, atitude, e nos processos de tomada de decisão (Arciniega & González, 2008).

Os valores têm sido estudados como necessidades, crenças (Rokeach, 1973) ou normas. Podem ser entendidos como representações cognitivas das necessidades universais (Schwartz, 1992 *cit.* Arciniega & González, 2008).

Rokeach (1973) afirma ser possível classificar os valores humanos. Assim, defende que a classificação dos valores se divide em dois grupos: valores terminais e valores instrumentais. Os valores terminais correspondem aos objectivos que os indivíduos desejam alcançar durante a sua existência, como por exemplo, felicidade, liberdade, prazer, etc, enquanto os valores instrumentais consistem em valores orientadores de comportamentos expectáveis para alcançar os objectivos desejados, como por exemplo, alegre, honesto, responsável, etc.

Mais tarde, Schwartz defende que os valores possuem como essência principal, por um lado, o objectivo motivacional e, por outro lado, representam uma estrutura dinâmica que pode ser classificada (Schwartz, 1992 *cit.* Arciniega, & González, 2006).

Os valores gerais e os valores relativos ao trabalho relacionam-se mas têm sido estudados segundo perspectivas divergentes (Rokeach, 1973; Schwartz, 1992 *cit.* Arciniega & González, 2008).

Super (1995) defende que os valores do trabalho representam o resultado de um processo pelo qual o indivíduo aprende, através da socialização, a expressar as suas necessidades de modo socialmente aceite, sendo estas ideias compatíveis com a conceptualização dos valores enquanto representações cognitivas das necessidades universais (Arciniega & González, 2006). Os valores relativos ao trabalho influenciam diferentes comportamentos organizacionais, como por exemplo o comprometimento dos sujeitos com a sua organização (Vuuren, Veldkamp, Jong & Seydel, 2006).

Sendo o comprometimento composto por componentes atitudinais, na perspectiva de Rokeach (1973) e Schwartz (1992), este é influenciado por diferentes valores. Como consequência, o estudo da interacção entre os valores dos indivíduos e os valores da organização permite estabelecer a compatibilidade entre estas de modo a se promover o comprometimento com a organização, tendo em conta que “um indivíduo cujos valores pessoais correspondem aos valores organizacionais, estará mais comprometido com a organização do que aquele cujos valores pessoais diferem dos valores da organização” (Finegan, 2000, p. 150).

Rego (2003) reforça a noção do comprometimento organizacional enquanto ligação psicológica dos indivíduos com a organização, que expressa o desejo, a necessidade ou a obrigação de permanecer na respectiva organização. Consequentemente, afirma que o comprometimento organizacional pode ser constituído não apenas por três componentes mas sim por seis dimensões: afectiva, futuro comum, normativa, sacrifícios avultados, escassez de alternativas e ausência psicológica.

Contudo, “o modelo tradicional de Meyer e Allen continua a receber guarida empírica, resistindo às contingências amostrais e culturais” (Rego & Souto, 2004). No entanto, tal facto, não desvaloriza a ‘ausência psicológica’ enquanto componente do comprometimento organizacional (Rego, 2003).

O autor reforça a existência de uma ‘ausência psicológica’ tendo em conta que os indivíduos percebem a limitação das suas alternativas profissionais ou que, por outro lado, sentem que sofrerão elevados sacrifícios pela sua saída da empresa. Como consequência da inexistência de alternativas, os indivíduos sentem-se frustrados por trabalharem na organização e aceitariam qualquer trabalho de modo a abandonarem a respectiva organização (Rego, 2003).

O objectivo do presente estudo consiste em analisar a influência dos valores relativos ao trabalho enquanto antecedentes do Comprometimento Organizacional nas suas três componentes – afectiva, calculativa e normativa – propostas por Meyer e Allen (1991) e na dimensão ausência psicológica de Rego (2003). Consequentemente, parte-se da seguinte Questão Partida:

Qual é a relação entre os valores relativos ao trabalho como antecedentes do Comprometimento Organizacional?

Propõe-se um estudo correlacional em que as variáveis preditivas são os valores do trabalho – Abertura à Mudança, Conservação, Auto-Realização e Auto-Transcendência - e as variáveis de critério são as três componentes do Comprometimento Organizacional – afectiva, calculativa e normativa – e a dimensão Ausência Psicológica.

É relevante analisar a influência dos valores relativos ao trabalho, enquanto antecedentes, nas três componentes do comprometimento organizacional propostas por Meyer e Allen (1991) – afectiva, normativa e calculativa – e na dimensão ausência psicológica de Rego (2003), tendo em conta que, o comprometimento organizacional tem sido um construto muito investigado enquanto resposta a estudos sobre o aumento da satisfação no trabalho, atitudes no local de trabalho e o aumento do envolvimento dos indivíduos com a organização (Cascio & Aguinis, 2008). Por outro lado, o comprometimento organizacional “tem assumido um papel de relevo na explicação dos diversos tipos de relações laborais existentes em contexto de trabalho” (Nascimento, Lopes & Salgueiro, 2008; p. 116).

De igual modo, a identificação dos valores do trabalho é relevante dado a existência de poucos estudos referentes a este tema (Arciniega & González, 2006), pela sua influência nas práticas de Gestão dos Recursos Humanos (Meyer & Allen, 1997; Rodriguez *et al.*, 2006) bem como pela emergência da análise holística dos valores relativos ao trabalho (Lyons, Higgins & Duxbury, 2010).

Capítulo 1.

1. Enquadramento Teórico

1.1. Valores

“O conceito valor, mais do que outros conceitos, deveria ocupar uma posição central (...) capaz de unir os diversos interesses aparentes de todas as ciências associadas ao comportamento humano” (Rokeach, 1973, p.3 cit. Schwartz, 1992).

Os valores reflectem convicções fundamentais relativamente à conduta ou à acção, individual ou socialmente consideradas como desejáveis, certas, correctas ou boas, tais como a liberdade, a honestidade, a igualdade, o prazer, a felicidade e o respeito (Neves, 2001). Os investigadores consideram os valores como uma expressão da cultura, de grande importância para explicar as diferenças culturais no comportamento humano. Desde o estudo de Hofstede (1980), foram realizados em todo o mundo estudos que avaliaram os valores de diferentes grupos culturais (Fontaine, Poortiga, Delbeke & Schwartz, 2008).

Allport, Vernon & Lindzey (1951¹, cit. Debats & Bartelds, 2005) foram um dos primeiros investigadores a estudar os valores, relacionando-os com actividades vulgares/banais tais como ler um jornal, ver um filme ou simplesmente votar. Categorizaram todas as preferências pessoais para todos os comportamentos numa tipologia de valores: teóricos, económicos, estéticos, sociais, políticos e religiosos. Estes seis tipos de valores são hierarquizados consoante opções pessoais, profissionais, sociais e culturais. No entanto, os autores abdicaram desta teoria defendendo que os indivíduos criam uma hierarquia flexível e pessoal de valores existentes na sua cultura (Debats & Bartelds, 2005).

Rokeach (1973) propôs que, apesar dos valores serem comuns a todos, a sua hierarquização em termos de importância varia consoante as opções pessoais, profissionais, sociais e culturais de cada um. Assim, defende que, por um lado, os valores são duradouros e mutáveis permitindo a mudança individual e social bem como a continuação da personalidade humana e da sociedade. Por outro lado, os valores correspondem a três tipos de crenças: ‘Existential Beliefs’, ‘Evaluative Beliefs’, ‘Prescriptive or Proscriptive Beliefs’. Os ‘Existential Beliefs’ representam crenças possíveis de serem verdadeiras ou falsas. Quanto

¹ Allport, G.W., Vernon, P.E., Lindzey, G. (1951). *A study of values*. New York: Psychological Corporation.

aos 'Evaluative Beliefs', caracterizam os julgamentos de bom ou mau e, por fim, os 'Prescriptive or Proscriptive Beliefs' reflectem os meios de conduta julgados como desejáveis ou não desejáveis.

Apesar dos valores serem considerados crenças e possuírem componentes cognitiva, afectiva e comportamental, diferenciam-se dos conceitos de atitude e de interesse.

As atitudes são, por um lado, construtos hipotéticos não directamente observáveis, uma inferência sobre os processos psicológicos internos de um indivíduo, realizada através da observação dos seus comportamentos verbais ou outros. Por outro lado, expressam sempre um julgamento avaliativo e referem-se sempre a objectos específicos (Lima, 2006). Os interesses referem-se ao gostar relativo ou não gostar das coisas. Por sua vez, os valores representam a importância relativa das coisas (Sodano, 2010). São cognições sobre o desejado, isto é, os indivíduos que possuem determinado valor, reconhecem cognitivamente o meio de conduta correcto bem como a sua consequência. São afectivos no sentido em que os indivíduos sentem emoções relativas aos respectivos valores, isto é, sentem ligação afectiva de atracção ou repulsa, aprovam os valores entendidos como positivos e desaprovam os valores que promovem consequências negativas. Por fim, os valores possuem uma componente comportamental já que promovem a acção ou comportamento (Rokeach, 1973).

Rokeach (1973) afirmou ser possível classificar os valores humanos. Assim, os valores são hierarquizados consoante a sua preferência. Propõe trinta e seis valores classificados como valores terminais e valores instrumentais. Os valores terminais, correspondem aos objectivos desejáveis de alcançar por cada indivíduo durante a sua existência, podendo ser intra-pessoais, inter-pessoais e sociais. Os valores intra-pessoais são intrínsecos aos indivíduos (por exemplo a salvação). Já os valores inter-pessoais são extrínsecos ao indivíduo e são partilhados por um grupo (por exemplo a paz mundial). Os valores sociais correspondem aos valores partilhados por uma comunidade ou sociedade (tais como o amor adulto, a dignidade, a felicidade, a harmonia interior, a igualdade, a liberdade, o prazer, o reconhecimento social, a sabedoria, a salvação, a segurança familiar, a segurança nacional, o sentido de realização, um mundo de beleza, um mundo de paz, uma vida apaixonante, uma vida confortável e a verdadeira amizade). Os valores instrumentais (tais como ser afectuoso, alegre, ambicioso, capaz, controlado, corajoso, educado, espírito aberto, honesto, imaginativo, independente, intelectual, limpo, lógico,

obediente, prestável, responsável e tolerante) representam os modos desejáveis de comportamento para alcançar os objectivos desejáveis, sendo divididos em valores morais e valores de competência. Os valores morais correspondem aos modos de comportamento referindo-se apenas aos valores focados no âmbito inter-pessoal que, quando violados, desenvolvem sentimento de culpa. Por sua vez, os valores de competência focam-se principalmente no âmbito intra-pessoal e não se relacionam com a moral. A sua violação desenvolve primeiramente sentimento de vergonha perante as situações inadequadas e, secundariamente, o sentimento de culpa pela má conduta (Rokeach, 1973).

Schwartz (1992) define valores como objectivos transituacionais desejáveis, variáveis consoante a sua importância, princípios orientadores na vida de um indivíduo ou de uma unidade social. Os valores enquanto objectivos servem os interesses de uma entidade social, motivam a acção, funcionam como padrões para julgar ou justificar uma acção, e são adquiridos através do processo de socialização bem como através das experiências e aprendizagens individuais.

Mais tarde, Cohen (2007) reforça a importância dos valores individuais no comportamento humano tendo em conta que os indivíduos interpretam e avaliam as situações consoante o seu sistema de valores. Assim, cada interpretação, influenciada por um conjunto de valores, é preditora de determinada acção.

1.1.1. A Teoria Universal dos Valores de Schwartz

Schwartz (1992), determina que os valores são crenças que estabelecem uma ligação afectiva, referem-se a objectivos desejados que motivam a acção, transcendem acções e situações específicas, são padrões que guiam a selecção ou a avaliação das acções, políticas, pessoas e eventos, são ordenados segundo a sua importância, e a importância relativa de múltiplos valores guia a acção, isto é, qualquer atitude ou comportamento possui implicações para mais do que um valor.

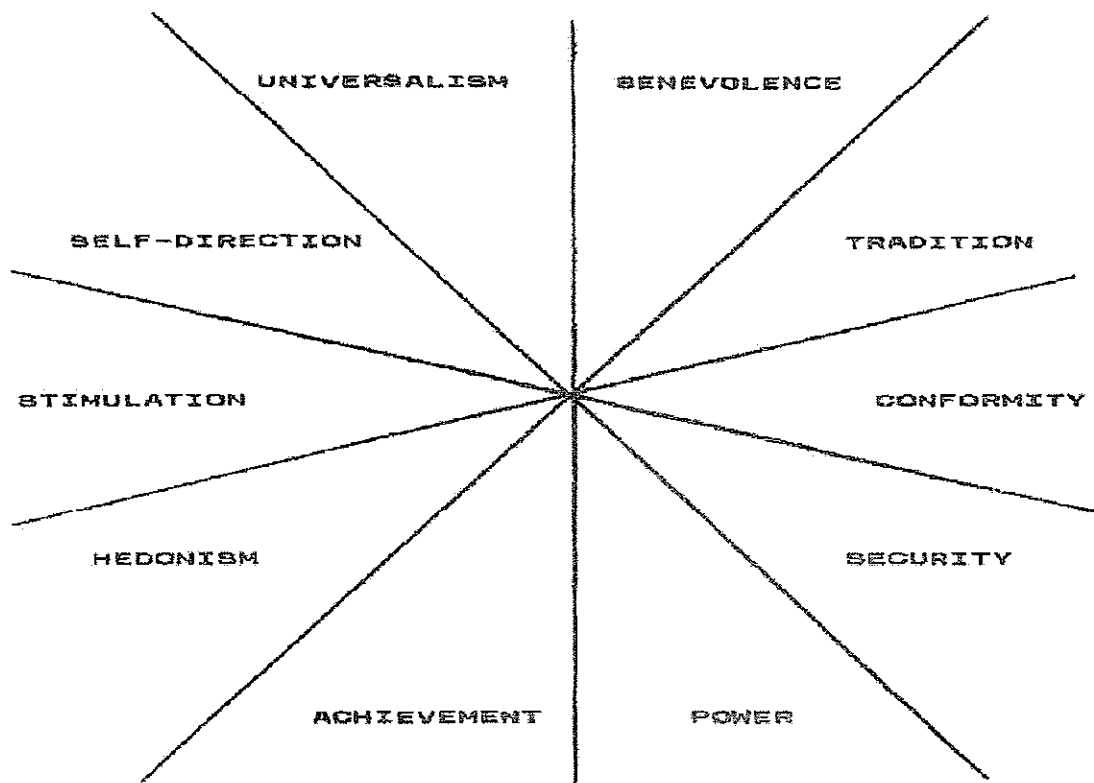
Através de uma amostra representativa de vinte países, incluindo Portugal, Schwartz analisou a universalidade de onze valores individuais: Auto-Direcção, Estimulação, Hedonismo, Realização, Poder, Segurança, Conformidade, Tradição, Espiritualidade, Benevolência e Universalismo. Posteriormente, confirma a universalidade dos valores individuais referidos, excepto o valor Espiritualidade dado ao seu carácter de extrema subjectividade (Schwartz, 1992).

Os 10 valores individuais, básicos e distintos a nível da motivação derivam de três requerimentos universais da condição humana: necessidades dos indivíduos como organismos biológicos, interacção social e sobrevivência dos grupos. A divisão dos dez valores em itens é uma conveniência arbitrária. O esquema circular dos valores representa um 'continuum' das motivações (Schwartz, 1992, 1994, 2007, Davidov, Schmidt & Schwartz, 2005).

O poder representa o estatuto social e o prestígio, controlo ou domínio dos outros e recursos. A realização corresponde ao sucesso pessoal perante a competência demonstrada segundo os padrões sociais. O hedonismo representa o prazer e a gratificação pessoais. A estimulação integra a excitação, novidade e o desafio na vida. A auto-determinação corresponde ao pensamento independente e à tomada de decisão, criatividade e exploração. A benevolência demonstra a perseverança e a melhora do bem-estar das pessoas com quem se contacta frequentemente. O universalismo traduz a compreensão, apreciação, tolerância e protecção do bem-estar das pessoas e da natureza. A tradição representa o respeito, comprometimento e aceitação dos costumes e ideias que as culturas tradicionais ou religiões transmitem. O conformismo integra a restrição das acções, inclinações e impulsos possíveis de desiludir os outros e violar normas e expectativas sociais. E, por fim, a segurança que reflecte a harmonia e a estabilidade da sociedade, das relações e do indivíduo (Schwartz, 1992, Davidov, Schmidt & Schwartz, 2005).

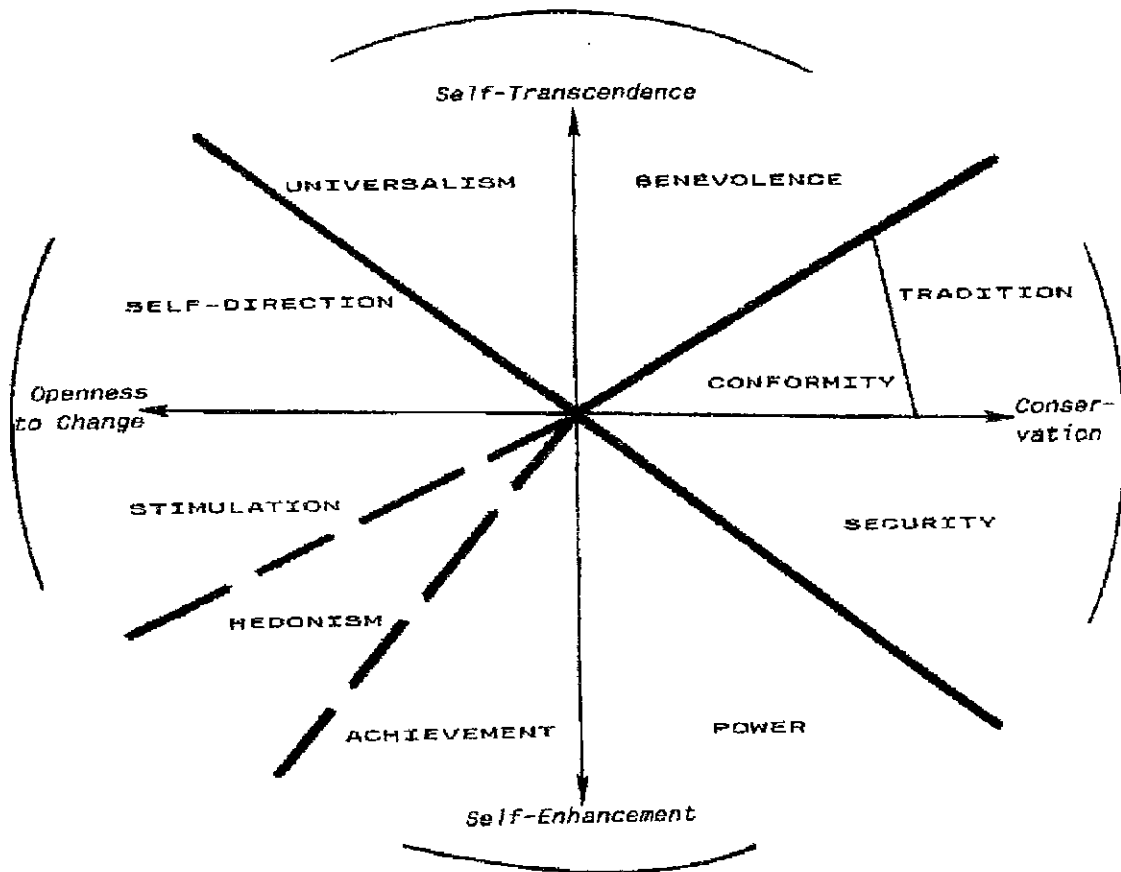
Schwartz (1992) confirmou igualmente a existência de nove relações dinâmicas de compatibilidade: (1) poder e realização; (2) poder e hedonismo; (3) hedonismo e estimulação; (4) estimulação e auto-direcção; (5) auto-direcção e universalismo; (6) universalismo e benevolência; (7) tradição e conformidade; (8) conformidade e segurança; (9) segurança e poder; bem como a existência de quatro relações dinâmicas de conflito entre os tipos motivacionais dos valores: (1) auto-direcção e estimulação *versus* conformidade, tradição e segurança; (2) universalismo e benevolência *versus* realização e poder; (3) hedonismo *versus* conformidade e tradição; (4) espiritualidade (localização indeterminada) *versus* hedonismo, poder e realização. Quanto mais próximos, mais as motivações-base são similares. Pelo contrário, quanto mais distantes, mais as motivações-base são antagónicas. Consequentemente, a priorização simultânea de tipos motivacionais incompatíveis conduz a conflitos enquanto a priorização de tipos motivacionais compatíveis promove compatibilidade entre estes (Schwartz, 1992, Davidov, Schmidt & Schwartz, 2005).

Figura 1 – Estrutura Teórica das relações entre os tipos motivacionais dos valores



Através das relações dinâmicas entre os dez valores individuais, formam-se duas dimensões bipolares que sumarizam a estrutura das relações dos valores básicos: Auto-realização *versus* Auto-transcendência e Abertura à mudança *versus* Conservação. Relativamente à dimensão Auto-realização *versus* Auto-transcendência, a Auto-transcendência agrupa os tipos motivacionais Universalismo e Benevolência enfatizando a igualdade e a preocupação com o bem-estar dos outros. Pelo contrário, a Auto-realização agrupa o poder e a realização referindo-se à procura do sucesso e do domínio sobre os outros. Quanto à dimensão Abertura à mudança *versus* Conservação, a Abertura à mudança engloba o Hedonismo, Estimulação e Auto-determinação orientando-se para a busca de independência do pensamento e da acção, favorecendo, conseqüentemente, a mudança. Em oposição, a Conservação agrupa a Tradição, Conformismo e Segurança enfatizando a tradição e a protecção da estabilidade bem como favorecendo a manutenção do *status quo* (Schwartz, 1992, 1994, 2007, Davidov, Schmidt & Schwartz, 2005).

Figura 2 – Modelo Teórico das relações entre os dez tipos motivacionais dos valores



Pesquisas recentes (E.G. Arciniega & González, 2005) evidenciaram que a teoria universal dos valores de Schwartz (1992) pode ser utilizada para analisar os valores relativos ao trabalho. Por um lado, a teoria universal dos valores de Schwartz (1992) consiste na única teoria que oferece uma visão dinâmica e holística dos valores. Por outro lado, a teoria apresentada foi comprovada em diversos países, diferentes religiões e níveis económicos (Arciniega & González, 2000).

1.1.2. Valores relativos ao Trabalho

No contexto organizacional, a avaliação do trabalho realizada pelos indivíduos influencia as atitudes praticadas no local de trabalho (Blood, 1969). Deste modo, é fundamental conhecer os valores individuais tendo em conta que permitem compreender as atitudes e motivações dos actores organizacionais face às políticas de gestão (Neves, 2001). Os valores têm sido estudados de modo a explicar as mudanças da sociedade, o comportamento dos indivíduos, julgar acções como também diferenciar culturas, nações e grupos (Porto & Tamayo, 2003). Os valores gerais e os valores relativos ao trabalho são construtos fortemente relacionados, mas no campo da pesquisa têm sido analisados através de diferentes perspectivas (Arciniega & González, 2006), o que promove diversas definições e métodos de medição dos valores do trabalho (Furnham, Petrides, Tsaousis, Pappas & Garrod, 2005) e, conseqüentemente, a inexistência de uma teoria holística sobre os valores do trabalho (Lyons, Higgins & Duxbury, 2010).

A literatura referente ao comportamento organizacional evidencia a ligação estabelecida entre os valores e outros conceitos relacionados com o comportamento organizacional, incluindo a motivação (E.G. Locke, 1991), satisfação no trabalho (E.G. Locke, 1976), comprometimento organizacional (E.G. Meyer, Irving & Allen, 1998), tomada de decisão (E.G. Ravlin & Meglino, 1987), “turnover” (E.G. Steers & Mowday, 1981), escolha de carreira (E.G. Judge & Bretz, 1992), dinâmicas de grupo (E.G. Dose & Klimoski, 1999) e cidadania organizacional (E.G. Feather & Rauter, 2004) (Lyons, Higgins & Duxbury, 2010).

Os valores do trabalho são aspectos fundamentais para as organizações e indivíduos. São a base das culturas organizacionais e são definidos como preferências duradouras de determinados comportamentos. Desempenham um papel importante na funcionalidade da empresa, guiando e direccionado as tomadas de decisão. Em suma, são o ‘DNA’ da cultura organizacional (Vuuren, Veldkamp, Jong & Seydel, 2006).

O estudo dos valores relativos ao trabalho foi direccionado primeiramente para explicar as diferenças no desempenho profissional e motivação. Posteriormente, a pesquisa dos valores do trabalho foram incorporadas nas teorias de motivação de Maslow e Herzberg (Matić, 2008).

Super (1973) define valores do trabalho como objectivos que satisfazem uma determinada necessidade.

Tamayo e Gondim (1996) salientam vários aspectos referentes aos valores organizacionais. Assim, realçam os aspectos cognitivo e motivacional, a função dos valores e a organização hierárquica dos mesmos.

O aspecto cognitivo dos valores organizacionais representa um elemento básico tendo em conta que são crenças já existentes na organização e que podem ser relacionadas com diversas dimensões da vida organizacional, nomeadamente a produção, a qualidade, as interacções inter-pessoais, a obediência às normas. As crenças constituem valores que funcionam como padrões para o julgamento e justificação dos comportamentos. A raiz dos valores organizacionais é motivacional já que estes expressam interesses e desejos. Os valores têm como função orientar a vida na organização, guiar o comportamento dos seus membros já que determinam o seu modo de pensar, de agir e de sentir. Por fim, os valores estão hierarquizados consoante as exigências da organização e dos indivíduos que a integram. Essas exigências abrangem desde as necessidades biológicas dos sujeitos até às necessidades referentes à sobrevivência e ao bem-estar da organização (Tamayo, Mendes & Paz, 2000).

Ros, Schwartz e Surkiss (1999², *cit.* Porto & Tamayo, 2003) propõem quatro tipos de valores do trabalho: Intrínseco, Extrínseco, Social e Prestígio. O intrínseco corresponde às metas obtidas pelo conteúdo do próprio trabalho. O Extrínseco representa as metas obtidas pelos resultados do trabalho. O Social reflecte a busca de metas relacionais. Por fim, o Prestígio significa a busca de poder e prestígio por meio do trabalho.

Perante o fraco consenso em relação à tipagem dos valores do trabalho, os autores sugerem a existência de três valores do trabalho: (1) Valores sociais do trabalho que representam as relações com os colegas de trabalho, supervisores e outros sujeitos pertencentes ao ambiente laboral (E.G. Elizur, 1984; Pryor, 1979; Ros et al., 1999; Schwartz, 1999; Super, 1970); (2) Valores altruístas, humanistas do trabalho que reflectem o desejo de ajudar e colaborar com os outros de modo a contribuírem para a sociedade (E.G. Dawis & Lofquist, 1984; Finegan, 2000; Pryor, 1987; Super, 1970); e (3) Prestígio que envolve o "status", influência e poder (E.G. Dawis & Lofquist, 1984; Pryor, 1979; Ros et al., 1999; Schwartz, 1999; Super, 1970) (Lyons, Higgins & Duxbury, 2010).

² Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 48, N.º 1, pp. 49-71.

Os valores do trabalho possuem implicações importantes na organização. As diferenças culturais nos valores do trabalho podem ser usadas para explicar as diferenças no desempenho individual e na satisfação com o trabalho, para desenvolver uma força de trabalho comprometida e para preparar a organização para períodos de mudança. A sua compreensão tem contribuído para o estudo da negociação, desenvolver o sistema de recompensas, afectar a liderança e o estilo de gestão bem como facilitar a comunicação e o desempenho organizacional (Matić, 2008). Em suma, permitem a análise das expectativas, das atitudes e dos comportamentos de modo a avaliar o comportamento e o sucesso organizacionais (Johnson, Russell E. & Jackson, Erin M., 2009).

No presente estudo decidiu-se utilizar o modelo dos valores do trabalho proposto por Arciniega e González (2000) designado Escala de Valores do Trabalho (EVAT). Por um lado, o modelo proposto engloba um conjunto de valores relativos ao trabalho estudados e elaborados com base nas teorias de Rokeach (1973) e Schwartz (1992) traduzidos em itens que expressam situações onde os empregados exprimem a prática dos seus valores no trabalho (Arciniega & González, 2000). Por outro lado, a versão espanhola do modelo apresentado foi desenvolvida recentemente para o contexto italiano e português reflectindo equivalência e estabilidade entre as três culturas (Arciniega, González, Soares, Ciulli & Giannini, 2009).

Capítulo 2.

2. Comprometimento Organizacional

Dado a existência de um reduzido consenso relativo à definição do comprometimento organizacional/ 'organizational commitment', devido à existência de várias definições estabelecidas, a sintetização dos resultados das pesquisas complica-se (Meyer & Allen, 1997). É possível identificar duas abordagens que englobam o comprometimento organizacional: a abordagem comportamental e a abordagem atitudinal. Relativamente à abordagem comportamental, esta centra-se na identificação das condições segundo as quais um comportamento, uma vez praticado, tende a ser repetido, bem como os efeitos desse comportamento na mudança da atitude. Consequentemente, surge a probabilidade desse comportamento repetir-se posteriormente. Quanto à abordagem atitudinal, centra-se na identificação das condições antecedentes do comprometimento enquanto atitude, bem como as suas consequências comportamentais, influenciando, deste modo, a estabilidade e o desenvolvimento do comprometimento (Meyer & Allen, 1991).

Kelman (1958) analisou diferentes processos da mudança de atitudes enquanto resultado da influência social. Assim, distinguiu a Submissão/ 'Compliance', a Identificação/ 'Identification' e a Internalização/ 'Internalization' como três processos de influência social. A submissão ocorre quando um indivíduo aceita a influência social porque espera receber uma reacção favorável dos outros sujeitos ou de um grupo e recompensas específicas evitando, deste modo, a punição e a desaprovação. A Identificação surge quando um indivíduo aceita a influência social por desejar manter uma boa, satisfeita e saudável relação com outros sujeitos ou com um grupo específico. Internalização desenvolve-se quando um indivíduo aceita a influência social devido às ideias e acções subjacentes ao comportamento serem intrinsecamente recompensadoras, isto é, os comportamentos propostos são congruentes com o seu sistema de valores.

Becker (1960) defende que o comprometimento é um conceito utilizado nos estudos sobre os comportamentos individual e organizacional, permitindo a análise de diversos fenómenos: poder, religião, ocupação profissional, comportamento político, etc. O comprometimento, estar comprometido, é um mecanismo sócio-psicológico consistente, consciente ou inconsciente, tendo em conta que o comprometimento com determinada actividade ocorre caso seja considerada correcta e adequada na sociedade, sendo os seus desvios punidos. Por outro lado, o comprometimento influencia a permanência dos

indivíduos na sua ocupação profissional e, posteriormente, a sua envolvimento na prática das diferentes actividades. Perante tal diversidade, os indivíduos encontram várias alternativas que exigem a hierarquização de preferências bem como a escolha segundo os seus objectivos (Becker, 1960). Assim, os indivíduos encontram-se perante uma situação de *side-bet*, isto é, os indivíduos comprometeram-se de modo a suscitarem outros interesses exteriores à acção em que se encontram directamente e primeiramente comprometidos (Becker, 1960).

Kidron (1978) diferencia o comprometimento em comprometimento moral/ interno e comprometimento instrumental/externo. O comprometimento moral corresponde à integração dos valores e objectivos da organização na identidade do indivíduo. Por outro lado, o comprometimento instrumental caracteriza a vontade do indivíduo permanecer num sistema particular do que apostar numa ocupação alternativa que possibilite melhores condições.

Mowday, Porter e Steers (1979) caracterizam o comprometimento como uma atitude e aceitação dos valores e objectivos da organização - internalização, bem como a vontade de permanecer na organização e o desejo de manter e participar na cidadania organizacional. Caracterizam o comprometimento organizacional como sendo: (1) uma crença forte e aceitação dos objectivos e valores da organização; (2) uma vontade de permanecer na organização; e (3) um forte desejo de estabilizar e participar na cidadania organizacional.

O'Reilly e Chatman (1986) defendem que o comprometimento corresponde a um estado psicológico mutável que liga o empregado à organização. Por outro lado, os autores defendem, segundo Kelman's (1958), que a ligação psicológica entre o empregado e a organização se aplica de três modos distintos, que podem sofrer combinações entre si: Submissão, Identificação e Internalização. A Submissão ocorre quando as atitudes e os comportamentos são adoptados para alcançar determinadas recompensas ou benefícios, e não pela partilha de valores. Quanto à Identificação, surge quando os indivíduos sentem orgulho por pertencerem a um grupo, respeitando os seus valores sem os adoptarem e, consequentemente, se identificam com o respectivo grupo. Por fim, a Internalização desenvolve-se quando as atitudes e comportamentos induzidos são congruentes com os valores pessoais (O'Reilly & Chatman, 1986).

Entre vários modelos sobre o Comprometimento Organizacional, enquanto conceito multidimensional, destacam-se os modelos de Meyer e Allen (1991). Os autores defendem que o Comprometimento Organizacional é constituído por diferentes componentes que reflectem os motivos geradores do compromisso dos indivíduos com a respectiva organização. Meyer e Allen (1991 e 1997) observaram que as diferentes definições apresentam três domínios base: O comprometimento reflecte a orientação afectiva perante a organização - comprometimento afectivo; o reconhecimento dos custos associado à saída da organização - comprometimento calculativo; a obrigação moral em permanecer na organização - comprometimento normativo. Assim, Meyer e Allen (1991) propuseram que o comprometimento organizacional seja um estado psicológico que caracteriza a relação entre o indivíduo e a organização. Consequentemente, o indivíduo vivencia as três componentes do comprometimento em várias e diferentes intensidades que promoverão a permanência na empresa ou o seu abandono (Meyer & Allen, 1991).

O comprometimento afectivo/ 'affective commitment' refere-se à ligação emocional e ao envolvimento do indivíduo com a organização. Sujeitos com elevado comprometimento afectivo continuam empregados na organização porque assim o querem. Relativamente ao comprometimento calculativo/ 'continuance commitment', reflecte o reconhecimento dos custos associados com o abandono da organização. Assim, indivíduos que expressem elevado comprometimento calculativo, permanecem na organização porque precisam. Quanto ao comprometimento normativo/ 'normative commitment', refere-se ao sentimento de obrigação moral em continuar empregado na organização. Deste modo, sujeitos com elevado comprometimento normativo sentem-se moralmente obrigados a permanecer na organização porque devem (Meyer & Allen, 1997).

O 'Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional' proposto por Meyer e Allen (1991) apresenta dois problemas ainda não resolvidos: A correlação elevada entre o comprometimento afectivo e o comprometimento normativo e a bi-dimensionalidade da componente calculativa do comprometimento organizacional (Meyer & Allen, 1997). Apesar do modelo apresentado ser objecto de estudo há mais de vinte anos, apresenta limitações que promovem dificuldades nos estudos sobre o conceito bem como na validade preditiva das dimensões constituintes do comprometimento organizacional (Cohen, 2003³; Ko, Price, & Mueller, 1997⁴) *cit.* Cohen, 2007).

Rego (2003) propõe seis dimensões do comprometimento organizacional: afectiva, de futuro comum, normativa, sacrifícios avultados, escassez de alternativas e a ausência psicológica. Apesar dos resultados direccionarem-se no sentido do modelo tradicional de Meyer e Allen ser o mais credível, tal facto não desvaloriza a ausência psicológica enquanto componente do comprometimento organizacional (Rego, 2003). A ausência psicológica reflecte o "arrependimento de trabalhar para a organização e a aceitação de qualquer outro trabalho para deixar de nela trabalhar" (Rego, 2003, p. 28).

Esta dimensão tem origem, de entre outras, nas percepções de escassez de alternativas ou de sacrifícios pessoais elevados. Contudo, essas percepções não conduzem necessariamente à ausência psicológica. Pelo contrário, suscitam laços

³ Cohen, A. 2003. *Multiple commitments in the workplace*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

⁴ Ko, J., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1997). *Assessment of Meyer and Allen's three - component model of organizational commitment in South Korea*. *Journal of Applied Psychology*, 82, 961-973.

afectivos/emocionais tendo em conta que ao se sentir o dever de permanecer na organização, surge a dedicação de 'alma e coração' à organização. Assim, surge a necessidade de se estudar e diferenciar a ligação instrumental da ausência psicológica.

Cohen (2007) apresenta diferentes modificações da conceitualização corrente de Meyer e Allen (1991). O modelo proposto por Cohen (2007) refere a existência de quatro formas de comprometimento organizacional: duas formas que ocorrem antes da entrada do sujeito na organização e outras duas formas que se desenvolvem após a entrada do sujeito na organização. Quanto às formas de comprometimento organizacional que se desenvolvem antes da entrada do indivíduo na organização, realçam-se a predisposição para o comprometimento calculativo, que deriva das expectativas gerais sobre a qualidade da troca com a organização em relação aos benefícios e recompensas que poderão ser recebidos, e a predisposição para o comprometimento normativo que reflecte uma obrigação moral e geral perante a organização. Relativamente às duas formas de comprometimento que se desenvolvem após a entrada na organização, destacam-se o comprometimento calculativo/instrumental que corresponde à percepção da qualidade da troca entre as contribuições dos colaboradores e as recompensas que recebem em troca, e comprometimento afectivo definido como ligação psicológica com a organização através da identificação com esta, envolvimento emocional e sentimento de pertença (Cohen, 2007). Consequentemente, os sujeitos que vivenciam trocas positivas com a organização, trabalho, ou grupo de trabalho, retribuirão com elevados níveis de comprometimento, o que os motivará a contribuir para a organização de outras formas, como por exemplo: baixa intenção de abandonar a empresa, baixo absentismo ou o aumento do desempenho (Cohen, 2006).

Existem diferentes formas de comprometimento no trabalho. O conceito de múltiplos comprometimentos engloba objectos específicos de comprometimento, como por exemplo: o comprometimento com a organização, o grupo de trabalho, a profissão, o cargo, etc. (Cohen, 2006). Contudo, a multiplicidade do comprometimento no local de trabalho não corresponde às diferenças da natureza do comprometimento no trabalho mas sim ao 'objecto' com o qual os indivíduos se comprometem. Deste modo, o estudo entre duas ou mais formas de comprometimento no trabalho explica-o melhor do que apenas uma forma de comprometimento (Meyer e Allen, 1997).

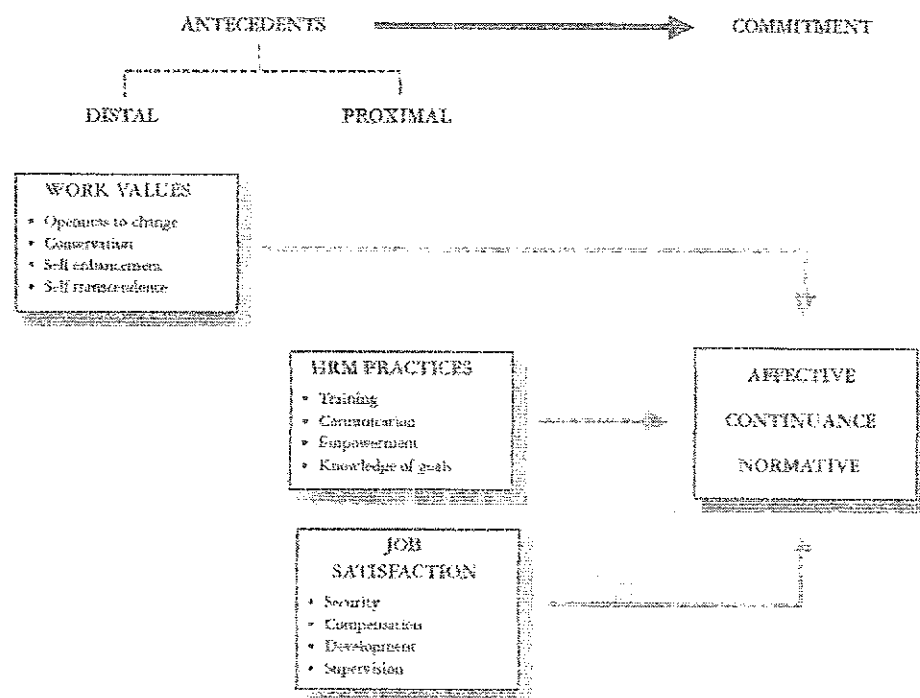
Contudo, é necessário analisar e desenvolver as diferentes componentes atitudinais enquanto prática estratégica na Gestão de Recursos Humanos. Para tal, é emergente

identificar os antecedentes que influenciam as três componentes do comprometimento organizacional (Rodriguez, Franco & Santos, 2006).

2.1. Antecedentes do Comprometimento Organizacional

Meyer & Allen (1997) dividem os antecedentes do comprometimento organizacional em duas categorias: causas distantes e causas próximas. As causas distantes, como por exemplo características organizacionais, características pessoais, experiências consequentes da socialização, práticas de gestão e condições ambientais, referem-se às causas que influenciam o comprometimento organizacional através do seu impacto nas causas próximas. As causas próximas representam as causas que exercem influência directa nas componentes do comprometimento, como por exemplo: características das tarefas e experiências no trabalho; nível de conflito e ambiguidade vividos pelos colaboradores e o contrato psicológico.

Figura 3 – Modelo Multidimensional do comprometimento organizacional, valores do trabalho, práticas de gestão de recursos humanos, e satisfação do trabalho



Vários estudos têm verificado a existência de diferentes e diversas variáveis que influenciam o comprometimento, como por exemplo as variáveis demográficas, as diferenças individuais, as experiências no trabalho e as alternativas/investimentos. (Meyer, Stanley, Herscovitch, Topolnytsky, 2002) e estratégias de recursos humanos (Rodríguez, Franco & Santos, 2006).

A percepção de valores organizacionais humanistas apresenta uma correlação positiva forte com as componentes afectiva e normativa do comprometimento organizacional. Por sua vez, a percepção de valores organizacionais visionários correlaciona-se positiva e moderadamente com os comprometimentos afectivo e normativo. Assim, uma organização que projecte nos seus colaboradores os valores mencionados, tais como a cortesia, a consideração, a integridade moral e a cooperação, contribuirá para que os seus colaboradores sintam uma forte ligação emocional com ela. Pelo contrário, a percepção de que os valores organizacionais possuem uma orientação de adesão a convenções, tais como a obediência e a formalidade, apresenta uma correlação positiva moderada com a componente calculativa do comprometimento e negativa moderada com a componente afectiva do comprometimento. Por fim, a percepção de actuações de cidadania por parte da organização, tais como actuações no plano ético, legal, filantrópico e económico, apresenta uma correlação positiva forte com o comprometimento afectivo (Finegan, 2000) (Apêndice/Apêndice II/ Quadro 20).

2.2 Consequências do Comprometimento Organizacional

As diferentes formas de comprometimento demonstram ser preditivas de comportamentos como por exemplo: o absentismo e o desempenho (Steers & Rhodes, 1978; Blau, 1986; Randall & Cote, 1991, Meyer & Allen, 2002).

Espera-se que as três componentes do comprometimento organizacional produzam efeitos diferentes entre si, tendo em conta que possuem origens diferentes, e que se relacionem com a permanência dos indivíduos na organização. Assim, cada componente do comprometimento organizacional deve correlacionar-se negativamente com a intenção de abandonar a empresa (Meyer & Allen, 1997).

Os comportamentos de cidadania organizacional e outros comportamentos extra-papel apresentam uma correlação positiva forte com o comprometimento afectivo e uma correlação positiva moderada com o comprometimento normativo. Por sua vez, o

desempenho global dos indivíduos correlaciona-se positiva e fortemente com a componente afectiva, negativa moderadamente com a componente calculativa e positiva moderadamente com a componente normativa do comprometimento organizacional. Por fim, as atitudes favoráveis perante a mudança apresenta uma correlação positiva moderada com o comprometimento afectivo e normativo, e correlação negativa moderada com o comprometimento calculativo. Deste modo, os indivíduos mais empenhados normativa e afectivamente desenvolvem atitudes mais favoráveis à mudança e níveis superiores de realização de comportamentos de cidadania e de desempenho global (Pina e Cunha, Rego, Campos e Cunha, Cabral-Cardoso, 2007) (Apêndice/Apêndice II/Quadro 21).

Capítulo 3.

3. Valores relativos ao Trabalho enquanto Antecedentes do Comprometimento Organizacional

Investigadores concordam com o facto da cultura ser um factor importante na determinação da relação entre o indivíduo e a organização. Características dos indivíduos, como por exemplo os valores e as expectativas influenciam as suas atitudes e os seus comportamentos (O' Reilly III, Chatman & Caldwell, 1991, Finegan, 2000).

Existe pouca pesquisa sobre a relação entre características pessoais, particularmente disposições pessoais, e o comprometimento. Contudo, a falta de associações fortes entre características pessoais e o comprometimento não significa que estas características, como por exemplo: os valores relativos ao trabalho, não desempenhem um papel no desenvolvimento do comprometimento (Meyer, Irving & Allen, 1998).

Várias pesquisas, como por exemplo Herzberg (1966) e Kalleberg (1977), caracterizaram o comprometimento como um processo de troca entre os objectivos ou valores dos empregados e as recompensas laborais oferecidas pela organização. Assim, se as recompensas laborais intrínsecas ou extrínsecas forem congruentes com os valores dos empregados, o comprometimento será elevado (Butler & Vodanovich, 1991).

Werkmeister (1967) defendeu que a relação entre a orientação dos valores e o comprometimento reflecte este como uma manifestação do próprio indivíduo, sendo os valores padrão a base da existência do indivíduo enquanto pessoa (Kidron, 1978).

Kidron (1978) defendeu que a Ética Protestante permite estudar e diferenciar o comprometimento em componentes moral e calculativo e, consequentemente, a relevância da orientação dos valores. O comprometimento moral corresponde à integração dos valores e objectivos da organização na identidade do indivíduo. Por sua vez, o comprometimento calculativo caracteriza a vontade do indivíduo permanecer num sistema particular do que apostar numa ocupação alternativa que possibilite melhores condições.

Assim, verificou que, por um lado, o comprometimento moral correlaciona-se fortemente com a Ética Protestante mas que não existe uma relação significativa entre o comprometimento calculativo e a Ética Protestante devido ao seu carácter pragmático. Por

outro lado, verificou uma convergência entre as duas componentes do comprometimento: quanto maior o nível de comprometimento moral, maior o nível do comprometimento calculativo. Contudo esta convergência não se relaciona com os valores. Os valores relacionam-se com a identificação dos sujeitos com a organização e a internalização dos seus valores e objectivos, não se relacionando com a decisão de abandonar a organização por melhores alternativas (Kidron, 1978).

Butler & Vodanovich (1991) defenderam que os valores relativos ao trabalho intrínsecos ao indivíduo influenciam mais o comprometimento organizacional do que os valores do trabalho extrínsecos. Assim, se as recompensas de trabalho intrínsecas e extrínsecas oferecidas pela organização forem congruentes com os valores dos indivíduos, o seu comprometimento com a organização será elevado.

Dose (1997, pp. 227-228) afirmou que os valores são uma característica fundamental que os indivíduos partilham com a organização. Assim, os indivíduos cujos valores são congruentes com os valores organizacionais serão mais comprometidos do que os indivíduos cujos valores individuais não se identificam com os valores organizacionais.

Barbosa e Faria (2000) sugeriram a necessidade de se estudar e compreender os valores, interesses e motivações que conduzem os sujeitos a adoptarem determinadas atitudes ou comportamentos comprometidos ou não.

A necessidade de existir compatibilidade entre os valores pessoais e os valores organizacionais, conduziu Finegan (2000) a estudá-la como preditora do desenvolvimento do comprometimento organizacional.

As diferentes formas de comprometimento associam-se tanto aos valores individuais como aos valores organizacionais, sendo necessário realçar que diferentes valores suscitam diferentes efeitos no comprometimento (por exemplo, os valores relacionados com aspectos humanos e inovadores são preditores do comprometimento afectivo e normativo). Consequentemente, o comprometimento pode ser previsto tanto por valores pessoais como por valores inerentes à organização (Finegan, 2000). Contudo, os valores são difíceis de generalizar entre os sujeitos e as organizações, sendo necessário estudar-se as diferenças culturais tendo em conta que os valores são a base da cultura organizacional bem como as preferências duradouras de determinados comportamentos (Vuuren, Veldkamp, Jong & Seydel, 2006).

Tamayo, Souza, Vilar, Albernaz & Ferreira (2001) analisaram a relação dos valores e o comprometimento organizacional afectivo através da abordagem teórica de Schwartz (1992). Assim, os resultados sugeriram que os valores tradição, poder e universalismo relacionam-se positiva e significativamente com o comprometimento afectivo enquanto o valor estimulação relaciona-se negativamente com o comprometimento. O poder é preditor do comprometimento afectivo já que a procura de estatuto social, prestígio, domínio e o controlo dos outros e dos recursos promove o comprometimento organizacional de modo a alcançar os objectivos. A tradição e o universalismo são preditores da componente afectiva do comprometimento organizacional no sentido de que revelam a aceitação e o comprometimento com a missão, os valores e os objectivos da sociedade e da organização. A estimulação não é preditora do comprometimento afectivo graças à incompatibilidade que demonstra através da procura da novidade, da mudança e de novos desafios.

Poucos são os estudos que analisaram os efeitos dos valores do trabalho no comprometimento organizacional apesar de, nas últimas décadas, os estudos direccionarem-se fortemente para a relação entre os valores e o comprometimento organizacional. Contudo, os valores do trabalho têm sido estudados pela sua influência em algumas atitudes e estados psicológicos (por exemplo: a satisfação com o trabalho e o comprometimento organizacional) (Arciniega & González, 2006).

Estudos revelaram que os valores relativos ao trabalho desenvolvem um efeito directo no comprometimento organizacional (E.G. Elizur, 1996; Knoop, 1994; Oliver, 1990); valores enquanto variáveis moderadoras ou mediadoras nas variáveis demográficas ou situacionais e no comprometimento organizacional (E.G. Meyer, Irving & Allen, 1998); a existência de uma relação entre pessoa e supervisor, valores laborais, e o efeito desta relação no comprometimento organizacional (E.G. Meglino, Ravlin & Adkins, 1989). Contudo, a maioria dos estudos demonstra uma influência fraca ou moderada dos valores relativos ao trabalho no desenvolvimento do comprometimento organizacional (E.G. Elizur, 1996, Meyer et al, 1998) (Arciniega & González, 2006).

Para os empregados, o comprometimento organizacional permite estabilidade no trabalho e o comprometimento dos indivíduos com a organização, por sua vez, depende dos interesses, objectivos e necessidades de cada membro. Assim, o estudo dos valores do trabalho como antecedentes do comprometimento, da cultura organizacional bem como das necessidades e objectivos dos indivíduos é urgente dado que as organizações ambicionam

continuadamente um maior comprometimento dos seus colaboradores (Díaz & Rodríguez, 2007).

Existem diversas implicações dos valores do trabalho nas organizações. Por um lado, as diferenças culturais nos valores relativos ao trabalho podem ser utilizadas para explicar as diferenças no desempenho individual e a satisfação com o trabalho, para desenvolver uma força de trabalho comprometida e para preparar a organização para eventuais períodos de mudança. Por outro lado, o estudo sobre os valores do trabalho tem contribuído para o estudo da negociação, desenvolvimento de sistemas de recompensas, estudo da liderança e dos estilos de gestão, desenvolvimento da comunicação e do desempenho organizacional. Assim, se os valores pessoais não são compatíveis com os valores organizacionais, os indivíduos experienciam insatisfação no trabalho, desejo de abandonar a organização bem como relações negativas com os seus colegas (Matić, 2008).

Cohen (2009) reforça a emergência do estudo sobre a influência dos valores relativos ao trabalho e dos valores individuais gerais no comprometimento organizacional tendo em conta que os valores reflectem um papel determinante na ligação entre o indivíduo e a respectiva organização empregadora. Deste modo, os colaboradores sentir-se-ão satisfeitos, motivados e comprometidos com a organização se os seus valores forem congruentes com os valores organizacionais.

Dada à fraca existência de investigação sobre a ausência psicológica enquanto componente do comprometimento organizacional e perante a inexistência de estudos sobre a influência dos valores na ausência psicológica, um dos objectivos do presente estudo consiste em analisar a influência dos valores do trabalho, através do modelo dos valores do trabalho proposto por Arciniega e González (2000) designado Escala de Valores do Trabalho ("Escala de Valores hacia el Trabajo") e do modelo da ausência psicológica proposto por Rego (2003).

Capítulo 4.

4. Objectivos e Hipóteses

4.1. Problemáticas em Estudo e Formulação de Hipóteses

O presente estudo tem como principal objectivo analisar a influência dos valores relativos ao trabalho enquanto antecedentes do Comprometimento Organizacional nas suas três componentes – afectiva, calculativa e normativa – propostas por Meyer e Allen (1991) e na dimensão ausência psicológica de Rego (2003). Consequentemente, parte-se a pergunta:

Qual é a relação entre os valores relativos ao trabalho como antecedentes do Comprometimento Organizacional?

Deste modo, propõe-se um estudo correlacional em que as variáveis preditivas são os valores do trabalho e as variáveis de critério são as três componentes do Comprometimento Organizacional – afectiva, calculativa e normativa – e a dimensão ausência psicológica.

4.2 Hipóteses

A Auto-Transcendência enfatiza a igualdade e a preocupação com o bem-estar dos outros e integra os valores Universalismo e Benevolência. O Universalismo corresponde à compreensão, apreciação, tolerância e protecção do bem-estar dos outros e da natureza. A Benevolência representa a perseverança e a melhora do bem-estar das pessoas com quem se contacta frequentemente (Davidov, Schmidt & Schwartz, 2005). Assim, pode-se formular as seguintes hipóteses:

-
- | | |
|-------------------|--|
| H _{1.1.} | A Auto-Transcendência é preditora positiva do Comprometimento Afectivo. |
| H _{1.2.} | A Auto-Transcendência é preditora negativa do Comprometimento Calculativo. |
| H _{1.3.} | A Auto-Transcendência é preditora negativa do Comprometimento Normativo. |
| H _{1.4.} | A Auto-Transcendência é preditora negativa da Ausência Psicológica. |
-

A Auto-Realização realça a procura do sucesso e do domínio sobre os outros englobando os valores Poder e Realização. O poder representa o estatuto social e o

prestígio, controlo ou domínio dos outros e recursos. A realização corresponde ao sucesso pessoal perante a competência demonstrada segundo os padrões sociais (Davidov, Schmidt & Schwartz, 2005).

-
- | | |
|--------|--|
| H.2.1. | A Auto-Realização é preditora negativa do Comprometimento Afectivo. |
| H.2.2. | A Auto-Realização é preditora positiva do Comprometimento Calculativo. |
| H.2.3. | A Auto-Realização é preditora positiva do Comprometimento Normativo. |
| H.2.4. | A Auto-Realização é preditora positiva da Ausência Psicológica. |
-

A Abertura à Mudança representa a procura de independência do pensamento e da acção, favorecendo a mudança. Integra os valores Hedonismo, Estimulação e Auto-determinação. O Hedonismo corresponde ao prazer e à gratificação pessoais. A estimulação integra a excitação, novidade e o desafio na vida. A auto-determinação corresponde ao pensamento independente e à tomada de decisão, criatividade e exploração (Davidov, Schmidt & Schwartz, 2005).

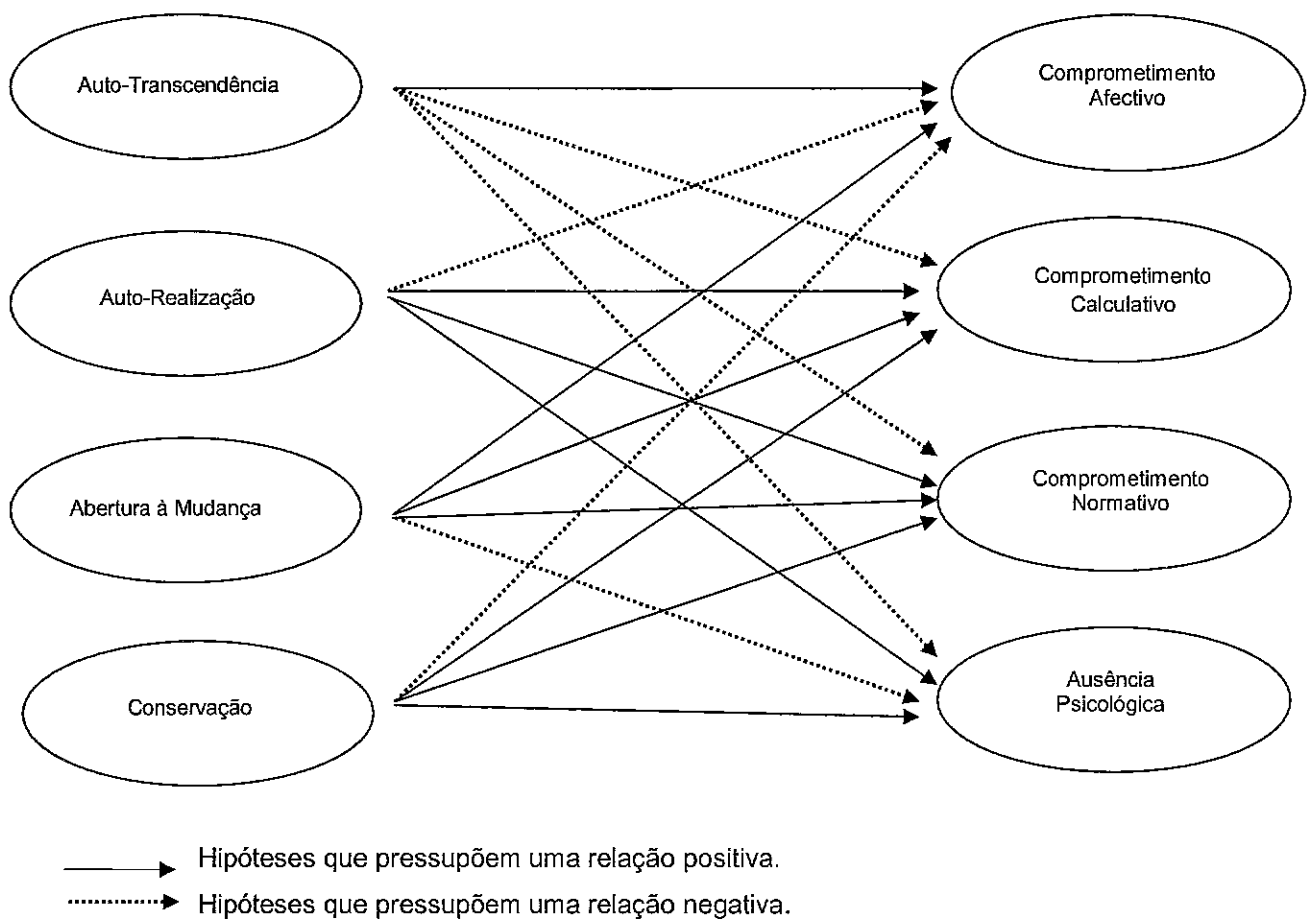
-
- | | |
|--------|---|
| H.3.1. | A Abertura à Mudança é preditora positiva do Comprometimento Afectivo. |
| H.3.2. | A Abertura à Mudança é preditora positiva do Comprometimento Calculativo. |
| H.3.3. | A Abertura à Mudança é preditora positiva do Comprometimento Normativo. |
| H.3.4. | A Abertura à Mudança é preditora negativa da Ausência Psicológica. |
-

A Conservação integra os valores Tradição, Conformismo e Segurança representando a tradição bem como a protecção da segurança e estabilidade. A tradição representa o respeito, comprometimento e aceitação dos costumes e ideias que as culturas tradicionais ou religiões transmitem. O conformismo integra a restrição das acções, inclinações e impulsos possíveis de desiludir os outros e violar normas e expectativas sociais. E, por fim, a segurança que reflecte a harmonia e estabilidade da sociedade, das relações e do indivíduo (Davidov, Schmidt & Schwartz, 2005).

-
- H.4.1. A Conservação é preditora negativa do Comprometimento Afectivo.
H.4.2. A Conservação é preditora positiva do Comprometimento Calculativo.
H.4.3. A Conservação é preditora positiva do Comprometimento Normativo.
H.4.4. A Conservação é preditora positiva da Ausência Psicológica.
-

Assim, as hipóteses descritas podem ser representadas graficamente como sugere a figura 3.

Figura 4 – Representação Gráfica das hipóteses elaboradas



Capítulo 5.

5. Metodologia

5.1. Medidas/Instrumento

O instrumento é composto por duas escalas, sendo a primeira referente aos Valores do Trabalho e a segunda referente ao Comprometimento Organizacional. Apresenta-se ainda uma secção relativa à caracterização sócio-demográfica da amostra.

Para avaliar os valores relativos ao trabalho utilizou-se a Escala de Valores relativos ao Trabalho (“Escala de Valores hacia el Trabajo”) proposta por Arciniega e González (2005). Os itens desta escala são baseados no “Portraits Values Questionnaire” (Schwartz, Melech, Burgess, Harris, & Owens, 2001). É composta por 16 itens, que têm um carácter projectivo e operacionalizam os 4 valores básicos desenvolvidos na Teoria Universal dos Valores de Schwartz (1992). Esta escala permite medir os seguintes construtos latentes: Auto-Realização, Auto-Transcendência, Abertura à Mudança e Conservação. Refira-se ainda que está contextualizada para o ambiente laboral. A escala refere situações verbais curtas que descrevem objectivos e desejos de 16 empregados, expressando implicitamente os seus valores laborais (Ex. “Ele(a) gosta de dirigir as pessoas, gosta que os outros façam o que ele(a) quer que façam.”). A resposta é dada segundo a identificação dos sujeitos com as 16 situações apresentadas, usando uma escala tipo Likert de 7 pontos, na qual (1) corresponde a “É totalmente distinto de mim” e (7) corresponde a “É idêntico a mim”. Em suma, a “EVAT” é considerada uma escala de fácil aplicação, de tempo reduzido e com um número económico de itens (Arciniega & González, 2000).

Relativamente ao Comprometimento Organizacional, recorreu-se à versão revista proposta por Meyer e Allen (1997) das três escalas concebidas para medir as componentes afectiva, calculativa e normativa do construto. Utilizou-se a versão adaptada para português por Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008). As escalas são compostas por afirmações representativas da dimensão específica em causa. A escala do Comprometimento Afectivo é composta por 6 itens, dos quais 3 são invertidos (itens 3, 4 e 6). Quanto à escala do Comprometimento Calculativo, é composta por 7 itens. Por fim, a escala do Comprometimento Normativo é composta por 6 itens, dos quais 1 item deve ser invertido (item 1). A resposta é dada através de uma escala tipo Likert de 7 pontos, na qual (1) corresponde a “Discordo Totalmente” e (7) corresponde a “Concordo Totalmente”.

Por fim, a dimensão “Ausência Psicológica” foi medida através de 3 itens propostos por Rego (2003), inseridos aleatoriamente na escala do Comprometimento Organizacional

5.2. Amostra

Existiram dificuldades em constituir uma amostra apesar de, inicialmente, terem sido contactadas mais de 60 empresas, sem sucesso, pertencentes ao ramo da Engenharia. Face a esta situação, procurou-se formar a amostra através de outras possíveis áreas. Deste modo, a amostra de conveniência foi recolhida numa instituição de saúde. Entregou-se 400 questionários, dos quais 121 foram respondidos representando 30% da taxa de resposta.

A amostra é constituída por 121 participantes: 32 sujeitos do sexo masculino (26,4%) e 89 sujeitos do sexo feminino (73,6%), com idades compreendidas entre 23 e 64 anos ($M=43,69$; $DP=9,69$). 21 sujeitos são solteiros (17,4%), 78 sujeitos são casados ou vivem em união de facto (64,5%), 18 sujeitos encontram-se divorciados ou separados do conjugue (14,9%), 3 sujeitos são viúvos (2,5%) e 1 sujeito não respondeu (0,8%).

Relativamente às habilitações académicas, 2 sujeitos apresentam o 4º ano de escolaridade (1,7%), 2 sujeitos completaram o 6º ano de escolaridade (1,7%), 11 sujeitos possuem o 9º ano de escolaridade (9,1%), 27 sujeitos apresentam o 12º ano de escolaridade (22,3%) e, por fim, 79 sujeitos frequentaram o Ensino Superior (65,3%).

Quanto à área funcional, foi analisada através das seguintes áreas funcionais: 15 sujeitos são administrativos (12,4%), 10 sujeitos desempenham funções de coordenação (8,3%), 29 sujeitos são enfermeiros (24,0%), 1 sujeito desempenha funções jurídicas (0,8%), 22 sujeitos são médicos (18,2%), 3 sujeitos desempenham funções referentes à prática dos Recursos Humanos (2,5%).

Quanto à hierarquia, 6 sujeitos desempenham funções de chefia (5,0%), 11 sujeitos exercem funções de chefia intermédia (9,1%), 71 sujeitos desempenham funções técnicas (58,7%), 29 sujeitos exercem funções operacionais (24,0%) e 4 sujeitos não responderam (3,3%).

Por fim, 18 sujeitos desempenham funções de chefia directa (14,9%), enquanto 102 sujeitos não as desempenham (84,3%). 1 sujeito que não respondeu (0,8%).

5.3. Procedimento

Para a aplicação do questionário, redigiu-se uma carta ao Técnico de Recursos Humanos da instituição com o intuito de apresentar a investigação bem como o seu âmbito de estudo. Após a recepção da carta, esta foi sujeita a análise por parte da Direcção de Recursos Humanos bem como da Direcção Geral que, posteriormente, aprovou a realização da investigação na respectiva instituição.

Inicialmente, o questionário utilizado foi sujeito a um pré-teste para avaliar a variabilidade dos seus itens. O pré-teste foi aplicado a 18 indivíduos divididos por grupos, a quem foi realizada, posteriormente, uma entrevista para analisar a compreensão do questionário, sugestões bem como possíveis alterações. Dos comentários recolhidos e analisados, surgiram questões em relação à temporalidade do questionário, isto é, os sujeitos afirmaram que as suas respostas seriam diferentes se o questionário fosse aplicado noutro período de tempo, e procedeu-se à alteração da redacção dos itens (ex.: colocar as situações em ambos os sexos).

Posteriormente, os questionários finais foram divididos e distribuídos para diferentes áreas de serviço da instituição de saúde, por correio interno. A sua devolução foi dirigida ao Departamento de Recursos Humanos e, por sua vez, entregues pessoalmente à investigadora.

5.4. Opções Metodológicas no Tratamento Estatístico dos Dados

Recorreu-se ao programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS), versão 17 para os tratamento e análise estatísticos.

Para a avaliação da fiabilidade, consistência dos itens, isto é, confirmar se os itens representantes de cada escala medem respectivamente o construto em questão, analisou-se o Alpha de Cronbach das dimensões em análise, sendo este considerado aceitável quando igual a 0,70. Posteriormente avaliou-se a validade do questionário através da análise factorial, já que é considerada uma técnica exploratória de dados com o objectivo de encontrar uma estrutura de dados a partir de um conjunto de variáveis relacionadas. A análise factorial permite, deste modo, a redução da dimensão dos dados sem a perda de informação bem como a quantificação de construtos/factores que não são directamente observáveis. Optou-se pelo método "Maximum Likelihood", assumindo que os dados provêm de uma distribuição normal multivariada. Utilizou-se uma rotação "Promax", pois assumiu-se

que os factores extraídos estavam correlacionados entre si. Este tipo de rotação oblíqua inicia-se pela produção de uma rotação ortogonal ("Varimax") sendo modificada não ortogonalmente para um melhor ajustamento às correlações verificadas entre os factores extraídos. Refira-se ainda que, no caso dos factores não estarem correlacionados entre si, a solução da rotação é semelhante à rotação "Varimax" (Maroco, 2003). Na sequência do processo descrito, foram eliminados os itens que apresentaram uma carga factorial (factor loading) igual ou superior a 0,50. Foram também eliminados os itens ambíguos, isto é, itens que saturaram num factor incorrecto ou apresentaram uma carga factorial significativa em mais do que um factor.

Por fim, procedeu-se aos testes das hipóteses de modo a confirmar as hipóteses definidas. Para tal, utilizou-se a análise das regressões tendo-se utilizado o método "Backward". Este método inicia-se com o método "Enter", onde se encontram todas as variáveis independentes. De seguida, é calculada a estatística F parcial para cada variável como se fosse a última a entrar no modelo. A variável com menor valor de F é comparada com um valor crítico de "F Removal", ou com nível de significância fixado (que no presente estudo foi de 0,05). Caso o valor de F parcial for menor que o "F Removal", essa variável é removida do modelo. Este procedimento continua até que não existam variáveis modelos ou que possuam um F parcial superior ao "F Removal" (Maroco, 2003).

Capítulo 6.

6. Resultados

O tratamento estatístico foi realizado em duas etapas: Validação do questionário face à amostra e Testes das Hipóteses. No primeiro caso, pretende-se identificar as propriedades psicométricas do questionário inicial e através da eliminação de itens garantir a validade do instrumento final face à amostra. No segundo caso, procedeu-se aos testes das hipóteses.

6.1. Validação do questionário face à amostra

No que se refere à análise das qualidades psicométricas, analisou-se a fiabilidade (consistência interna) e a validade (análise factorial através do método “Maximum Likelihood” e com rotação “Promax”) do questionário face à amostra.

6.1.1. Escala dos Valores relativos ao Trabalho (“EVAT”)

Em relação à fiabilidade, a escala Abertura à Mudança apresenta um valor do coeficiente do Alpha de Cronbach (α) de 0,73. Já a escala de medida do valor Conservação apresenta um valor do α de 0,41, sugerindo que esta escala não apresenta uma consistência interna aceitável. Já a escala de medida do valor Auto-Realização apresentou um valor do coeficiente do α de 0,74. Por fim, a escala de medida do valor Auto-Transcendência apresenta um α de 0,78. Estes resultados sugerem que os valores Abertura à Mudança, Auto-Realização e Auto-Transcendência são medidos por sub-escalas que apresentam uma consistência interna aceitável, não acontecendo o mesmo ao valor Conservação, cuja consistência interna da sua escala de medida ficou aquém do limite considerado como satisfatório. No entanto, decidiu-se prosseguir o estudo com esta escala de forma a respeitar a escala “EVAT” proposta por Arciniega e Gonzalez (2005).

Passando à validação da Escala dos Valores Relativos ao Trabalho, procedeu-se a uma análise factorial exploratória, nos moldes descritos no capítulo V.4 referente à metodologia. Tendo-se verificado um valor do KMO de 0,777 e do Teste de Esfericidade de Bartlett de 689,094 ($p=0,000$) pode-se concluir que a estrutura de dados permitia a

realização da análise factorial, tendo sido extraídos 4 factores, que explicam 61,78% da variância total. Apresenta-se no Quadro 1 a solução factorial extraída.

Quadro 1 - Solução factorial da Escala "EVAT" I

	Comunalidades	Factor 1: AT	Factor 2: AM	Factor 3: AR	Factor 4: C
AT_2_I8	0,621	0,77	,370	,253	-,108
AT_1_I4	0,530	0,69	,589	,196	-,340
AT_3_I12	0,481	0,68	,372	,275	-,249
AT_4_I16	0,464	0,66	,438	,074	-,162
C_1_I2	0,550	,440	0,71	,079	-,144
C_3_I10	0,489	,329	0,67	,203	-,073
AM_3_I9	0,515	,596	0,65	,328	-,372
AM_4_I13	0,572	,499	0,65	,450	-,451
AM_1_I1	0,372	,308	0,57	,354	-,247
AM_2_I5	0,281	,374	0,47	,354	-,183
AR_3_I11	0,715	,061	,069	0,8	,297
AR_2_I7	0,582	,298	,211	0,75	,156
AR_1_I3	0,393	,214	,282	0,62	-,004
C_4_I14	0,500	-,121	-,052	,065	0,67
C_2_I6	0,432	-,049	-,181	,317	0,59
AR_4_I15	0,418	-,030	-,105	,355	0,56

AT: Auto-Transcendência; AM: Abertura à Mudança; AR: Auto-Realização; C: Conservação

O factor 1 corresponde ao valor Auto-Transcendência, o factor 2 corresponde ao valor Abertura à Mudança, o factor 3 corresponde ao valor Auto-Realização e o factor 4 corresponde ao valor Conservação. Apesar de se ter considerado o 2º factor como sendo o da Abertura à Mudança, na medida em que é neste factor que saturam os quatro itens que medem este valor, há a referir que os itens C_1_I2 "*Respeitar os costumes e as tradições que se seguem no seu trabalho, é muito importante para ele(a).*" e C_3_I10 "*Segue sempre as regras e os procedimentos no seu trabalho, tal como se fosse um relógio.*" também saturam neste factor. Já no 3º factor saturam três dos quatro itens que medem o valor Auto-Realização. O 4º factor parece ser residual (este factor, por si só explica 7,89% da variância total) pois é constituído por dois itens da sub-escala Conservação, os itens C_4_I14 "*Ele(a) é muito rotineiro(a), não gosta de tentar novas formas de fazer as coisas, prefere sempre o que funcionou.*" e C_2_I6 "*Não gosta de fazer coisas que os outros não façam, guia-se sempre pelo que os outros fazem.*", bem como por um item referente ao valor Auto-Realização, especificamente o item AR_4_I15 "*Para ele(a) adquirir e acumular bens ou serviços caros é muito importante.*"

Refira-se, por fim, que os factores estão todos correlacionados (quadro 2) com excepção dos valores Conservação e Auto-Realização, cuja correlação ($r=0,061$) é nula.

Quadro 2 - Solução factorial da Escala "EVAT" II

	Factor 1: AT	Factor 2: AM	Factor 3: AR	Factor 4: C
Factor 1: AT	1	0,604	0,317	-0,300
Factor 2: AM	0,604	1	0,300	-0,376
Factor 3: AR	0,317	0,300	1	0,061
Factor 4: C	-0,300	-0,376	0,061	1

AT: Auto-Transcendência; AM: Abertura à Mudança; AR: Auto-Realização; C: Conservação

Os resultados obtidos sugerem que a sub-escala de medida do valor Conservação não esteja a medir este construto latente de forma adequada. Na realidade, esta sub-escala não só apresenta uma fiabilidade inferior ao valor aceitável (0,70), como os quatro itens que a constituem saturam em diferentes factores, especificamente no factor 2 referente à Abertura à Mudança e no factor 4 referente a este valor. Mais ainda, a correlação deste factor com o factor 3 que representa o valor Auto-Realização é nula.

Assim, decidiu-se repetir uma nova Análise Factorial Exploratória na qual a sub-escala de medida do valor Conservação foi eliminada.

Nesta segunda análise factorial ($KMO=0,78$; Teste de Esfericidade de Bartlett de 486,494 ($p=0,000$)) foi extraída uma solução factorial constituída por 3 factores que explicam 61,18% da variância total, conforme representado no Quadro 3.

Quadro 3 - Solução factorial da Escala EVAT sem o valor Conservação I

	Comunalidades	Factor 1: AM	Factor 2: AT	Factor 3: AR
AM_3_I9	0,546	,730	,473	,100
AM_4_I13	0,537	,728	,336	,225
AT_1_I4	0,580	,678	,617	-,030
AM_1_I1	0,313	,550	,252	,220
AM_2_I5	0,288	,527	,320	,218
AT_2_I8	0,936	,427	,952	,162
AT_4_I16	0,385	,428	,599	-,034
AT_3_I12	0,384	,529	,559	,103
AR_3_I11	0,738	,235	,004	,855
AR_2_I7	0,581	,361	,262	,728
AR_1_I3	0,393	,423	,162	,552
AR_4_I15	0,256	-,062	-,047	,469

AT Auto-Transcendência; AM Abertura à Mudança; AR: Auto-Realização

Verificou-se que o valor Abertura à Mudança é representado pelo factor 1. Contudo o item AT_1_I4 "*Para ele(a) é muito importante o bem-estar das pessoas que integra a sua equipa de trabalho.*", que corresponde à sub-escala Auto-Transcendência, satura neste factor. Já o factor 2 corresponde ao valor Auto-Transcendência. Por fim, verificou-se que o factor 3 corresponde ao valor Auto-Realização.

Verificou-se que os factores estavam correlacionados entre si (Quadro 4), destacando-se a correlação nula ($r = 0,067$) entre os valores Auto-Realização e Auto-Transcendência.

Quadro 4 - Solução factorial da Escala EVAT sem o valor Conservação II

	Factor 1: AM	Factor 2: AT	Factor 3: AR
Factor 1: AM	1	0,548	0,251
Factor 2: AT	0,548	1	0,067
Factor 3: AR	0,251	0,067	1

AT: Auto-Transcendência; AM: Abertura à Mudança; AR: Auto-Realização; C: Conservação

Podia-se ainda testar uma solução, na qual o item AT_1_14 *“Para ele(a) é muito importante o bem-estar das pessoas que integra a sua equipa de trabalho.”* fosse eliminado. No entanto, estes resultados podem ter sido influenciados pela reduzida dimensão da amostra (121 participantes) que está no limite de tolerância (100 participantes) para este tipo de estudos, sendo o ideal uma amostra com um número igual ou superior a 160 participantes, o que corresponderia a 10 vezes o número de itens (Maroco, 2003). Por outro lado, devido à dimensão da amostra, não foi possível utilizar uma metodologia mais precisa de validação deste instrumento face à amostra, especificamente a metodologia de Modelos de Equações Estruturais. Pelas razões atrás apresentadas, decidiu-se utilizar a escala “EVAT”, proposta por Arciniega e Gonzalez (2005). No entanto, está-se consciente de que a estimativa do valor das relações de consequência e, consequentemente, o teste das hipóteses estabelecidas podem ser influenciadas negativamente por esta realidade.

6.1.2. Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional

6.1.2.1. Sub-Escala Comprometimento Organizacional Afetivo

Para a validação da Sub-Escala do Comprometimento Afetivo, procedeu-se a uma análise factorial exploratória, nos moldes descritos no capítulo V.4 referente à metodologia. Tendo-se verificado um valor do KMO de 0,832 e do Teste de Esfericidade de Bartlett de 334,498 ($p=0,000$) pode-se concluir que a estrutura de dados permite a realização da análise factorial, tendo sido extraído 1 factor, que explica 60,85% da variância total. Apresenta-se no Quadro 5 a solução factorial extraída.

Quadro 5 - Solução factorial da Sub-Escala Comprometimento Afectivo

	Comunalidades	Factor 1: CA
CA_2_I7	0,585	0,765
CA_3_I8I	0,574	0,758
CA_6_I17I	0,570	0,755
CA_4_I10	0,530	0,728
CA_5_I13	0,475	0,689
CA_1_I2I	0,452	0,673

CA: Comprometimento Afectivo

6.1.2.2. Sub-Escala Comprometimento Organizacional Calculativo

A sub-escala Comprometimento Calculativo apresenta um valor do KMO de 0,757 e do Teste de Esfericidade de Bartlett de 159,835 ($p=0,000$). A Análise Factorial Exploratória permitiu a extracção de 2 factores que explicam 54,80% da variância total. Apresenta-se no Quadro 6 a solução factorial extraída.

Quadro 6 - Solução factorial da Sub-Escala Comprometimento Calculativo I

	Comunalidades	Factor 1	Factor 2
CC_6_I20	0,513	0,715	0,266
CC_5_I19	0,522	0,713	0,196
CC_3_I15	0,416	0,617	0,435
CC_2_I13	0,289	0,512	0,368
CC_1_I11	0,298	0,490	0,427
CC_4_I16	0,610	0,257	0,777
CC_7_I22	0,114	0,225	0,324

CC: Comprometimento Calculativo

Na medida em que a sub-escala em estudo é unidimensional, seria expectável a extracção de um único factor. Assim, realizou-se uma nova análise factorial exploratória, forçando a extracção de um único factor.

Na segunda análise factorial (KMO=0,757; Teste de Esfericidade de Bartlett=159,835, $p=0,000$) foi extraído 1 factor que explica 39,09% da variância total.

Quadro 7 - Solução factorial da Sub-Escala Comprometimento Calculativo II

	Comunalidades	Factor 1: CC
CC_6_I20	0,453	0,673
CC_3_I15	0,440	0,663
CC_5_I19	0,411	0,641
CC_2_I3	0,306	0,553
CC_1_I1	0,279	0,529
CC_4_I16	0,124	0,353
CC_7_I22	0,071	0,266

CC: Comprometimento Calculativo

Verificou-se que os itens CC_4_I16 “*Neste momento, manter-me nesta empresa é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal.*” e CC_7_I22 “*Como já dei tanto a esta empresa, não considero actualmente a possibilidade de trabalhar numa outra.*” apresentam uma baixa carga factorial (0,353 e 0,266 respectivamente), o que permite justificar a sua eliminação.

6.1.2.3. Sub-Escala Comprometimento Organizacional Normativo

Os resultados permitem afirmar que o Comprometimento Normativo é medido por uma sub-escala que apresenta uma fiabilidade aceitável ($\alpha = 0,783$ e Teste de Esfericidade de Bartlett de 259,864, $p=0,000$). Procedeu-se à análise factorial exploratória, tendo sido extraído 1 factor que explica 54,14% da variância total. Apresenta-se no Quadro 8 a solução factorial extraída.

Quadro 8 - Solução factorial da Sub-Escala Comprometimento Normativo

	Comunalidades	Factor 1: CN
CN_1_I4	0,639	0,799
CN_6_I21	0,525	0,724
CN_3_I9	0,455	0,675
CN_2_I6I	0,441	0,664
CN_5_I14	0,415	0,644
CN_4_I11	0,255	0,505

CN: Comprometimento Normativo

6.1.2.4. “Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional”

Tendo-se validado cada uma das três sub-escalas do comprometimento organizacional, procedeu-se à validação da escala proposta por Meyer e Allen (1997), através da Análise Factorial Exploratória conjunta das três sub-escalas (KMO de 0,852 e Teste de Esfericidade de Bartlett de 1020,654, $p = 0,000$). Foram extraídos 4 factores que explicam 60,57% da variância total. Apresenta-se no Quadro 9 a solução factorial extraída.

Quadro 9 - Solução factorial do "Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional" I

	Comunalidades	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
CA_2_I7	0,609	0,773	0,549	0,160	0,532
CA_5_I13	0,579	0,748	0,541	0,224	0,479
CA_4_I10	0,582	0,729	0,622	-0,029	0,527
CN_6_I21	0,563	0,717	0,638	0,115	0,483
CA_1_I2I	0,537	0,715	0,373	0,065	0,452
CN_4_I11	0,341	0,558	0,438	-0,067	0,356
CC_7_I22	0,354	0,534	0,465	0,255	0,265
CC_4_I16	0,313	0,482	0,240	0,314	0,134
CN_1_I4	0,790	0,522	0,881	-0,068	0,541
CN_3_I9	0,533	0,469	0,715	-0,099	0,337
CN_5_I14	0,405	0,443	0,623	0,120	0,370
CN_2_I6I	0,412	0,524	0,598	-0,024	0,511
CC_5_I19	0,561	-0,140	-0,164	0,703	-0,178
CC_6_I20	0,460	0,083	-0,035	0,676	-0,101
CC_3_I15	0,411	0,175	0,025	0,636	-0,010
CC_2_I3	0,320	0,181	0,064	0,554	0,066
CC_1_I1	0,326	0,303	0,153	0,525	0,129
CA_3_I8I	0,999	0,589	0,598	-0,026	0,997
CA_6_I17I	0,615	0,632	0,476	-0,028	0,746

CA: Comprometimento Afectivo; CN: Comprometimento Normativo; CC: Comprometimento Calculativo

Realizou-se uma nova análise factorial exploratória para a escala referida, forçando a sua redução para 3 factores, de forma a reproduzir o quadro teórico estabelecido.

Nesta segunda análise factorial (KMO=0,852; Teste de Esfericidade de Bartlett= 1020,654; p=0,000) foram extraídos 3 factores que explicam 55,19% da variância total. Apresenta-se no Quadro 10 a solução factorial extraída.

Quadro 10 - Solução factorial do “Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional” II

	Comunalidades	Factor 1: CA	Factor 2: CN	Factor 3: CC
CA_2_I7	0,607	0,774	0,542	0,193
CA_5_I13	0,572	0,738	0,522	0,268
CA_4_I10	0,564	0,733	0,605	0,011
CN_6_I21	0,553	0,721	0,616	0,156
CA_1_I21	0,540	0,714	0,364	0,102
CA_6_I17I	0,505	0,700	0,502	-0,014
CA_3_I8I	0,531	0,691	0,627	-0,020
CN_4_I11	0,320	0,553	0,412	-0,030
CC_7_I22	0,325	0,510	0,438	0,280
CC_4_I16	0,266	0,429	0,232	0,343
CN_1_I4	0,840	0,569	0,913	-0,047
CN_3_I9	0,479	0,478	0,689	-0,062
CN_2_I6I	0,418	0,572	0,608	-0,011
CN_5_I14	0,388	0,465	0,606	0,141
CC_6_I20	0,464	0,037	-0,055	0,678
CC_5_I19	0,519	-0,165	-0,167	0,668
CC_3_I15	0,426	0,130	0,007	0,651
CC_2_I3	0,319	0,159	0,059	0,559
CC_1_I1	0,322	0,282	0,143	0,529

CA: Comprometimento Afetivo; CN: Comprometimento Normativo; CC: Comprometimento Calculativo

O factor 1 corresponde ao Comprometimento Afetivo, o factor 2 corresponde ao Comprometimento Normativo, o factor 3 corresponde ao Comprometimento Calculativo. Apesar de se ter considerado o 1º factor como sendo o do Comprometimento Afetivo, tendo em conta que é neste factor que saturam os seis itens que medem esta componente, há a referir que os itens CN_6_I21 “*Sinto que tenho um grande dever para com esta empresa.*”, CN_4_I11 “*Esta empresa merece a minha lealdade.*”, CC_7_I22 “*Como já dei tanto a esta empresa, não considero actualmente a possibilidade de trabalhar numa outra.*” e CC_4_I16 “*Neste momento, manter-me nesta empresa é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal.*” saturam neste factor. Refira-se, por fim, que os factores estão todos correlacionados (quadro 11) com excepção do Comprometimento Normativo e Comprometimento Calculativo, cuja correlação ($r=0,001$) é nula.

Quadro 11 - Solução factorial do “Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional” III

	Factor 1: CA	Factor 2: CN	Factor 3: CC
Factor 1: CA	1	0,686	0,151
Factor 2: CN	0,686	1	0,001
Factor 3: CC	0,151	0,001	1

CA: Comprometimento Afectivo; CN: Comprometimento Normativo; CC: Comprometimento Calculativo

Perante os resultados apresentados, optou-se por realizar uma nova análise factorial exploratória para a escala referida eliminando os itens CC_7_I22 “*Como já dei tanto a esta empresa, não considero actualmente a possibilidade de trabalhar numa outra.*”, CC_4_I16 “*Neste momento, manter-me nesta empresa é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal.*” Esta decisão é reforçada pelo facto da validação da sub-escala Calculativa já ter sugerido a eliminação destes dois itens. Decidiu-se também eliminar o item CN_4_I11 “*Esta empresa merece a minha lealdade.*” que, não só saturou no factor correspondente ao Comprometimento Afectivo, mas também por apresentar ambiguidade factorial, na medida em que a carga factorial deste item no segundo factor ser também muito elevada (0,412).

Na segunda análise factorial (KMO=0,844; Teste de Esfericidade de Bartlett= 855,162; $p=0,000$) foram extraídos 3 factores que explicam 59,35% da variância total. Apresenta-se no Quadro 12 a solução factorial extraída.

Quadro 12 - Solução factorial do "Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional" IV

	Comunalidades	Factor 1: CA	Factor 2: CN	Factor 3: CC
CA_2_I7	0,578	0,755	0,538	0,159
CA_5_I13	0,566	0,728	0,517	0,262
CA_3_I8I	0,567	0,726	0,627	-0,018
CA_6_I17I	0,537	0,726	0,498	-0,021
CA_1_I2I	0,553	0,722	0,359	0,081
CN_6_I2I	0,541	0,706	0,607	0,165
CA_4_I10	0,527	0,705	0,597	-0,007
CN_1_I4	0,873	0,568	0,930	-0,062
CN_3_I9	0,467	0,470	0,681	-0,066
CN_2_I6I	0,423	0,582	0,604	-0,019
CN_5_I14	0,379	0,473	0,592	0,143
CC_6_I20	0,492	0,020	-0,058	0,699
CC_5_I19	0,494	-0,180	-0,172	0,654
CC_3_I15	0,420	0,111	0,004	0,647
CC_2_I3	0,333	0,167	0,065	0,568
CC_1_I1	0,317	0,279	0,140	0,518

CA: Comprometimento Afetivo; CN: Comprometimento Normativo; CC: Comprometimento Calculativo

O factor 1 corresponde ao Comprometimento Afetivo, o factor 2 corresponde ao Comprometimento Normativo e o factor 3 corresponde ao Comprometimento Calculativo. Verificou-se que o item CN_6_I2I *"Sinto que tenho um grande dever para com esta empresa."* continua a saturar incorrectamente no factor correspondente ao Comprometimento Afetivo. Refira-se, também, que os factores 1 e 2, correspondendo ao Comprometimento Afetivo e ao Comprometimento Normativo estão todos correlacionados entre si (quadro 13), enquanto as correlações destes dois factores com o factor 3, que corresponde ao Comprometimento Calculativo é fraco ($r=0,114$ para o Comprometimento Afetivo) e mesmo nulo ($r=-0,014$ para o Comprometimento Normativo).

Quadro 13 - Solução factorial do "Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional" V

	Factor 1: CA	Factor 2: CN	Factor 3: CC
Factor 1: CA	1	0,679	0,114
Factor 2: CN	0,679	1	-0,014
Factor 3: CC	0,114	-0,014	1

CA: Comprometimento Afectivo; CN: Comprometimento Normativo; CC: Comprometimento Calculativo

Perante os resultados obtidos, optou-se por realizar uma terceira análise factorial exploratória eliminando-se o item CN_6_I21I *"Sinto que tenho um grande dever para com esta empresa."*

Nesta terceira análise factorial (KMO=0,833; Teste de Esfericidade de Bartlett= 755,920; p=0,000) foram extraídos 3 factores que explicam 59,57% da variância total. Apresenta-se no Quadro 14 a solução factorial extraída.

Quadro 14 - Solução factorial do "Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional" VI

	Comunalidades	Factor 1: CA	Factor 2: CN	Factor 3: CC
CA_2_I7	0,580	0,754	0,528	0,158
CA_6_I17I	0,566	0,747	0,486	-0,023
CA_3_I8I	0,589	0,742	0,621	-0,021
CA_1_I2I	0,538	0,717	0,350	0,078
CA_5_I13	0,545	0,711	0,496	0,252
CA_4_I10	0,516	0,697	0,578	-0,013
CN_1_I4	0,954	0,557	0,972	-0,069
CN_3_I9	0,442	0,467	0,661	-0,070
CN_2_I6I	0,405	0,564	0,588	-0,030
CN_5_I14	0,345	0,453	0,560	0,129
CC_6_I20	0,480	0,002	-0,075	0,690
CC_5_I19	0,496	-0,175	-0,173	0,663
CC_3_I15	0,415	0,099	-0,009	0,643
CC_2_I3	0,333	0,154	0,060	0,568
CC_1_I1	0,333	0,283	0,127	0,527

CA: Comprometimento Afectivo; CN: Comprometimento Normativo; CC: Comprometimento Calculativo

Perante os resultados, verifica-se que o factor 1 corresponde ao Comprometimento Afectivo, o factor 2 corresponde ao Comprometimento Normativo e o factor 3 corresponde ao Comprometimento Calculativo. Por fim, os factores estão todos correlacionados (quadro 15) com excepção do Comprometimento Afectivo e Comprometimento Calculativo, cuja correlação ($r=0,093$) é nula e do Comprometimento Normativo e o Comprometimento Calculativo, cuja correlação ($r=-0,039$) é negativa e nula.

Quadro 15 - Solução factorial do "Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional" VII

	Factor 1: CA	Factor 2: CN	Factor 3: CC
Factor 1: CA	1	0,649	0,093
Factor 2: CN	0,649	1	-0,039
Factor 3: CC	0,093	-0,039	1

CA: Comprometimento Afectivo; CN: Comprometimento Normativo; CC: Comprometimento Calculativo

Os resultados apresentados confirmam, assim, o quadro teórico, o qual estabelece uma relação positiva entre o Comprometimento Organizacional Afectivo e o Comprometimento Organizacional Normativo e a ausência de relação entre estas duas componentes e o Comprometimento Organizacional Calculativo. No entanto, há que ter algumas reservas quanto a estes resultados devido à reduzida dimensão da amostra (121 participantes) que está no limite de tolerância (100 participantes) para este tipo de estudos, sendo o ideal uma amostra com um número igual ou superior a 220 participantes, o que corresponderia a 10 vezes o número de itens (Maroco, 2003).

Por fim, não se realizou a validação da dimensão Ausência Psicológica através da Análise Factorial Exploratória dado que a respectiva escala é constituída apenas por três itens.

Validados os instrumentos utilizados face à amostra, apresenta-se no Quadro 16 as estatísticas das variáveis em análise no presente estudo.

Quadro 16 – Médias, Desvios-Padrão, Correlações e α de Cronbach das escalas medidas

	MÉDIA	DP	AM	C	AR	AT	CA	CC	CN	AP
AM	5,17	0,967	$\alpha=,726$							
C	3,56	0,781	,301**	$\alpha=,414$						
AR	2,76	1,039	,312**	,343**	$\alpha=,738$					
AT	5,72	0,976	,535**	,239**	,151	$\alpha=,784$				
CA	5,36	1,375	,232*	,169	,064	,238**	$\alpha=,871$			
CC	4,60	1,419	-,138	,135	,044	,011	,101	$\alpha=,729$		
CN	4,07	1,634	,153	,211*	,008	,078	,647**	,008	$\alpha=,828$	
AP	1,94	1,086	-,084	-,011	,149	-,200*	-,684**	,054	-,445**	$\alpha=,607$

** . Correlação é significativa ao nível 0,01; * . Correlação é significativa ao nível 0,05.

DP: Desvio-Padrão; AM: Abertura à Mudança; C: Conservação; AR: Auto-Realização; AT: Auto-Transcendência; CA: Comprometimento Afectivo; CC: Comprometimento Calculativo; CN: Comprometimento Normativo; AP: Ausência Psicológica

6.2. Testes das Hipóteses

Para a realização dos testes das hipóteses, realizou-se regressões lineares ajustadas ao método “backward” de modo a analisar a relação causa-efeito entre as variáveis.

Testou-se em primeiro lugar a antecedência dos valores no Comprometimento Organizacional Afectivo. As quatro variáveis independentes explicam 5% da variância da componente afectiva do Comprometimento Organizacional (R^2 ajustado = 0,05). Os modelos obtidos são significativos. No entanto, a percentagem de variação da variância explicada de modelo para modelo é diminuta (0,1% de diferença do para o último modelo). Verificou-se então que o valor Auto-Transcendência era a única variável independente que apresenta uma relação de antecedência significativa com o Comprometimento Afectivo ($\beta = 0,238$, $p = 0,009$). Assim, a hipótese H1.1. “A Auto-Transcendência é preditora positiva do Comprometimento Afectivo” não é rejeitada, sendo as H2.1, H3.1 e H4.1 rejeitadas, conforme se pode confirmar no 17.

Quadro 17 – Hipóteses formuladas entre os Valores relativos ao Trabalho e o Comprometimento Organizacional Afectivo

HIPÓTESES	ESTIMATIVAS	DECISÃO
H1.1. A Auto-Transcendência é preditora positiva do Comprometimento Afectivo.	$\beta = 0,238$ $p = 0,009$	Não Rejeitada
H2.1. A Auto-Realização é preditora negativa do Comprometimento Afectivo.	$\beta = -0,036$ $p = 0,712$	Rejeitada
H3.1. A Abertura à Mudança é preditora positiva do Comprometimento Afectivo.	$\beta = 0,147$ $p = 0,164$	Rejeitada
H4.1. A Conservação é preditora negativa do Comprometimento Afectivo.	$\beta = 0,096$ $p = 0,305$	Rejeitada

Quanto à antecedência dos valores no Comprometimento Organizacional Calculativo, os 4 valores explicam 3% (R^2 ajustado = 0,03) da variância da componente Calculativa do Comprometimento Organizacional. Apenas o 3º modelo é significativo. A percentagem de variação da variância explicada de modelo para modelo é diminuta (0,07%

de diferença do 1º para o último modelo). Verificou-se que o valor Conservação ($\beta = 0,194$, $p = 0,041$) e o valor Abertura à Mudança ($\beta = -0,196$, $p = 0,039$) são os que apresentam uma relação de antecedência significativa com o Comprometimento Organizacional Calculativo. Apesar do valor abertura à Mudança ser antecedente do Comprometimento Organizacional Calculativo, a hipótese que suporta esta relação foi rejeitada, por pressupor que essa relação de antecedência fosse positiva quando, na realidade, verifica-se que é negativa (H3.2 “A Abertura à Mudança é preditora positiva do Comprometimento Calculativo”). Já os resultados permitem a não rejeição da hipótese H4.2 “A Conservação é preditora positiva do Comprometimento Calculativo”. Em contrapartida, as hipóteses H1.2, H2.2 e são rejeitadas, conforme se pode confirmar no quadro 18.

Quadro 18 - Hipóteses formuladas entre os Valores relativos ao Trabalho e o Comprometimento Organizacional Calculativo

HIPÓTESES	ESTIMATIVAS	DECISÃO
H1.2. A Auto-Transcendência é preditora negativa do Comprometimento Calculativo.	$\beta = 0,099$ $p = 0,356$	Rejeitada
H2.2. A Auto-Realização é preditora positiva do Comprometimento Calculativo.	$\beta = 0,051$ $p = 0,609$	Rejeitada
H3.2. A Abertura à Mudança é preditora positiva do Comprometimento Calculativo.	$\beta = -0,196$ $p = 0,039$	Rejeitada
H4.2. A Conservação é preditora positiva do Comprometimento Calculativo.	$\beta = 0,194$ $p = 0,041$	Não Rejeitada

Relativamente à antecedência dos valores no Comprometimento Organizacional Normativo, os quatros Valores em estudo (variáveis independentes) explicam 3% da variância do Comprometimento Organizacional Normativo (R^2 ajustado = 0,03). O 3º e o 4º modelo são significativos. A percentagem de variação da variância explicada de modelo para modelo é diminuta (0,07% de diferença do 1º para o último modelo). Verificou-se que a Conservação ($\beta = 0,211$, $p = 0,020$) é o único Valor que apresenta uma relação de antecedência significativa com o Comprometimento Normativo. Assim, a hipótese H4.3 “A

Conservação é preditora positiva do Comprometimento Normativo não é rejeitada, sendo as hipóteses H1.3, H2.3 e H3.3. rejeitadas, conforme se pode confirmar no quadro 19.

Quadro 19 - Hipóteses formuladas entre os Valores relativos ao Trabalho e o Comprometimento Organizacional Normativo

HIPÓTESES	ESTIMATIVAS	DECISÃO
H1.3. <i>A Auto-Transcendência é preditora negativa do Comprometimento Normativo.</i>	$\beta = -0,031$ $p = 0,770$	Rejeitada
H2.3. <i>A Auto-Realização é preditora positiva do Comprometimento Normativo.</i>	$\beta = -0,102$ $p = 0,300$	Rejeitada
H3.3. <i>A Abertura à Mudança é preditora positiva do Comprometimento Normativo.</i>	$\beta = 0,098$ $p = 0,299$	Rejeitada
H4.3. <i>A Conservação é preditora positiva do Comprometimento Normativo.</i>	$\beta = 0,211$ $p = 0,020$	Não Rejeitada

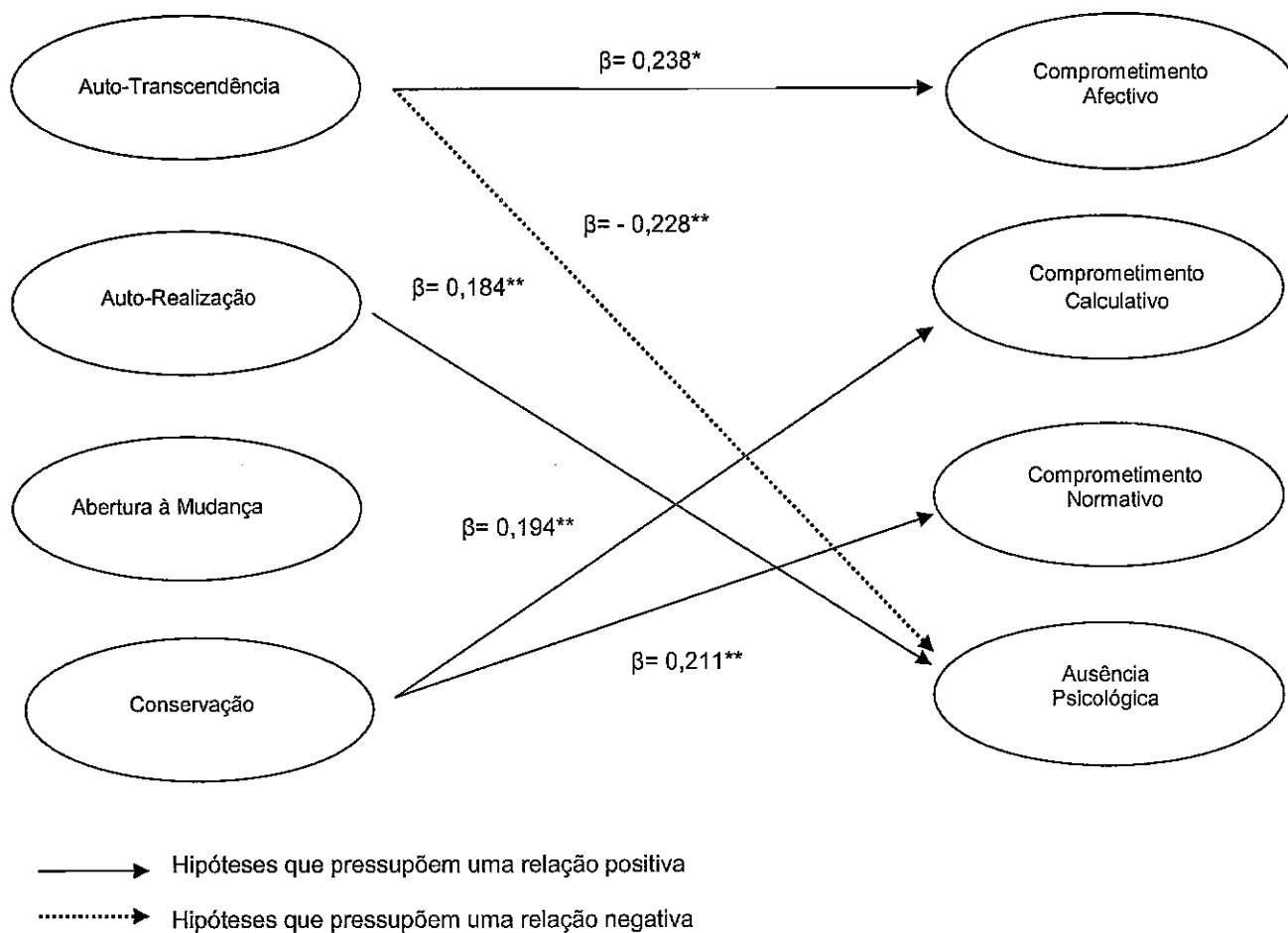
Por fim, testou-se a antecedência dos Valores (variáveis independentes) na Ausência Psicológica. Os 4 Valores explicam 4,2% (R^2 ajustado = 0,042) da variância da dimensão Ausência Psicológica do Comprometimento Organizacional. O 2º e o 3º modelo são significativos. A percentagem de variação da variância explicada de modelo para modelo é diminuta (1,5% de diferença do 1º para o último modelo). Verificou-se que a Auto-Transcendência ($\beta = -0,228$, $p = 0,012$) e a Auto-Realização ($\beta = 0,184$, $p = 0,043$) são os Valores que apresentam uma relação de antecedência significativa com a dimensão Ausência Psicológica. Assim, as hipóteses H1.4 “*A Auto-Transcendência é preditora negativa da Ausência Psicológica*” e a H2.4 “*A Auto-Realização é preditora positiva da Ausência Psicológica*” não são rejeitadas, sendo as hipóteses H3.4 e H4.4 rejeitadas, conforme se pode confirmar no quadro 20.

Quadro 20 – Hipóteses formuladas entre os Valores relativos ao Trabalho e a Ausência Psicológica

HIPÓTESES	ESTIMATIVAS	DECISÃO
H1.4. <i>A Auto-Transcendência é preditora negativa da Ausência Psicológica.</i>	$\beta = -0,228$ $p = 0,012$	Não Rejeitada
H2.4. <i>A Auto-Realização é preditora positiva da Ausência Psicológica.</i>	$\beta = 0,184$ $p = 0,043$	Não Rejeitada
H3.4. <i>A Abertura à Mudança é preditora negativa da Ausência Psicológica.</i>	$\beta = -0,029$ $p = 0,788$	Rejeitada
H4.4. <i>A Conservação é preditora positiva da Ausência Psicológica.</i>	$\beta = -0,020$ $p = 0,837$	Rejeitada

Os resultados obtidos sugerem um modelo de antecedência dos Valores sobre o Comprometimento Organizacional, conforme representado na Figura 4.

Figura 5 - Modelo de relações significativas de antecedência entre os Valores Relativos ao Trabalho e as Três Componentes do Comprometimento Organizacional e a dimensão Ausência Psicológica



Capítulo 7.

7. Discussão e Conclusão

O principal objectivo do presente estudo consistia em analisar a influência dos Valores Relativos ao Trabalho (Arciniega & González, 2000) enquanto antecedentes do Comprometimento Organizacional nas suas três componentes – afectiva, calculativa e normativa – propostas por Meyer e Allen (1991) e na dimensão Ausência Psicológica proposta por Rego (2003).

O estudo realizado permite confirmar o “Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional” sugerido por Meyer e Allen (1991), o qual estabelece uma relação positiva entre o Comprometimento Organizacional Afectivo e o Comprometimento Organizacional Normativo bem como a ausência de relação entre estas duas componentes e o Comprometimento Organizacional Calculativo.

Os resultados apresentados no Capítulo 6 sugerem um fraco ajustamento dos modelos em que os valores relativos ao trabalho influenciam directamente o Comprometimento Organizacional. Contudo, perante as dezasseis relações de influência estudadas, verificaram-se cinco relações significativas.

Tal facto pode ser explicado pela reduzida dimensão da amostra utilizada, que pode ter determinado negativamente os resultados obtidos. A amostra apresentada encontra-se no limite de tolerância (100 participantes) para este tipo de estudos, limitando os procedimentos estatísticos e, consequentemente, a exploração e interpretação dos resultados. Assim, sugere-se que a temática em estudo seja sujeita a estudos confirmatórios, utilizando, nomeadamente, a metodologia de modelos de equações estruturais.

Os indicadores de consistência interna das sub-escalas das dimensões estudadas apresentam valores do Alpha de Cronbach que obedecem na generalidade ao critério de Nunnally (1978) e Hill & Hill (2005), com a excepção da sub-escala Conservação pertencente à escala “EVAT”. Tal pode ser explicado, por um lado, pelo facto da sub-escala Conservação não se encontrar bem estruturada para a população portuguesa. Por outro lado, pode ter ocorrido também uma possível confusão quanto à interpretação dos itens da sub-escala Conservação, já que estes itens aludem a diferentes interpretações devido ao vocabulário utilizado na sua construção. É de realçar que, na fase do pré-teste, os

participantes afirmaram que alguns dos itens não correspondiam, não mediam a sub-escala mencionada. É de acrescentar também que não existem estudos similares aplicados em Portugal para a comparação dos resultados obtidos.

Optou-se então por não excluir a sub-escala mencionada devido ao referencial teórico proposto, embora os resultados obtidos com base nesta sub-escala possam ser discutíveis.

Os resultados sugerem que o Comprometimento Organizacional Afectivo seja influenciado positivamente pelo valor Auto-Transcendência. Sendo a Auto-Transcendência representada pelos valores Universalismo (compreensão, apreciação, tolerância e protecção do bem-estar dos outros e da natureza) e Benevolência (perseverança e a melhoria do bem-estar das pessoas com quem se contacta frequentemente) correspondendo ao valor que favorece a igualdade e a preocupação com o bem-estar dos outros. Assim, está alinhado com o comprometimento organizacional afectivo e, conseqüentemente, determinar o prazer e desejo em permanecer na organização.

Em relação ao Comprometimento Organizacional Calculativo, os resultados obtidos sugerem que seja influenciado positivamente pela Conservação. A Conservação é caracterizada pelos valores Tradição (respeito, comprometimento e aceitação dos costumes e ideias que as culturas tradicionais ou religiões transmitem), Conformismo (restrição das acções, inclinações e impulsos possíveis de desiludir os outros e violar normas e expectativas sociais) e Segurança (harmonia e estabilidade da sociedade, das relações e do indivíduo). Como se pode verificar estes valores realçam a importância dos investimentos feitos na organização, bem como uma predisposição para a aceitação, respeito e alinhamento com a cultura organizacional e, por isso, o sentimento da necessidade em permanecer na organização devido aos custos associados ao seu abandono.

Ao contrário do previsto, o Comprometimento Calculativo é influenciado negativamente pela Abertura à Mudança. Tal facto pode ser explicado pelas características que definem o Comprometimento Calculativo. Sendo esta componente do Comprometimento Organizacional caracterizada pela necessidade em permanecer na organização devido à percepção da falta de alternativas, bem como dos custos associados à mudança, o sujeito permanece na organização independentemente de ser estimulado pela atractividade do desafio. Outra possível explicação para tal facto remete à situação económica que Portugal enfrenta. Assim, os indivíduos preferem adoptar uma posição mais

conservadora, preservando a segurança do que uma maior abertura à mudança. Por estas razões, é explicável a relação comentada.

Quanto ao Comprometimento Organizacional Normativo, os resultados sugerem que seja influenciado positivamente pela Conservação. Sendo a Conservação caracterizada pelos valores Tradição (respeito, comprometimento e aceitação dos costumes e ideias que as culturas tradicionais ou religiões transmitem), Conformismo (restrição das acções, inclinações e impulsos possíveis de desiludir os outros e violar normas e expectativas sociais) e Segurança (harmonia e estabilidade da sociedade, das relações e do indivíduo), seria expectável que estes valores também determinassem uma maior predisposição para a aceitação, respeito e alinhamento com a cultura organizacional, através de um sentimento de obrigação moral em permanecer na organização.

Pelo exposto, a Conservação seria um valor de trabalho determinante quer do Comprometimento Calculativo, quer do Normativo.

A confirmação da existência da dimensão Ausência Psicológica corresponde a um dado interessante e, consequentemente, a uma contribuição da investigação realizada. No entanto, a escala Ausência Psicológica apresentou uma consistência interna no limite da aceitabilidade. Os resultados sugerem também que esta dimensão seja influenciada positivamente pela Auto-Realização e negativamente pela Auto-Transcendência.

Por um lado, sendo a Auto-Realização representada pela procura do sucesso e do domínio sobre os outros englobando os valores Poder (estatuto social, prestígio, controlo ou domínio sobre os outros e recursos) e Realização (sucesso pessoal perante a competência demonstrada segundo os padrões sociais), quanto maior for a ambição pelo sucesso pessoal, estatuto social e prestígio, maior será o desapego à actual organização e, consequentemente, maior será a facilidade em mudar de organização de forma a alcançar o estatuto, o poder e o sucesso desejados. Ao contrário da Auto-Realização, a Auto-Transcendência é representada pelo Universalismo (compreensão, apreciação, tolerância e protecção do bem-estar dos outros e da natureza) e pela Benevolência (perseverança e a melhoria do bem-estar das pessoas com quem se contacta frequentemente), correspondendo ao valor que favorece a igualdade. Assim, quanto maior for o sentimento de perseverança e de protecção e melhoria do bem-estar dos outros, menor será o arrependimento de trabalhar na organização actual e, daí, uma menor a facilidade em aceitar qualquer outro desafio profissional.

É de realçar a emergência de se estudar e diferenciar a componente calculativa do Comprometimento Organizacional da dimensão Ausência Psicológica, dado que esta dimensão tem origem nas percepções de escassez de alternativas e de sacrifícios pessoais elevados. Mas, essas percepções não conduzem necessariamente à Ausência Psicológica. Pelo contrário, suscitam laços afectivos/emocionais tendo em conta que ao se sentir a necessidade em permanecer na organização, surge a dedicação de 'alma e coração' à organização. Contudo, o Comprometimento Organizacional Calculativo não deixa de ter uma natureza (*mindset*) de relação entre o indivíduo e a organização, enquanto a dimensão Ausência Psicológica corresponde, maioritariamente, à inexistência dessa relação.

7.1. Limitações do estudo

A nível metodológico não foi possível realizar algumas operações estatísticas bem como obter outras conclusões devido a algumas limitações que condicionaram o estudo.

Em primeiro lugar o número de participantes foi limitativo, ficando aquém das expectativas, possivelmente devido a questões pessoais dos participantes e questões internas da instituição.

Em segundo lugar, a temporalidade e o carácter projectivo das questões presentes na escala EVAT constitui outra limitação do presente estudo dado que as respostas dos participantes tenderiam a ser diferentes caso o questionário fosse aplicado num outro espaço temporal.

O facto de não existirem estudos actuais que abordem a temática apresentada para a população portuguesa e a existência de pouco referencial teórico sobre a dimensão Ausência Psicológica, constituem outras limitações do presente estudo.

Por fim, não foi possível efectuar um estudo factorial confirmatório devido à dimensão da amostra ser inferior ao recomendado.

7.2. Estudos Futuros

Sugere-se como investigações futuras a replicação do estudo de modo a confirmar os resultados obtidos bem como a aplicação do estudo a uma amostra igual ou superior a 380 participantes de forma a validar os modelos teóricos através de outros procedimentos

estatísticos, como por exemplo através da metodologia de Modelos de Equações Estruturais.

A aplicação de estudos longitudinais representa outra sugestão futura de modo a analisar alterações dos valores do trabalho e suas possíveis conseqüentes variações na sua relação com o comprometimento organizacional.

Para a promoção da generalização dos resultados, sugere-se a aplicação do questionário em diferentes organizações bem como em culturas distintas.

Realça-se a emergência de realizar um levantamento recente dos valores gerais e dos valores relativos ao trabalho nomeadamente na população portuguesa bem como analisar a influência dos valores relativos ao trabalho em conjunto com outros factores organizacionais, como por exemplo as políticas de recursos humanos, de modo a determinar a sua influência real no Comprometimento Organizacional.

Sendo os valores um dos compostos da cultura e esta ser alvo de mudanças ao longo do tempo, as preferências dos indivíduos no seu local de trabalho podem, de igual modo, modificarem-se. Assim, sugere-se a aplicação de uma escala dos valores relativos ao trabalho recente, como é o exemplo da escala “Lyons's Work Values Survey” (2003) que engloba conteúdos laborais relacionados com o contexto laboral moderno e actual, dado que a maioria das medidas aptas a avaliar os valores do trabalho foram criadas entre os anos 60 e os anos 80, não reflectindo as mudanças de natureza laboral ocorridas nas décadas posteriores.

É de igual modo importante trabalhar e promover uma abordagem holística dos valores relativos ao trabalho.

Em suma, os resultados obtidos permitem afirmar que, em concordância com a revisão de literatura, os valores relativos ao trabalho ocupam provavelmente um segundo lugar no desenvolvimento do comprometimento organizacional (Arciniega & González, 2000). Contudo, o estudo dos valores em simultâneo com outras práticas e atitudes laborais é fulcral para uma gestão de valores que inspire e motive os colaboradores. Através da compreensão dos tipos de valores do trabalho bem como através da sua interpretação por parte dos colaboradores é possível antecipar como reagem aos ambientes organizacionais, permitindo estimular e desenvolver diferentes variáveis organizacionais, como é o caso do comprometimento organizacional (Lyons, Higgins & Duxbury, 2010).

Referências

- Arciniega, Luis M. & González, Luis (2000). *Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30*. Revista de Psicología Social. Vol (15) 3, pp. 281 – 296.
- Arciniega, Luis M. & González, Luis (2006). *What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?* Revista de Psicología Social. Vol 21 (1), pp. 35 – 50.
- Arciniega, Luis M., González, Luis, Soares, Vítor, Ciulli, Stefania & Giannini, Marco (2009). *Cross-Cultural Validation of the Work Values Scale EVAT Using Multi-Group Confirmatory Factor Analysis and Confirmatory Multidimensional Scaling*. The Spanish Journal of Psychology. Vol. 12, N.º 2, pp. 767 – 772.
- Barbosa, S.L. & Faria, J. H. (2000). *Comprometimento: uma análise crítica sobre a prática organizacional*. Trabalho apresentado no Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração.
- Becker, Howard S. (1960). *Notes of the concept of commitment*. The American Journal of Sociology. Pp. 32-40.
- Becker, Thomas E. (1992). *Foci and Bases Of Commitment: Are They Distinctions Worth Making?* Academy of Management Journal. Vol. 35, N.º 1, 232 – 244.
- Blood, Milton R. (1969). *Work Values and Job Satisfaction*. Journal of Applied Psychology. Vol. 53, N.º 6, pp. 456-459.
- Butler, Glenda & Vodanovich, Stephen J. (1991). *The Relationship Between Work Values and Normative and Instrumental Commitment*. The Journal of Psychology. Vol. 126, N.º 2, pp. 139 – 146.
- Cascio, Wayne F. & Aguinis, Herman (2008). *Research in Industrial and Organizational Psychology From 1963 to 2007: Changes, Choices, and Trends*. Journal of Applied Psychology. Vol. 93, N.º 5, p. 1062 – 1081.

- Cohen, Aaron (2006). *The relationship between multiple commitments and organizational citizenship behavior in Arab and Jewish culture*. Journal of Vocational Behavior. Vol. 69, pp. 105 – 118.
- Cohen, Aaron (2007). *Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review 17, pp. 336 – 354.
- Cohen, Aaron (2007). *One Nation, Many Cultures: A Cross-Cultural Study of the Relationship Between Personal Cultural Values and Commitment in the Workplace to In-Role Performance and Organizational Citizenship Behavior*. SAGE Publications. Vol. 41, N.º 3, pp. 273-300.
- Cohen, Aaron (2009). *A value based perspective on commitment in the workplace: An examination of Schwartz's basic human values theory among bank employees in Israel*. International Journal of Intercultural Relations. 33, pp. 332-345.
- Davidov, E., Schmidt, P., & Schwartz, S.H. (2008). Bringing values back in: The adequacy of the European Social Survey to measure values in 20 countries. *Public Opinion Quarterly*, 72, 420-445.
- Debats, D. L. and B. F. Bartelds (2005). *The Structure of Human Values: A Principal Components Analysis of the Rokeach Value Survey (RVS)*: 47 – 55.
- Díaz, Norma Betanzos & Rodríguez, Francisco (2007). *ANÁLISIS PSICOMÉTRICO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL COMO VARIABLE ACTITUDINAL*. *Anales de Psicología*. Vol. 23, N.º 002, pp. 207 – 215.
- Finegan, Joan E. (2000). *The impact of person and organizational values on organizational commitment*. Journal of Occupational and Organizational Psychology. Vol. 73, pp. 14 – 169.
- Fontaine, Johnny R. J., Poortinga, Ype H., Delbeke, Luc & Schwartz, Shalom H. (2008). *Structural Equivalence of the Values Domain Across Cultures: Distinguishing Sampling Fluctuations From Meaningful Variation*. Journal of Cross-Cultural Psychology. Vol. 39, pp. 345 – 365.

- Frieze, Irene Hanson, Olson, Josephine E., Murrell, Audrey J. & Selvan, Mano S. (2006). *Work Values and Their Effect on Work Behavior and Work Outcomes in Female and Male Managers*. Sex Roles, Vol. 54, Nº 1/2 , pp. 83 – 93.
- Furnham, Adrian, Petrides, K. V., Tsaousis, Ioannis, Pappas, Konstantinos & Garrod, Debi (2005). *A Cross-Cultural Investigation Into the Relationships Between Personality Traits and Work Values*. The Journal of Psychology, 139(1), pp. 5 – 32.
- Johnson, Monica Kirkpatrick (2005). *Family Roles and Work Values: Processes of Selection and Change*. Journal of Marriage and Family, 67, 2, pp. 352 -369.
- Johnson, Russell E. & Jackson, Erin M. *Appeal of organizational values is in the eye of the beholder: The moderating role of employee identity*. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 82, pp. 915-933.
- Kelman, Herbert C. (1958). *Compliance, identification, and internalization three processes of attitude change*. Journal of Conflict Resolution. Vol. 2, N.º 1, pp.51 – 60.
- Kidron, Aryeh (1978). *Work Values and Organizational Commitment*. Academy of Management Journal. Vol. 21, N.º 2, pp. 239 -247.
- Lima, Maria Luísa Pedroso (2006). *Atitudes: Estrutura e Mudança*. IN Jorge Vala & Maria Benedicta Monteiro (Eds.) *Psicologia Social* (7ª Edição). Lisboa: FUNDAÇÃO CALOUSTE GULBENKIAN.
- Lyons, Sean T., Higgins, Chris A. & Duxbury, Linda. (2010). *Work values: Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis*. Journal of Organizational Behavior. 31. Pp. 969-1002.
- Maroco, João. (2003). *Análise Estatística – Com utilização do SPSS*. (2ª Edição). Lisboa: Edições Sílabo.
- Matić, Jennifer L. (2008). *Cultural Differences in Employee Work Values and Their Implications for Management*. Management. Vol. 13, 2, pp. 93-104.
- Meyer, John P. & Allen, Natalie J. (1991). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review. Vol. 1, N.º 1, pp. 61-89.

- Meyer, John P. & Allen, Natalie J. (1997). *Commitment in the Workplace*. Sage Publications, Inc. USA.
- Meyer, John P., Irving, P. Gregory & Allen, Natalie J. (1998). *Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment*. Journal of Organizational Behavior, vol. 19, pp. 29 – 52
- Meyer, John P., Stanley, David J., Herscovitch, Lynne & Topolnytsky, Laryssa (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.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). *The measurement of organizational commitment*. Journal of Vocational Behavior. Vol. 14, pp. 223 – 247.
- Nascimento, José Luís, Lopes, Albino & Salgueiro, Maria de Fátima (2008). *Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português*. Comportamento Organizacional e Gestão. Vol.14. N.º1. p. 115-133.
- Neves, José (2001). *Aptidões Individuais e teorias motivacionais*. IN J.M. Carvalho Ferreira, J. Neves & A. Caetano (Eds). *Manual de Psicossociologia das Organizações* (2ª Edição). Lisboa: MCGRAWHILL.
- O'Reilly III, Charles A., Chatman, Jennifer & Caldwell (1991). *People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit*. Academy of Management Journal. Vol. 34, N.º 3, pp. 487 – 516.
- Pina e Cunha, Miguel, Rego, Arménio, Campos e Cunha, Rita & Cabral-Cardoso, Carlos (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (6ª Edição). Lisboa: Editora RH, Lda.
- Porto, Juliana Barreiros & Tamayo, Álvaro (2003). *Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT*. Psicologia: Teoria e Pesquisa. Vol. 19, N.º 2, pp. 145 – 152.
- Powell, Deborah M. & Meyer, John P. (2004). *Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment*. Journal of Vocational Behavior 65, pp.157 – 177.

- Rego, Arménio (2003). *Comprometimento Organizacional e Ausência Psicológica – Afinal, Quantas dimensões?* Organizações. Vol. 43, N.º 4, pp - 25-31. Universidade de Aveiro.
- Rego, Arménio & Souto, Solange (2004). *A Percepção de Justiça como Antecedente do Comprometimento Organizacional: um Estudo Luso-Brasileiro*. RAV, v.8, n.1, pp. 151 – 177.
- Robinson, Carrie Helene (2007). *Examination of the Relationship of Work Values to the “BIG FIVE” Personality Traits and Measures of Individualism and Collectivism*. Ohio State University.
- Rodriguez, Elena Velando, Franco, Tony Crespo & Santos, Maria João Nicolau (2006). *Nature and Antecedents of Organizational Commitment: Considerations for Human Resource Management*.
- Rokeach, Milton (1973). *The nature of human values*. Free Press.
- Schwartz, S. H. (2007). Value orientations: Measurement, antecedents and consequences across nations. In Roger Jowell, Caroline Roberts, Rory Fitzgerald & Gillian Eva, Eds. *Measuring attitudes cross-nationally: Lessons from the European Social Survey* (pp. 169-203). London: Sage.
- Schwartz, S.H. (1994). Are there universal aspects in the content and structure of values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- Sodano, Sandro M. Integrating work and basic values into the Spheical Model of Interests. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 78, N.º 1, pp. 1-10.
- Tamayo, A, Souza, M. G. S., Vilar, L. S., Albernaz, J. V. & Ferreira, N. P. (2001). *Prioridades Axiológicas e Comprometimento Organizacional*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Volume 17, N.º 1, pp. 27 – 35.
- Tamayo, Álvaro, Mendes, Ana Magnólia & Paz, Maria das Graças Torres (2000). *Inventário de valores organizacionais*. *Estudos de Psicologia*. 5(2), pp. 289 – 315.
- Vuuren, Mark van, Veldkamp, Bernard P., de Jong, Menno D. T. & Seydel, Erwin R. (2006). *Why Work? Aligning foci and dimensions of commitment along the axes of the competing values framework*. *Personnel Review*. Vol. 37, N.º1, pp. 47 – 65.

APÊNDICE

Apêndice I

O presente questionário faz parte de um estudo empírico que está a ser realizado no âmbito do Programa de Mestrado em Psicologia do Trabalho em Contextos Internacionais e Interculturais – Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

*As respostas são **anónimas** e rigorosamente **confidenciais**. Os dados recolhidos destinam-se somente para a investigação em curso e serão tratados unicamente pelas pessoas ligadas a ela. Assim, não existe qualquer possibilidade de quebra da confidencialidade dos dados.*

*Informa-se ainda que, no caso da instituição envolvida solicitar, os resultados ser-lhe-ão fornecidos sob a forma de estatísticas gerais e globais, garantindo-se sempre a **confidencialidade das respostas individuais**. A instituição nunca terá acesso aos questionários ficando estes na ULHT até serem destruídos após o seu tratamento estatístico.*

Os resultados da investigação dependem directamente do rigor da sua resposta e da sinceridade com que responde. Pretende-se que a sua resposta seja espontânea e descreva aquilo que sente em relação à sua empresa e ao trabalho que executa. Não há respostas certas ou erradas.

*Leia atentamente cada uma das afirmações do questionário e responda assinalando com um **X** o seu grau de concordância com essa afirmação, numa escala de 7 posições, na qual a posição **1** corresponde a “**É totalmente distinto de mim**” ou “**Discordo Totalmente**” e a **7** “**É idêntico a mim**” ou “**Concordo Totalmente**”. Caso queira corrigir uma determinada resposta, risque totalmente a resposta que quer alterar e torne a assinalar com um **X** a sua nova resposta.*

*Responda ao questionário de forma sequencial e sem interrupções. Não deixe questões para responder no fim. **Por favor responda a todas as questões**. Responda ainda ao seu ritmo próprio, sem grande pressa. No entanto, não pense muito na resposta que vai dar.*

Estima-se que o questionário demore cerca de 15 minutos a ser respondido.

Muito Obrigada pela sua colaboração.

As afirmações seguintes descrevem resumidamente as características de distintos empregados. Qualifique o quanto se parece cada empregado descrito a si, aplicando a escala apresentada.

1	2	3	4	5	6	7
É totalmente distinto de mim	Quase que não se parece comigo	Parece-se muito pouco comigo	Parece-se algo comigo	Parece-se comigo	Parece-se muito comigo	É idêntico a mim

	É totalmente distinto de mim	Quase que não se parece comigo	Parece-se muito pouco comigo	Parece-se algo comigo	Parece-se comigo	Parece-se muito comigo	É idêntico a mim
1. É um(a) empregado(a) muito activo(a), contagia energia só vê-lo(a).	1	2	3	4	5	6	7
2. Respeitar os costumes e as tradições que se seguem no seu trabalho, é muito importante para ele(a).	1	2	3	4	5	6	7
3. Ele(a) gosta de dirigir as pessoas, gosta que os outros façam o que ele(a) quer que façam.	1	2	3	4	5	6	7
4. Para ele(a) é muito importante o bem-estar das pessoas que integra a sua equipa de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
5. É um empregado(a) inquieto(a), está sempre à procura de novas formas para fazer melhor	1	2	3	4	5	6	7

	É totalmente distinto de mim	Quase que não se parece comigo	Parece-se muito pouco comigo	Parece-se algo comigo	Parece-se comigo	Parece-se muito comigo	É idêntico a mim
o seu trabalho, é um(a) perfeccionista.							
6. Não gosta de fazer coisas que os outros não façam, guia-se sempre pelo o que os outros fazem.	1	2	3	4	5	6	7
7. Ele(a) procura sempre sobressair e ter êxito em frente aos demais.	1	2	3	4	5	6	7
8. Para ele(a) é muito importante ganhar-se a confiança dos seus companheiros de trabalho, sendo-lhes leal e honesto.	1	2	3	4	5	6	7
9. Está sempre preocupado(a) em actualizar-se, seja lendo ou assistindo a cursos, com a finalidade de ser um(a) empregado(a) eficiente.	1	2	3	4	5	6	7
10. Segue sempre as regras e os procedimentos no seu trabalho, tal como se fosse um relógio.	1	2	3	4	5	6	7
11. Manter uma imagem de superioridade perante os demais, é a sua principal preocupação.	1	2	3	4	5	6	7
12. Ele(a) luta sempre para que todos os empregados recebam o mesmo tratamento e oportunidades.	1	2	3	4	5	6	7
13. Gosta dos desafios no seu trabalho, prefere sempre o que é novo e desconhecido.	1	2	3	4	5	6	7
14. Ele(a) é muito rotineiro(a), não gosta de tentar novas formas de fazer as coisas, prefere sempre o que funcionou.	1	2	3	4	5	6	7
15. Para ele(a) adquirir e acumular bens ou serviços caros é muito importante.	1	2	3	4	5	6	7
16. Para ele(a), a lealdade para com a sua empresa e/ou grupo é muito importante.	1	2	3	4	5	6	7

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

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não concordo, Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente

	Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não concordo, Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente
1. Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
2. Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
3. Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta empresa, mesmo que o pudesse fazer.	1	2	3	4	5	6	7
4. 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
5. Lamento ter vindo trabalhar para esta organização.	1	2	3	4	5	6	7
6. Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na empresa onde estou actualmente.	1	2	3	4	5	6	7
7. Esta empresa tem um grande significado pessoal para mim.	1	2	3	4	5	6	7
8. Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7

	Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não concordo, Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente
9. 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
10. Na realidade sinto os problemas desta empresa como se fossem meus.	1	2	3	4	5	6	7
11. Esta empresa merece a minha lealdade.	1	2	3	4	5	6	7
12. Aceitaria qualquer outro tipo de emprego para deixar de trabalhar nesta organização.	1	2	3	4	5	6	7
13. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
14. Sentir-me-ia culpado se deixasse esta empresa agora.	1	2	3	4	5	6	7
15. 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
16. Neste momento, manter-me nesta empresa é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal.	1	2	3	4	5	6	7
17. Não me sinto como fazendo parte desta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
18. Neste momento, permaneço na minha organização mais por necessidade do que por vontade.	1	2	3	4	5	6	7
19. 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
20. Muito da minha vida iria ser afectada se decidisse querer sair desta empresa neste momento.	1	2	3	4	5	6	7
21. Sinto que tenho um grande dever para com esta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
22. Como já dei tanto a esta empresa, não considero actualmente a possibilidade de trabalhar numa outra.	1	2	3	4	5	6	7

*No sentido de se caracterizar o grupo que respondeu questionário e fazer comparações estatísticas, pedimos-lhe algumas **informações pessoais**. Lembramos-lhe mais uma vez que toda a informação recolhida é **confidencial**, não havendo qualquer identificação pessoal. **Assinale com um X a sua resposta.***

1. Sexo

- a. Masculino ☐
- b. Feminino ☐

2. Estado Civil

- a. Solteiro(a) ☐
- b. Casado(a) / União de Facto ☐
- c. Divorciado(a) / Separado(a) ☐
- d. Viúvo(a) ☐

3. **Idade:** _____ anos

4. **Tempo de trabalho:** _____ anos

5. **Antiguidade na actual Empresa:** _____ anos

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

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

- a. Até ao 4º ano ☐
- b. Até ao 6º ano ☐
- c. Até ao 9º ano ☐

d. Até ao 12º ano ☐

e. Ensino Superior ☐

8. Indique o **Organismo** a que pertence:

a. Actividade Sindical ☐

b. Serviço de Assistência Médico-Social ☐

c. Unidade de Serviços Partilhados ☐

9. Indique a sua **Localização Geográfica**:

a. Castelo Branco ☐

b. Covilhã ☐

c. Évora ☐

d. Faro ☐

e. Lisboa ☐

f. Portimão ☐

g. Santarém ☐

h. Setúbal ☐

i. Tomar ☐

j. Torres Vedras ☐

10. Indique a **Área Funcional** que melhor represente o conteúdo do seu trabalho (Selecione apenas uma das nove áreas funcionais apresentadas):

a. Administrativa ☐

(Intervém em actividades de suporte ao funcionamento administrativo)

c. Coordenação ☐

(Intervém em actividades relacionadas com a coordenação/direcção dos respectivos serviços e das respectivas secções, tendo normalmente a seu cargo a responsabilidade e a gestão do trabalho de terceiros)

d. Enfermagem ☐

(Intervém em actividades inerentes à prática da Enfermagem)

e. Jurídica ☐

(Intervém em actividades inerentes à prática da Justiça)

f. Médica ☐

(Intervém em actividades inerentes à prática da Medicina)

g. Recursos Humanos ☐

(Intervém em actividades de planeamento e integração dos recursos humanos)

h. Serviços/Produção ☐

(Intervém em actividade de nível operacional e/ou serviços, por exemplo: Auxiliar, serviços de limpeza, caixa, jardinagem, motorista, electricista, telefonista, etc.)

i. Técnica ☐

(Intervém em acções especializadas, nomeadamente técnicas, relacionadas com o tipo de actividade desenvolvida pelo serviço, por exemplo: Assistente Social, Técnico Auxiliar, T.D.T, Técnico Informático, etc.)

11. Indique a sua **Posição Hierárquica** (Selecione apenas uma das quatro posições hierárquicas apresentadas):

a. Chefias ☐

(Responsabilidade pela gestão estratégica da empresa ou de uma área funcional, por exemplo: Administrador, Director Geral, Director, Coordenador, Coordenador Adjunto)

b. Chefias Intermédias ☐

(Responsabilidade pela gestão de uma unidade ou processo específico, dependendo hierarquicamente de um director de uma área funcional específica, por exemplo: Chefe de serviço, Chefe de secção)

c. Técnico / Especialista ☐

(Executa acções de cariz técnico e especializado, dependendo hierarquicamente de um Responsável, como por exemplo: Médicos, Enfermeiros, Técnicos, Auxiliares, etc.)

d. Operacional ☐

(Responsável pela execução de tarefas operacionais específicas e concretas de cariz administrativo, produtivo ou de serviços, como por exemplo: Administrativos, Serviços de Limpeza, Jardinagem, Telefonistas etc.)

12. Desempenha funções de **chefia directa**?

a. Sim ☐

b. Não ☐

Apêndice II

Quadro 21 - Correlações tendenciais entre o comprometimento organizacional e diversas variáveis pontencialmente antecedentes. Os sinais representam a direcção das correlações. Dois sinais (++/--) agregados significam que a correlação é mais forte. Um sinal (+/-) significa que a correlação é moderada. O zero (0) significa ausência de correlação. Os espaços em branco significam que a literatura investigada não estudou a relação ou que, estudando-a, suscitou resultados empíricos inconsistentes.

	COMPONENTES DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL		
	Afectiva	Calculativa	Normativa
Satisfação no trabalho	++	-	+
Afectividade Positiva	++	-	+
Afectividade Negativa	-	0	0
Liderança transformacional	++	0	+
Apoio organizacional	++		0
Receptividade da gestão (às sugestões dos empregados)	++	-	+
Apoio do superior	++		0
Percepções de justiça	++	-	+
Comportamentos políticos	--	0	
Funções desafiantes	++	-	+
Clareza do papel	++	-	+
Ambiguidade de papel	--	-	0
Oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal	+	0	+
Recepção de feedback relativo ao desempenho no trabalho	++	0	+
Transferabilidade das competências	+	-	+
Percepção de que os valores organizacionais têm	++	0	++

orientação humanizada			
Percepção de que os valores organizacionais têm uma orientação visionária	+	0	+
Percepção de que os valores organizacionais têm uma orientação de adesão a convenções	-	+	0
Clima ético instrumental (ex. egoístico)	--		
Clima ético do zelo/benevolência (ex. preocupação com os outros e/ou equipa)	++		
Ajustamento entre os valores do indivíduo e os da organização	+	0	0
Cidadania Organizacional	++		

Quadro 22 - Correlações tendenciais entre o comprometimento organizacional e diversas variáveis potencialmente consequentes. Os sinais representam a direcção das correlações. Dois sinais (++/--) agregados significam que a correlação é mais forte. Um sinal (+/-) significa que a correlação é moderada. O zero (0) significa ausência de correlação.

COMPONENTES DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL			
	Afectiva	Calculativa	Normativa
Intenção de abandonar a organização	--	-	--
Abandono efectivo	--	-	--
Absentismo	-	0	0
Comportamentos de negligência	--	+	-
Comportamentos de cidadania organizacional e outros comportamentos extra-papel	++	-	+
Desempenho global dos indivíduos	++	-	+
Atitudes favoráveis perante a mudança	+	-	+

Apêndice III

Quadro 23 – Resultados da regressão linear para as dimensões dos valores do trabalho com o comprometimento organizacional afectivo

Modelos	Dimensão	β	Sig	R ²
1	Constant		0,03	0,081
	Abertura à Mudança	0,133	0,232	
	Conservação	0,106	0,279	
	Auto-Realização	-0,036	0,712	
	Auto-Transcendência	0,147	0,169	
2	Constant		0,03	0,080
	Abertura à Mudança	0,124	0,252	
	Conservação	0,096	0,305	
	Auto-Transcendência	0,149	0,162	
3	Constant		0,00	0,072
	Abertura à Mudança	0,147	0,164	
	Auto-Transcendência	0,159	0,133	
4	Constant		0,00	0,057
	Auto-Transcendência	0,238	0,009	

Quadro 24 – Resultados da regressão linear para as dimensões dos valores do trabalho com o comprometimento organizacional calculativo

Modelos	Dimensão	β	Sig	R ²
1	Constant		0,000	0,062
	Abertura à Mudança	0,133	-0,259	
	Conservação	0,106	0,171	
	Auto-Realização	-0,036	0,051	
	Auto-Transcendência	0,147	0,102	
2	Constant		0,000	0,060
	Abertura à Mudança	0,124	-0,246	
	Conservação	0,096	0,186	
	Auto-Transcendência	0,149	0,099	
3	Constant		0,000	0,053
	Abertura à Mudança	0,147	-0,196	
	Conservação	0,159	0,194	

Quadro 25 – Resultados da regressão linear para as dimensões dos valores do trabalho com o comprometimento organizacional normativo

Modelos	Dimensão	β	Sig	R ²
1	Constant		0,052	0,063
	Abertura à Mudança	0,138	0,220	
	Conservação	0,213	0,033	
	Auto-Realização	-0,103	0,296	
	Auto-Transcendência	-0,031	0,770	
2	Constant		0,041	0,062
	Abertura à Mudança	0,121	0,211	
	Conservação	0,210	0,034	
	Auto-Realização	-0,102	0,300	
3	Constant		0,044	0,053
	Abertura à Mudança	0,098	0,299	
	Conservação	0,182	0,055	
4	Constant		0,000	0,045
	Conservação	0,211	0,020	

Quadro 26 – Resultados da regressão linear para as dimensões dos valores do trabalho com a ausência psicológica

Modelos	Dimensão	β	Sig	R ²
1	Constant		0,000	0,062
	Abertura à Mudança	-0,026	0,812	
	Conservação	-0,020	0,837	
	Auto-Realização	0,196	0,047	
	Auto-Transcendência	-0,211	0,050	
2	Constant		0,000	0,060
	Abertura à Mudança	-0,029	0,788	
	Auto-Realização	0,191	0,044	
	Auto-Transcendência	-0,213	0,045	
3	Constant		0,000	0,053
	Auto-Realização	0,184	0,043	
	Auto-Transcendência	-0,228	0,012	