

## Comprometimento Organizacional: Relacionamento das Variáveis Demográficas, Psicossociais, Ocupacionais e Organizacionais e as Duas Bases afetiva e instrumental

**Autoria:** Vânia M. Flores Costa, Vívian Flores Costa, Stefania Tonin

### RESUMO

A presente pesquisa é de natureza extensiva de corte transversal. A amostra envolveu 32 organizações, com 814 trabalhadores de todos os níveis das empresas. As informações necessárias para desenvolver esse estudo são provenientes de três tipos de questionários: o aplicado ao *Gestor*, o aplicado ao *Trabalhador* e aquele que possibilitou a *caracterização das empresas participantes*. Para mensurar o comprometimento organizacional utilizou-se um total de 21 itens presentes, tanto no questionário do Gestor quanto do Trabalhador. A perspectiva Unidimensional foi investigada com a versão reduzida da escala de Mowday e cols. (1982), com nove itens, que no Brasil foi traduzida e adaptada por Borges-Andrade et al. (1989), com uma boa consistência interna e com um coeficiente alpha de Cronbach de  $\alpha=0,855$  (Bastos, 1994). Para a perspectiva Multidimensional, optou-se pelo Modelo de comprometimento proposto por Meyer e Allen (1991), usando-se somente as bases afetiva e instrumental, sendo as duas bases compostas por seis itens cada uma. Já na medida conjunta dos dois Modelos pela análise Fatorial, agruparam-se os itens da base afetiva, de Mowday e Meyer e Allen, totalizando 15 itens, num único Fator e somente 5 dos 6 itens da base instrumental (exclusão do item 5 - Você poderia ir trabalhar num outro lugar se você já não tivesse se dedicado tanto a esta empresa, no segundo Fator). Para avaliar os Modelos utilizou-se uma escala tipo Likert, variando de 1 (discordo muito) a 7 (concordo muito) pontos. Foram aplicados três tipos de questionários: o do *gestor*, o do *trabalhador* e o da empresa. Para análise dos dados utilizaram-se procedimentos de análise de regressão. Optou-se pela regressão múltipla com método *Enter*, para investigar o objetivo de explorar o impacto do relacionamento variáveis demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais sobre as duas bases de comprometimento organizacional para a Amostra total e nos demais subgrupos investigados. Na primeira seção de análise o método *Enter* confirmou a introdução das variáveis independentes no modelo de regressão, tanto para a Amostra total quanto para todos os subgrupos pesquisados. Os resultados apontaram que: a validade discriminante evidenciou que as medidas de comprometimento organizacional de base afetiva e instrumental constituem dimensões diferentes; que existem diferenças significativas no conjunto de demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais que integram o vínculo afetivo e instrumental entre trabalhadores e sua empresa empregadora; que apesar dos trabalhadores da agricultura irrigada apresentarem maior nível de comprometimento afetivo do que instrumental, o conjunto de variáveis antecedentes tem maior capacidade de explicar a variabilidade nos escores de comprometimento instrumental. Assim, verificou-se que existem essas associações formam padrões de comportamento diferenciados com as duas bases, o que denotam indícios de não pertencerem ao mesmo fenômeno que se propõem avaliar.

## INTRODUÇÃO

A multiplicidade de conceitos e de representações associadas ao contexto empresarial, dificulta a compreensão do termo significado do trabalho no âmbito, grupal e/ou organizacional. Numa perspectiva psicológica e cognitivista, Bastos, Costa e Pinho (1995) estudando o significado do trabalho entre trabalhadores inseridos em organizações formais, afirmam que a experiência cotidiana dos indivíduos constitui a base sobre a qual eles constroem suas percepções e conhecimentos acerca do mundo. Segundo estes autores, apesar do uso em comum, o conceito de significado do trabalho, no campo da investigação científica, não apresenta uma definição consensual. Trata-se, portanto, de um conceito simultaneamente individual e social, fortemente articulado por fatores socioculturais e características individuais. O entendimento não somente do significado do trabalho, mas também da influência dos elementos que compõem estes significados passam a ser importantes para que se possam desvendar os fatores que interferem na obtenção de uma melhor relação entre o trabalhador e a organização. Essas articulações começam a ser melhor desvendadas com a proliferação dos estudos sobre o construto do comprometimento organizacional que permitem analisar e aprofundar a natureza e os fatores relacionados com a emergência dos vínculos dos trabalhadores com os diversos aspectos do trabalho (COSTA, 2000).

Apesar de ser indiscutível a evolução conceitual do comprometimento, nas últimas quatro décadas, ainda existe muita controvérsia a respeito da natureza dos vínculos empregado-organização e da dimensionalidade do comprometimento, tornando esse tema num campo vasto para mais estudos (MATHIEU e ZAJAC, 1990; BASTOS, 1993; MEYER e ALLEN, 1991; 1997; MOWDAY, 1998; MEDEIROS et al., 2002; MEDEIROS, 2003, COSTA, 2006). Na década de 80, a equipe de J. Meyer e N. Allen realizaram um conjunto de trabalhos com forte impacto nos rumos das pesquisas na área do comprometimento. Essa equipe chamou a atenção para a natureza do vínculo de comprometimento ou, mais precisamente, para o tipo de processo psicológico que embasava a relação do indivíduo com a sua organização empregadora. Os estudos desses pesquisadores, inicialmente, apresentavam duas diferentes bases psicológicas: a afetiva, que se refere ao apego com a organização, a instrumental, que está relacionada com os custos associados em deixar a organização (MEYER e ALLEN, 1984). O desenvolvimento desses trabalhos iniciais apresentados na década de 90 culminou com a proposta de um modelo tridimensional para se estudar o comprometimento organizacional, que sistematizava um amplo e disperso conjunto de estudos que apontavam diferentes bases do comprometimento. Além das bases afetiva e instrumental, os pesquisadores acrescentaram mais uma base psicológica - a normativa - relacionada aos sentimentos de obrigação na organização (MEYER e ALLEN, 1990; 1991 e 1997).

Pelo exposto até o momento, pretende-se explorar como os vínculos afetivo e instrumental do trabalhador se articulam com variáveis demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais, identificando possíveis associações entre fenômenos que se estruturam em dois níveis de análise para a Amostra total e nos demais subgrupos investigados. Estabelecido o objetivo da pesquisa, a seguir, apresenta-se a questão norteadora: *O conjunto de variáveis demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais apresenta maior capacidade em explicar a variabilidade do comprometimento afetivo do que o instrumental para a Amostra total e nos demais subgrupos investigados entre trabalhadores da agricultura irrigada?*

É importante destacar que o problema de pesquisa investigado implicou em se trabalhar com uma categoria de trabalhadores e de organizações até então ausentes das pesquisas sobre comprometimento no trabalho. Desde então, os estudos sobre comprometimento foram conduzidos em empresas industriais e de serviço, quase sempre localizadas em grandes centros ou em suas áreas metropolitanas. Com a presente pesquisa, incorpora-se o segmento da agricultura irrigada, trazendo para o foco de análise um contexto

extremamente importante para a economia do Estado da Bahia e do Nordeste e, sobretudo, uma categoria de trabalhadores muito especial, quer quanto aos seus níveis de qualificação, quer quanto a trajetórias ocupacionais potencialmente significativas. Uma das principais contribuições evidenciadas nessa investigação é a de contribuir para diversificar os contextos, no Brasil, em que o estudo do comprometimento organizacional vem sendo realizado.

## 2 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

No final dos anos 1980, Mottaz (1988) afirmava existir pouco consenso sobre os principais determinantes do comprometimento organizacional, provavelmente, pela existência de diferentes modelos teóricos que resultavam em um conjunto diversificado de antecedentes. Cabe lembrar que para Mowday e cols. (1982) as características pessoais, características do trabalho, experiência no trabalho e estados do papel como sendo o conjunto de variáveis que antecedem o comprometimento organizacional. As variáveis conseqüentes estão relacionadas a duas linhas do comportamento: a permanência ou abandono do emprego e decisões relacionadas ao próprio desempenho no trabalho. Já as variáveis correlatas são aquelas que envolvem construtos atitudinais ou motivacionais que se inter-relacionam com o comprometimento nas pesquisas científicas. Portanto, não podem estar classificadas nem como antecedentes, nem como conseqüentes do comprometimento.

Mowday, Steers e Porter (1979) e Mathieu e Zajac (1990) afirmam que seria útil aprender mais sobre os principais antecedentes, correlatos e conseqüentes do comprometimento organizacional. A revisão feita por Mathieu e Zajac (1990) sobre antecedentes e correlatos do comprometimento organizacional, revelou a existência de vários estudos sobre essas variáveis. Segundo Bastos e Pereira (1997), os estudos têm sido “centrados basicamente na análise dos antecedentes do comprometimento organizacional” e “buscam, exploratoriamente, construir modelos explicativos de comprometimento para amostras de trabalhadores brasileiros” ou têm explorado as relações entre comprometimento, qualidade de vida no trabalho e *stress*. Esse estudo procura avançar nesta compreensão, no sentido em que aborda as influências que possam advir nos antecedentes pessoais, do trabalho e organizacionais quando se confronta duas das mais importantes bases de comprometimento – a afetiva e a instrumental.

É importante destacar que esse trabalho, o comprometimento organizacional é conceitualizado como um construto que articula duas distintas bases - afetiva e instrumental. Embora o modelo multidimensional mais investigado seja o tridimensional proposto por Meyer e Allen (1997), definiu-se, no presente estudo, pela investigação, apenas de duas bases: a afetiva e a instrumental, em função da sobreposição da base normativa com a afetiva evidenciada na literatura e, também, aos baixos índices de confiabilidade mencionados nas pesquisas brasileiras em relação à dimensão normativa. Os achados de Meyer et al. (2002) provam essa sobreposição, num estudo em que analisaram relatórios da pesquisa que forneciam dados de 155 amostras independentes envolvendo 50.146 empregados. Dessas amostras, 99 eram de artigos publicados, 22 eram de dissertações e 34 eram textos não publicados ou *papers* apresentados em conferências. Como esperado, a correlação entre o compromisso afetivo e normativo foi substancial ( $p = .63$ ), sugerindo que há uma sobreposição considerável nos dois construtos. Quando as análises foram conduzidas separadas para medida de 8- e 6- itens, as correlações foram consideravelmente maiores para a medida de 6-itens ( $p = .77$ ) do que para a medida de 8-itens ( $p = .54$ ). As análises foram realizadas separando os estudos conduzidos dentro e fora de América do Norte e revelaram uma correlação mais alta com a parte de fora ( $p = .69$ ) quando comparada com a de dentro ( $p = .59$ ) da América do Norte.

Rego (2003), adicionalmente, reforça a possibilidade de sobreposição quando comenta que alguns autores, como Meyer e Allen, em 2000, e Meyer & Herscovitch, em

2001, questionam e apresentam evidências teóricas e empíricas no que se refere a tridimensionalidade. O autor aponta a existência dessa tendência a certo desacordo sobre se o comprometimento afetivo e normativo devem ser tomados como componentes diferentes. O estudo de Bandeira, Marques e Veiga (1999), de modo semelhante, aponta também para a possibilidade de sobreposição quando afirmaram que determinadas práticas de Gestão de Pessoas, tais como políticas de treinamento e carreira, estimulam o comprometimento normativo e o afetivo. Outro importante argumento para a delimitação das bases afetiva e instrumental é encontrado no importante trabalho de Kelman (2006). Nesse trabalho o autor dá continuidade ao clássico modelo desenvolvido em 1958, para analisar os processos sociais envolvidos na negociação entre os indivíduos e os seus ambientes sociais. Fornece um quadro que pode ser bastante heurístico, para se analisar as relações entre trabalhador e organizações, vistas como unidades sociais. No interior de tais unidades sociais, os três processos psicossociais conceitualizados pelo autor – submissão, internalização e identificação – revelam maneiras diferentes de vincular as pessoas, mantendo-as integradas ao sistema: via aderência às regras, envolvimento nos seus papéis ou partilhando valores.

A comparação dessas duas bases pode revelar achados interessantes a respeito da pertinência de integrar ambas as bases em um modelo único de comprometimento ou tratá-las como dois vínculos distintos. A literatura vem apontando, de forma sistemática, que as relações entre as bases do comprometimento, como definidas e mensuradas pelo modelo de Meyer e Allen (1991), apresentam um comportamento bem diferenciado com outras variáveis antecedentes e conseqüentes, sobretudo quando se comparam as bases afetiva e instrumental. Uma recente meta-análise conduzida por Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005), ao analisar os dados de 997 artigos que investigaram as relações entre diferentes comprometimentos e resultados, tais como satisfação no trabalho, desempenho e intenção de *turnover*, revela haver um construto psicológico subjacente comum às diferentes formas de comprometimento, com exceção para o comprometimento organizacional de base calculativa, de continuação e o comprometimento com o sindicato. A meta-análise também demonstrou que há uma forte correlação entre comprometimento afetivo e normativo e, que as bases calculativa e de continuação parecem ser construtos distintos, pelo padrão diferente com que predizem os produtos analisados. Esse resultado é bastante expressivo, pois coloca em cheque o modelo tridimensional hoje dominante, sugerindo que uma das bases não se correlaciona significativamente com outros comprometimentos e não tem o mesmo impacto sobre os produtos investigados, algo encontrado nos estudos brasileiros.

Em estudos anteriores no Brasil (REGO E SOUTO, 2003; COSTA E BASTOS, 2005), de forma consistente, se encontra uma qualidade psicométrica inferior da escalas para avaliar o vínculo instrumental do trabalhador com a sua empresa empregadora. Embora não se tenha estudos que esclareçam as razões subjacentes a esses achados (questão cultural? pressão do Fator de desejabilidade social?), parte-se do pressuposto de que por ser uma medida mais frágil, o modelo explicativo seja mais pobre, não captando as possíveis variáveis que efetivamente impactam na variabilidade desse tipo de vínculo entre o trabalhador e a sua organização. Costa e Bastos (2005) comentam que maiores níveis de comprometimento tendem estar associados a: mulheres e pessoas casadas; maiores medidas de idade; tempo na organização; nível ocupacional e remuneração; menores medidas de escolaridade; características de trabalho inovador e não rotineiro; estilo participativo da gerência e liderança com habilidade de comunicação.

Bastos (1998) afirma que os achados não sistemáticos quanto as bases do comprometimento, demandam uma atenção mais cuidadosa acerca da estrutura de comprometimentos do trabalhador. De acordo com Mowday (1998), nem todas as pesquisas que utilizaram a perspectiva multidimensional (afetivo, normativo e instrumental) conseguiram obter padrões de convergência e validade discriminante, o que provoca confusão

conceitual, englobando não somente suas bases, como também seus antecedentes e conseqüentes. Bastos (1998) comenta que as pesquisas que vêm sendo desenvolvidas fornecem importante suporte para a visão do comprometimento como um fenômeno multifacetado. O autor salienta ainda que para a consolidação dessa perspectiva plural, passa a ser o ponto de inflexão para os rumos de uma nova trajetória da pesquisa sobre comprometimento tomando por base os seus primeiros estudos e as tendências mais recentes. Bastos (1998) complementa ao comentar que, apesar da maior utilização da perspectiva proposta por Meyer e Allen, ainda percebe-se uma falta de clareza em relação às possíveis bases do comprometimento. Essa falta de clareza é mais evidenciada na base instrumental, na qual termos como: calculativa, continuação, moral, internalização e identificação continuam permeando os estudos sem maior clareza. Já, na base afetiva, parece existir um maior entendimento sobre seu significado e influências no comprometimento. Nessa mesma linha de raciocínio, os estudos de Cooper-Hakim & Viewesvaran (2005) reforçam a confusão existente sobre as bases do comprometimento, na medida em que apontam para em seu trabalho a sobreposição das bases afetiva e normativa, e comportamento adverso da dimensão instrumental.

### 3 MÉTODO

A população do estudo é constituída pelo conjunto de trabalhadores vinculados a agroindústria do Pólo Juazeiro/Petrolina, de médio ou grande porte – acima de 21 hectares – localizadas em perímetros de irrigação do Baixo Médio São Francisco – Nilo Coelho, Mandacaru, Maniçoba e Curaçá – ou com sistemas particulares de irrigação que cultivam: cana-de-açúcar, manga, pimenta e uva. A amostra escolhida foi obtida de forma aleatória e estratificada entre trabalhadores e Gestores. Portanto, a amostra que compõe o presente estudo envolve 32 empresas agrícolas, com 814 trabalhadores de todos os níveis organizacionais. Neste número já foram retirados os *outliers*.

As informações necessárias para desenvolver esse estudo são provenientes de três tipos de questionários: o aplicado ao *Gestor*, o aplicado ao *Trabalhador* e aquele que possibilitou a *caracterização das empresas participantes*. Para mensurar o comprometimento organizacional utilizou-se um total de 21 itens presentes, tanto no questionário do Gestor quanto do Trabalhador. A perspectiva Unidimensional foi investigada com a versão reduzida da escala de Mowday e cols. (1982), com nove itens, que no Brasil foi traduzida e adaptada por Borges-Andrade et al. (1989), com uma boa consistência interna e com um coeficiente alpha de Cronbach de  $\alpha=0,855$  (Bastos, 1994). Para a perspectiva Multidimensional, optou-se pelo Modelo de comprometimento proposto por Meyer e Allen (1991), usando-se somente as bases afetiva e instrumental, sendo as duas bases compostas por seis itens cada uma. Já na medida conjunta dos dois Modelos pela análise Fatorial, agruparam-se os itens da base afetiva, de Mowday e Meyer e Allen, totalizando 15 itens, num único Fator e somente 5 dos 6 itens da base instrumental (exclusão do item 5 - Você poderia ir trabalhar num outro lugar se você já não tivesse se dedicado tanto a esta empresa, no segundo Fator). Para avaliar os Modelos utilizou-se uma escala tipo Likert, variando de 1 (discordo muito) a 7 (concordo muito) pontos.

A coleta de dados foi realizada em duas fases. Todas as entrevistas foram feitas pessoalmente. Cabe ressaltar que, primeiramente, era feita a leitura e conseqüente aceitação do Termo de Consentimento Informado, por parte do entrevistado, seguindo as normas éticas que devem nortear a pesquisa com pessoas. Devido as características dos participantes, mais especificamente, dos trabalhadores, adequaram-se as estratégias metodológicas com vistas a facilitar a compreensão das questões e um melhor posicionamento dos sujeitos. A utilização de uma escala colorida e figuras que discriminavam os níveis de concordância com

determinadas asserções, foram estratégias metodológicas introduzidas para facilitar a compreensão das questões que estavam sendo argüidas na entrevista.

O processo de análise iniciou-se com as codificações das respostas e a preparação do banco de dados com a utilização do SPSS - *Statistical Package for Social Science* – for *Windows*, versão 13. Após essa codificação, foi realizada a digitação dos dados que compuseram o banco, o que possibilitou o desenvolvimento das análises estatísticas de cunho descritivo e correlacional, com o objetivo de avaliar as diferenças entre segmentos da amostra. Para atender as exigências decorrentes do objetivo principal desse estudo foi calculada a regressão múltipla com método Enter, ou seja, essa regressão foi utilizada para buscar evidências da pertinência de integração, para esse estudo, dos dois modelos confrontados, no intuito de identificar elementos de distinção entre os preditores do vínculo afetivo e instrumental. Para Bisquerra et al. (2004) e Dancy e Reidy (2006), a regressão múltipla é uma técnica estatística que permite avaliar a relação entre uma variável dependente e muitas variáveis independentes. Esses autores comentam que a regressão múltipla com método Enter é utilizada para confirmar os registros das variáveis independentes, bem como, que a variável critério é a estipulada pelo pesquisador, ou seja, possibilita identificar quais variáveis independentes foram introduzidas juntas para prever a variável critério. As variáveis critérios foram as bases afetiva e instrumental e como variáveis predictoras foram utilizadas as variáveis demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais.

#### 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste tópico são apresentados os achados da regressão múltipla com método *Enter*, com o objetivo de explorar o impacto do relacionamento nas variáveis demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais sobre as duas bases de comprometimento organizacional para a Amostra total e nos demais subgrupos investigados. Na primeira seção de análise o método *Enter* confirmou a introdução das variáveis independentes no modelo de regressão, tanto para a Amostra total quanto para todos os subgrupos pesquisados. As Tabelas 1 a 6 indicam os pesos não-padronizados (B) e padronizados ( $\beta$ ), para as variáveis independentes junto com os valores *t*, de probabilidade, e os limites de confiança em torno de B. Cabe salientar, ainda, que nessas tabelas somente contemplam-se as variáveis retidas no modelo de regressão múltipla com significância estatística ( $p < .05$  \*\*  $< .01$  \*\*\*  $< .001$ ).

##### 4.1 Análise de regressão múltipla do modelo – foco: amostra total

A análise de regressão múltipla, realizada para a Amostra total, cujos resultados estão nas Tabelas 1 e 2, apresenta, como variáveis dependentes, as bases afetiva e instrumental do modelo bidimensional de comprometimento com a organização, e como variáveis independentes, as variáveis demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais. Na Amostra total, o método *Enter* **excluiu** as variáveis *casado, até primário completo, fixo até 1 ano, peso do trabalho na vida, médio porte e até três benefícios* do modelo de regressão múltipla resultante para a base afetiva e para a base instrumental.

**Tabela 1 – Resumo do modelo para a amostra total**

Modelo	Amostra total (814)	
	Afetivo (Mowday+Meyer e Allen)	Instrumental
<i>R</i>	,436	,542
<i>R</i> <sup>2</sup>	,190	,294
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	,131	,244
Erro padrão da Estimativa	0,945	1,037

Fonte: dados da pesquisa

Como observa-se na Tabela 1, o resumo do modelo para a Amostra total de trabalhadores obteve, na base afetiva, o valor  $R(0,436)$  e para a base instrumental  $R(0,542)$ , que expressa as correlações entre essas bases e todas as variáveis retidas. O  $R^2$  (0,190) da base afetiva foi ajustado para 0,131 e o  $R^2$  (0,294) da base instrumental foi ajustado para 0,244, o que significa que 13,1% da variância dos escores da base afetiva e 24,4% da base instrumental justificam o conjunto total das variáveis explicativas. Destaca-se que, apesar da maior presença de variáveis significativas retidas na base afetiva, essas apresentaram um menor poder de predizer a variação dos seus escores, do que as variáveis retidas na base instrumental. A ANOVA obtidas para a base afetiva  $F(37,521) = 3,213$ ;  $p < ,001$  e para a base instrumental *foi*  $F(37,521) = 5,872$ ;  $p < ,001$  indicam que as variáveis explicativas juntas prevêm as duas bases analisadas, pois as chances dos resultados obtidos terem ocorrido por erro amostral é de 0,001.

Ao analisar os dados da Tabela 2 percebe-se que a direção e intensidade das correlações são predominantemente **positivas e menos fortes** na base afetiva e **negativas e mais fortes** na base instrumental. Os dados indicam, também, comportamentos distintos entre as variáveis, ou seja, as variáveis retidas na base afetiva diferem daquelas que integram a equação explicativa da base instrumental e vice-versa.

**Tabela 2 – Relacionamento dos vínculos afetivo e instrumental com variáveis demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais para a amostra total**

Modelo	Amostra total (814)							
	Afetivo (Mowday+Meyer e Allen)				Instrumental			
Variáveis	B	DP	$\beta$	T	B	DP	$\beta$	T
(Constant)	3,993**	1,472		2,714	4,740**	1,595		2,971
<b>Demográficas</b>								
Idade	,210*	,102	,095	2,056				
Estado Civil - Solteiro					-,304*	,109	-,124	-2,801
<b>Psicossociais</b>								
Importância do trabalho	,129**	,039	,137	3,306				
Peso da família na vida	-,008*	,004	-,125	-2,100				
Peso do lazer na vida					-,013*	,006	-,103	-2,109
<b>Ocupacionais</b>								
Percepção de empregabilidade - Fixo: facilidade em conseguir outro emprego					,261***	,027	,373	9,619
<b>Organizacionais</b>								
Estrutura - formalização	,280*	,108	,232	2,581				
Gestão de pessoas - política valorização	,229*	,111	,189	2,072				
Grande Porte	,293*	,134	,121	2,192				
Sem Benefícios					-,797*	,385	-,138	-2,068

Fonte: dados da pesquisa

\*  $p < .05$  \*\*  $< .01$  \*\*\*  $< .001$

Observa-se também, na Tabela 2, que as variáveis retidas, tanto na base instrumental quanto na base afetiva, mantiveram as direções das associações entre as variáveis (positivas e negativas) praticamente iguais às detectadas nas análises de correlações anteriormente apresentadas. Na base afetiva, o modelo reteve como preditoras para a Amostra total as seguintes variáveis: **idade** (Demográfica); **importância do trabalho**, **peso da família na vida** (Psicossociais), **estrutura: fomalização**, **gestão de pessoas: política de valorização e grande Porte** (Organizacionais).

Ao analisar os seus coeficientes, esses revelam que a maioria das variáveis retidas, com exceção da variável **peso da família na vida**, realmente conseguem influenciar positivamente o vínculo afetivo desses trabalhadores com a empresa agrícola. Utilizando-se os pesos padronizados ou Beta ( $\beta$ ), verifica-se em relação a idade que, quando aumenta um desvio padrão, os escores da base afetiva aumentam em 0,102 desvio padrão. Dessa forma, sucessivamente para as demais variáveis retidas, ou seja, um aumento de um desvio padrão para *importância do trabalho*, *estrutura: formalização*, *gestão de pessoas: política de valorização e grande porte* corresponde a um aumento de 0,137; 0,232; 0,189 e 0,121 desvio padrão, respectivamente, nos escores dessa base. Com relação a *variável peso da família na vida*, o aumento de um desvio padrão equivale a uma diminuição de 0,125 desvio padrão nos escores da base afetiva para a Amostra total. A variável *estrutura: formalização* parece ser a que apresenta uma maior contribuição na variação dos escores da base para a Amostra total dos trabalhadores investigada.

Com esses resultados, parece ser evidente que quanto mais idade e quanto maior a importância do trabalho para os trabalhadores da agricultura irrigada, mais esse trabalhador desenvolve e nutre afetos positivos para com a empresa empregadora. Pode-se afirmar que existe um maior desejo de nela permanecer, se for de grande porte, com adequadas políticas de valorização dos seus trabalhadores e com uma estrutura mais formalizada, ou seja, com papéis, atividades, procedimentos, normas e regras mais claramente definidas e divulgadas. E ainda, maior também será o vínculo afetivo dos trabalhadores para com essa empresa agrícola. Quanto à variável *peso da família na vida*, apesar da baixa correlação negativa, verifica-se que quanto maior a ligação do trabalhador com sua família, menor é o seu vínculo afetivo e, por consequência, o seu desejo de permanecer na empresa.

O modelo de regressão para o comprometimento organizacional de base instrumental confirmou para a Amostra total de trabalhadores da agricultura irrigada a capacidade preditiva das seguintes variáveis: **estado civil: solteiro** (Demográfica); **peso do lazer na vida** (Psicossociais), **percepção de empregabilidade - fixo: facilidade em conseguir outro emprego** (Ocupacionais) e **sem benefícios** (Organizacionais). Os coeficientes de correlação resultantes conseguem influenciar negativamente o vínculo instrumental desses trabalhadores com a empresa agrícola, com exceção da variável **percepção de empregabilidade - fixo: facilidade em conseguir outro emprego**, cuja a influência é positiva. Nessa base, ainda, analisou-se os pesos padronizados ou Beta ( $\beta$ ) e pode-se inferir que a *percepção de empregabilidade - fixo: com facilidade em conseguir outro emprego*, aumenta um desvio padrão, aumenta os escores da base a 0,373 desvio padrão, respectivamente. Em relação as variáveis *estado civil – solteiro*, *peso do lazer na vida e sem benefícios*, o aumento de um desvio padrão corresponde a uma diminuição de 0,124, 0,103 e 0,138 desvio padrão nos escores da base instrumental para a Amostra total. A variável *percepção de empregabilidade – fixo: facilidade em conseguir outro emprego* é a que apresenta uma maior contribuição na variação dos escores dessa base para a Amostra total.

Diante desses resultados, a percepção de que ocorrerão menos perdas referentes aos investimentos já feitos na empresa agrícola tornam-se mais forte entre trabalhadores que são solteiros, que dão maior importância para o lazer na sua vida e cuja empresa não oferece nenhum tipo de benefícios. Por outro lado, a variável retida *percepção de empregabilidade*

apresenta uma associação **positiva** e não evidenciada na correlação anterior. Assim, quanto maior a percepção de empregabilidade – fixo: facilidade em conseguir outro emprego para esses trabalhadores, maior é o seu comprometimento de base instrumental. Apesar desses trabalhadores não sentirem dificuldades para conseguir outro emprego, percebem, claramente, as trocas (perdas e ganhos) estabelecidas dentro de seu atual contexto de trabalho, ou seja, optam em permanecer por causa dos benefícios percebidos. Por outro lado, cabe ressaltar que esse tipo de vínculo é mais frágil e qualquer desequilíbrio nessa relação pode influenciar na saída da empresa.

#### 4.2 Análise de regressão múltipla do modelo – foco: trabalhadores efetivos

Para os trabalhadores Efetivos também foi feita análise de regressão múltipla, os dados estão apresentados nas Tabelas 3 e 4, as variáveis dependentes e independentes permanecem as mesmas da Amostra total. Para o subgrupo Efetivos, o método *Enter* excluiu as variáveis *casado, com até primário completo, peso do trabalho na vida, médio porte e até três benefícios* do modelo de regressão múltipla resultante para a base afetiva e para a base instrumental. Como é ilustrado na Tabela 3, o resumo do modelo para a os trabalhadores Efetivos é, praticamente, o mesmo da Amostra total de trabalhadores. A base afetiva obteve o valor  $R(0,430)$  e a base instrumental  $R(0,532)$ , que expressam as correlações entre essas bases e todas as variáveis retidas. O  $R^2(0,185)$  da base afetiva foi ajustado para 0,129 e o  $R^2(0,283)$  da base instrumental foi ajustado para 0,234. Esses resultados permitem afirmar que 12,9% da variância dos escores da base afetiva e 23,4% da base instrumental justificam o conjunto total base afetiva, as mesmas apresentam um menor poder de predizer a variação dos seus escores do que as variáveis retidas na base instrumental.

**Tabela 3 – Resumo do modelo para os trabalhadores efetivos**

Modelo	Efetivos (582)	
	Afetivo (Mowday+Meyer e Allen)	Instrumental
<b>R</b>	,430	,532
<b>R<sup>2</sup></b>	,185	,283
<b>R<sup>2</sup> ajustado</b>	,129	,234
<b>Erro padrão da Estimativa</b>	0,946	1,043

Fonte: dados da pesquisa

\*  $p < .05$  \*\*  $< .01$  \*\*\*  $< .001$

A ANOVA obtida para base afetiva foi de  $F(36,522) = 3,288$ ;  $p < ,001$  e, para a base instrumental, foi de  $F(36,522) = 5,737$ ;  $p < ,001$  indicam que, juntas as variáveis explicativas prevêm ambas as bases, pois as chances dos resultados terem ocorrido por erro amostral são de 0,001. Ao analisar os dados da Tabela 4 percebe-se que a direção e intensidade das correlações são predominantemente **positivas e menos fortes** na base afetiva e **negativas e mais fortes** na base instrumental. Exatamente como observado na Amostra total. Os relacionamentos das variáveis retidas com as bases permanecem distintos, ou seja, as variáveis da base afetiva não apresentaram correlações com as da base instrumental e vice-versa. A base afetiva apresenta o dobro das relações evidenciadas na base instrumental.

Das seis variáveis retidas na base afetiva, três são correlações com variáveis que não foram estatisticamente significativas nas correlações anteriores e que passaram, agora, a compor o modelo de forma significativa. As outras três variáveis apareceram nas outras correlações e mantiveram a direção positiva do relacionamento. Na seqüência, realizam-se as principais análises do modelo de regressão resultante para cada uma das bases, em relação às variáveis pesquisadas.

Nesse subgrupo dos trabalhadores Efetivos verifica-se para a base afetiva que o modelo reteve **as variáveis idade** (Demográfica); **importância do trabalho, peso da família na vida**, (Psicossociais), **estrutura: fomalização, gestão de gessoas: política de valorização e grande porte** (Organizacionais). Os dados permitem relatar que a maioria das variáveis retidas com exceção da variável **peso da família na vida**, conseguem influenciar positivamente o vínculo afetivo do trabalhador com a empresa agrícola. Nesse subgrupo, os relacionamentos da base com todas as variáveis retidas são praticamente os mesmos, aos obtidos para a Amostra total de trabalhadores. Tal fato pode ser confirmado com os valores similares obtidos nos coeficientes que compõem a fórmula determinante dos relacionamentos e pelo similar percentual de variância explicada, registrados nesses dois segmentos. A maior contribuição na variação dos escores da base afetiva permanece com a variável *estrutura: fomalização* (0,234).

O modelo de regressão para o comprometimento organizacional de base instrumental confirmou, nesse subgrupo de trabalhadores da agricultura irrigada, a capacidade preditiva das seguintes variáveis: **estado civil: solteiro** (Demográfica); **peso do lazer na vida** (Psicossociais) e **percepção de empregabilidade: facilidade em conseguir outro emprego** (Organizacionais).

**Tabela 4 - Relacionamento dos vínculos afetivo e instrumental com variáveis demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais para os trabalhadores efetivos**

Modelo	Efetivos (582)							
	Afetivo (Mowday+Meyer e Allen)				Instrumental			
Variáveis	B	DP	β	T	B	DP	β	T
(Constant)	4,329,**	1,459		2,968	4,699**	1,609		2,920
<b>Demográficas</b>								
Idade	,217*	,102	,098	2,122				
Estado Civil - Solteiro					-,293**	,109	-,120	-2,692
<b>Psicossociais</b>								
Importância do trabalho	,130**	,039	,138	3,314				
Peso da família na vida	-,008*	,004	-,118	-1,984				
Peso do lazer na vida					-,012*	,006	-,099	-2,023
<b>Ocupacionais</b>								
Percepção de empregabilidade –Facilidade em conseguir outro emprego					,265***	,028	,379	9,616
<b>Organizacionais</b>								
Estrutura - fomalização	,282**	,108	,234	2,607				
Gestão de pessoas - política valorização	,232*	,111	,192	2,101				
Grande Porte	,301*	,134	,124	2,253				

Fonte: dados da pesquisa

\* p < .05 \*\* < .01 \*\*\* < .001

Na Tabela 4 verifica-se que os coeficientes de correlação encontrados revelam que a maioria das variáveis retidas nessa base, com exceção da variável *percepção de*

*empregabilidade: facilidade em conseguir outro emprego*, conseguem influenciar negativamente o vínculo instrumental desses com a empresa agrícola. Tal como, na base afetiva os relacionamentos da base instrumental com todas as variáveis retidas nela são praticamente os mesmos dos obtidos para a Amostra total, com exceção da variável *sem benefícios*, que desaparece do modelo. Bem como, a maior contribuição na variação dos escores da base instrumental permanece para a variável *percepção de empregabilidade: facilidade em conseguir outro emprego* (0,379).

#### 4.3 Análise de regressão múltipla do modelo – foco: trabalhadores temporários

Nas Tabelas 5 e 6 são apresentados os coeficientes obtidos na análise de regressão múltipla para as variáveis dependentes – base afetiva (Mowday e Meyer e Allen) e a base instrumental - e as variáveis independentes - demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais. Nesse subgrupo, o método *Enter* excluiu as variáveis *casado, peso do família na vida, certificada, médio porte e até três benefícios* do modelo resultante, em ambas as bases. Os dados da Tabela 5 referem-se ao resumo do modelo para os trabalhadores, pode-se dizer que a base afetiva obteve o valor  $R(0,595)$  e a base instrumental  $R(0,495)$ , que expressam as correlações entre as duas bases e todas as variáveis retidas. O  $R^2$  (0,354) da base afetiva foi ajustado para 0,253 e o  $R^2$  (0,245) da base instrumental foi ajustado para 0,129, o que permite afirmar que 25,3% da variância dos escores da base afetiva e 12,9% da base instrumental justificam o conjunto total das variáveis explicativas. Constata-se que, no modelo resultante, a maior presença de variáveis significativas retidas na base afetiva, lhe conferem maior poder de predizer a variação dos seus escores do que as variáveis retidas na base instrumental.

**Tabela 5 – Resumo do modelo para os trabalhadores temporários**

Modelo	Temporários (232)	
	Afetivo (Mowday+Meyer e Allen)	Instrumental
<i>R</i>	,595	,495
<i>R</i> <sup>2</sup>	,354	,245
<i>R</i> <sup>2</sup> ajustado	,253	,129
Erro padrão da Estimativa	1,004	1,075

Fonte: dados da pesquisa

A ANOVA obtidas para a base afetiva  $F(31,200) = 3,528$ ;  $p < 0,001$  e para a base instrumental  $F(31,200) = 2,099$ ;  $p < 0,01$  e indicam que as variáveis explicativas juntas prevêm as bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização, pois as chances dos resultados obtidos terem ocorrido por erro amostral são de 0,01 e 0,001. Inicialmente, é importante apresentar algumas considerações de caráter mais geral do comportamento dos dados da Tabela 6. Ao analisar os dados percebe-se que a direção e a intensidade das correlações são predominantemente **positivas e menos fortes** nas variáveis **demográficas e psicossociais** e **positivas, e mais fortes** para as variáveis organizacionais da base afetiva. Cabe registrar que, na base instrumental aparecem correlações somente com as variáveis **organizacionais**, sendo uma associação negativa e duas positivas, mas ambas com intensidade mais fortes. Também, verifica-se, na Tabela 6, por exemplo, que os relacionamentos das variáveis com as bases não permanecem distintos, porque duas variáveis retidas apresentaram correlações tanto com a base afetiva quanto com a base instrumental, são elas: **ambiente: análise ambiental e grande porte**. Salienta-se que a base afetiva apresenta uma quantidade maior de variáveis retidas e mais significativas do que a base instrumental. Bem como, o conjunto de variáveis atribuído apresenta uma maior capacidade de predizer a variação nos escores da base afetiva (25,3%) do que o conjunto atribuído à base instrumental

12,9%. Após as considerações iniciais, apresentam-se as principais análises evidenciadas a partir dos coeficientes obtidos para o modelo de regressão resultante nas duas bases para esse subgrupo.

Na base afetiva, o modelo reteve como preditoras para a Amostra total as seguintes variáveis: **idade** (Demográfica), **peso da comunidade** e **peso da religião** (Psicossociais), **ambiente: análise ambiental**, **estrutura: formalização**, **estrutura: hierarquia e grande porte** (Organizacionais). Os coeficientes da maioria das variáveis retidas, com exceção da variável *ambiente: análise ambiental*, realmente conseguem influenciar **positivamente** o vínculo afetivo dos trabalhadores Temporários com a empresa agrícola. Utilizando-se os pesos padronizados ou Beta ( $\beta$ ), em relação à *idade* percebe-se que, quando aumenta um desvio padrão, os escores da base afetiva aumentam em 0,162 desvio padrão. O mesmo ocorre para as demais variáveis retidas, ou seja, um aumento de um desvio padrão para *peso da comunidade*, *peso da religião na vida*, *estrutura: formalização*, *estrutura: hierarquia e grande porte*, correspondem a um aumento de 0,175; 0,156; 0,430; 0,396 e 0,253 desvio padrão, respectivamente, nos escores dessa base. Somente na variável *ambiente – análise ambiental*, o aumento de um desvio padrão representa a uma diminuição de 0,280 desvio padrão nos escores da base afetiva dos trabalhadores Temporários. *As variáveis estrutura: formalização e estrutura: hierarquia* são as que apresentam uma maior contribuição na variação dos escores da base afetiva, para o subgrupo de trabalhadores Temporários (0,430 e 0,396, respectivamente).

**Tabela 6 - Relacionamento dos vínculos afetivo e instrumental com variáveis demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais para os trabalhadores temporários**

Modelo	Temporários (232)							
	Afetivo (Mowday+Meyer e Allen)				Instrumental			
Variáveis	B	DP	$\beta$	T	B	DP	$\beta$	T
(Constant)	,684	1,953		,350	7,512***	2,090		3,595
<b>Demográficas</b>								
Idade	,022*	,100	,162	2,214				
<b>Psicossociais</b>								
Peso da comunidade	,022*	,009	,175	2,509				
Peso da religião na vida	,016*	,007	,156	2,269				
<b>Organizacionais</b>								
Ambiente - análise ambiental	-,479*	,211	-,280	-2,273	-,600**	,225	-,354	-2,662
Estrutura - formalização	,779*	,307	,430	2,533				
Estrutura - hierarquia	,524*	,226	,396	2,314				
Grande Porte	,704**	,260	,253	2,706	,775**	,278	,281	2,785
Mais de 3 benefícios					,596*	,249	,231	2,388

Fonte: dados da pesquisa

\*  $p < .05$  \*\*  $< .01$  \*\*\*  $< .001$

Com esses resultados, parece evidente que quanto mais idade e quanto maior os laços desses trabalhadores com a comunidade e a religião, mais desenvolvem e nutrem afetos positivos para com a empresa empregadora. Revelando, portanto, um maior vínculo afetivo, ou seja, um maior desejo de nela permanecer, principalmente, se a empresa for de grande

porte, tenha procedimentos e regras formalizados e lhe proporcione um número maior de benefícios. Observa-se, por outro lado, que quanto maior a capacidade da empresa analisar e interpretar as mudanças que ocorrem no ambiente organizacional, menor é o comprometimento de base afetiva para os trabalhadores Temporários. O que significa dizer que para esses trabalhadores a maior capacidade de adaptação da empresa influencia num menor vínculo afetivo e, por consequência, tendem a diminuir o seu desejo de permanecer na empresa. No que se refere a base instrumental, o modelo de regressão para o comprometimento organizacional confirmou para os trabalhadores Temporários a capacidade preditiva das seguintes variáveis: **ambiente: análise ambiental, grande porte e mais de três benefícios** (Organizacionais). Os pesos padronizados ou Beta ( $\beta$ ) apontam a importância dessas três variáveis explicativas, ou seja, quando as variáveis *grande porte e mais de três benefícios* aumenta um desvio padrão, aumenta os escores desta base a 0,278 e 0,231 desvio padrão, respectivamente. Com referência a *variável ambiente: análise ambiental*, o aumento de um desvio padrão representa uma redução de 0,354 desvio padrão nos escores da base instrumental para os Temporários. Portanto, a variável *ambiente – análise ambiental* parece ter uma contribuição maior na variabilidade dos escores dessa base.

Os coeficientes das variáveis **grande porte e mais de três benefícios** apontam a influência **positiva e mais forte** com a base instrumental nesse subgrupo de trabalhadores. Por outro lado, verifica-se que a **variável ambiente: análise ambiental** mantém uma influência **negativa mais forte** com essa base, como também se evidenciou na base afetiva.

Diante desses resultados, a percepção de que ocorrerão mais perdas referentes aos investimentos já feitos na empresa agrícola tornam-se mais forte entre trabalhadores que dão maior importância ao fato de trabalharem numa empresa de grande porte e que lhes oferece um número maior de benefícios. Entretanto, observa-se também que quanto maior a capacidade da empresa analisar e interpretar as mudanças que ocorrem no ambiente organizacional, menor é o comprometimento de base instrumental para os trabalhadores temporários. Ou seja, esses trabalhadores não percebem que ocorrerão perdas ou ganhos significativos oriundos dessa maior capacidade adaptação da empresa.

A Figura 1 expõe uma visão sinóptica da evidência empírica que o campo investigado proporcionou, ou seja, apresenta os principais achados da análise de regressão múltipla obtida com as variáveis independentes explicativas e as duas bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização.

Participantes da Pesquisa	Contribuição na variação	Variáveis Independentes		Bases do comprometimento		
				Afetiva (Mowday e Meyer e Allen)	Instrumental	
Amostra total	13,1% base afetiva	D	Idade	+	0	
		P	Importância do trabalho	+	0	
		P	Peso da família na vida	-	0	
		Or	Estrutura - Formalização	++	0	
		Or	Gestão de Pessoas – Política de Valorização	+	0	
		Or	Grande Porte	+	0	
	24,4% base instrumental	D	Estado Civil – Solteiro	0	-	
		P	Peso do lazer na vida	0	-	
		Oc	Percepção de Empregabilidade- facilidade em conseguir emprego	0	++	
		Or	Sem Benefícios	0	-	

Duração do Contrato						
Efetivos	12,9% Base Afetiva	D	Idade	+	0	
		P	Importância do trabalho	+	0	
		P	Peso da família na vida	-	0	
		Or	Estrutura - Formalização	++	0	
		Or	Gestão de Pessoas – Política de Valorização	+	0	
		Or	Grande Porte	+	0	
	23,4% Base Instrumental	D	Estado Civil – Solteiro	0	-	
		P	Peso do lazer na vida	0	-	
		Oc	Percepção de Empregabilidade- facilidade em conseguir emprego	0	++	
	Temporários	25,3% Base Afetiva	D	Idade	+	0
			P	Peso da comunidade	+	0
			P	Peso da religião na vida	+	0
Or			Estrutura - Formalização	++	0	
Or			Estrutura – hierarquia	++	0	
Or			Grande Porte	+	+	
Or		Ambiente – análise ambiental	-	--		
12,9% Base Instrumental		Or	Ambiente – análise ambiental	-	--	
		Or	Grande Porte	+	+	
	Or	Mais de 3 benefícios	0	+		

Figura 1 - Síntese da análise de regressão múltipla entre as bases do comprometimento e as variáveis independentes (continuação).

- Amostra total: Cada variável significativa retida no modelo resultante somente apresentou correlações com uma base, sendo portanto nula para a outra. Na base afetiva, as correlações obtidas na maioria das variáveis apresentam um perfil similar – positivas e menos fortes. A variável estrutura: formalização foi a que obteve a correlação mais significativa na base afetiva, ou seja, positiva e mais forte. A única correlação negativa obtida foi com a variável peso da família na vida. Verifica-se também a retenção de três variáveis organizacionais, duas psicossociais e uma demográfica. A base instrumental reteve uma variável de cada grupo e as correlações foram na maior parte negativas e menos fortes. A variável retida percepção de empregabilidade: facilidade em conseguir emprego foi a única positiva e mais forte, e ao mesmo tempo é a que mais influencia no percentual de variação dos escores da base instrumental. A base afetiva, apesar de reter um número maior de variáveis, apresenta percentual de contribuição na variação dos seus escores menor do que o obtido pela base instrumental.
- Comparação das correlações da Amostra total com o subgrupo por Duração contrato do trabalho: No subgrupo trabalhadores Efetivos, o modelo resultante é praticamente o mesmo em variáveis retidas, inclusive em relação à direção e intensidade, e ao percentual de contribuição de variação nos escores de ambas as bases pelas variáveis retidas. O modelo resultante para os trabalhadores Temporários apresenta um maior percentual de variação e uma maior quantidade de variáveis retidas, sendo a maioria positiva e variáveis organizacionais. As variáveis estrutura: formalização e estrutura: hierarquia apresentaram uma relação positiva mais forte com base afetiva, sendo também as que contribuíram mais com o modelo resultante. Na base instrumental as correlações são predominantemente

negativas e somente com as variáveis organizacionais. A variável que tem maior coeficiente nessa base é a variável ambiente: análise ambiental. As variáveis ambiente: análise ambiental e grande porte estão presentes em ambas bases do modelo.

Finalizando, as correlações com as variáveis demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais apontam para evidências que as duas bases do modelo relacionam-se de forma distinta com essas variáveis, nos diferentes segmentos da amostra. As variáveis psicossociais e organizacionais obtiveram uma maior quantidade de correlações entre a base afetiva e as variáveis demográficas e ocupacionais apresentaram uma maior quantidade de correlações com a base instrumental do modelo. Assim, verificou-se que existem nessas associações formas de comportamento diferenciados com as duas bases, o que denota indícios de não pertencerem ao mesmo fenômeno que se propõem avaliar.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa sobre comprometimento organizacional, entre tantas outras questões em aberto, enfrenta o desafio teórico e empírico de equacionar a natureza uni ou multidimensional desse construto. Na vertente unidimensional tem-se o clássico trabalho de Mowday e cols (1982) que produziu a mais utilizada escala de mensuração de comprometimento organizacional – a OCQ. Tal instrumento, em diferentes contextos culturais, tem revelado a sua natureza unifatorial associada a elevados níveis de confiabilidade. A partir dos anos noventa o modelo tridimensional proposto por Meyer e Allen (1991) passou a ocupar posição de destaque na pesquisa sobre comprometimento organizacional.

Um amplo conjunto de análises buscou explorar como esses dois vínculos se comportavam nas suas relações com um conjunto de variáveis antecedentes incluídas no modelo teórico da pesquisa. Utilizou-se análises de regressão múltipla para se identificar os efetivos preditores de cada vínculo, tanto na amostra global quanto nos seus segmentos mais importantes. Esse conjunto de análises teve como objetivo buscar evidências para duas importantes questões do estudo: que vínculo é melhor explicado (instrumental ou afetivo) e, em que medida existem preditores semelhantes ou diferentes para os dois. Tais resultados são fundamentais para definir se esses dois vínculos podem ser considerados dimensões de um mesmo construto ou se devem ser tratados como construtos distintos, fortalecendo as evidências das análises fatoriais realizadas.

Nota-se, claramente, a distinção no comportamento das variáveis antecedentes explicativas, sendo totalmente diferentes em quantidade, intensidade, direção e percentual de contribuição para a variação nos escores de ambos os tipos de vínculo, tanto na Amostra total quanto nos demais subgrupos. As diferenças encontradas são importantes porque reforçam os pressupostos que envolvem essas perspectivas. Ou seja, no caso do vínculo afetivo os trabalhadores alicerçam seu comprometimento no desejo de querer estar trabalhando e de fazer parte da empresa; no vínculo instrumental, existem as questões que abarcam os ônus pessoais e profissionais de sair da empresa. Qual a razão de se tratar os vínculos afetivo e instrumental como dimensões de comprometimento se eles formam fatores distintos e possuem preditores tão diferentes? Não seria pertinente, com os resultados obtidos, considerar que estamos falando de dois vínculos diferentes que podem ter algumas conseqüências em comum (por exemplo, permanecer na organização) mas que não são um mesmo fenômeno?

Evidentemente, os resultados aqui apresentados não são conclusivos e apenas apontam na direção de se reconceitualizar o construto de comprometimento organizacional, diminuindo o seu escopo que fora ampliado pelo modelo tridimensional proposto por Meyer e Allen (1991). Em síntese, os dados obtidos nesse estudo fortalecem a suposição da existência de vínculos distintos que precisam ser melhor investigados para verificar se realmente podem

ser tomados como dimensões do construto comprometimento ou se devem ser tratados como construtos distintos. E, finalmente, o estudo apresenta evidências que contribuem para a discussão sobre a natureza uni ou multidimensional do construto de comprometimento organizacional. Embora os dados não sejam conclusivos, até por não se ter analisado as relações dos vínculos afetivo e instrumental com variáveis conseqüentes, eles fortalecem a vertente de análise que questiona a pertinência de tratar o vínculo instrumental como sendo um vínculo de comprometimento organizacional.

O estudo limita-se a um segmento de trabalhadores e de empresas, não se podendo, a princípio, generalizar para outros segmentos. Há, portanto, a necessidade de novos estudos em outras amostras de trabalhadores. Ou seja, os resultados obtidos fortalecem a necessidade de realização de mais pesquisas nessa área. Há, ainda, um longo caminho de pesquisa e reflexão teórica para que a extensão do conceito de comprometimento organizacional seja efetivamente equacionada, o que constitui, certamente, um ponto central na agenda de pesquisa para os pesquisadores da área.

## 6 REFERÊNCIAS

- Bandeira, M.L.; Marques, A.L. e Veiga, R.T. (1999). Validando um instrumento de medidas de comprometimento: uma proposta empreendedora voltada para as dimensões acadêmica e empresarial. *In: Anais do XXIII ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Foz do Iguaçu/PR. CD-Rom.
- Bastos, A.V.B. (1993). Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, v.(33), n. 3, p. 52-64.
- \_\_\_\_\_. (1994). *Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília. UNB, Brasília .
- \_\_\_\_\_. (1998). Comprometimento no trabalho: contextos em mudança e os rumos da pesquisa deste domínio. *In: Anais do XXII ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Foz do Iguaçu /PR. CD-Rom.
- Bastos, A.V.B; Costa, C.A. e Pinho, A.P.M. (1995). Significado do trabalho entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresa*, v. (35), n. 6, p. 20-29.
- Bastos, A.V.B. e Pereira, A.M. (1997). Mudanças organizacionais e comprometimento no trabalho. *In: Anais do XXI ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Rio das Pedras/RJ. CD-Rom.
- Bisquerra, R.; Sarriera, J. C. e Martínez, F. (2004). *Introdução à estatística: enfoque informático com o pacote estatístico SPSS*. Trad. Fátima Murad. Porto Alegre: Artmed.
- Borges-Andrade, J.E.; Afanasieff, R.S. e Silva, M.S. (1989). Mensuração de comprometimento organizacional em instituições públicas. Ribeirão Preto, *Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto*, p. 236.
- Cooper-Hakim, A. & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, v.(131), n. 2, p. 241-259.
- Costa, C.J.A. (2006). *Avaliando as dimensões do comprometimento organizacional e investigando possíveis relações com o turnover*. Dissertação de Mestrado Profissional em Administração. Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo. Minas Gerais.
- Costa, F.M. e Bastos, A.V.B. (2005). Múltiplos comprometimentos no trabalho: os vínculos dos trabalhadores de organizações Agrícolas. *In: Anais do XXI ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Brasília/DF. CD-Rom.

- Costa, V.M.F. (2000). *As influências de um programa de participação nos resultados no comprometimento organizacional: o caso de uma empresa gaúcha do ramo moveleiro*. Dissertação de Mestrado em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Dancey, C.P. e Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia*. Tradução: Lorí Viali. Porto Alegre: Artmed.
- Kelman, H. C. (2006). Interests, relationships, identities: three central issues for individuals and groups in negotiating their social environment. *In: Annu. Rev. Psychol.* n. 57, p. 1-26.
- Mathieu, J.E. e Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, v.(108), n. 2, p. 171-194.
- Medeiros, C.A.F. (2003). *Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com as características organizacionais e o desempenho nas empresas hoteleiras*. Tese de Doutorado. FEA/USP.
- Medeiros, C.F.M.; Albuquerque, L.G.; Marques, G.M. e Siqueira, M. (2002). Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. *In: Anais do XXVI ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Salvador/BA. CD-Rom.
- \_\_\_\_\_. (2003). Comprometimento organizacional: um estudo exploratório de seus múltiplos componentes. *In: Anais do XXVII ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Atibaia/SP. CD-Rom.
- Meyer, J.P. e Allen, N.J.. (1984). Testing the "side-bets theory" of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, v. (69), n. 3, p. 372-378.
- \_\_\_\_\_. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, n. 63, p. 1-18.
- \_\_\_\_\_. (1991). A three-component conceptualization of organization commitment. *Human Resource Management Review*, v. (1), n. 1, p. 61-89.
- \_\_\_\_\_. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research and application*. Thousands Oaks, SAGE.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. e Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, v. (78), n. 4, p. 538-551.
- Meyer, J.P. e Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review*, v. (11), n. 3, p. 299-326.
- Meyer, J.P., Stanley, D., Herscovitch, L. e Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, v.(61), p. 20-52.
- Mottaz, C.J. (1988). Determinants of organizational commitment. *Human Relations*, v.(41), n. 6, 467-482.
- Mowday, R.T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, v.(8), n.4, p. 387-401.
- Mowday, R.T.; Porter, L.W. e Steers, R.M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, n. 14, p. 224-247.
- Mowday, R.T., Porter, L. W. e Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages – the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York. Academic Press.
- Rego, A. e Souto, S. (2003). Climas organizacionais autênticos fomentando o comprometimento organizacional: um estudo luso-brasileiro. *In: Anais do XXVII ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Atibaia/SP. CD-Rom.