

UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ
PROGRAMA DE MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

MARCOS AURÉLIO BATISTA

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E PROFISSIONAL: UM
ESTUDO COM OS DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO
SUPERIOR**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

BIGUAÇU – SC

2005

MARCOS AURÉLIO BATISTA

**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO:
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E PROFISSIONAL: UM ESTUDO
COM OS DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

Dissertação apresentada como avaliação final do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração na Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, Centro de Educação Biguaçu.

Orientadora: Prof^a. Christiane Kleinübing Godoi, Dra.

Biguaçu

2005

MARCOS AURÉLIO BATISTA

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E PROFISSIONAL: UM ESTUDO
COM OS DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

Esta dissertação foi julgada adequada para a obtenção do título de Mestre em Administração e aprovada pelo Programa de Mestrado Acadêmico em Administração na Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, Centro de Educação Biguaçu.

Área de Concentração: Administração

Biguaçu, 28 de julho de 2005

Profa. Dra. Christiane Kleinübing Godoi
PMA - UNIVALI – Biguaçu
Orientadora

Prof. Dr. Rodrigo Bandeira de Mello
UNIVALI – CE de Biguaçu
Membro

Profa. Dra. Suzana da Rosa Tolfo
UFSC – Florianópolis
Membro

DEDICATÓRIA

*À memória de Sebastião Martins Batista e
Deusa Edith Pereira Batista, meus pais,
que me ensinaram a escolher os caminhos
do bem, da moral e da justiça, e sempre
estiveram comprometidos com o meu
desenvolvimento educacional, profissional
e ético.*

AGRADECIMENTOS

Todos aqueles que se aventuram a realizar um curso de mestrado, têm a consciência que se faz necessário que o mestrando esteja firme em seus propósitos para não desanimar diante das dificuldades do caminho, mas que fundamentalmente encontre nas pessoas que o rodeiam, um apoio incondicional, além de um alto grau de compreensão em virtude da ausência social em que esta pessoa se encontrará, dedicando horas e horas de estudo solitário.

Atingindo-se o resultado esperado, percebe-se que direta ou indiretamente, muitas pessoas contribuíram para o sucesso alcançado, sentindo-se a necessidade de agradecer. Entretanto, foram tantas as pessoas, que se torna inviável agradecer a todos pessoalmente. Assim, diante da impossibilidade de fazê-lo a cada um, refiro-me a alguns, intencionando fazê-lo a todos.

Inicialmente, agradeço aos meus familiares que souberam compreender minha ausência, e que dentro das suas possibilidades, estiveram do meu lado. Obrigado, Lincoln, Maycon, Sibebe, Maris e Marlos.

À minha orientadora, Professora Christiane, que soube me estimular, desafiar e me direcionar para o caminho a seguir.

À banca examinadora, pelas suas contribuições para a qualidade do meu trabalho.

Ao Programa de Mestrado, que sempre primou pela qualidade dos ensinamentos, salientando a dedicação da secretária Cristina, sempre pronta a nos atender.

Ao campus de Balneário Camboriú, nas pessoas do seu diretor, Prof. Carlos Tomelin, que sempre se mostrou acessível e sua secretária, Roberta, que não mediu esforços para contribuir para a conclusão do trabalho.

Aos professores respondentes, pelo interesse em participar da pesquisa.

A finalmente a Deus, pelas oportunidades que tem me proporcionado, pela vida e pela fé no futuro depositada em mim.

Muito Obrigado!

*Quando iniciamos a vida,
Cada um de nós recebe um bloco de
mármore e as ferramentas necessárias para
convertê-lo em escultura.
Podemos arrastá-lo intacto a vida toda,
reduzi-lo a cascalho ou podemos dar-lhe
uma forma gloriosa.*

(Richard Bach)

RESUMO

BATISTA, Marcos Aurélio. **Comprometimento Organizacional e Profissional:** Um estudo com os docentes de uma instituição de ensino superior. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Administração) – Universidade do Vale do Itajaí, Biguaçu, 2005. 120f.

O comprometimento do empregado com o trabalho tornou-se uma das temáticas discutidas nas pesquisas científicas decorrente da realidade atual do mercado de trabalho. Dentre os múltiplos focos pode-se destacar o comprometimento com a organização e com a sua profissão. O presente estudo buscou analisar a correlação entre o comprometimento profissional e as dimensões do comprometimento organizacional dos docentes de uma instituição do ensino superior. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, sendo que para a obtenção dos dados foi utilizada uma escala de mensuração desenvolvida a partir da junção da escala de mensuração do comprometimento organizacional, desenvolvida por Meyer e Allen, com a escala de mensuração do comprometimento profissional, proposta por Aranya, Pollock e Amernic. A amostra foi composta de 104 professores do Centro de Educação de Balneário Camboriú da Universidade do Vale do Itajaí. Os resultados revelaram que as dimensões do comprometimento organizacional – afetiva, instrumental e normativa – estão correlacionadas com o comprometimento profissional (normativa – 0,345, afetiva – 0,338 e instrumental – 0,258), entretanto, percebeu-se que é maior a correlação na dimensão normativa, correspondendo a sustentação dos princípios éticos, demonstrando que a organização corresponde aos valores morais do profissional. Num segundo momento, percebeu-se a correlação com a dimensão afetiva, sugerindo que o profissional necessita estar vinculado a uma organização que proporcione reconhecimento da sua profissão, e em menor grau, observou-se a correlação com o comprometimento instrumental, apontando para o fato de que os indivíduos demonstram necessitar do seu emprego, mas não o vêem com única fonte de recursos. O presente trabalho, dessa forma, contribuiu para o entendimento das variáveis do comprometimento e suas correlações, ajudando a compreender o complexo mundo do trabalho atual e contribuindo com os gestores na tomada de decisão.

Palavras-chave: Comprometimento organizacional. Comprometimento Profissional. Docentes do ensino superior.

ABSTRACT

BATISTA, Marcos Aurélio. **Comprometimento Organizacional e Profissional:** Um estudo com os docentes de uma instituição de ensino superior. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Administração) – Universidade do Vale do Itajaí, Biguaçu, 2005. 120f.

The commitment of the employee to his work has become one of the most discussed studies in scientific research, decurrent of the present time work market. Among the multiple focuses can be detached the commitment to the organization and to the profession. This study has the objective to analyze the correlation between the professional commtment and the dimensions of the organizacional commitment of professors of a superior education institution. It is a quantitative research that, to obtain its data, used the scale of measurement developed by Meyer and Allen joined to the professional commitment measuration proposed by Aranya, Pollock and Amernic. The sample was composed after a research that interviewed 104 professors of the Education Center of Balneário Camboriú of the Universidade do Vale do Itajaí. The results disclosed the dimensions of organizacional commitment - affective, normative and instrumental (normative - 0,345, affective - 0,338 and instrumental - 0,258). However, it was perceived that the normative dimension was the highest, wich corresponds to moral values of the professionals. It was also perceived that there is a correlation with the affective dimension. The results suggest that the professional needs the link with the organization, that provides recognition to his profession. And, at a minor degree, was observed the correlation with the instrumental commitment, pointing to the fact that the individual's nedd their work but, they don't see it as a unique source of resources. This study has the purpose to help managers to understand the variables of commtment and their relation, helping them in decision taking in the complex world of the present time work.

Key-Words: Organizational Commtment. Professional Commitment. Professors.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 01 –	Definições de Comprometimento Organizacional.....	27
QUADRO 02 –	Correspondência entre as dimensões sugeridas pelos pesquisadores do comprometimento.....	36
QUADRO 03 –	Histórico das pesquisas de correlação realizadas entre comprometimento organizacional e comprometimento profissional.....	53
QUADRO 04 –	Histogramas dos itens do Comprometimento Afetivo.....	74
QUADRO 05 –	Histogramas dos itens do Comprometimento Instrumental..	75
QUADRO 06 –	Histogramas dos itens do Comprometimento Normativo.....	76
QUADRO 07 –	Histogramas dos itens do Comprometimento Profissional...	77

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 01 –	Visualização das médias e desvios-padrões dos fatores do Comprometimento Organizacional.....	72
GRÁFICO 02 –	Visualização das médias e desvios-padrões do Comprometimento Profissional.....	74
GRÁFICO 03 –	Diagrama de Dispersão do cruzamento dos Fatores do Comprometimento Organizacional com o Comprometimento Profissional.....	80

LISTA DE TABELAS

TABELA 01 –	Quantidade de artigos analisados por ENANPAD.....	26
TABELA 02 –	Modelos de comprometimento utilizados.....	27
TABELA 03 –	Total de professores por curso <i>versus</i> total de respondentes.....	61
TABELA 04 –	Coefficiente de Alpha Cronbach dos fatores do comprometimento organizacional.....	63
TABELA 05 –	Coefficiente de Alpha de Cronbach do comprometimento profissional.....	64
TABELA 06 –	Coefficiente de Alpha Cronbach do Comprometimento Profissional, excluindo as questões CP07 e CP12.....	64
TABELA 07 –	Fator Matrix do Comprometimento Organizacional.....	65
TABELA 08 –	Rotação do Fator Matrix do Comprometimento Organizacional através do Método Varimax com Normalização Kaiser.....	66
TABELA 09 –	Fator Matrix do Comprometimento Organizacional com exclusão de itens.....	67
TABELA 10 -	Rotação do Fator Matrix do Comprometimento Organizacional com exclusão de itens através do Método Varimax com Normalização Kaiser.....	68
TABELA 11 -	Fator Matrix do Comprometimento Profissional.....	69
TABELA 12 -	Fator Matrix do Comprometimento Profissional após a exclusão dos itens com baixo peso fatorial.....	70
TABELA 13 –	Médias e desvios-padrões dos itens que medem o comprometimento organizacional.....	71
TABELA 14 –	Estatísticas descritivas referentes às variáveis (escalas) que medem o comprometimento profissional.....	73
TABELA 15 –	Correlação entre os fatores do comprometimento organizacional com o comprometimento profissional.....	78

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
	1.1 Justificativa do Estudo	13
	1.2 O Tema e o Problema.....	15
	1.3 Objetivos	18
	1.4 Contextualização da empresa	18
	1.5 Organização da Pesquisa.....	20
2	COMPROMETIMENTO NO TRABALHO	21
	2.1 Comprometimento Organizacional: Origens e Definições	23
	2.1.1 O caráter multidimensional do comprometimento organizacional ...	27
	2.1.2 Determinantes, Conseqüentes e Correlatos do Comprometimento Organizacional.....	37
	2.2 O Comprometimento Profissional: definições e origens.....	39
	2.3 A Relação entre o Comprometimento Organizacional e o Comprometimento Profissional	45
3	METODOLOGIA	55
	3.1 Abordagem Metodológica	55
	3.2 Estratégia de Pesquisa	56
	3.3 Delimitação do Estudo.....	57
	3.4 Formulação das Hipóteses.....	57
	3.5 Instrumento de Pesquisa.....	59
	3.6 Coleta de Dados	60

4	ANÁLISE DOS RESULTADOS	62
4.1	Mensuração da confiabilidade do instrumento a partir da Análise do Coeficiente Alpha de Cronbach	63
4.2	Análise Fatorial.....	64
4.3	Estatística descritiva dos dados.....	71
4.4	Análise da Correlação entre o Comprometimento Profissional e os fatores do Comprometimento Organizacional.....	78
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	82
5.1	Limitações e Sugestões de novas pesquisas.....	87
	REFERÊNCIAS	89

1 INTRODUÇÃO

1.1 Justificativa do Estudo

No atual contexto das organizações, as relações de trabalho e o comportamento organizacional têm passado por consideráveis mudanças de caráter social, cultural e tecnológico. Meyer e Allen (1997a) alertam que a ênfase está sendo colocada na flexibilização e na eficiência e as empresas precisam ser capazes de se adaptar às mudanças, cortando custos para se tornarem competitivas.

Termos como *Downsizing* surgiram, reduzindo níveis hierárquicos da organização, em especial da média gerência, buscando a desburocratização e flexibilização da atividade administrativa, além de melhorias na comunicação e reduções de custos, fazendo com que as organizações tornem-se mais enxutas. Corroborando com essa assertiva, Meyer e Allen (1997a) asseguram que, uma vez que o número de funcionários está diminuindo, os empregados que permanecem representam “o coração” (grifo dos autores), o cérebro e os músculos da organização. Para os autores, os trabalhos desses empregados estão sendo feitos diferentemente dos seus predecessores e as tarefas e responsabilidades de forma fixa estão desaparecendo e sendo substituídas por papéis mais abrangentes que requerem uma maior variedade de habilidades, com uma capacidade para adaptar-se às exigências das situações do dia-a-dia. Ainda, como as novas tecnologias, muitas tarefas mais operacionais estão sendo realizadas por máquinas e computadores e as tarefas que permanecem para as pessoas requerem um grau maior de conhecimentos, habilidades e atitudes, que geralmente carecem de treinamentos especializados, que geram investimentos financeiros substanciais por parte das organizações e, uma vez treinados, esse empregados tornam-se empregáveis.

Meyer e Allen (1997a) esclarecem que o comprometimento ainda ser de curta duração, com foco em um contrato ou projeto e consideram que empregados comprometidos provavelmente apresentam maior predisposição em permanecer na

empresa do que empregados descomprometidos. Esclarecendo que, ao considerar as relações de trabalho, os empregados estão percebendo que não devem se tornar muito apegados às organizações, procurando assegurar-se em se tornar empregáveis no caso de suspensão do trabalho.

Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2001) concordam ao sugerir que as organizações “deverão formar equipes de trabalho que apresentem altos níveis de eficiência e estejam comprometidas com os negócios da organização” (p.41). E atentam que se torna salutar para os gestores perceberem como as relações de trabalho são estabelecidas e como elas influenciam a conduta dos trabalhadores, bem-estar, suas contribuições para a eficácia organizacional e as formas de comprometimento no trabalho. Sá e Lemoine (1998) complementam argumentando que o comprometimento se apresenta como uma vantagem competitiva para as organizações em tempos de grande concorrência.

O comprometimento do empregado com o trabalho tornou-se uma das temáticas discutidas nos meios acadêmicos, nas pesquisas científicas e na visão dos modernos gestores de pessoas. Bastos (1998) salienta que é possível questionar qual a relevância de se estudar o comprometimento no trabalho em um momento de fortes dúvidas sobre a própria continuidade do emprego, em uma época de precarização das relações de trabalho e de estímulo a que cada trabalhador construa a sua carreira, não tendo como referência central uma organização empregadora. Entretanto, o autor salienta que, em uma perspectiva contrária, pode-se argumentar que é exatamente em um momento como este, no qual as organizações estão fortemente expostas às pressões por qualidade e competitividade, que mais necessitam de uma força de trabalho efetivamente comprometida com a sua missão e valores e sugere que, perspectivas opostas, como essas, tornam prioritária a relevância e atualidade dos estudos sobre comprometimento no trabalho. Complementa ainda que, na realidade, o contexto de turbulência e mudança, mais do que amortecer o interesse, tem estimulado a investigação do tema. A convicção de que o presente momento é fecundo para gerar conhecimentos significativos sobre o vértice que une indivíduos, trabalho e organizações, tem levado à investigação da natureza e os fatores associados à emergência de vínculos de comprometimento entre trabalhadores e diferentes aspectos do seu mundo do trabalho.

1.2 O Tema e o Problema

Meyer e Allen (1997a) sugerem que os comprometimentos desenvolvem-se naturalmente, e acreditam que as pessoas necessitam estar comprometidas com alguma coisa e esclarecem que o contrário do comprometimento é a alienação, e alienação é doentia. Neste raciocínio, se os empregados se tornam menos comprometidos com as organizações, consideravelmente, estes canalizarão seus comprometimentos em outras direções, como carreira, profissão, passatempos, etc. E conseqüentemente, o comportamento desses focos no comprometimento podem ter implicações para o relacionamento dos empregados com as suas organizações. Os autores sugerem que funcionários comprometidos com a organização e que não percebem essa reciprocidade podem tornar-se somente comprometidos com a sua ocupação ou profissão. Assim, esses funcionários, podem começar a desenvolver suas aptidões e experiências, buscando-se adequar suas habilidades com as necessidades do mercado, influenciando no comprometimento com a organização em si.

Bastos (1998) procura compreender esses tipos de comprometimento, ao considerar que a natureza do processo de trabalho, sob o efeito das novas tecnologias, requer todo um novo ajuste da relação indivíduo com seu posto de trabalho, vínculo primário, fonte de recompensas intrínsecas e de expressão de valores mais centrais da vida pessoal. Para o autor, as novas estratégias de gestão da força de trabalho, os novos arranjos organizacionais, a crise do emprego têm, no geral, enfraquecido o papel dos sindicatos na vida do trabalhador. A noção de carreira tem sofrido forte alteração, voltando-se para enfatizar o papel do próprio indivíduo na construção de sua carreira, não necessariamente (e até desejavelmente) no interior de uma mesma organização. As ocupações e profissões têm-se reestruturado e mudado de posição na hierarquia dos valores sociais a elas associados. Finalmente, as próprias organizações estão alterando a sua estrutura, estilos de gestão e as políticas de compensação tradicionalmente utilizadas para atender às expectativas dos seus empregados, em uma direção cujo termo flexibilização parece descrever adequadamente o processo. Lembra ainda, que a importância dos clientes é enfatizada, o papel dos gestores tem-se redimensionado

perante as exigências de qualidade, competitividade e autonomia dos empregados e as equipes/grupos ganham novo significado como unidades basilares do processo de organização do trabalho. O autor sugere que se impõe explorar as implicações das mudanças em todos esses importantes focos da vida de qualquer trabalhador sobre os sentimentos, cognições e disposições comportamentais, abrindo um largo campo de pesquisas, onde pouca evidência empírica existe acumulada, apesar do tema ser elemento importante dos discursos sobre novas tendências do trabalho e das organizações.

Dentre outros elementos do comportamento organizacional, o comprometimento do empregado com o trabalho tornou-se uma das temáticas discutidas nos meios acadêmicos, nas pesquisas científicas e na visão dos modernos gestores de pessoas. Entretanto, o que se observa é uma variedade de considerações, contextualização e argumentos no que se refere ao termo. Dentre as múltiplas possibilidades de entendimentos que os estudos sobre comprometimento permitem, múltiplos aspectos podem ser citados como referencial para o comprometimento do indivíduo: a própria organização, a sua profissão, o seu sindicato, o grupo de trabalho, o conjunto de tarefas que executa, os objetivos ou metas do trabalho, dentre outros. Aspectos fora do trabalho também podem influenciar esse vínculo do trabalhador, a exemplo de sua família, religião, partido político. Tais focos de comprometimento podem ter relação ou não. Nesse contexto, entender como os tipos de comprometimentos se desenvolvem e como o indivíduo articula seus vínculos com diferentes focos do comprometimento torna-se relevante.

O presente trabalho tomou como objeto de estudo o comprometimento com a profissão e organização, focos que, classicamente, vêm sendo investigados, embora, de formas isoladas. A pesquisa sobre comprometimento organizacional já possui dados acerca dos seus determinantes, correlatos e conseqüentes, que podem ser observados nos trabalhos de Meyer e Allen (1997a e 1997b), Mathieu e Zajac (1990), Bastos (1993) e Medeiros (2003), entre tantos outros pesquisadores da área. O estudo do comprometimento com a profissão, no entanto, apresenta menor volume de pesquisas, destacando-se entre os poucos pesquisadores da área, Aranya e seus pares (ARANYA E JACOBSON, 1975; ARANYA, POLLOCK e AMERNIC, 1981; ARANYA, LACHMAN e AMERNIC, 1982; ARANYA e FERRIS,

1983 e ARANYA, KUSHNIR e VALENCY, 1986) e, portanto, caracteriza-se por um campo com múltiplas questões em aberto.

Embora seja uma questão discutida há algumas décadas, o dilema organização–profissão assume, hoje, papel importante quando se pensa nos vínculos do trabalhador diante de questões atuais como a instabilidade do mercado de trabalho e a necessidade do empregado em se especializar para se manter neste mercado. Autores diversos (tais como MOTTA, 1997; KANTER, 1997; GOTTLIEB e CRONKLING, 1995) reconhecem os paradoxos criados pelas mudanças em curso nas organizações e no trabalho e, com ligeiras variações, enfatizam que o vínculo com a organização empregadora tende a se enfraquecer; assim, resta ao trabalhador fortalecer o comprometimento com a sua profissão, sem a expectativa de ancorá-la em um único emprego, e à organização cabe identificar novas formas de procurar manter seus profissionais na organização.

O estudo simultâneo do comprometimento frente aos dois focos – profissional e organizacional - conta com uma trajetória apenas razoável de pesquisa, o que sugere a necessidade de aprofundamento no tema, como pode ser observado no material bibliográfico coletado para a pesquisa. Buscando-se contribuir com a comunidade científica, percebeu-se que o profissional *professor universitário* apresenta as características básicas essenciais para a construção dos conceitos. Com base nestas premissas, originou-se o problema de pesquisa que questiona: **Qual a relação entre o comprometimento organizacional e o comprometimento profissional dos profissionais docentes de instituições do ensino superior?**

1.3 Objetivos

Para responder ao problema de pesquisa, o objetivo geral deste trabalho é:

- Analisar a relação entre o comprometimento profissional dos docentes e as dimensões do comprometimento organizacional.

Os objetivos específicos são:

- Caracterizar as dimensões e fatores do comprometimento organizacional predominantes entre os docentes;
- Reconhecer a intensidade do comprometimento profissional entre os sujeitos pesquisados;
- Verificar o grau de relação de cada uma das dimensões do comprometimento organizacional – afetiva, instrumental e normativa – com o comprometimento profissional dos indivíduos.

1.4 Contextualização da empresa

Procurou-se identificar profissionais que pudessem evidenciar as proposições discutidas. Assim, como delimitação de estudo, optou-se por identificar o comprometimento profissional de professores universitários, elegendo-se como população o quadro de professores da Universidade de Vale do Itajaí, campus de Balneário Camboriú, sendo autorizado pela direção do campus (Anexo 01).

O campus de Balneário Camboriú foi criado pela Resolução n.º 01/90/CUn, em 19 de janeiro de 1990, com a abertura do Curso de Turismo e Hotelaria. Atualmente, possui 16 cursos, sendo que se pode citar os cursos de bacharelado em: Arquitetura e Urbanismo (criado em 1995), Administração com ênfase em Marketing e Nutrição (criados em 1996), Design Industrial (criado em 1997), Gestão de Lazer e Eventos (criado em 1998), Gastronomia e Direito (criados em 1999),

Administração com ênfase em Gestão Empreendedora, Administração com ênfase em Recursos Humanos, Design Moda e Licenciatura em Pedagogia (criados em 2000) e o Curso de Design Gráfico (criado em 2004). Possui ainda o Curso de Tecnólogo em Cosmetologia e Estética (criado em 2004) e os Seqüenciais em Organização de Eventos e Cozinheiro Chef *Pâtissier* (ambos também criados em 2004).

Em sua estrutura, ainda oferece os Programas *Stricto Sensu* de Mestrado (criado em 1997 e aprovado pela CAPES) e Doutorado em Turismo e Hotelaria (criado em 2002, aprovado pelo Conselho Estadual de Educação e aguardando aprovação da CAPES), além do CAU (Colégio de Aplicação) oferecido aos alunos de 2º grau.

Cabe salientar que o campus destaca-se pela sua excelência em Turismo e Hotelaria, onde todos os outros cursos voltam-se para essa temática e que o próprio curso de turismo aparece com conceito “A” no guia do estudante de 2004. O campus busca oferecer uma formação em áreas de vanguarda e sua infra-estrutura e cursos são voltados para a articulação “teoria-prática”. Contando atualmente com 51 salas ambientes, 34 laboratórios, 02 auditórios e 01 sala de videoconferência para atender sua demanda e sua biblioteca conta com acervo atualizado com mais de 12 mil títulos bibliográficos.

No segundo semestre de 2004, foco da presente pesquisa, o seu quadro de professores era composto de 288 professores, sendo que 51% do corpo docente apresentavam titulação de mestrado ou doutorado, e um número expressivo de docentes possuía relevante experiência profissional no mercado de trabalho. Tal universo mostrou-se ideal e acessível para a realização da presente pesquisa.

1.5 Organização da Pesquisa

Inicialmente buscou-se resgatar as teorias existentes sobre as variáveis do estudo. Assim, no capítulo 02 se concentra nos fundamentos sobre comprometimento organizacional, seus antecedentes históricos, sua multidimensionalidade e seus determinantes e conseqüentes. A seguir, buscou-se compreender o comprometimento profissional, distinguindo-o dos seus correlatos, tais como carreira e ocupação, resgatando as pesquisas existentes na área e perceber a importância desse construto. E finalmente, procurou-se conhecer os estudos existentes no Brasil e no exterior que confirmam ou questionam o relacionamento entre o comprometimento organizacional e profissional.

Devidamente embasado pelas contextualizações existentes no âmbito científico, o capítulo 3 descreve a metodologia utilizada no trabalho e a adequação do objeto de estudo a uma abordagem metodológica, determina a estratégia de pesquisa utilizada, a delimitação de estudo, a formulação das hipóteses, bem como os instrumentos e a forma de coleta de dados.

No capítulo 4, apresenta-se a análise dos resultados, procurando apontar dados estatísticos para se estabelecer a confirmação ou refutação das hipóteses de pesquisa. Inicialmente, procurou-se medir a confiabilidade interna de cada uma das escalas, através da análise fatorial e da análise do coeficiente *Alpha de Cronbach*. A seguir foram conhecidas as médias e desvios padrões das variáveis, através da estatística descritiva. E, finalmente, analisou-se a correlação entre o Comprometimento Profissional e as dimensões do Comprometimento Organizacional, com vistas a se atingir os objetivos propostos.

O capítulo 5 apresenta as considerações finais sobre a pesquisa, realiza uma análise geral sobre o trabalho desenvolvido e os resultados obtidos, bem como expõe as limitações do trabalho e apresenta sugestões para a realização de pesquisas futuras.

2 COMPROMETIMENTO NO TRABALHO

Sobre o comprometimento do trabalho, Meyer e Allen (1997a) compreendem que há grandes motivos para se aprofundar os estudos na construção do conceito de forma a distinguir o comprometimento organizacional de satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho, avanço na carreira, comprometimento ocupacional, comprometimento profissional, entre outros e propõe que o empregado pode ter diversos perfis de comprometimento e que o conflito pode existir entre os comprometimentos de um empregado.

O Comprometimento no trabalho tem sido estudado sob várias vertentes de conceituação e mensuração, onde múltiplos conceitos estão associados ao uso desse conceito. O termo comprometimento, originário do latim *committere*, que em inglês (onde surgiu o termo *commitment* na área organizacional) o verbo *to commit* possui uma amplitude de significados, quais sejam: a) confiar a (prisão, asilo), colocar sob custódia, por a salvo (em lugar seguro), significados que têm em comum a noção de afastar, de retirar algo ou alguém de um lugar ou condição para outra; b) encarregar, comissionar, designar; c) perpetrar ou desempenhar (no sentido negativo), fazer algo errado, repreensível, cometer uma ofensa; d) desenvolver, juntar, engajar. (OXFORD Dictionary; WEBSTER'S Dictionary). Já na língua portuguesa, o termo não tem a mesma abrangência. No Brasil, palavra latina *committere* originou a palavra cometer, enquanto *comprommittere* gerou a palavra comprometer. Comprometer, segundo Ferreira (2001) significa: a) obrigar por compromisso; b) implicar, envolver; c) expor a perigo, perda; d) pôr (alguém) em situação suspeita, ou má; e finalmente e) tomar compromisso.

Bastos (1994b) assinala dois significados distintos, onde um primeiro significado se refere à noção de ocorrência de ações que impedem ou dificultam a consecução de um determinado objetivo e, um outro significado diz respeito à noção de engajamento, colocar-se junto, agregamento, envolvimento. O autor compreende que essas palavras expressam a idéia de que um indivíduo faz parte, integra ou está envolvido com um determinado objeto, traduzido em um conjunto de crenças, uma ideologia, uma teoria, ou, ainda, um conjunto de regras de como agir quanto a algo concreto como uma entidade, uma pessoa, uma tarefa, etc. Para ele, tais

significados estão associados ao termo compromisso que por sua vez estende-se à idéia de assumir responsabilidade, tornar-se responsável por, obrigar-se por compromisso. Essa última noção, diferentemente da anterior, ressalta a força de um vínculo que traz no seu bojo, principalmente, a expectativa de que as ações conduzirão a um resultado desejável.

Num segundo momento, Bastos (1994b, p. 86) ressaltou o comprometimento e o seu caráter disposicional: “como uma disposição, comprometimento é usado para descrever não só ações, mas o próprio indivíduo é tomado como um estado, caracterizado por sentimentos ou reações afetivas positivas tais como lealdade em relação a algo”. O autor sugere que o comprometimento é ainda uma propensão à ação, de se comportar de determinada forma, de ser um indivíduo disposto a agir.

Meyer e Allen (1997a) sugerem que a visão exata do comprometimento ainda é uma visão estereotipada, quando se presume que comprometimento reflete lealdade e boa vontade para trabalhar pelos objetivos organizacionais. Para os autores, o termo comprometimento tem outros significados e compreendem que existem vários tipos de comprometimento, tais como o comprometimento com a ocupação, com a profissão, com a carreira, com o sindicato, e ainda, com situações fora do trabalho, não inerentes à organização, mas que influenciam no seu comportamento no trabalho. Percebem ainda que seja importante entender as condições que contribuem para o desenvolvimento do comprometimento e as conseqüências desse comprometimento, na perspectiva dos colaboradores.

A revisão teórica a seguir busca, além de clarificar as especificidades de alguns desses estudos, se focar nos padrões de comprometimento organizacional e comprometimento profissional, buscando definições e contextualizando-os, para servir como base para o estudo empírico do trabalho.

2.1 Comprometimento Organizacional: Origens e Definições

O estudo do comprometimento trabalho e pelo conjunto de transformações por ele desencadeado tem despertado interesse por parte dos pesquisadores. Segundo Bastos (1994c), uma das preocupações das organizações é buscar pessoas que simplesmente não estejam trabalhando para a obtenção de bons salários ou por benefícios imediatos, mas sim pelo prazer de trabalhar, pelo significado que o trabalho tem para a sua vida. Para o autor, compreender a importância de se criar condições para que os empregados participem efetivamente do seu trabalho, tendo orgulho e lutando pelo futuro da empresa, tem sido uma estratégia fundamental diante da economia competitiva. Pois, estando as pessoas comprometidas com o trabalho e com os resultados, estarão contribuindo com a apresentação de sugestões visando melhorias contínuas, sentindo-se integrantes do processo, com sua permanência na empresa, bem como, na luta pela sobrevivência da mesma.

Quando o foco do comprometimento é a organização, os estudos geralmente são dirigidos para o vínculo psicológico entre o indivíduo e a organização. Mowday, Porter, e Steers (1979), por exemplo, concebem o comprometimento quando os indivíduos percebem que seus próprios valores e objetivos são congruentes com os da organização. Borges-Andrade (1993) corrobora, argumentando que o comprometimento organizacional refere-se ao grau em que os empregados se identificam com suas organizações empregadoras e estão dispostos a defendê-las e nelas permanecer. Já Ferreira e Siqueira (2002) ampliam a proposição explicitando que o comprometimento pode ser definido como uma ligação psicológica de natureza atitudinal desenvolvida quando o indivíduo internaliza as crenças da organização, identificando-se com seus objetivos ou envolvendo-se com as atividades pertinentes ao seu cargo, desempenhando-os de forma a fazer com que a organização atinja seus objetivos. Teixeira (1994, p. 268) segue o raciocínio assinalando “o comprometimento como capaz de propiciar uma melhor compreensão da natureza dos processos psicológicos pelos quais as pessoas escolhem identificar-se com objetivos em seu ambiente de trabalho e atribuir-lhe sentido”, e ainda sugerem que o comprometimento pode ser considerado “um

preceptor mais eficiente de rotatividade”. Dias e Marques (2002) sintetizam o conceito quando sugerem que comprometimento é a união da identidade da pessoa à empresa.

Meyer e Allen (1997a) esclarecem que o comprometimento tem sido associado a termos como fidelidade, lealdade e ligação, esclarecendo que em virtude dessa “flexibilidade” (grifo do autor) conceitual, não é surpreendente que as opiniões divirjam, oscilando entre o bom e o mau, a estabilidade e o declínio. Os autores sugerem que o empregado comprometido é alguém que permanece nela nas horas boas e más, protege os bens da companhia e as metas dessa companhia.

Bastos (1994a, 1994b) analisou as diferentes definições utilizadas para o termo, considerando que esse apresenta características peculiares tanto para a academia quanto para as organizações, de modo que possibilitasse interpretações diversas, o autor definiu que o comprometimento constitui-se de uma atitude ou orientação para a organização, havendo uma união da identidade da pessoa à empresa. Pode também ser um fenômeno estrutural, resultante de transações entre os atores organizacionais; ou um estado no qual o indivíduo se liga à organização através de ações e crenças; ou, ainda, a natureza do relacionamento de um membro com o sistema como um todo (BANDEIRA, 1999).

Reichers (1985) percebe a necessidade de se estudar o comprometimento organizacional em uma perspectiva múltipla, decompondo-o em facetas constituintes. Segundo o autor, uma medida global de comprometimento com a organização pode esconder diferentes níveis de comprometimento onde possíveis conflitos entre comprometimento são vistos com partes importantes deste todo. Para o autor as organizações “são vistas, tipicamente, como entidades monolíticas e indiferenciadas que eliciam uma identificação e apego da parte dos indivíduos” (p. 469). Contrariamente, afirma que elas são integradas por várias coalizões ou elementos constituintes (proprietários, gerentes, consumidores/clientes, etc.) que podem ter seus próprios objetivos e valores, não necessariamente compatíveis com aqueles gerais. O comprometimento organizacional deve, portanto, ser visto como uma coleção de vários comprometimentos que podem ser, inclusive, conflitantes entre si. Igarria e Guimarães (1993) complementam sugerindo que o comprometimento organizacional reflete uma avaliação da organização como um

todo e é composto de três dimensões: uma forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização, boa vontade para exercer esforços em benefício dela, e um forte desejo em manter-se membro da mesma.

Em virtude das convergências e divergências entre as percepções dos autores, pesquisas científicas têm sido realizadas sobre a importância do comprometimento do indivíduo para com a organização, entretanto, ainda em meio a tantos debates, não se considera efetivamente que se tenha uma compreensão clara do conceito. Meyer e Allen (1997a) esclarecem que o comprometimento organizacional tem evoluído conceitualmente nas últimas quatro décadas e provocado muita controvérsia a respeito da natureza dos vínculos entre o empregado e a organização. O que se pode perceber é que os estudos sobre comprometimento organizacional buscam conhecer os preceptores do comprometimento e as conseqüências de um indivíduo comprometido com o alcance dos objetivos organizacionais, envolvendo aspectos relativos à rotatividade, absenteísmo e desempenho.

A pesquisa sobre comprometimento ganhou maior consistência a partir do final dos anos setenta e início da década de oitenta. Bastos (1993) esclarece que as raízes, as diversas vertentes, os múltiplos conceitos e formas de operacionalizá-los foram objetos de uma análise razoavelmente extensa. O trabalho, que hoje é um clássico do comprometimento organizacional, de Mowday, Porter e Steers (1982) se transformou no modelo dominante de pesquisa na área. Centrado na identificação dos antecedentes do comprometimento, consolidou-se como uma estratégia de pesquisa que, em suas linhas básicas, se define pelo uso de dados quantitativos e emprego de análise estatística sofisticada para detectar vínculos causais entre dados coletados. A importante meta-análise produzida por Mathieu e Zajac (1990) também contribuiu para a consolidação da pesquisa produzida até o final da década passada, no campo internacional.

Já em meados dos anos 80, no entanto, começaram a surgir os primeiros textos de caráter mais reflexivo sobre a investigação do comprometimento no trabalho. A rigor, o próprio livro de Mowday, Porter e Steers (1982) faz importantes reflexões sobre os rumos da pesquisa – como a necessidade de estudos longitudinais e de estudos que contemplassem atitudes e ações de efetivo

comprometimento - que não geraram, até o momento, na intensidade desejada, estudos que alterassem o perfil dominante da produção científica sobre o tema. Apontando diretrizes cujo impacto só se fez sentir anos mais tarde, os trabalhos de Morrow (1983), Reichers (1985) e Meyer e Allen (1997a) delineiam, em larga medida, os caminhos da pesquisa sobre comprometimento.

Freitas (1999) afirma que, no Brasil, o comprometimento organizacional tem despertado o interesse de muitos pesquisadores pela contribuição que pode oferecer para aumentar o vínculo entre o empregado e a organização e que a resposta do indivíduo acerca do comprometimento está relacionada ao suporte oferecido pelas organizações, para que seus objetivos de crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional sejam valorizados.

Moraes, Godoi e Batista (2005) realizaram um estudo sobre o estado da arte do comprometimento organizacional no Brasil no período de 1994 a 2003 e identificaram 46 pesquisas sobre o tema, observando um crescimento substancial na publicação de artigos sobre o tema no decorrer dos anos, destacando-se os anos de 1999, 2002 e 2003, como pode ser observado na Tabela 01.

TABELA 01 - Quantidade de artigos analisados por ENANPAD

Ano	Quantidade Total de Artigos
1994	2
1995	4
1996	2
1997	4
1998	6
1999	8
2000	4
2001	3
2002	8
2003	5
TOTAL	46

Fonte: Moraes, Godoi e Batista (2005)

Os autores esclarecem que a maior parte dos artigos publicados nos anais do ENANPAD são estudos de caso descritivos, baseados em abordagens já existentes e em modelos anteriormente validados, contribuindo pouco para a construção e a compreensão do construto. Segundo os autores, Meyer e Allen são os pesquisadores mais utilizados nas pesquisas nacionais, podendo-se observar que,

no decorrer dos anos houve um crescimento explícito na utilização de seu modelo, preterindo pouco a pouco aos demais (Tabela 02).

TABELA 02: Modelos de comprometimento utilizados

Modelos de Comprometimento	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Total
Meyer e Allen	0	1	1	1	3	4	2	2	6	4	24
Outros Autores	2	3	1	3	3	4	2	1	2	1	22
TOTAL	2	4	2	4	6	8	4	3	8	5	46

Fonte: Moraes, Godoi e Batista (2005).

O modelo do comprometimento organizacional proposto por de Meyer e Allen (1997a) apresenta-se dividido em três dimensões distintas (afetiva, instrumental e normativa) e os próprios autores atentam para a necessidade da compreensão da multidimensionalidade do comprometimento organizacional.

2.1.1 O caráter multidimensional do comprometimento organizacional

Para se compreender o significado do termo comprometimento, Meyer e Allen (1997a) reuniram várias definições elaboradas durante anos por outros autores, como pode ser observado no Quadro 01.

Baseada na Afetividade
Uma ligação individual profunda de afetividade e emoção com o grupo (KANTER, 1968, P. 507).
Uma atitude ou uma orientação em direção à organização a qual vincula a identidade da pessoa à organização (SHELDON, 1971, p. 143).
O processo pelos quais as metas da organização e as individuais tornam-se crescentemente integradas ou congruentes (HALL, SCNEIDER e NYGREN, 1970, pp. 176-177).
Um partidário, com afetiva ligação com as metas e valores da organização (BUCHANAN, 1974, p. 533).
A força relativa da identificação individual e envolvimento com uma organização (MOWDAY, PORTER e STEERS, 1982, p.27).
Baseada nos Custos
Vantagem associada à permanência ou custos associados com a saída da organização (KANTER, 1968, P.504).
Um fenômeno estrutural que ocorre como resultado das interações indivíduo-organização, no que se refere às aplicações ou investimentos extras (HREBINIAK e ALUTTO, 1972, P. 556).
Baseado na obrigação ou responsabilidade moral
Condutas de comprometimento são socialmente aceitas quando se enquadram às formalidades e/ou expectativas normativas relevantes para o objeto do comprometimento (WIENER e GECHMAN, 1977, p. 48).
A totalidade de pressões normativas internalizadas de uma maneira que as ações individuais vêm de encontro às metas organizacionais (WIENER, 1982, P. 421).
O empregado comprometido considera moralmente correto permanecer na companhia, considerando a condição de status ou satisfação que a empresa lhe oferece (MARSH e MANNARI, 1977, p.59).

QUADRO 01 – Definições de Comprometimento Organizacional

Fonte: Meyer e Allen (1997a)

Contudo, esclarecem Meyer e Allen (1997a), nenhuma definição está mais “correta” (grifo dos autores) ou universalmente aceita do que as outras. Para os autores, as definições são diferentes e refletem três níveis, ou seja, o comprometimento reflete uma orientação afetiva com a organização, um reconhecimento dos custos associados com a saída da organização e uma obrigação moral em permanecer na empresa. Apesar de perceber que o comprometimento não possuía uma única definição, os autores compreenderam que o comprometimento organizacional consiste em ser um estado psicológico que caracteriza a relação do indivíduo com a organização e que esta relação se diferencia na sua natureza e, a partir desta constatação, Meyer e Allen (1997a) sistematizaram um modelo de três dimensões básicas que podem assumir este sentimento: afetivo, instrumental e normativo, desenvolvendo uma escala de mensuração para medir suas dimensões¹.

O enfoque que dominou a literatura do comprometimento organizacional por maior tempo foi o afetivo, enfatizando uma natureza afetiva na identificação do indivíduo com os objetivos e valores da organização. Mas foram Mowday, Steers e Porter (1979) que desenvolveram fortemente seus trabalhos buscando compreender o enfoque afetivo. Seus estudos tiveram início na década de 70 e culminaram com a validação de um instrumento para se medir o comprometimento em 1979, o *Organizational Commitment Questionnaire*. No Brasil, o instrumento foi validado por Borges-Andrade, Afanasief e Silva (1989) e obteve um índice de consistência interna, com um Alpha $\alpha=0,80$.

Mowday, Steers e Porter (1982) denominaram de atitudinal a natureza afetiva da identificação do indivíduo com os objetivos e valores da organização. Os autores utilizaram três dimensões para definir o construto: “a) crença e aceitação dos valores e objetivos da organização (sentimento de lealdade); b) desejo de manter o vínculo com a organização (permanência); e b) intenção de despender esforços em prol da organização”. Desta forma, os autores ressaltam que, assim definido, o construto

1 As escalas desenvolvidas por Meyer e Allen são de dois tipos, uma com 24 itens e outra reduzida com 18 itens. As escalas trazem itens sobre o comprometimento e aplicados no formato *Likert*, que é composto com um terço de questões (seis) para cada item.

supera a simples lealdade para com a organização, avançando para um contexto onde, além da necessidade de identificação que o indivíduo apresenta por uma determinada organização, há também os sentimentos de lealdade, o desejo de permanecer e de se esforçar em prol dessa organização, esclarecendo que esse comprometimento afetivo pode aumentar com a idade, o nível e o objetivo do trabalho e está associado com maior contribuição do indivíduo à organização. Bastos (1994a, p. 43) corrobora ao afirmar que o indivíduo “se identifica com uma organização e seus objetivos e deseja manter-se como membro, de modo a facilitar a consecução desses objetivos”.

Meyer e Allen (1997a) concordam, observando que o comprometimento afetivo refere-se a uma ligação emocional do empregado, a uma identificação e a um envolvimento com a organização, afirmando que os funcionários permanecem nas organizações porque eles *querem* permanecer. Para os autores, o comprometimento afetivo seria desencadeado por experiências anteriores de trabalho, especialmente aquelas que satisfizeram necessidades psicológicas do empregado, levando-o a se sentir confortável dentro da organização e competente em seu trabalho.

O segundo enfoque mais considerado na área é o enfoque instrumental do comprometimento organizacional, que é visto como função das recompensas e custos associados à condição de integrante da organização. Becker (1960) introduziu os estudos neste sentido. O enfoque instrumental associa-se também a permanência do indivíduo na empresa aos custos e benefícios oferecidos pela empresa. Assim, estar comprometido com a organização é entendido “como a tendência a se manter nela engajado - numa linha consistente de atividade - devido aos custos associados à sua saída” (BASTOS, 1994a, p. 44). Esta dimensão também é conhecida como *side bet*, que pode ser traduzido como trocas laterais, assumindo diversas outras denominações, tais como calculativo ou *continuance*². Assim, a noção de linhas consistentes de atividades implica em uma escolha, por parte do indivíduo, de um curso de ação dentre diversas alternativas, daquela que melhor atende seus propósitos.

2 Termo utilizado por Meyer e Allen (1987) e que no Brasil, inicialmente foi traduzido como continuação, assumindo posteriormente o nome de calculativo ou instrumental.

Para Becker (1960), o conceito de comprometimento busca explicar a inconsistência do comportamento, "ou para o fato de que indivíduos se engajam em linhas consistentes de atividades, que persistem ao longo de algum período de tempo" (BASTOS, 1994a, p.56). Desta forma, o comprometimento seria um mecanismo psicossocial cujas recompensas e custos de ações prévias atuam no sentido de impor limites ou restrições para as ações futuras. Tal concepção explica a terminologia *continuance* utilizada por Meyer e Allen (1987) em seus estudos. Já Hrebiniak e Alutto (1972), numa interpretação das considerações de Becker (1960), definem o comprometimento instrumental como um fenômeno estrutural que ocorre como um resultado das transações indivíduo-organização e das alterações nos benefícios adquiridos e investimentos realizados pelo indivíduo em seu trabalho ao longo do tempo.

Siqueira (2001) esclarece a definição ao argumentar que o comprometimento instrumental com a organização seria lembrado pela avaliação positiva dos resultados (posição alcançada na organização, acesso a certos privilégios ocupacionais, entre outros). Para ele, ainda se relaciona ao que foi investido pelo indivíduo e a possibilidade percebida de perder, ou de não ter como repor, vantagens decorrentes dos investimentos, caso se desligasse da organização. Para a autora, comprometimento instrumental torna-se um conceito cognitivo, na medida em que o indivíduo acredita manter relação de troca econômica com a empresa, avaliando o quanto esta permuta lhe traz benefícios e se deve, ou não, manter essa relação de trabalho.

Meyer e Allen (1997b) compreendem que o comprometimento instrumental, ou calculativo seria desenvolvido a partir de dois fatores antecedentes: a magnitude e/ou o número de investimentos feitos pelo empregado na organização e na falta de alternativas de empregos no mercado, sugerem também uma consciência de custos associada à permanência na organização, entendendo que os empregados cujo comprometimento com a organização baseia-se nessa dimensão, permanecem na organização porque *necessitam* permanecer.

A conceitualização da dimensão normativa está apoiada no trabalho de Wiener (1982). Para o autor indivíduos comprometidos exibem certos comportamentos porque acreditam que é "certo" e moral fazê-lo e está

conceitualizado como a totalidade das pressões normativas que foram internalizadas pelo indivíduo no sentido de orientar seu comportamento aliado aos interesses organizacionais. Wiener (1982) enfatiza que o elemento central na definição do comprometimento, de aceitar os valores e objetivos organizacionais, representa uma forma de controle sobre as ações das pessoas, denominando de normativo-instrumental.

O estudo de Wiener (1982) deriva do cruzamento do Modelo de Intenções Comportamentais estabelecido por Fishbein (1967) com os trabalhos de Etzioni (1975). O modelo de Fishbein buscava prever e compreender as intenções comportamentais dos indivíduos, onde este comportamento é determinado basicamente por dois fatores, o atitudinal e o normativo: o atitudinal, onde sua atitude acerca de uma ação é um resultado da avaliação dos efeitos desta ação, e o normativo, onde sua percepção acerca de uma ação é um resultado de pressões normativas, geralmente da cultura da empresa, que impõem sua ação e o seu comportamento na organização. Enquanto Etzioni (1975) estudava o envolvimento do indivíduo com a organização, e considerava dentre três formas de envolvimento, o envolvimento *moral*, que era baseado na internalização dos objetivos, valores e normas da organização. Sendo este envolvimento positivo e intenso na direção dos objetivos organizacionais.

Para Wiener (1982), a visão normativa do comprometimento sugere um foco centrado nos controles normativos por parte das organizações, tais como normas e regulamentos ou ainda como uma missão forte e disseminada dentro da organização. Esta visão já havia sido debatida por Kanter (1968), que referencia também este comprometimento e assinala que as normas e valores da organização moldam o comportamento do indivíduo na direção desejada pela organização.

O trabalho de Jaros et al. (1993) apresenta um avanço na compreensão do componente de caráter normativo, quando ressalta a presença da cultura da organização agindo em direção ao comprometimento. Para os autores, o comprometimento pode assumir três formas: a) Um vínculo psicológico afetivo através de sentimentos como, lealdade, afeição, amizade, alegria, prazer; b) Um vínculo de continuação, quando o indivíduo se sente preso a um lugar devido aos altos custos de deixar a organização; c) Um vínculo moral, como um senso de dever,

uma obrigação, ou chamado, através dos objetivos, valores e da missão da organização.

Para Meyer e Allen (1997a), empregados com um alto nível de comprometimento normativo permanecem na organização porque sentem que *devem* permanecer, onde o comprometimento normativo – a obrigação moral de permanecer na organização – seria um estado psicológico desencadeado por experiências prévias de socialização presentes no convívio familiar e social, bem como, decorrentes do processo de socialização organizacional, ocorrido após a entrada do empregado na organização.

Meyer e Allen (1991) agrupam os três estilos de comprometimentos referidos, indicando que estes, por sua vez, reduzem a rotatividade. Segundo os autores, é possível encontrar num determinado indivíduo níveis diversificados de comprometimento como, por exemplo, uma forte necessidade (instrumental), uma forte obrigação (normativo) e um baixo desejo (afetivo) de permanecer na organização, sugerindo a possibilidade de existir combinação de níveis dos três componentes na composição de um estado de comprometimento organizacional.

De qualquer forma, observa-se no comprometimento que o que se espera como objetivo primeiro, não é o desempenho, a produtividade ou o alcance de metas individuais, mas sim, o que se busca é a integração do indivíduo a uma identidade organizacional, buscando internalizar as crenças e introjectar os valores da cultura que sustentam a organização. Em relação ao ambiente organizacional, para o empregado nem sempre o salário é o nível mais importante de satisfação, pois existem demais atrativos que podem se sobrepor a esse presumido nível, ou seja, crescimento profissional, segurança e estabilidade. Em muitos casos, as recompensas sociais e psicológicas, tais como elogios, incentivos, compreensão, carinho, afeto, parceria, embora não sejam palpáveis, podem gerar profundas e complexas reações nos empregados, tornando-os muito mais comprometidos e dispostos a cumprir seus objetivos dentro da organização.

Apesar de reconhecer os três componentes do comprometimento organizacional, Meyer e Allen (1997a) sugerem que é importante conhecer outras

abordagens que têm sido desenvolvidas, reconhecendo a natureza multidimensional do comprometimento.

Pode-se citar a abordagem *sociológica* que tem sua origem no pensamento sociológico de Weber, Becker e Halaby e de teóricos marxistas como Edwards e Burrawoy. Segundo Halaby (1986), o apego do trabalhador se expressa no interesse em permanecer no atual emprego porque percebe a relação autoridade/subordinado, onde os indivíduos trazem para o trabalho tanto uma orientação para seu papel de subordinado, quanto um conjunto de normas decorrentes das formas de dominação.

Decorrente da Psicologia Social, surge a abordagem *comportamental* que considera que as pessoas tornam-se comprometidas a partir de suas próprias ações, onde cada comportamento gera novas atitudes que levam à comportamentos futuros, de forma cíclica, numa tentativa de manter a consistência. Neste enfoque, o comprometimento poderia ser observável através da assiduidade, do tempo de casa, da qualidade do desempenho, dentre outros, extrapolando as verbalizações dos indivíduos (SANCHES, 2004, p. 33).

Outras abordagens diferenciadas, todavia, não totalmente incompatíveis foram desenvolvidas por outros pesquisadores, que devem ser conhecidas e consideradas, como os Trabalhos de Gouldner (1957), Etzioni (1975), Kanter (1968) e O'Reilly e Chatman (1986).

Gouldner (1957) acreditava também que o comprometimento não era um construto unidimensional, sendo que um dos seus objetivos era identificar os componentes do comprometimento organizacional, onde identificou duas dimensões para o comprometimento (p. 471-472): a) *integração*, que é o “grau em que um indivíduo é ativo e se sente parte, em vários níveis, de uma organização em particular”; e b) *introjecção*, que é “o grau em que a própria imagem de um indivíduo inclui uma variedade de características e valores organizacionais aprovados”. E salienta que se sentir parte de uma organização é diferente de introjectar características e valores organizacionais.

Em 1975, Etzioni sugeriu uma classificação em que o envolvimento do empregado pode assumir três formas: a) envolvimento *moral*, baseado na

internalização dos indivíduos, valores e normas da organização. Sendo este envolvimento positivo e intenso na direção dos objetivos organizacionais; b) envolvimento *calculativo*, baseado nas relações de troca que se desenvolvem entre o membro e sua organização, ocorrendo quando o membro percebe equidade entre recompensas e contribuições; e c) envolvimento *alienativo*, baseado na repressão e na coerção. Este envolvimento tem uma orientação negativa e é encontrado em ambientes como prisões.

Pode-se ainda citar a classificação determinada por Kanter (1968 *apud* MOWDAY, PORTER e STEERS, 1982). Seu trabalho foi realizado com a aplicação de uma escala com 36 itens do comprometimento e, através deste, identificou três diferentes formas para o comprometimento: a) Comprometimento de *coesão* (*cohesion commitment*), que representa um vínculo às relações sociais de uma organização realizada através de técnicas e cerimônias que tornam público o estado de ser de um membro da organização e que reforçam a coesão do grupo; b) comprometimento de *continuação* (*continuance commitment*), que requer dos membros da organização a realização de sacrifícios pessoais e de investimentos que tornam difícil o membro deixar a organização; e c) comprometimento de *controle* (*control commitment*), vínculo de um membro às normas de uma organização que moldam seu comportamento numa direção desejada.

Já para O'Reilly e Chatman (1986), o comprometimento reflete um “comprometimento psicológico” (grifo dos autores) podendo refletir em variadas combinações que ligam o empregado à organização, onde a natureza desse comprometimento pode diferir e podem tomar três formas distintas, os quais definiram como conformidade, identificação e internalização.

Nestes estudos, os autores consideraram que a “*conformidade* ocorre quando atitudes e comportamentos são adotados, não porque as crenças são compartilhadas, mas simplesmente para obter recompensas específicas”, ou seja, motivados por recompensas extrínsecas. Já a “*identificação* ocorre quando um indivíduo aceita influência para estabelecer ou manter uma relação satisfatória”, ou seja, o indivíduo pode sentir-se orgulhoso de ser parte do grupo, respeitando seus valores e cumprindo-os sem adotá-las como dele próprio, baseando-se num desejo de afiliação. E a “*internalização*, sugerem os autores, ocorre quando a influência é

aceita porque as atitudes induzidas e condutas são congruentes com os próprios valores”, isto é, os valores do indivíduo e do grupo ou da organização tendem a serem congruentes (O'REILLY e CHATMAN, 1986, p. 493).

Cabe salientar, que dentre as diversas proposições de dimensionalidade, o modelo de maior aceitação e mais utilizados internacionalmente entre os pesquisadores é o modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento, estabelecido por Meyer e Allen (1991), sendo considerados os mais importantes pesquisadores de comprometimento na década de 90.

Segundo Medeiros (2003), a principal contribuição de Meyer e Allen ao estudo do comprometimento foi a operacionalização das teorias do comprometimento organizacional. Alguns autores (como BASTOS, 1994 e MEDEIROS, 1997), entretanto, perceberam nas dimensões sugeridas por Meyer e Allen (1991), um baixo percentual Alpha de consistência interna – fator afetivo, $\alpha=0,68$ nas duas pesquisas; $\alpha=0,70$ e $0,73$ para o fator normativo e $\alpha=0,61$ e $0,62$ para o fator instrumental, respectivamente, para os dois estudos citados. A partir destes estudos, Medeiros et al. (1999) encontraram uma estrutura com quatro fatores, sugerindo um quarto componente de denominaram de afiliativo.

Ao se estabelecer uma relação das pesquisas de Meyer e Allen com outros trabalhos, pode-se perceber, que os autores convergem, em alguns momentos, em suas percepções de multidimensionalidade apresentando algumas características ou formas congruentes, apresentando, até o momento, certa similaridade entre as dimensões, como pode ser visualizado no quadro 02.

Baseado em	Modelos e Dimensões				
	Gouldner (1957)	Etzioni (1975)	Kanter (1968)	O'Reilly e Chatman (1986)	Meyer e Allen (1997)
Recompensas extrínsecas		Envolvimento Calculativo	Continuação	Conformidade	Instrumental
Desejo de afiliação	Integração			Identificação	afetivo
Atitudes e padrões de conduta	Introjecção	Envolvimento Moral	Controle	Internalização	Normativo
Repressão e Coerção		Envolvimento alienativo			
Relações sociais			Coesão		

QUADRO 02 – Correspondência entre as dimensões sugeridas pelos pesquisadores do comprometimento

Observa-se que Etzioni (1975), Kanter (1968) e O'Reilly e Chatman (1986), assim como Meyer e Allen (1997), têm em seus estudos o reconhecimento de que as recompensas extrínsecas contribuem para o comprometimento do indivíduo. Ao se referenciar no desejo de afiliação, Gouldner (1957) e O'Reilly e Chatman (1986) já antecedem o pensamento de Meyer e Allen (1997) percebendo que os indivíduos têm uma tendência a se envolver afetivamente com a organização. Já o comprometimento normativo tratado por Meyer e Allen, que consideram atitudes e padrões de conduta, já havia sido debatido por Gouldner (1957), Etzioni (1975), Kanter (1968) e O'Reilly e Chatman (1986). O que se pode notar é que as pesquisas de outros estudiosos interagem com o modelo proposto de Meyer e Allen (1991), compreendendo-se que, apesar das diferenciações, existe consenso entre os teóricos do comprometimento em se considerar que ele é multidimensional e apresenta um maior ou menor grau de envolvimento com a organização em decorrência dessas dimensões.

2.1.2 Determinantes, Conseqüentes e Correlatos do Comprometimento Organizacional

A busca pelos determinantes, conseqüentes e correlatos do comprometimento tem espaço também nas pesquisas dos estudiosos, onde os determinantes são considerados outras variáveis que definem o maior ou menor grau de comprometimento do indivíduo e os conseqüentes do comprometimento são consideradas variáveis que sofrem influência do comprometimento organizacional, buscando-se cada vez mais esclarecer o construto. Já os correlatos apresentam-se paralelos, entretanto, com características congruentes ao comprometimento organizacional, possuindo ou não relação, como é o caso do comprometimento profissional. Entre vários pesquisadores que buscam os determinantes do comprometimento pode-se citar Mowday, Porter e Steers (1982), Mathieu e Zajac (1990), Cohen (1992), Borges-Andrade (1993), Medeiros (1997) e Medeiros e Enders (1997). Já em relação aos conseqüentes cita-se, dentre outros, Mathieu e Zajac (1990), Jaros et al. (1993), Somers (1995) e Jaros (1995).

No modelo proposto por Mowday, Porter e Steers (1982) já se pode observar uma preocupação com os determinantes, onde os autores buscaram identificar questões relacionadas à características pessoais, características do trabalho e experiência no trabalho. Mathieu e Zajac (1990), analisando 124 estudos publicados entre 1967 e 1987, identificaram como antecedentes do comprometimento: as características pessoais; as características do trabalho; as relações com o grupo e com o líder; as características organizacionais; *status*; e função. E Cohen (1992) identificou que as variáveis tempo de serviço na empresa, educação, estado civil e gênero influenciam o comprometimento, entretanto, de forma diferenciada, dependendo do grupo em estudo. Já Borges-Andrade (1993), estudou o comprometimento na administração pública, com uma amostra de 748 indivíduos de duas instituições federais e identificou como prováveis antecedentes: as características pessoais; os papéis organizacionais; os grupos de trabalho; organizacionais; e a percepção do ambiente externo. Wright (1997) realiza três estudos buscando os antecedentes do comprometimento, No primeiro estudo, o autor investigou a relação entre comprometimento com a organização e a vida fora

do trabalho dos empregados, evidenciando um fraco elo entre comprometimento organizacional e certos aspectos da vida fora do trabalho, incluindo vida pessoal, satisfação com *hobby* e a origem dos funcionários. Em outro estudo, buscou-se compreender o papel da cultura organizacional no processo de socialização estudantil, percebendo que esta induz ao comprometimento afetivo, o que pressupõe uma forte sustentação para o papel de uma dimensão cultural, dentro de uma análise do coletivismo e o individualismo num processo de mudança de valores do indivíduo. Em seu terceiro estudo, usando como população os trabalhadores, considerou a relação entre o comprometimento organizacional e a interação entre níveis de práticas de recursos humanos e o dinamismo do envolvimento nos negócios da empresa, identificando a interação de dinamismo e a antiguidade do envolvimento dos funcionários baseados em práticas de pagamento e promoção. Os estudos demonstraram como os fatores externos não têm o mesmo grau de influência no comprometimento organizacional, como se percebe nos fatores internos, tais como as características do trabalho. Medeiros (1997) examinou as relações existentes entre padrões de comprometimento organizacional com as características pessoais e o desempenho dos indivíduos no trabalho e sugeriu que possa existir uma dimensão latente no comprometimento, ligada ao vínculo emocional do indivíduo com a organização e recomenda o estudo das características organizacionais como antecedente do comprometimento organizacional. Complementando os estudos, Medeiros e Enders (1997) realizaram pesquisas, levantando as características pessoais relacionadas com o comprometimento, e constataram que o nível de renda, religiosidade, sexo, idade, educação e relacionamento comunitário influenciam o nível de comprometimento do trabalhador.

Como conseqüentes, Mathieu e Zajac (1990) perceberam o desempenho no trabalho, as alternativas de trabalho, a intenção em procurar novo emprego, a intenção em deixar a organização, a pontualidade, a rotatividade, o comparecimento ao trabalho e a permanência na organização. Jaros et al. (1993) também realizaram estudos a respeito dos conseqüentes do comprometimento organizacional, a partir da análise no processo de retirada de uma organização, e identificaram que baixa satisfação no trabalho causa pensamentos de saída de uma organização, levando à intenção de procurar outro emprego. Somers (1995) buscou os efeitos diretos e indiretos do comprometimento organizacional sobre a intenção de se retirar da

organização, a rotatividade e o absenteísmo, identificando que o comprometimento afetivo é o mais consistente preceptor das variáveis independentes. Jaros (1995) testou a relação entre o modelo e a intenção de rotatividade de pessoal, e corroborou com as pesquisas de Somers (1995) ao perceber que o comprometimento afetivo é o mais importante dos componentes do comprometimento para predizer a intenção de rotatividade, sugerindo, que em caso interesse das empresas em reduzir a rotatividade, estas devem estimular o comprometimento afetivo.

Outros fatores que devem ser considerados neste estudo são os correlatos do comprometimento organizacional, evidenciando-se que, justamente estes apresentam discrepâncias entre os autores, dos correlatos fundamentais para a relevância do presente estudo, cita-se, dentre outros, o comprometimento com a profissão, com a ocupação e com carreira, que são tratados com mais profundidade a seguir.

2.2 O Comprometimento Profissional: definições e origens

Ritzer e Trice (1969) entendem o comprometimento profissional como sinônimo de comprometimento ocupacional. Para Sorensen e Sorensen (1974), o comprometimento pode ser visto de várias maneiras, incluindo a identificação e participação do indivíduo com a profissão, sua dedicação e a aceitação dos princípios éticos e dos objetivos da profissão. Randall e Cote (1991) o compreendem como o avanço da carreira. Mueller, Wallace e Price (1992) identificam o comprometimento profissional como o comprometimento com a carreira. Percebe-se que o estudo sobre o comprometimento profissional ainda é confuso e cada autor apresenta suas considerações a partir de experiências vivenciadas e pesquisadas. Para uma maior compreensão do termo, procurar-se-á sistematizar os conceitos existentes correlatos, todavia, nem sempre sinônimos, buscando-se esclarecer o conceito.

O termo carreira origina-se do latim *carraria*, significando caminho, estrada para carruagem. Bastos (1994a) define como um curso da vida profissional ou de emprego que oferece oportunidade para progresso e avanço no mundo. Chanlat (1995) organizou as carreiras em quatro tipos: burocrática (que se baseia na posição hierárquica); profissional (que se baseia no saber e na reputação); empreendedora (baseada na capacidade de criação e inovação); e sociopolítica (possuindo habilidades sociais e capital de relações). Esclarece que cada um dos tipos de carreira, além de recuperar uma tarefa precisa, indica também uma lógica na natureza das aberturas profissionais e do sistema de recompensas a ele associado.

Segundo Dias e Marques (2002), foi Hall (1971) o primeiro autor que diferenciou comprometimento relacionado com a carreira daquele relacionado com o trabalho e a organização, observando que, estar comprometido com um desses fatores não implica, necessariamente, numa situação idêntica em relação aos outros. Portanto, aceitar um determinado emprego, mesmo com todas as restrições impostas pelo mercado de trabalho, está relacionado com a escolha por determinada carreira. E esta escolha gera um conjunto de expectativas e demandas que o indivíduo coloca na organização, podendo ser uma variável crítica na forma como ele estrutura o seu comprometimento com esses dois alvos - a carreira e a organização.

Blau (1989), por sua vez, considerou dois componentes na relação entre o comprometimento e a carreira: (a) persistência, que é o quanto o indivíduo se sente capaz de manter a direção definida para seu trabalho, apesar das barreiras e dificuldades ali encontradas; e (b) identidade, sendo este o grau de envolvimento pessoal com o trabalho, carreira ou profissão (BASTOS, 1994a).

Tolfo (2002) atenta para o fato de que os gerentes estão se deparando com um contexto profissional mais complexo, onde se faz necessário estar preparado para atuar em uma sociedade mais pluralística. E considera que, ao mesmo tempo, os profissionais estão mais dispostos a sair de uma carreira de alto potencial, para possuir segundas carreiras, que são percebidas como mais estimulantes e/ou recompensadoras, considerando outros fatores, além da hierarquia formal e o salário.

Já ocupação, segundo Bastos (1994a), abrange mais as atividades exercidas do que a profissão ou a carreira. Blau, Paul e St. John (1993) definem o comprometimento ocupacional como a “atitude de alguém, incluindo emoção, crença e intenção comportamental para sua ocupação” (p. 311), e o consideram como o desejo do indivíduo em permanecer em uma ocupação, seguindo uma avaliação de alternativas viáveis.

Aranya e Jacobsen (1975) mensuraram o comprometimento ocupacional, e o conceituaram como o desejo de permanecer na ocupação atual diante das alternativas de possíveis mudanças que poderiam implicar no crescimento pessoal do indivíduo. Ocupar um cargo, ou uma função, pressupõe desempenhar um papel ou produzir um bem ou um serviço em um determinado momento da vida profissional do indivíduo, ou da sua carreira, não necessariamente considerando a sua permanência por tempo indeterminado nesta ocupação.

Já o comprometimento profissional, trás em seu bojo uma consistência decorrente da construção de uma profissão. O termo profissão, então, é o objeto do comprometimento profissional. Profissão, de acordo com Alexander (1981) e Kozlowski e Hults (1986), pode ser identificada pelas seguintes características: uma bagagem de conhecimentos específicos, autonomia na aplicação deste conhecimento, comprometimento com a especialidade da atividade, identificação com a linha de trabalho, responsabilidade na utilização ética do conhecimento especializado e a manutenção dos padrões de desempenho. Oliveira (1985) complementa, considerando que a profissão ressocializa o indivíduo em determinados valores, crenças, critérios e padrões de comportamento aprendidos em treinamento, através de transmissão social. Segundo o autor, para se profissionalizar, o indivíduo se submete ao controle de variáveis externas.

Para Le Boterf (2003), a noção de profissão tem sua origem nas ordens profissionais em que o profissional presta juramento (*profes*) de respeitar um conjunto de regras, dentre as quais a do segredo profissional, ou seja, não revelar informações que ele tem o direito de possuir sobre seus clientes. Essa definição dizia respeito, na Idade Média, aos saberes intelectuais. Desde então, se estendeu o conceito, sobretudo, às profissões liberais. O autor percebe que existe tradicionalmente uma relação estreita, na profissão, entre a ética e os saberes, onde

a profissão é uma comunhão de valores e de vida, fundamentada em instâncias legitimadas que estabelecem regras e são encarregadas de velar por sua boa aplicação.

Sorensen e Sorensen (1974, p. 99) esclarecem o termo a partir de quatro premissas: “1) corpo teórico de conhecimento; 2) um ajuste ou estabelecimento de normas profissionais; 3) uma carreira sustentada por uma associação; e 4) um reconhecimento comunitário”. Os autores compreendem que profissão se consubstancia por conhecimento específico e treino, normas, associação e reconhecimento social. Roberson (1993) complementa ao afirmar que uma profissão necessita de uma grande aceitação pública, pressupondo que a aceitação pública de uma profissão significa que a sociedade percebe a necessidade de profissionais altamente qualificados com padrões mínimos para desempenhar sua função.

Le Boterf (2003) considera que exercer uma profissão supõe uma relação de serviço. Exercer um ofício faz uma referência à operacionalização de um *saber-fazer* ou de uma especialização. Desde o início dos anos 90, a referência ao profissionalismo e ao profissional tende a assumir a dianteira, onde o profissional não possui somente um ofício, mas carece de certo nível de excelência na realização deste ofício. Ao se procurar um profissional é procurar um sujeito que alcançou certo domínio do ofício, dentro de certa escala de exigência. Fazer a apreciação “este mecânico é um profissional” significa distinguir o ofício (mecânico) e seu nível de domínio (profissionalismo).

Grover (1992) esclarece que para uma ocupação profissionalizar-se, faz-se necessário a busca pelo poder de controle dos praticantes (associação) e aprimoramento da prática, elementos que faltam à ocupação para se tornar uma profissão. A identidade do profissional é construída em relação a um projeto, a um produto, a um resultado esperado ou a um serviço para um cliente. O profissional é solicitado a contribuir para processos interofícios, não mais se limitar a um posto de trabalho (ocupação), mas intervir em processos e ser eficiente em interoperações. As etapas de sua carreira não são fixadas de antemão: resultam dos percursos a definir progressivamente, dentro ou fora da empresa.

Para Aranya, Pollock e Amernic (1981), as profissões possuem poder e prestígio porque os profissionais possuem um corpo do conhecimento que são ligados às necessidades e aos valores centrais de seu sistema social. Le Boterf (2003) complementa que o profissional possui um *corpus* de conhecimentos e habilidades e atitudes, reconhecido e valorizado no mercado de trabalho e, graças a esse reconhecimento, ele dispõe de uma vantagem para administrar a promoção interna ou sua mobilidade externa. E aquele que é reconhecido como um profissional competente possui uma identidade social que vai além do emprego que ocupa. Para ele, o emprego é, necessariamente, um “emprego doméstico”, que estando ligado às características específicas da empresa, nem sempre o emprego solicita a totalidade dos saberes que o profissional possui.

Brito (1995) compreende que o comprometimento profissional é definido como o envolvimento, o sentimento de identidade e autonomia e a adesão aos objetivos e valores da profissão.

Pode-se compreender, a partir das concepções dos autores que *ocupação* pode ser considerada uma questão de “estar”, onde o indivíduo se encontra ocupando um emprego ou um serviço, aplicando ou não suas competências, a *carreira* a consiste num corpo de atividades desenvolvidas por uma pessoa, podendo seguir um trajeto único ou mudando suas atividades ao longo do tempo. Já a *profissão* é considerada o “ser”, onde o indivíduo desenvolve competências, internaliza como seus os princípios éticos e morais da profissão e procura atingir sua auto-realização a partir da mesma.

Osinsky e Mueller (2004) dividem o comprometimento profissional em duas dimensões distintas: o comprometimento profissional baseado em fatores instrumentais, que consiste no que a profissão pode oferecer de compensações, no avanço da carreira e na oportunidade de empregos alternativos; e o comprometimento baseado em fatores não instrumentais, como responsabilidade profissional, orientação cognitiva e capital cultural.

Aranya, Pollock e Amernic (1981) desenvolveram a Escala do Comprometimento Profissional (PCQ) (anexo 02), adaptado da escala de Comprometimento Organizacional (OCQ) de Porter et al. (1974). Basicamente, a

adaptação foi realizada substituindo a palavra “organização” pela palavra “profissão”. Os autores caracterizaram o comprometimento profissional a partir de três fatores relacionados: (1) uma forte crença e aceitação dos objetivos e de valores da profissão; (2) capacidade de exercer um esforço considerável em nome da profissão; e (3) um desejo forte manter-se como membro da profissão.

Para validar a escala do instrumento, Aranya, Pollock e Amernic (1981) enviaram a escala a 2.590 contadores do Canadá, através de amostra aleatória simples e a taxa de retorno foi de 46.6% (1.206 respondentes). A confiabilidade da escala foi medida usando o *Alpha de Cronbach*.

Existem ainda diversos estudos que forneceram a evidência para a confiabilidade do PCQ - Aranya, Lachman e Amernic (1982); Aranya e Ferris (1984); Aranya, Kushnir e Valency (1986); Lachman e Aranya (1986); Harrell, Chewing e Taylor (1986); Meixner e Bline (1989); McGregor, Killough e Brown (1989); Schroeder, Reinstein e Schwartz (1992); Gaffney, McEwen e Welsh (1993); Street, Schroeder e Schwartz (1993). O Alpha de Cronbach através das amostras variou de 0.72 a 0.96. Observou-se ainda uma correlação positiva entre a escala do PCQ e as atitudes favoráveis do trabalho - Aranya, Lachman e Amernic, 1982 - e a correlação negativa entre a escala do PCQ e o conflito comprometimento organizacional e profissional - Aranya, Pollock e Amernic (1981); Harrell, Chewing e Taylor (1986) - fornecem a sustentação para a validade da construção da escala. Bline, Duchon e Meixner (1991) ainda comprovam que a escala mediu uma construção diferente do que o OCQ originário da adaptação. Assim, os resultados dos pesquisadores comprovaram a validade da escala do PCQ.

Neste contexto, o comprometimento profissional começa a destacar-se como diferencial diante da realidade atual do emprego, e a compreensão de sua relação com o comprometimento organizacional começam a se tornar salutar, se justificada a relação pela impossibilidade de crescimento e desenvolvimento profissional dentro das organizações.

2.3 A Relação entre o Comprometimento Organizacional e o Comprometimento Profissional

A relação entre o comprometimento organizacional e o profissional assume, hoje, papel destacado quando se pensa nos vínculos do trabalhador com as profundas reestruturações organizacionais e as hierarquias das carreiras (BASTOS, 2000). O autor esclarece que as medidas de flexibilização que acompanham as mudanças em direção a uma força de trabalho reduzida e ao uso de trabalhadores terceirizados ampliam a incerteza e fazem com que os empregos não mais atendam a possíveis demandas pessoais de segurança e estabilidade.

Do lado da empresa, aquele que é comprometido se identifica e adere aos objetivos e aos valores da organização; ele é capaz de exercer esforços e de ir além daquilo que sua função exige para ajudar a empresa a atingir seus objetivos e a reforçar seus valores. O investimento profissional que o comprometido faz, leva-o a adotar comportamentos bem particulares *vis-à-vis* da organização: tais como o sentimento de responsabilidade e adesão (MICHEL, 1994). Eis aí o tipo mesmo de empregado que a empresa espera nesses períodos de evolução rápida onde ela deve se preparar às eventuais mudanças.

Do lado dos empregados, existe a possibilidade do desenvolvimento de um projeto pessoal que independe da empresa, isto é, a empresa somente pode oferecer à pessoa o que possa corresponder às expectativas individuais. Segundo Michel (1989, p. 143), “os ganhos do comprometimento se dirigem primeiro ao indivíduo: valorização de si próprio e desenvolvimento pessoal”.

Poucos autores têm considerado o comprometimento profissional em seus estudos, como salienta Bastos (2000), quando diz que os estudos nesta direção apresentam menor volume de pesquisa do que o comprometimento organizacional. Para Bastos (1994c), a realização plena do indivíduo extrapola seu envolvimento com a organização e o trabalho. Assim, a família, o lazer, outros grupos dos quais participa e demais interesses pessoais tendem a enfraquecer seus vínculos com a organização em que trabalha. Bastos, Correa e Lira (1998) compreendem que essa tendência leva o trabalhador a fortalecer o comprometimento com sua profissão

sem, necessariamente, ligar-se a um único emprego, o que reforça a importância de se investigar como os trabalhadores estão articulando seus vínculos - afetivos, cognitivos e comportamentais – tanto com a organização na qual trabalham quanto com a sua profissão.

Rego (2003) confirma presumindo que as pessoas mais comprometidas têm maior probabilidade de permanecer na organização e de se empenharem na realização do seu trabalho e no alcance dos objetivos organizacionais. Salienta que o fato de um membro organizacional sentir uma forte ligação afetiva com a organização não coincide obrigatoriamente com o desejo de fazer toda a sua carreira futura nesta organização. Suas considerações vão mais além quando alerta para o fato de que em um tempo em que a segurança no trabalho é quase uma miragem, em que as organizações procedem a alterações na composição da sua força de trabalho de acordo com as contingências do mercado e os desafios competitivos, acaba sendo pouco plausível que a fidelidade dos colaboradores se traduza em *amor para a vida toda* (grifo do autor).

Concretamente, o comprometimento supõe uma negociação entre o indivíduo e a organização; e um espaço de entendimento e de compatibilidade entre o sistema de valores da pessoa e o da empresa. Isto quer dizer que cada um investe na empresa quando encontra oportunidades correspondentes ao seu projeto pessoal e aos seus objetivos, mas também quando adere aos valores que constituem a cultura da empresa (THÉVENET, 1983).

Para definir o comprometimento, Thévenet (1992) situa duas dimensões que caracterizam a relação entre a pessoa e a organização: a adesão e a oportunidade. A adesão corresponde à orientação psicológica do comprometimento. Entretanto, ela subentende certa coerência entre o projeto da pessoa e a instituição. Quando os valores da organização (que traduzem sua cultura e determinam seus processos de trabalho) são coerentes com aquilo que a pessoa considera como desejável ou valorizado, esta tende a internalizá-los. “A adesão aparece então como uma sorte de estado de equilíbrio ou de coerência entre dois sistemas de valores e de objetivos gerais: aqueles da pessoa e aqueles da instituição” (THÉVENET, 1992, p. 162). Já a oportunidade se aproxima mais da perspectiva permutativa. De uma parte, a empresa oferece às pessoas oportunidades que podem corresponder às suas

expectativas; de outra parte, as pessoas apreendem estas oportunidades, no sentido em que estas são percebidas como tais por elas próprias, e não segundo aquilo que a gerência considera como oportunidade. Este aspecto do comprometimento se associa à tese de Ripon (1987, p. 429) segundo o qual “o comprometimento no trabalho parece depender da interação entre as expectativas do indivíduo e as características do emprego”.

Para Thévenet (1992), o comprometimento existe quando há, ao mesmo tempo, adesão e oportunidades. A adesão não é suficiente porque é essencialmente passiva, representa um estado da pessoa vis-à-vis da organização, mas é necessária porque traduz a consistência, a perenidade de um relacionamento apoiado sobre valores. As oportunidades não são suficientes, pois sugerem uma avaliação permanente das recompensas possíveis; entretanto, são necessárias porque a pessoa deve retirar qualquer coisa de sua relação com a organização; é isto que vai determinar esta dimensão ativa do comprometimento.

Corroborando com as proposições de Thévenet (1992), Sá e Lemoine (1998) sugerem que duas correntes principais foram identificadas para explicar o comprometimento na organização. A primeira ressalta o aspecto permutativo: o comprometimento depende das negociações (investimentos e retribuições) entre a organização e a pessoa. Neste caso, a permanência do indivíduo na organização vai depender das vantagens ou inconvenientes trocados entre eles. A segunda é definida em termos psicológicos: o comprometimento é dependente de um processo de identificação muito forte da pessoa para com sua organização; é uma relação profunda, que ultrapassa as vantagens imediatas. O comprometimento vai além daquilo que é racional na troca e envolve o indivíduo profundamente. Para os autores, a organização e os indivíduos são interdependentes. Um indivíduo que se identifica com a organização à qual ele pertence, poderá realizar um trabalho apreciável e satisfatório, fornecendo à organização os recursos dos quais ela necessita para realizar suas missões. Ao inverso, um indivíduo que não se identifica culturalmente à sua organização, faz, consciente ou inconscientemente, menos esforços, até mesmo esforços contrários aos objetivos organizacionais.

O que se pode conceber é que as organizações esperam as idéias, as competências e o trabalho dos indivíduos e estes têm necessidade de

remunerações, de trabalho, de uma carreira e de profissionalização. Mas quando o ajustamento não se opera entre a organização e a pessoa, um ou outro, ou até mesmo os dois vão sofrer: a pessoa será explorada ou ao contrário procurará explorar a empresa. Inversamente, quando existe ajustamento, os dois se beneficiam: as pessoas são capazes de desenvolver esforços consideráveis no seu trabalho para ajudar a empresa a atingir seus objetivos.

Segundo Bastos (2000), o estudo da natureza do vínculo que o indivíduo desenvolve simultaneamente com sua organização empregadora e com sua profissão emerge a partir dos trabalhos de Gouldner (1957). Seus estudos sugeriram três variáveis para analisar identidades: lealdade para a organização; compromisso com valores profissionais; e orientações de grupos de referências, apresentando duas posições opostas, discriminando indivíduos cosmopolitas e localistas. No estudo, o autor encontrou diferenças entre os cosmopolitas e localistas em termos de graus de influência, participação, tendência para aceitar ou rejeitar regras organizacionais e relações informais. Os localistas apresentavam alto comprometimento com a organização e baixo com a profissão, tendo um grupo interno como referência e tendo sido subdivididos em “dedicados”, “verdadeiros burocratas”, “guardiões da casa” e “mais velhos”. Os cosmopolitas, ao contrário, eram pessoas com baixa lealdade à organização e alto comprometimento com a sua especialização, tendo um grupo externo como referência e sendo subdivididos em “intrusos” e “construtores de impérios”. Tratava de um estudo que isolava os fatores do comprometimento organizacional do comprometimento profissional, estudando-os em grupos distintos, excluindo a percepção de que os mesmos pudessem estar correlacionados.

Partindo dessa natureza multidimensional, Grimes e Berger (1970) começaram a questionar o fato de que a relação entre os dois tipos de comprometimento poderia não ser antagônica e propuseram uma nova classificação que envolveu quatro padrões:

- Cosmopolita-localista – alto comprometimento com a profissão e alta lealdade com a organização (trabalhadores que encontram na organização maiores oportunidades profissionais do que em outras possíveis);

- Cosmopolita: alto comprometimento com a profissão e baixa lealdade com a organização (oportunidades profissionais limitadas na organização);
- Localista: alta lealdade à organização e baixo comprometimento com a profissão (pessoas com baixo interesse em ter oportunidades profissionais e alto interesse em oportunidades na organização);
- Nem cosmopolita nem localista: baixo comprometimento com ambos os focos (pessoas que apresentam reduzido interesse em relação à profissão e à organização).

Em uma nova tentativa de superar o criticismo das pesquisas anteriores quanto à dimensionalidade do construto, Berger e Grimes (1973) desenvolveram uma escala, mensurando a orientações profissionais, aplicando-a em 46 escolas de negócios. Os resultados confirmaram as proposições de Gouldner (1957) e apontaram uma complexidade do comprometimento com a profissão muito maior que os estudos iniciais.

Sob outros enfoques, alguns pesquisadores começaram a apresentar visões distintas quanto ao relacionamento entre o comprometimento organizacional e o comprometimento profissional.

Kornhauser (1962), Blau e Scott (1962), Hall (1968) e Alexander (1981) são autores que comprovaram o conflito entre o comprometimento organizacional e o profissional. Para eles, os empregados tendem a ser mais comprometidos com a sua profissão e seus valores individuais do que com suas organizações. Alguns outros autores como Sorensen e Sorensen (1974) e Miller (1967) sugerem que o comprometimento com as organizações resulta das limitações da autonomia profissional. O profissional e os sistemas organizacionais foram considerados incompatíveis por esses autores, no que se refere aos princípios organizacionais e profissionais. Enquanto que os sistemas organizacionais são voltados para valores como o controle e a autoridade hierárquica, em conformidade com os objetivos, normas e regulamentos e à lealdade organizacional, o sistema profissional é voltado para os valores como especialização, controle profissional, conformidade com os padrões e objetivos profissionais e autonomia profissional. Kallerberg e Berg (1987)

consideram que à medida que aumenta o comprometimento profissional, automaticamente reduz-se o comprometimento organizacional e vice-versa.

Wallace (1995) estudou clínicas médicas, institutos de pesquisa, escritórios, empresas de contabilidade e arquitetura como exemplo de organizações. O autor identificou que os profissionais que estão trabalhando como liberais, podem responder mais como *professionais* (grifo do autor) do que os outros. As variáveis associadas a cada emprego foram consideradas como determinantes na identificação dos profissionais com suas organizações. Para ele, essa complexidade pode resultar em inconsistências de comprometimento, influenciando em outras atitudes comportamentais como satisfação no trabalho, comportamento organizacional e *turnover*.

A noção de conflito entre estes dois tipos de comprometimento, entretanto, não é totalmente aceita por outros pesquisadores. Hrebiniak e Alutto (1972), Organ e Greene (1981), Aranya, Kushnir e Valency (1986) e Podsakoff, Williams e Todor (1986), por exemplo, sugerem que há uma interdependência de características profissionais e organizacionais no trabalho e pressupõem que não há nenhum conflito entre o comprometimento profissional e o organizacional, desde que os objetivos profissionais sejam congruentes com os objetivos organizacionais. Aranya e Jacobsen (1975) sugeriram que, quando uma ocupação é parcialmente burocrática e parcialmente profissional, existe a possibilidade de duplo comprometimento, por terem encontrado uma correlação positiva entre os dois comprometimentos.

Reilly e Orsak (1991) procuraram identificar e comparar as características de comprometimento adequadas para a ocupação de enfermeiras, tomando como base a necessidade de estudar conjuntos de compromissos ao longo de estágios de carreira, trabalhando com dois tipos de comprometimento, com a carreira e com a organização, sendo que este último se desdobra nas três dimensões – afetiva, calculativa e normativa - de Meyer e Allen (1991). As análises fatoriais discriminaram adequadamente as quatro medidas de comprometimento e a análise, considerando o estágio da carreira, revelou que as enfermeiras relatam um nível de comprometimento com a profissão alto e consistente ao longo de todos os estágios. Já o comprometimento com a organização, de base normativa ou instrumental, aumenta significativamente com o estágio da carreira. A alta correlação observada

entre o comprometimento com a carreira e com a organização (base afetiva) é interpretada como significando um duplo comprometimento.

Becker (1992) considera que os empregados podem ter um grau elevado de comprometimento tanto com a organização, como a profissão. Para ele, os dois tipos de comprometimento são complementares e podem ocorrer simultaneamente. Baugh e Roberts (1994) sugerem que a ocorrência simultânea de níveis elevados dos dois tipos de comprometimento pode ser desejável para a organização. Para os autores, o comprometimento profissional elevado pode absorver algumas disfunções do comprometimento organizacional. Da mesma forma, o comprometimento profissional elevado, sem a sustentação de um nível razoável de comprometimento organizacional, pode ser de menor utilidade, porque pode resultar na qualidade da produção, mas não necessariamente no que é essencial para a organização. Sugerem ainda que, quanto mais aliados o comprometimento organizacional e o profissional, tanto maior será a satisfação do trabalho do indivíduo. Sanches (2004) compreende que a conciliação ou o conflito entre os dois focos são mediados pelo nível em que a ocupação é compatível com os interesses pessoais e o nível em que o indivíduo encontra, na organização, suporte à realização profissional.

Wallace (1993) procurou resgatar os estudos realizados do relacionamento entre comprometimento organizacional e profissional no período de 1966 até 1989 e identificou 25 trabalhos que estabeleciam coeficientes de correlação entre os dois tipos de comprometimento ou pesquisas de comprometimento no contexto do trabalho. O objetivo do seu estudo foi o de examinar a natureza da relação entre o comprometimento com a profissão e com a organização, sistematizando os resultados contraditórios que ora apontam para o conflito, ora para a compatibilidade. Os resultados indicaram uma correlação moderadamente forte e positiva entre o comprometimento com a organização e a profissão. Essa relação, embora positiva, pode variar de grau, segundo as profissões, de acordo com o nível de profissionalização e, dentro da organização, pela posição que o indivíduo ocupa.

Segundo Wallace (1993), muitos dos estudos precedentes eram somente artigos teóricos e revisões de literatura. A pesquisa do autor demonstrou que a maioria dos estudos que analisaram a relação do comprometimento profissional com o organizacional era unidimensional e utilizaram-se somente a dimensão afetiva do

comprometimento organizacional. Somente três estudos – Ritzer e Trice (1969), Aranya e Ferris (1983) e Mathieu e Zajac (1990) foram identificados utilizando as diferentes dimensões do comprometimento organizacional. Ainda assim, Mathieu e Zajac perceberam um relacionamento maior do comprometimento afetivo com o profissional em suas análises. Wallace (1993) ressalta que os estudos não observaram profissões estabelecidas tradicionalmente, como a medicina e a advocacia, e que não incluíram como moderador o grau de burocratização, ou o tamanho da organização que, para ele, são aspectos que críticos na formulação clássica do dilema organização-profissão.

No Brasil, Bastos (1994) estudou trabalhadores de diferentes organizações, analisando seu comprometimento diante de organização, carreira e sindicato, identificando oito grupos de sujeitos com padrões distintos nas suas atitudes em relação a esses três focos. Brito (1995) analisou esta questão em uma amostra de professores da Universidade de Minas Gerais, tendo identificado apenas dois padrões de comprometimento: os duplamente comprometimentos, que buscam mais auto-realização e mais resultados intrínsecos que extrínsecos; e os que possuem maior comprometimento com a organização. Já Costa (1998), num estudo com enfermeiras, identificou quatro padrões de comprometimento, diferenciando-os quanto a vários aspectos relacionados ao trabalho e à situação de emprego na organização. Em 2000, Bastos retorna os estudos, analisando novamente diferentes organizações e identificou quatro padrões de comprometimento, tomando como foco a organização e a carreira/profissão, que são: o duplo comprometimento (que apresenta alta centralidade do trabalho na vida, onde o trabalho possibilita o uso de suas habilidades e qualificações), duplo descomprometimento (onde é percebido mais intensamente o conflito capital *versus* trabalho e acontece a maior incidência de trabalhadores com menor número de promoções e treinamentos), unilateralidade com a organização (que possuem preferência por trabalho em equipe, com alto senso coletivo e a escolha da profissão foi guiada por fatores externos) e unilateralidade com a profissão (onde a escolha da profissão foi guiada por fatores internos e se possui uma percepção do trabalho como diversificado). Bastos (2000) sugere que o fato destes trabalhos buscarem estudar, simultaneamente, o comprometimento do trabalhador ante dois focos mostra um avanço importante em relação à tradição dominante de estudos isolados de cada comprometimento.

Esclarece que os estudos de múltiplos comprometimentos devem caracterizar-se pela tentativa de identificar padrões descritivos de como o indivíduo se relaciona, simultaneamente, com os focos escolhidos e considera que esse objetivo parece ser relevante se tais padrões são tornados como unidades de análise que envolvem, em algum grau, uma estrutura de atitudes, uma abordagem coerente com a perspectiva atual no estudo das atitudes em geral.

Neste trabalho, procurou-se então, consagrar as pesquisas de Wallace (1993) e completar a busca de estudos que correlacionem o comprometimento organizacional e o profissional até o momento no Brasil e no Mundo, conforme pode ser observado no Quadro 03.

Ano	Pesquisador (es)	País	População	Amostra
1969	Ritzer & Trice		Gerentes pessoais	419
1975	Rotondi		Graduados em negócios – não gerentes	47
	Rotondi		Graduados em negócios – gerentes	140
1980	Wiener e Vardi		Agentes de seguro	56
1981	Aranya, Pollock e Amernic	Canadá	Equipe de funcionários profissionais	85
	Aranya, Pollock e Amernic	Canadá	Contabilistas	173
	Aranya, Pollock e Amernic	Canadá	Contabilistas	344
1983	Aranya e Ferris	Israel	Contabilistas	404
	Aranya e Ferris	U.S.	Contabilistas	409
1984	Aranya e Ferris	U.S.	Contabilistas	1074
	Aranya e Ferris	Canadá	Contabilistas em organizações não profissionais	942
1986	Aranya, Kushnir e Valency.		Contabilistas	1053
	Lachman e Aranya	U.S.	Contabilistas	344
	Lachman e Aranya	U.S.	Contabilistas	150
	Lachman e Aranya	U.S.	Contabilistas dentro de organizações não profissionais	298
	Abreu, Chewning e Taylor.	Colômbia	Auditores Internos	55
1987	Pazy e Zin		Grande variedade de profissionais	175
1988	Stefy e Jones		Enfermeiras registradas	118
1989	Meixner e Bline	U.S.	Contadores Governamentais	427
	Morrow e Wirth		Cientistas de Universidade e Profissionais de Staff	728
1990	Mathieu e Zajac		Estudo Meta-analítico.	-
1993	Wallace		Estudo Meta-analítico	-
2000	Bastos*	Brasil	Trabalhadores de 42 distintas organizações	1.678
2002	Rahman e Hanafiah	Malásia	Pesquisadores	545

QUADRO 03 – Histórico das pesquisas de correlação realizadas entre comprometimento organizacional e comprometimento profissional
Fonte: Adaptado de Wallace (1993).

A partir das pesquisas realizadas pôde-se concluir que os estudos relacionando o comprometimento organizacional com o comprometimento profissional são ainda insipientes, especialmente no Brasil, identificando-se a necessidade de aprofundamentos sobre ambos concomitantemente e suas correlações de forma a contribuir para a compreensão da relação entre os indivíduos e as organizações.

3 METODOLOGIA

3.1 Abordagem Metodológica

Este estudo procura conhecer dois dos focos do comprometimento no trabalho – o comprometimento organizacional e o comprometimento profissional - e verificar suas relações, para tanto ambos foram analisados de forma simultânea e correlacionados.

Para reconhecer a correlação entre o comprometimento profissional e o comprometimento organizacional do indivíduo foi realizada uma pesquisa quantitativa de caráter descritivo. Santos Filho e Gamboa (1997) esclarecem que as pesquisas quantitativas buscam explicar as causas das mudanças nos fatos sociais, principalmente por meio de medida objetiva e análise quantitativa, onde o objetivo básico é a predição, a testagem de hipóteses e a generalização. E Richardson (1999) complementa defendendo que os métodos quantitativos são freqüentemente aplicados nos estudos que procuram descobrir e classificar a relação entre as variáveis, bem como nos que investigam a relação de causalidade entre fenômenos.

Os autores concordam quando observam que o método quantitativo caracteriza-se pelo emprego de técnicas estatísticas, baseado tipicamente no *design* experimental ou correlacional para reduzir o erro, o viés e outros fatores que possam interferir na percepção clara dos fatos sociais, representando a intenção de garantir a precisão dos resultados, evitar distorções de análise e interpretação, possibilitando uma margem de segurança quanto às inferências.

Seguindo as metodologias aplicadas nos estudos existentes sobre comprometimento, e em decorrência dos objetivos do presente estudo, a pesquisa quantitativa tornou-se essencial para o desenvolvimento do presente trabalho.

3.2 Estratégia de Pesquisa

Como estratégia de pesquisa, foi realizado um estudo de caso. Merriam (1998) esclarece que os estudos de casos são geralmente qualitativos, mas podem ser também quantitativos para se testar teorias como ocorrem no comportamento das organizações. De acordo com Yin (2001), o estudo de caso é uma inquirição empírica, que consiste numa estratégia de pesquisa que procura um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto da vida real, em situações em que as fronteiras entre o fenômeno e o contexto não são claramente estabelecidas, utilizando assim múltiplas fontes de evidências. Merriam (1998) esclarece que o estudo de caso se concentra num fenômeno singular ou entidade e então o pesquisador busca descobrir a interação de fatores significativos característicos do fenômeno. Os principais pontos fortes de se adotar o estudo de caso são: é um excepcional meio para responder questões de pesquisa; oferece meios para investigar unidades sociais complexas; e oferece *insights* e esclarece os propósitos.

Stake (2003) salienta que o Estudo de Caso vislumbra a experiência contemporânea, além dos eventos históricos, onde o pesquisador utiliza em seu estudo dados históricos sobre a pessoa ou organização, mas o foco de investigação é o aqui e o agora. E Mariano (1999) complementa que o estudo de caso pode ser desenvolvido por quatro objetivos: como narração em que são registrados fatos e eventos temporários ou a forma como aconteceram; como representação em que descrevem, representam ou caracterizam; como ensino em que se instrui; e como teste em que se usa um caso para testar teorias específicas e/ou hipóteses. Também, a autora justifica a aplicação do estudo de caso quando existem poucas pesquisas sobre o assunto e a necessidade de se obter dados preliminares e informações para subsidiarem novos e mais amplos estudos. Neste sentido, escolheu-se o estudo de caso, considerando a insipiência dos estudos realizados no Brasil sobre o tema e dada a necessidade de focar-se em uma profissão específica para buscar subsídios para a contribuição da pesquisa no Brasil sobre a relação do comprometimento organizacional com o comprometimento profissional.

3.3 Delimitação do Estudo

Com respeito à delimitação do estudo, a população da pesquisa é composta de docentes do ensino superior do Centro de Educação de Balneário Camboriú da Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI, pois se acredita existir a busca pela especialização e aprimoramento constante, possuindo o perfil dos profissionais que podem, a partir de suas alocações e experiências, contribuir para os resultados da pesquisa, optou-se pela amostra censitária, procurando-se atingir todos os professores do campus.

O Campus de Balneário Camboriú, contava com 288 docentes que exerciam atividades de ensino, pesquisa e extensão com a graduação no segundo semestre de 2004. Acredita-se que tais profissionais enquadravam-se nas características do comprometimento profissional, tais como, especialização nos conhecimentos, autonomia na aplicação destes conhecimentos, comprometimento com a especialidade da atividade e a ética na utilização do conhecimento especializado, características sugeridas por Alexander (1981), oferecendo condições para uma pesquisa que venha atingir os objetivos propostos.

3.4 Formulação das Hipóteses

Goode e Hatt (1973) consideram que a formulação de hipóteses busca afirmar uma relação específica entre fenômenos, de tal forma que essa maneira possa ser empiricamente verificada. Richardson (1999) considera as hipóteses como uma tentativa de soluções, previamente selecionadas no problema de pesquisa e considera que a proposição da formulação de uma hipótese, consiste em se aceitá-la ou rejeitá-la a partir dos resultados obtidos no estudo.

A partir dos estudos anteriormente descritos no capítulo 2, pôde-se perceber que outros pesquisadores já buscaram identificar o relacionamento do comprometimento profissional com o comprometimento organizacional. Estes estudos predecessores buscavam examinar a natureza da relação entre o

comprometimento com a profissão e com a organização, sendo que alguns autores defendiam o conflito, outros a compatibilidade e todos os estudos realizados fora do Brasil. Entretanto, todos os estudos são unânimes ao considerar que não são conclusivos e abrem precedentes a novas pesquisas, considerando fundamentalmente a realidade de um dos objetos de estudo – a profissão – que possui características ímpares em cada realidade.

Dessa forma, objetivando corroborar com as pesquisas já realizadas e responder a pergunta de pesquisa “Qual a correlação entre o comprometimento organizacional e o comprometimento profissional dos docentes de instituições do ensino superior?”, formulou-se as seguintes ou hipóteses nulas:

H_0 = O Nível de comprometimento instrumental do indivíduo não é diretamente correlacionado com o seu nível de comprometimento profissional.

H_0 = O Nível de comprometimento afetivo do indivíduo não é diretamente correlacionado com o seu nível de comprometimento profissional.

H_0 = O Nível de comprometimento normativo do indivíduo não é diretamente correlacionado com o seu nível de comprometimento profissional.

Barbetta (2003, p. 196) esclarece que a hipótese nula “é, basicamente, uma negação daquilo que o pesquisador deseja provar” e considera que quando os dados mostrarem evidência suficiente de que a hipótese é falsa, se aceita em seu lugar a hipótese alternativa H_1 . Assim, foram elaboradas as hipóteses alternativas que é aquilo que busca confirmar.

H_1 = O Nível de comprometimento instrumental do indivíduo é diretamente correlacionado com o seu nível de comprometimento profissional.

H_1 = O Nível de comprometimento afetivo do indivíduo é diretamente correlacionado com o seu nível de comprometimento profissional.

H_1 = O Nível de comprometimento normativo do indivíduo é diretamente correlacionado com o seu nível de comprometimento profissional.

Diante das considerações de Barbetta (2003), procurou-se identificar as correlações existentes entre os fatores do comprometimento organizacional com o comprometimento profissional.

3.5 Instrumento de Pesquisa

O instrumento de pesquisa utilizado foi uma escala de mensuração (Apêndice 01), elaborada a partir da junção do modelo validado por Meyer e Allen (1997a) da variável comprometimento organizacional (anexo 03) e do modelo da variável comprometimento profissional (anexo 02) validado por Aranya, Pollock e Amernic (1981), devidamente acompanhado de uma carta de apresentação (Apêndice 02).

O modelo de Comprometimento Organizacional (OCQ) é composto de três fatores³ do comprometimento organizacional – afetivo, instrumental e normativo – e é composto de seis itens para cada uma de seus fatores, totalizando dezoito itens. A escala ainda é composta de quatro itens invertidos no sentido das frases, que objetivam evitar que os respondentes se condicionem a somente um padrão de respostas. De Vellis (2003) esclarece que a inversão nas respostas deve-se ao fato de as perguntas possuírem uma tendência a respostas positivas podendo haver uma distorção ou viés por parte do respondente em escalas longas. O modelo do comprometimento profissional é composto de quinze itens, com seis itens invertidos, considerando as proposições de De Vellis (2003). A partir da junção das duas escalas, originou-se uma nova escala com trinta e três itens, com dez itens invertidos ao todo.

Para a medida no instrumento, buscando assegurar a equivalência de diferentes percepções com a finalidade de compará-las, utilizou-se a escala de mensuração, que consistiu em um conjunto de sete itens apresentados em forma de

³ As dimensões tratadas por Meyer e Allen (1997) – afetiva, instrumental e normativa - foram tratadas, para efeitos estatísticos, como fatores e os dois comprometimentos – organizacional e profissional – como variáveis.

afirmações, ante as quais se solicitou aos sujeitos que escolhessem um dos itens de 01 a 07 que mais representasse suas percepções. Para não inferir sugestões nos respondentes, a escala apresentou-se de 01 a 07, somente com a adoção de “maior discordância” na extremidade 01 e “maior concordância” na extremidade 07.

3.6 Coleta de Dados

Inicialmente, um pré-teste da escala da pesquisa foi administrado a dez professores aleatoriamente selecionados do próprio campus. Após terminarem de responder, foi solicitado que avaliassem o escala para verificar a exatidão e a facilidade de compreender os sentidos da escala. Alguns respondentes apresentaram dúvidas com relação à questão “Frequentemente, eu encontro dificuldade em concordar com as políticas profissionais, em assuntos importantes relacionados com os seus membros”, que faz parte da escala do comprometimento profissional. A questão foi reformulada, e na versão final da escala, a sugestão foi incorporada para se aplicar a pesquisa.

As escalas foram entregues pessoalmente aos professores nos momentos de treinamento (formação continuada) ou aos que foram encontrados dia-a-dia no período de pesquisa. Para os demais, o instrumento foi deixado nos seus escaninhos. Assim sendo, procurou-se alcançar a todos os professores do campus.

O período de aplicação da pesquisa deu-se entre os meses de fevereiro/2005 a maio/2005 e retornaram 104 escalas, representando 36,11% da população identificada, sendo que os cursos que apresentaram maior representatividade foram os cursos de Administração (40,74%), Design (53,85%), Gastronomia (45,45%) e Turismo e Hotelaria (70,59%), conforme demonstra a tabela 03 que apresenta o número de docentes integrantes da população e da amostra.

TABELA 03 – Total de professores por curso *versus* total de respondentes

Curso	Total de Professores por curso	Número de Respondentes	% Respondentes
Administração	54	22	40,74%
Arquitetura e Urbanismo	43	07	16,27%
Design Gráfico/Moda	39	21	53,85%
Direito	57	09	15,78%
Gestão de Lazer e Eventos	09	02	22,22%
Gastronomia	11	05	45,45%
Nutrição	41	14	34,15%
Turismo e Hotelaria	34	24	70,59%
TOTAL	288	104	36,11%

Fonte: Pesquisa realizada com os docentes do CE BC da UNIVALI no período de fev./2005 a maio/2005.

Cabe ressaltar que alguns dos professores trabalham em mais de um curso, e no momento da aplicação, foi solicitado aos mesmos que respondessem em conformidade com suas percepções diante do curso que tivessem maior carga horária no campus, sendo que esses respondentes foram desconsiderados no número de professores dos cursos de menor representatividade somente em decorrência desta condição.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A partir dos dados recebidos dos 104 respondentes dos 288 instrumentos enviados a toda a população, tornou-se possível analisar os dados da pesquisa. Com apoio do software estatístico SSPS 11.5, uma série de procedimentos foram efetuados para a análise dos dados. No processo de análise, três etapas foram percorridas durante o desenvolvimento da pesquisa.

Inicialmente, foi realizado um teste de confiabilidade das escalas utilizando-se o *Alpha* Cronbach para medir a precisão e consistência interna da escala. Quanto mais alto for seu valor (varia de 0 a 1) maior a consistência interna da medida. Para tal, considerou-se o mínimo de 0,7 para se determinar um padrão de confiabilidade. Procurou-se ainda, realizar a análise fatorial de cada variável e seus fatores buscando-se observar um conjunto de dimensões latentes num grande conjunto de variáveis, combinando-as e condensando-as, a fim de identificar as variáveis apropriadas para uma posterior correlação.

A seguir, utilizou-se a estatística descritiva, para se conhecer as médias e desvios padrões da variável “comprometimento profissional” e dos fatores da variável “comprometimento organizacional”, objetivando identificar os níveis de homogeneidade ou dispersão dos itens em questão.

Finalmente, decorrente do interesse em analisar o grau de associação entre dois conjuntos de escores referentes a um grupo de indivíduos, utilizou-se a correlação. Mas, o coeficiente de correlação, por si só, representa apenas o grau de associatividade entre as variáveis em estudo. Por isso, foram necessárias as provas de significância sobre o coeficiente calculado, buscando-se testar as hipóteses relativas à população em estudo. De acordo com Siegel (1979), deve-se supor que os escores provenham de uma população normal, deste modo, é possível comparar a significância de r . Na presente pesquisa, a correlação de Pearson foi utilizada para verificar as possíveis relações entre os fatores do comprometimento organizacional com o comprometimento profissional, buscando-se responder às hipóteses do estudo. Abbad e Torres (2002) esclarecem que a análise de correlação fornece

informações básicas sobre a natureza dos problemas a serem encontrados, indicando nitidamente o grau de relação entre as variáveis.

4.1 Mensuração da confiabilidade do instrumento a partir da Análise do Coeficiente *Alpha de Cronbach*

Este estudo apresenta os *Alphas* dos fatores baseados nas respostas do estudo e, para se identificar a confiabilidade da escala, buscou-se um índice maior ou igual a 0,70 para que os itens de cada fator possam demonstrar um grau elevado de consistência interna.

A tabela 04 apresenta o resultado geral do *Alpha Cronbach* dos fatores – afetivo, instrumental e normativo - do comportamento organizacional.

TABELA 04 – Coeficiente de *Alpha Cronbach* dos fatores do comprometimento organizacional

Fatores do Comprometimento Organizacional	Número de Itens	Alpha de Cronbach
Comprometimento Afetivo	06	0,79
Comprometimento Instrumental	06	0,71
Comprometimento Normativo	06	0,80

Fonte: Dados Primários (2005)

Observou-se que o coeficiente *Alpha* dos três fatores – afetivo: 0,79, instrumental: 0,71 e normativo: 0,80 – foram considerando satisfatórios, atendendo as expectativas determinadas anteriormente, comprovando que os itens da escala sugerida por Meyer e Allen (1997a) apresentam consistência interna e confiabilidade (apêndice 03).

Já o comprometimento profissional, que não possui fatores específicos e é composto por 15 itens, apresentou o coeficiente *Alpha Cronbach* de 0,66 - como pode ser observado na tabela 05 - não apresentando o nível pré-determinado de confiabilidade. Analisando-se os coeficientes individuais de cada item (apêndice 04), observou-se que os itens CP07 (*Eu poderia muito bem estar associado com qualquer outra profissão, contanto que o tipo de organização na qual eu trabalhasse fosse similar*) e CP12 (*Frequentemente, eu encontro dificuldade em concordar com as políticas*

profissionais adotadas pelos meus colegas de profissão) foram os itens que apresentaram inconsistência interna nos resultados. Pode-se conceber que o item CP07 tem em sua estrutura duas afirmativas, o que pode ter gerado dualidade para os respondentes. E no que tange ao item CP12, já no pré-teste, gerou questionamentos e teve que ser reformulado. Por fim, observa-se ainda que este item, pelo seu teor, oferece duplo sentido – podendo o respondente concordar com políticas éticas e/ou antiéticas dos colegas, não ficando clara a proposição.

TABELA 05 – Coeficiente de Alpha de Cronbach do comprometimento profissional

	Número de Itens	Alpha de Cronbach
Comprometimento Profissional	15	0,66

Fonte: Dados Primários (2005)

Diante destas considerações, optou-se por ignorar os dois itens, buscando-se a confiabilidade da escala, ficando assim, com 13 itens, e obtendo-se um índice de confiabilidade Alpha de 0,74, como pode ser observado na Tabela 06.

TABELA 06 – Coeficiente de Alpha Cronbach do Comprometimento Profissional, excluindo as questões CP07 e CP12.

	Número de Itens	Alpha de Cronbach
Comprometimento Profissional	13	0,74

Fonte: Dados Primários (2005)

Dessa forma, as duas escalas demonstraram consistência interna, significando estabilidade e precisão, permitindo o prosseguimento da análise dos dados.

4.2 Análise Fatorial

Após analisado o coeficiente *Alpha Cronbach* para se verificar a consistência interna dos itens, carregou-se o programa SPSS 11,5, para se realizar a análise fatorial das variáveis do comprometimento.

Ao se observar a variável do comprometimento organizacional, na Tabela 07, verificou-se a existência de cinco fatores, indicando o não agrupamento total dos

itens dos fatores afetivo e instrumental, com exceção do comprometimento normativo. Observou-se que todos os itens foram integralmente agrupados no mesmo fator.

TABELA 07 – Fator Matrix do Comprometimento Organizacional

	Componentes				
	1	2	3	4	5
COA1	,700	-,197	,065	-,132	,140
COA2	,464	-,343	,067	-,151	,583
COA3	,511	-,239	,482	,373	-,255
COA4	,520	-,307	,590	,331	-,044
COA5	,725	-,165	,364	,075	-,098
COA6	,651	-,159	-,073	-,273	,166
COI1	,612	,191	,067	-,497	,050
COI2	,584	,460	,137	-,290	,014
COI3	,574	,560	,192	-,272	,009
COI4	,277	,764	,108	,178	-,057
COI5	-,036	,326	,095	,473	,685
COI6	,002	,757	,082	,281	-,057
CON1	,550	,006	-,338	-,052	-,245
CON2	,575	,169	-,561	,272	-,015
CON3	,607	-,063	-,401	,287	,057
CON4	,759	-,073	-,263	-,001	-,054
CON5	,508	-,204	-,364	,329	-,033
CON6	,637	-,013	,052	,084	-,141

Fonte: Dados Primários (2005)

Ao se aplicar a Rotação do Fator Matrix do Comprometimento Organizacional, através do Método Varimax com Normalização Kaiser, continuou-se a observar a existência de cinco fatores, como pode ser observado na Tabela 08. Entretanto, observou-se o agrupamento de itens em três fatores distintos.

TABELA 08 – Rotação do Fator Matrix do Comprometimento Organizacional através do Método Varimax com Normalização Kaiser

	Componentes				
	1	2	3	4	5
COA1	,524	,340	,360	-,208	,082
COA2	,455	,168	,191	-,464	,462
COA3	,017	,143	,853	,046	-,059
COA4	,099	,048	,890	-,066	,124
COA5	,394	,234	,700	-,020	-,026
COA6	,586	,353	,169	-,242	,042
COI1	,794	,131	,070	,049	-,100
COI2	,699	,120	,111	,374	-,024
COI3	,711	,074	,121	,478	-,007
COI4	,235	,099	,051	,793	,106
COI5	-,105	,002	-,013	,291	,845
COI6	-,015	-,014	-,056	,800	,134
CON1	,278	,571	,065	,036	-,265
CON2	,127	,828	-,045	,203	,060
CON3	,121	,754	,142	,002	,126
CON4	,408	,657	,221	-,046	-,066
CON5	-,019	,700	,200	-,094	,047
CON6	,314	,393	,410	,088	-,081

Fonte: Dados Primários (2005)

O fator 01 agrupou os itens COI1 (*Na situação atual, permanecer na minha empresa é uma questão tanto de necessidade quanto um desejo*), COI2 (*Mesmo que eu quisesse, seria muito difícil deixar a empresa agora*) e COI3 (*Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante estruturada*), sendo que os três itens compõem o comprometimento instrumental.

Já o fator 02 agrupou os itens CON1 (*Eu não sinto nenhuma obrigação em permanecer na minha empresa*), CON2 (*Mesmo que fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora*), CON3 (*Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora*), CON4 (*Esta organização merece minha lealdade*) e CON5 (*Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui*).

E o fator 03 agrupou os itens COA3 (*Eu não me sinto fortemente integrado a essa organização*), COA4 (*Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização*) e COA5 (*Eu não sinto como parte da família nesta empresa*). Cabe salientar que os três itens do comprometimento afetivo que se alinharam como

integrantes do comprometimento afetivo, bem como o item CON2 do comprometimento normativo apresentavam-se na escala com afirmações negativas e que foram devidamente invertidas na tabulação dos dados. Pode-se compreender que, em virtude das cargas observadas nas análises, o sentimento negativo instigou a percepção “defensiva” nos respondentes.

Partindo-se então, dessa análise preliminar, excluiu-se os itens não coincidentes de cada um dos fatores, quais sejam: no comprometimento afetivo foram retirados os itens COA1 (*Eu ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização*), COA2 (*Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus*) e COA6 (*Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim*); no comprometimento instrumental foram excluídos os itens COI4 (*Eu acredito que teria poucas alternativas se deixasse essa organização agora*), COI5 (*Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia pensar em trabalhar em outro lugar*) e COI6 (*Uma das conseqüências negativas de deixar esta empresa seria a escassez de alternativas imediatas*); e no comprometimento normativo fez-se necessário excluir somente o item CON6 (*Eu devo muito a esta organização*). Tais proposições, nesta pesquisa, não refletiram a teoria do comprometimento organizacional ou não foram interpretados de maneira clara na escala, não corroborando para as assertivas do construto. Com essas exclusões, então, carregou-se o programa SPSS 11,5 e se obteve apenas três componentes, como pode ser observado na Tabela 09.

TABELA 09 – Fator Matrix do Comprometimento Organizacional com exclusão de itens

	Componentes		
	1	2	3
COA3	,518	,604	,314
COA4	,501	,690	,308
COA5	,712	,463	,095
COI1	,589	-,044	-,491
COI2	,617	,060	-,592
COI3	,581	,112	-,646
CON1	,564	-,324	,064
CON2	,638	-,529	,160
CON3	,627	-,350	,303
CON4	,770	-,238	,118
CON5	,517	-,275	,439

Fonte: Dados Primários (2005)

Realizando, então, a rotação do Fator Matrix do Comprometimento Organizacional dos itens que foram agrupados, chegou-se a uma análise com três componentes distintos, como se observa na tabela 10, contribuindo para a condensação das informações, contidas num número de variáveis originais, em um conjunto menor de itens com um mínimo de perda dessa informação, consolidando os componentes da variável “comprometimento organizacional”.

TABELA 10 - Rotação do Fator Matrix do Comprometimento Organizacional com exclusão de itens através do Método Varimax com Normalização Kaiser

	Componentes		
	1	2	3
COA3	,117	,055	,846
COA4	,050	,055	,903
COA5	,244	,336	,747
COI1	,225	,731	,069
COI2	,140	,836	,128
COI3	,062	,864	,131
CON1	,607	,241	,039
CON2	,821	,190	-,053
CON3	,764	,074	,136
CON4	,717	,313	,227
CON5	,699	-,096	,193

Fonte: Dados Primários (2005)

Para a variável do Comprometimento Profissional, foram carregados os dados e obteve-se a composição de três componentes distintos, onde o componente 01 agregou dez dos treze itens remanescentes da análise do *Alpha*. Optou-se por examinar a matriz de fatores sem rotação⁴, como se observa na Tabela 11, onde se pôde explorar as possibilidades de redução de dados e obter uma estimativa do número de fatores a extrair, considerando que um número substancial de itens já foram agrupados nessa análise preliminar (BARBETTA, 2003).

4 Nos testes estatísticos, foi realizada a rotação, entretanto, observou-se que foram mantidos os mesmos três componentes, entretanto separando os itens ente os três, dando-lhes consistência, dificultando sua análise, em consideração da falta de estudos anteriores sobre possíveis dimensões do comprometimento profissional, optando-se por analisar a variável sem rotação.

TABELA 11 - Fator Matrix do Comprometimento Profissional

	Componentes		
	1	2	3
CP1	,443	,567	,342
CP2	,690	,178	,345
CP3	,257	-,229	-,451
CP4	,269	,697	-,062
CP5	,476	,148	,075
CP6	,639	-,048	-,223
CP8	,703	-,223	,165
CP9	,247	-,555	,426
CP10	,719	-,021	-,316
CP11	,500	-,237	,115
CP13	,536	-,160	,452
CP14	,723	,037	-,296
CP15	,572	-,099	-,402

Fonte: Dados Primários (2005)

A partir dos dados obtidos no Fator Matrix do Comprometimento profissional optou-se por excluir os itens CP1 (*Desejo investir esforço-me, além do que é esperado, para que a minha profissão seja bem sucedida*), CP4 (*Eu aceitaria qualquer outra função ou atribuição no trabalho se for para continuar a trabalhar em áreas relacionadas a esta profissão*) e CP9 (*Haveria pouca mudança para mim, nas atuais circunstâncias, trabalhar em áreas não relacionadas a esta profissão*) além do item CP3 (*Eu me sinto pouco leal a esta profissão*) que apresentou um baixo peso fatorial na escala, pressupondo uma discrepância com os outros itens. Cabe salientar que este item, apresentou-se na escala como sua representatividade invertida, o que pode ter contribuído para o resultado. Assim, o novo conjunto, apesar de se apresentar com dois componentes, possui em um deles um alto peso fatorial, apresentando unidimensionalidade, o que valida a escala, como pode ser observado na Tabela 12.

TABELA 12 - Fator Matrix do Comprometimento Profissional após a exclusão dos itens com baixo peso fatorial

	Componentes	
	1	2
CP2	,673	,355
CP5	,463	-,011
CP6	,672	-,254
CP8	,714	,236
CP10	,731	-,229
CP11	,504	,271
CP13	,533	,490
CP14	,734	-,278
CP15	,597	-,522

Fonte: Dados Primários (2005)

4.3 Estatística descritiva dos dados

Foram tabulados e analisados as médias e os desvios-padrões dos componentes da escala de mensuração do comprometimento organizacional – fator afetivo, instrumental e normativo, transcritas na Tabela 13.

TABELA 13 – Médias e desvios-padrões dos itens que medem o comprometimento organizacional.

	Itens	Variáveis	Número de casos	Média	Desvio Padrão
Fator Afetivo	COA3	Eu não sinto um forte senso de integração com minha organização.	104	4,99	1,99
	COA4	Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização.	104	5,08	1,93
	COA5	Eu não me sinto como uma pessoa de casa na minha organização.	103	5,23	1,85
Fator Instrumental	COI1	Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	104	5,05	1,73
	COI2	Mesmo que eu quisesse, seria muito difícil deixar minha organização agora.	104	4,49	2,11
	COI3	Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	104	4,39	2,13
Fator Normativo	CON1	Eu não sinto nenhuma obrigação em permanecer na minha empresa.	104	4,58	1,93
	CON2	Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora.	104	4,14	2,00
	CON3	Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora.	104	3,63	2,13
	CON4	Esta organização merece minha lealdade.	104	5,22	1,82
	CON5	Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	104	4,96	1,82

Fonte: Dados Primários (2005)

Observando-se a Tabela 13, percebe-se que os desvios-padrões estão elevados, com maior representatividade nos fatores instrumental e normativo, demonstrando que existe certa heterogeneidade na percepção dos respondentes no que se refere ao comprometimento organizacional. Ainda assim, percebe-se que o comprometimento afetivo possui os índices mais consistentes entre os três fatores, demonstrando que, em se tratando de comprometimento organizacional, pode-se perceber, numa primeira análise, os profissionais comprometem-se com a organização de forma afetiva mais elevada, revelando, neste caso, sentimentos como integração, vinculação e orgulho em fazer parte da organização. Entretanto,

observa-se que este sentimento não é, todavia, totalmente enraizado na percepção do indivíduo, pois as médias apresentam valores em torno de 5 na escala de mensuração de 1 a 7, aproximando-se muito mais do centro da escala do que o seu grau máximo (no caso, 7).

Analisando-se os desvios-padrões, como pode ser observado no Gráfico 01, observa-se no comprometimento afetivo a menor dispersão, aliada as maiores médias, demonstrando nos respondentes, uma maior uniformidade, apesar de não totalmente satisfatória, em relação aos outros fatores.

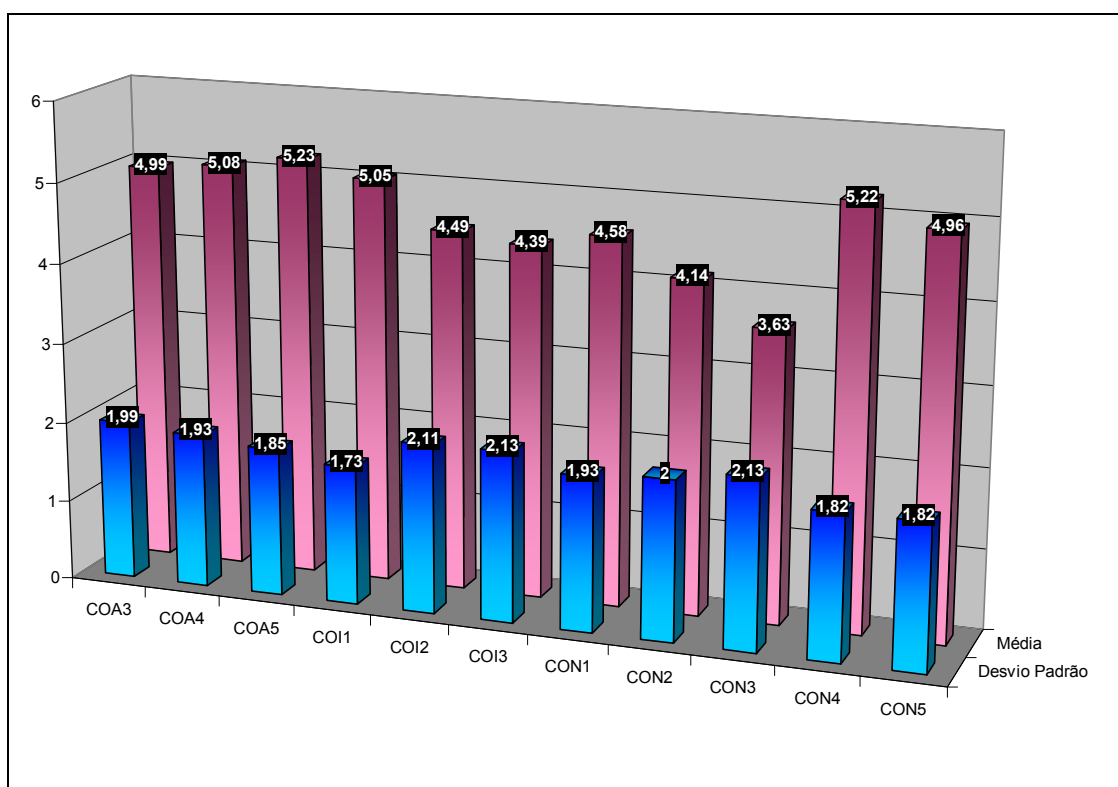


GRÁFICO 01 – Visualização das médias e desvios-padrões dos fatores do Comprometimento Organizacional

Fonte: Dados Primários (2005)

Pode-se perceber ainda que o comprometimento instrumental e o comprometimento normativo, não possuem forte relação com o comprometimento dos profissionais, aproximando-se mais ainda do fator central da escala (4) que pode ser considerada neste caso, uma percepção próxima da neutralidade nas respostas,

do que a afirmação das considerações. A diferença visível entre os dois outros fatores do comprometimento instrumental e normativo é que o comprometimento instrumental apresenta-se de forma bem mais uniforme aproximando-se da neutralidade em todos os itens, enquanto o comprometimento normativo, oscila entre uma baixa conformidade e uma alta conformidade dependendo dos itens do fator analisado.

Ainda na análise descritiva, os resultados relativos do comprometimento profissional demonstram uma consistência bem maior do que os fatores do comprometimento organizacional (como pode ser observado na Tabela 14), onde as médias aproximam-se bem mais das afirmativas nas assertivas, demonstrando um índice mais elevado do que o comprometimento organizacional, gerando médias próximas de 6 na escala de mensuração na maioria dos itens analisados. Já os desvios-padrões são menores, demonstrando que existe consenso entre os respondentes no que se refere à sua profissão.

TABELA 14 – Estatísticas descritivas referentes às variáveis (escalas) que medem o comprometimento profissional.

Itens	Variáveis	Número de casos	Média	Desvio padrão
PC2	Elogio esta profissão junto a meus amigos como uma grande profissão a estar relacionado.	104	6,23	1,06
PC5	Eu acho que meus valores e os valores da profissão são muito similares.	104	5,69	1,64
PC6	Estou orgulhoso em contar para os outros que faço parte dessa profissão.	104	6,51	0,96
PC8	Ser membro dessa profissão realmente inspira o melhor em mim na forma de desempenho do trabalho.	104	6,19	1,17
PC10	Estou extremamente contente por ter escolhido esta profissão, entre outras que eu considerava no momento em que a escolhi.	104	5,90	1,35
PC11	Não há muito a ser ganho apegando-me a esta profissão indefinidamente.	104	5,15	1,77
PC13	Eu realmente me importo com o destino desta profissão.	104	6,42	1,05
PC14	Para mim, esta é a melhor profissão a fazer parte.	104	5,56	1,40
PC15	Decidir fazer parte dessa profissão foi, definitivamente, um erro de minha parte.	104	6,65	1,01

Fonte: Dados Primários (2005)

E para consubstanciar as afirmativas, o Gráfico 02 demonstra os desvios-padrões juntamente com as médias, sugerindo uma uniformidade maior entre as médias dos itens, bem como uma menor dispersão dos desvios-padrões.

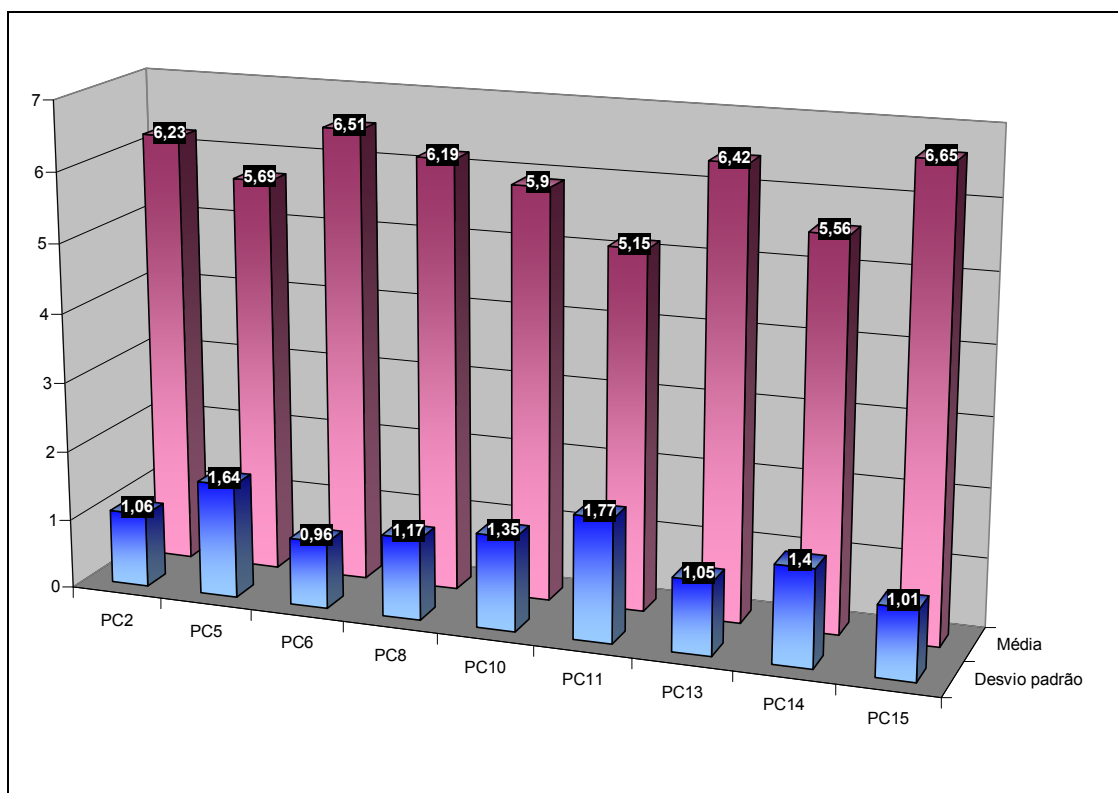
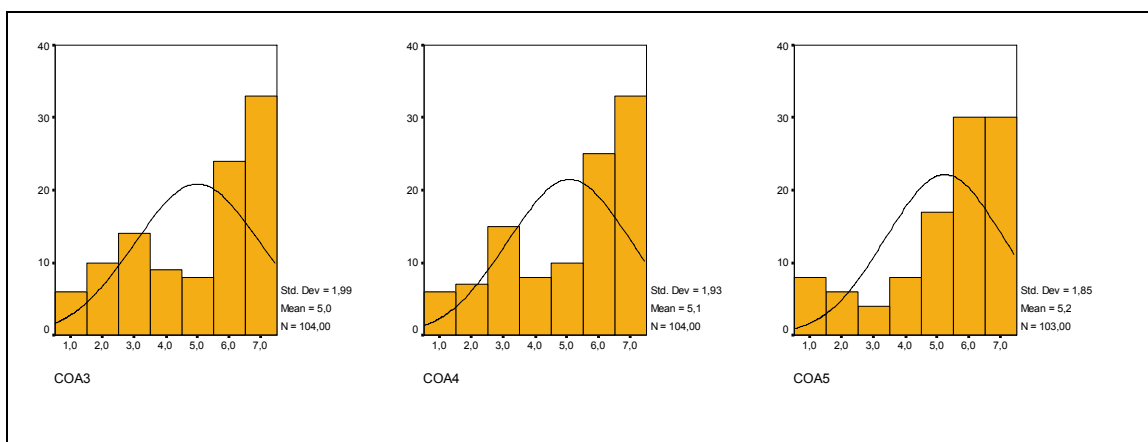


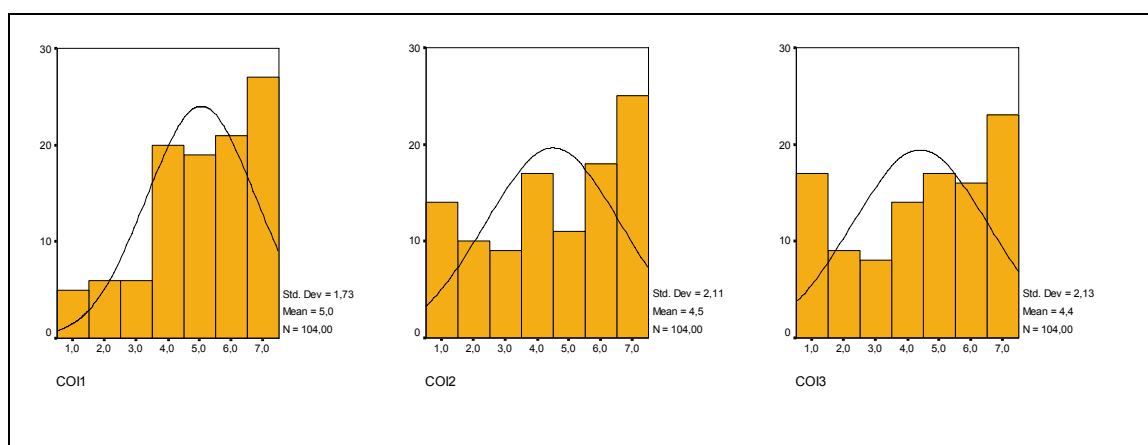
GRÁFICO 02 - Visualização das médias e desvios-padrões do Comprometimento Profissional
Fonte: Dados Primários (2005).

Pode-se perceber, conforme os histogramas no Quadro 04, que os três itens do comprometimento afetivo apresentam uma alta uniformidade, onde os gráficos apontam na mesma direção, ou seja, as respostas tendem a serem positivas para o mais alto nível da escala Likert.



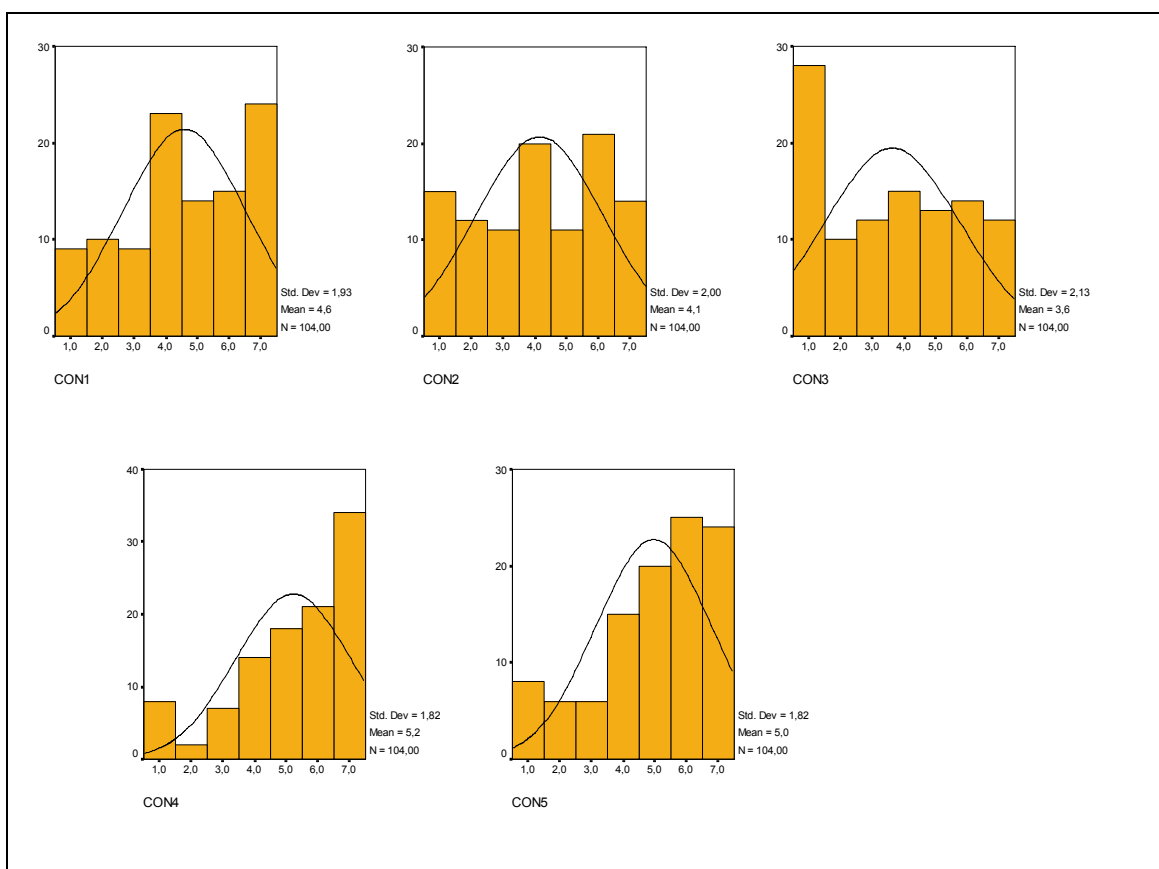
QUADRO 04 – Histogramas dos itens do Comprometimento Afetivo
Fonte: Dados Primários (2005).

Os itens do comprometimento instrumental apresentam certa heterogeneidade, variando as percepções dos respondentes em relação aos itens, onde o item COI1 (*Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo*) apresenta um crescimento para a concordância, já os dois outros itens – COI2 (*Mesmo que eu quisesse, seria muito difícil deixar minha organização agora*) e COI3 (*Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada*) – apresentam a dispersão das respostas, demonstrando existir uma grande variedade entre os respondentes (Quadro 05). Se considerados os conceitos dos itens, percebe-se nos respondentes, além do desejo de permanecer na organização, uma necessidade, entretanto, pela variância das respostas das outras duas questões, pode-se concluir que apesar de ser uma necessidade, os respondentes divergem em relação à sua independência em caso de sobrevivência fora da organização.



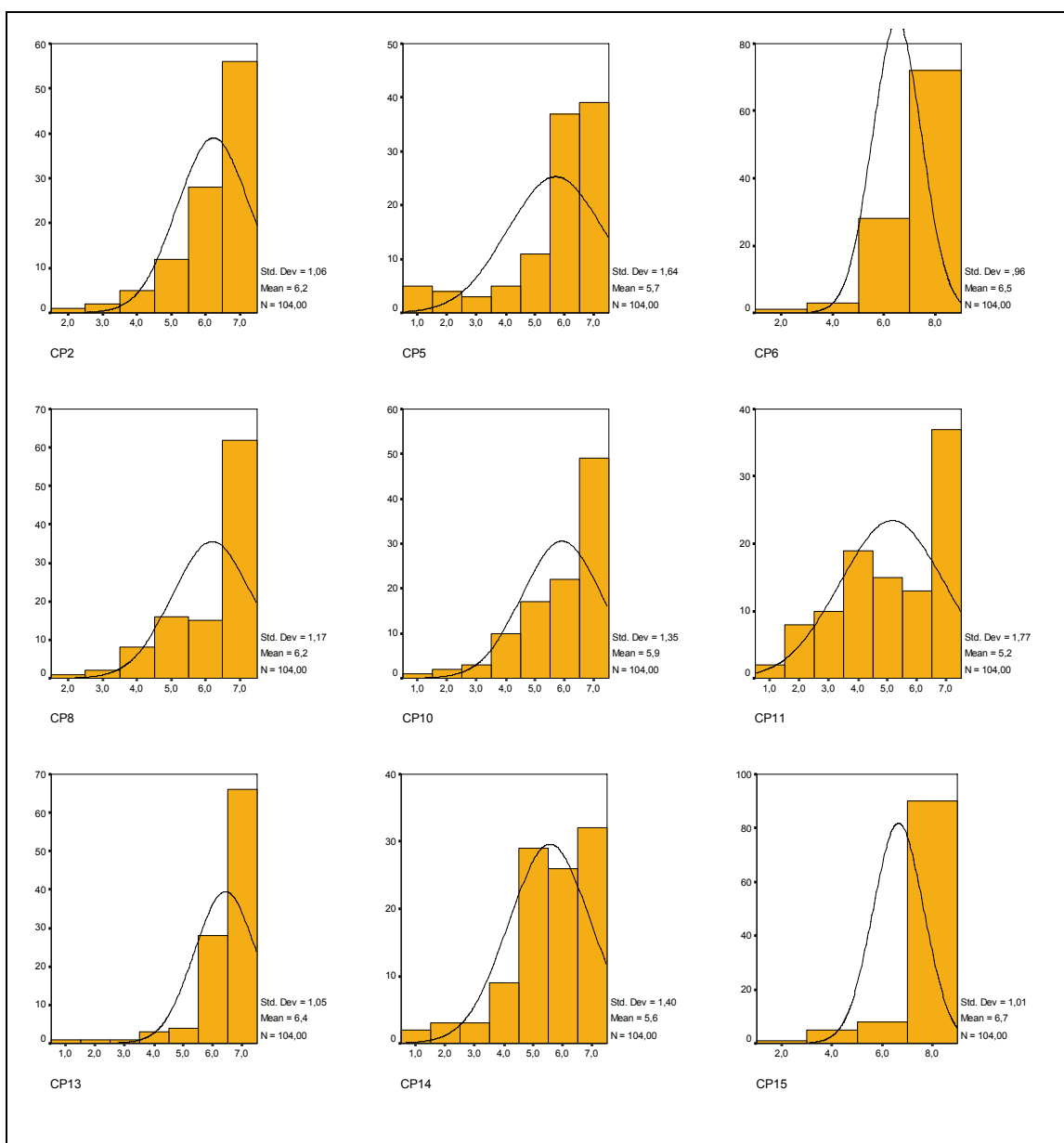
QUADRO 05 – Histogramas dos itens do Comprometimento Instrumental
Fonte: Dados Primários (2005)

Já os itens do comprometimento normativo apresentam o maior grau de heterogeneidade entre os itens. Pode-se perceber que existe uma maior discordância com a afirmativa no item CON3 (*Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora*) e ao mesmo tempo concordam mais seguramente com o item CON4 (*Esta organização merece minha lealdade*). Se considerar que ambos os fatores compreendem a lealdade para com a organização, pode-se perceber que os respondentes “estão” leais à organização, todavia, não se sentiriam culpados a deixá-la (Quadro 06).



QUADRO 06 – Histogramas dos itens do Comprometimento Normativo
Fonte: Dados Primários (2005)

E finalmente, os histogramas do comprometimento profissional apresentam homogeneidade, com uma forte tendência para o pólo de concordância máxima nos resultados, demonstrando que os respondentes estão envolvidos com a sua profissão (Quadro 07).



QUADRO 07 – Histogramas dos itens do Comprometimento Profissional
Fonte: Dados Primários

Tais observações tomam maior relevo ao se analisar a correlação do comprometimento profissional com os fatores do comprometimento organizacional.

4.4 Análise da Correlação entre o Comprometimento Profissional e os fatores do Comprometimento Organizacional

A Tabela 15 apresenta as correlações entre os fatores de comprometimento organizacional – afetivo, instrumental e normativo - e o comprometimento profissional. Utilizando-se do coeficiente de correlação r de Pearson, foi calculada uma matriz de correlação bivariada entre as variáveis integrantes do modelo proposto neste estudo. Pode-se observar através do carregamento dos dados no Programa SPSS 11,5 que os três fatores do comprometimento organizacional apresentam correlação positiva confirmando as três hipóteses do presente trabalho onde o comprometimento afetivo apresentou uma correlação positiva moderada de 0,338 com o comprometimento profissional (cabe salientar que esta correlação apresentou-se maior com o comprometimento profissional, do que com as outras dimensões – instrumental, 0,304 e normativo, 0,294). O comprometimento instrumental também apresentou uma correlação positiva moderada de 0,258, (observa-se que esta correlação é a que apresenta a menor carga na tabela). E o comprometimento normativo, na mesma perspectiva, apresenta também uma correlação positiva moderada, apresentando os maiores valores na correlação com o comprometimento profissional (0,345).

TABELA 15 – Correlação entre os fatores do comprometimento organizacional com o comprometimento profissional

		CO_AFET	CO_INSTR	C_NORM	C_PROF
CO_AFET	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 . 104			
CO_INSTR	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,304(**) ,002 104	1 . 104		
C_NORM	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,294(**) ,002 104	,362(**) ,000 104	1 . 104	
C_PROF	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,338(**) ,000 104	,258(**) ,008 104	,345(**) ,000 104	1 . 104

Fonte: Dados primários (2005)

Tendo os valores das correlações, foram testadas as hipóteses através do teste de significância sobre r para perceber se existe correlação entre as variáveis. Neste caso, as hipóteses nulas foram testadas através do teste unilateral, considerando que já se esperava um coeficiente de correlação positivo, dada a população em estudo. As hipóteses nulas, relativas ao número de respondentes que participaram do estudo, são as seguintes:

H0 = O Nível de comprometimento instrumental do indivíduo não é diretamente correlacionado com o seu nível de comprometimento profissional.

H0 = O Nível de comprometimento afetivo do indivíduo não é diretamente correlacionado com o seu nível de comprometimento profissional.

H0 = O Nível de comprometimento normativo do indivíduo não é diretamente correlacionado com o seu nível de comprometimento profissional.

Analisando-se o cálculo do coeficiente de correlação de Pearson, observou-se os valores de 0,338 para o comprometimento afetivo, 0,258 para o comprometimento instrumental e 0,345 para o normativo. Observando-se a Tabela de Valor absoluto mínimo para o coeficiente de correlação r de Pearson ser significativo, sugerido por Barbetta (2003), (Anexo 04), verificou-se que ao nível de significância usual de 5%, o valor mínimo de r , para uma amostra de aproximadamente 100 respondentes, para ser significativo é de 0,165. Com os valores encontrados (0,258, 0,338 e 0,345) nos testes são maiores que o valor tabelado ($r=0,165$), o teste rejeita as três hipóteses, dando lugar às hipóteses alternativas:

H1 = O Nível de comprometimento instrumental do indivíduo é diretamente correlacionado com o seu nível de comprometimento profissional.

H1 = O Nível de comprometimento afetivo do indivíduo é diretamente correlacionado com o seu nível de comprometimento profissional.

H1 = O Nível de comprometimento normativo do indivíduo é diretamente correlacionado com o seu nível de comprometimento profissional.

Assim, os dados são suficientes para demonstrar a existência de correlação positiva moderada entre fatores do comprometimento organizacional e o comprometimento profissional.

Buscando-se entender melhor essas correlações, analisou-se os gráficos de dispersão de cada um dos fatores com o comprometimento profissional. O gráfico 03 apresenta o diagrama de dispersão dos fatores do comprometimento organizacional com o comprometimento profissional. Os diagramas comprovam as situações de correlação positiva, pois, nos três casos, os pontos estão em torno de uma linha imaginária ascendente. Barbetta (2003) esclarece que valores grandes de uma variável tendem a estar associados a valores pequenos de outra, os mesmo acontecendo para os valores pequenos.

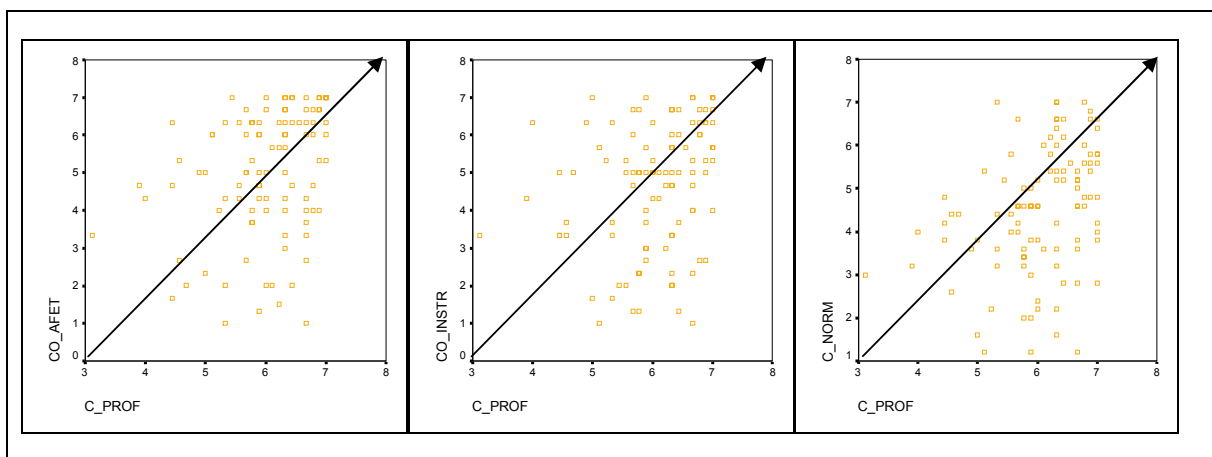


GRÁFICO 03 – Diagrama de Dispersão do cruzamento dos Fatores do Comprometimento Organizacional com o Comprometimento Profissional
Fonte: Dados Primários (2005)

Pode-se perceber então, que os três fatores do comprometimento organizacional estão correlacionados positivamente com o comprometimento profissional, observando-se que a mais forte associação dos fatores do comprometimento identifica-se no comprometimento normativo, seguido do comprometimento afetivo, e por fim do comprometimento instrumental. Pode-se então concluir que os professores que se comprometem com a sua profissão e seus princípios éticos e morais, procuram desempenhar, concomitantemente suas tarefas, respeitando as normas e princípios éticos da organização, seguidos de uma relação

de afiliação com a organização, deixando para ultima estância, as vantagens e compensações que esta organização apresenta (não esquecendo que este também apresenta representatividade na correlação).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho procurou verificar a relação existente entre o comprometimento profissional e as dimensões do comprometimento organizacional. Para atingir esse objetivo, buscou-se referencial teórico consistente para embasar as proposições da pesquisa. Entretanto, essa busca de conceitos, muito mais do que uma simples revisão bibliográfica, em si já contribui para a reflexão dos construtos. No Brasil, como pôde ser percebido, não existem ainda pesquisas suficientes sobre comprometimento no trabalho - em especial sobre o comprometimento profissional - que assegurem a capacidade de compreensão do comprometimento. É salutar citar que os estudos do comprometimento organizacional já se apresentam mais adiantados, entretanto, o próprio termo comprometimento, por si só, apresenta imprecisões e enquadra-se dentro do conceito de comprometimento organizacional. Percebeu-se que os autores, ora citavam-no somente como comprometimento ora como comprometimento organizacional.

Foi perceptível também que o entendimento do comprometimento profissional é confuso e equivocado, onde se percebeu através do presente estudo que existe ainda muita imprecisão na diferenciação nas suas definições. Na revisão bibliografia feita, observou-se as mais variadas conotações, sendo confundido sumariamente com o comprometimento com a carreira, com o avanço na carreira, com a ocupação, entre outros conceitos discutidos neste trabalho. O presente trabalho contribuiu para o esclarecimento das definições, abrindo precedentes para novos estudos acerca dos temas.

Ainda não foi encontrado no país nenhum estudo que validasse o instrumento de Aranya, Pollock e Amernic (1981) do Comprometimento Profissional, apesar deste estudo ser discutido, como se percebe, há mais de duas décadas no âmbito internacional. Observou-se estudos realizados citando profissão como sinônimo de carreira e/ou ocupação. O que leva a compreender que o próprio estudo do conceito precisa ser, ainda muito investigado, de forma a fornecer uma compreensão exequível para a comunidade científica. Este estudo, baseado em autores conceituados no âmbito nacional como Bastos, Sanches e Medeiros, esforçou-se

para distinguir as definições e dar a devida importância para o comprometimento com a profissão.

Para se atender ao objetivo do estudo, buscou-se preliminarmente mensurar as dimensões e fatores do comprometimento organizacional predominantes entre os sujeitos pesquisados, bem como do comprometimento profissional, observou-se a existência das dimensões do comprometimento organizacional e, mais fortemente do comprometimento profissional, com variações consideráveis nas suas especificidades.

Ao se medir a confiabilidade dos instrumentos, através do *Alpha Cronbach*, observou-se que o comprometimento organizacional apresentou uma consistência interna satisfatória para as dimensões afetiva, instrumental e normativa (0,79, 0,71 e 0,80, respectivamente), já o comprometimento profissional apresentou certa inconsistência interna, decorrente de duas questões que apresentavam com problemas de dupla interpretação, tais questões foram eliminadas, considerando que uma delas já apresentou dificuldades no pré-teste aplicado.

Ao se aplicar a análise fatorial, identificou-se que o comprometimento organizacional apresentava cinco componentes, e não três componentes. Salienta-se que tal inconsistência já havia sido registrada por Medeiros (1997) e Bandeira (1999) no que se refere ao comprometimento instrumental, onde Medeiros (1997), inclusive sugere a possível existência de um quarto elemento que o autor considerou como afiliativo. Entretanto, essas premissas foram ignoradas, considerado os objetivos do presente estudo, desconsiderando os itens que demonstraram inconsistência, buscando-se efetivamente reconhecer e mensurar as dimensões do comprometimento organizacional a partir dos itens que a representam com uma carga valorativa substancial, ficando as dimensões afetiva e instrumental com três itens e a dimensão normativa com cinco dos seus itens. Outra percepção relevante observada é de que a dimensão afetiva permaneceu somente com os itens que apresentavam sua valoração invertida, o que sugere que ao se “questionar” a relação afetiva dos profissionais com sua organização, eles tendem a defendê-la.

O comprometimento profissional, também, diferentemente de sua contextualização inicial, apresentou três componentes distintos, entretanto, ao se

perceber que o componente 02 apresentou dois itens e o componente 03 apresentou somente um item, optou-se por ignorar esses itens, considerando as proposições que para um componente ter consistência tornar-se-ia necessário, no mínimo a existência de três itens para sua validação.

Assim, ignorando os itens que apresentavam baixa consistência nos dois instrumentos chegou-se a uma escala que efetivamente contribuisse para a resolução do problema sugerido.

Ainda mensurando as variáveis, numa análise descritiva, pôde-se observar que os indivíduos, apresentam-se homogeneamente comprometidos afetivamente com a organização. Analisando-se os desvios-padrões, observou-se que há muito mais consenso entre os respondentes em relação ao seu comprometimento profissional do que as dimensões do comprometimento organizacional, percebendo-se que, as pessoas estão vinculadas à organização por motivos muitos distintos, no entanto parecem compreender bem o que as vincula à profissão. Numa análise instrumental, a heterogeneidade é mais explícita, demonstrando que os profissionais sentem que necessitam da organização, mas não a compreendem como sua “última” fonte de recursos. E de forma dicotômica, num âmbito normativo, observou-se que os indivíduos são leais à organização, todavia, não percebem dificuldades em deixá-la, o que abre à concepção que a lealdade é uma questão de estar, e não de ser, onde o indivíduo adequa-se aos seus objetivos e realidade. Já o comprometimento profissional, apresenta uma forte concordância entre os indivíduos, demonstrando que estes estão mais comprometidos com sua profissão do que com a organização propriamente dita.

Finalmente, ao se buscar a correlação entre as dimensões do comprometimento organizacional com o comprometimento profissional, primeiramente foram testadas as hipóteses através do teste de significância, onde as hipóteses nulas (a) $H_0 =$ O Nível de comprometimento instrumental do indivíduo não é diretamente correlacionado com o seu nível de comprometimento profissional; b) $H_0 =$ O Nível de comprometimento afetivo do indivíduo não é diretamente correlacionado com o seu nível de comprometimento profissional; e c) $H_0 =$ O Nível de comprometimento normativo do indivíduo não é diretamente correlacionado com o seu nível de comprometimento profissional) não foram confirmadas, utilizando-se

então as hipóteses alternativas que eram as que se desejava verificar que são: a) $H_1 = O$ Nível de comprometimento instrumental do indivíduo é diretamente correlacionado com o seu nível de comprometimento profissional; b) $H_1 = O$ Nível de comprometimento afetivo do indivíduo é diretamente correlacionado com o seu nível de comprometimento profissional; e c) $H_1 = O$ Nível de comprometimento normativo do indivíduo é diretamente correlacionado com o seu nível de comprometimento profissional.

As três hipóteses foram corroboradas pela análise, demonstrando que o comprometimento profissional está positivamente correlacionado com as dimensões do comprometimento organizacional. Entretanto, numa análise mais específica, observou-se que a dimensão que demonstrou maior correlação com o comprometimento profissional foi a dimensão normativa, apesar da sua heterogeneidade nas respostas, pode-se concluir que os indivíduos que apresentam um maior comprometimento profissional, apresentam ao mesmo tempo um maior comprometimento normativo. Cabe então retornar aos conceitos para se compreender essa conclusão.

Wiener (1982) compreende que os indivíduos são comprometidos normativamente por que acreditam que é certo e moral fazê-lo, e considera que as normatizações, valores e objetivos foram aceitos e internalizados pelo indivíduo no sentido de orientar seu comportamento decorrente dos interesses organizacionais. Já a profissão, de acordo com Alexander (1981) e Kozlowski e Hulst (1986), entre outras considerações, apresenta identificação com a linha de trabalho, responsabilidade na utilização ética do conhecimento especializado e a manutenção dos padrões de desempenho. Oliveira (1985) complementa atentando que, para se profissionalizar, o indivíduo se submete ao controle de variáveis externas.

Se consideradas essas e outras definições, torna-se simplesmente compreensível o maior grau de correlação com a dimensão normativa, onde se pode pressupor que o indivíduo que busca sua profissionalização, tem claro em seu entendimento, que é premissa básica estar de acordo com os valores organizacionais para efetivamente desempenhar sua profissão com ética, responsabilidade e atingir os objetivos da sua profissão. Neste caso, considera-se que é fundamental que os indivíduos percebam na organização a mesma valoração

ética da sua profissão, sendo percebido que estes estão vendo a organização como uma organização que segue regras normas e princípios morais.

Num nível um pouco abaixo, mas não menos importante, os indivíduos apresentaram uma correlação positiva entre a dimensão afetiva e o comprometimento profissional. Ao considerar que no comprometimento afetivo o indivíduo “se identifica com uma organização e seus objetivos e deseja manter-se como membro, de modo a facilitar a consecução desses objetivos” (BASTOS, 1994, p. 43) e o comprometimento profissional, nas palavras de Sorensen e Sorensen (1974), é sustentado por uma associação e um reconhecimento comunitário, pode-se compreender que o indivíduo para poder exercer sua profissão, precisa estar vinculado a uma organização e se sentir comprometido afetivamente com ela, além de considerar o reconhecimento que esta organização pode proporcionar para a sua profissão.

E, com uma pequena, porém positiva, correlação apresenta-se a dimensão instrumental. Se consideradas as proposições de Tolfo (2002) que sugere que o contexto organizacional tem apresentado profissionais mais dispostos a recusar promoções ou relocalações, pronto para consentir *retirar do emprego* (grifo da autora) aquilo que é necessário para realizar atividades com a família ou lazer e resignar-se ou sair de uma carreira de alto-potencial, para possuir segundas carreiras, percebe-se que a análise descritiva corrobora a proposição da autora, apontando para o fato de que os indivíduos demonstram necessitar do seu emprego, mas não o vêem com única fonte de recursos, estando mais preocupados com sua profissão do que os benefícios que a organização pode lhe oferece.

O que se pode perceber na análise correlacional é que as três dimensões estão correlacionadas com o comprometimento profissional, entretanto, mais fortemente perceptível na sustentação dos valores e princípios éticos, demonstrando que a organização corresponde aos seus pressupostos morais. Numa segunda concepção, percebe-se que o comprometimento afetivo relaciona-se com a necessidade do indivíduo em estar vinculado a uma organização que lhe ofereça o reconhecimento da sua profissão. E por fim, percebeu-se que o comprometimento com a profissão está correlacionado positivamente com a organização, em relação aos custos e benefícios percebidos pelos respondentes, entretanto, esta última

apresenta certa heterogeneidade que contribui para o menor índice de correlação, considerando ainda que os fatores instrumentais não estejam ainda claros no contexto do comprometimento profissional.

5.1 Limitações e Sugestões de novas pesquisas

Como limitações de estudo, pode-se salientar que o objetivo inicial era buscar uma amostra censitária, mas encontrou-se inicialmente a resistência por parte de alguns membros da população-alvo em participar da pesquisa. Observou-se que alguns demonstraram receio em responder, considerando a situação de instabilidade que se percebe no início de cada semestre vivida pelos professores em relação às suas cargas horárias, bem como, em decorrência do próprio tema da pesquisa (apesar do esclarecimento preliminar do seu cunho meramente científico). Percebeu-se também que nos momentos de treinamento - formação continuada - (momento este que atingiu o ápice de respondentes), não foi possível atingir todos os participantes, pois a pesquisa foi entregue pessoalmente quando vários treinamentos aconteciam simultaneamente e, finalmente, uma boa parte da população-alvo não foi encontrada, observando-se, nos dias subsequentes, que os participantes dos eventos, eram geralmente os mesmos.

Em relação à base teórica, observou-se também certa limitação no acesso às referências sobre comprometimento profissional que, com exceção de raros autores nacionais, como Bastos, Medeiros e Sanchez, que citam o comprometimento profissional, mas não o exploram, poucos autores no Brasil trabalham este tema, inclusive considerando que não foi encontrada nenhuma pesquisa que validasse o instrumento do Comprometimento Profissional utilizado nesta pesquisa.

Outro fator que despertou curiosidade, mas em virtude da escassez de referências, inclusive estrangeiras, não foi explorado, foi em relação às dimensões do comprometimento profissional, onde Osinsky e Mueller (2004) dividem o

comprometimento profissional em duas dimensões: o primeiro baseado em fatores instrumentais, que consiste no que a profissão pode oferecer de compensações, no avanço da carreira e na oportunidade de empregos alternativos; e o segundo comprometimento baseado em fatores não instrumentais, como responsabilidade profissional, orientação cognitiva e capital cultural.

Em se falando dos instrumentos, pode ser considerada outra limitação do construto, todavia, não do estudo, o fato da inconsistência dos fatores das escalas do comprometimento organizacional, já identificadas por Medeiros (1997) e Bandeira (1999), que inclusive sugerem um quarto fator – o afiliativo, mas que ainda não oferece consistência para uma reestruturação efetiva do Modelo sugerido por Meyer e Allen (1997a).

Pode-se sugerir que outras pesquisas sejam realizadas com o mesmo formato nesta profissão e em outras, para que se possa avançar na explicação da correlação entre o comprometimento organizacional e o comprometimento profissional. Todavia, que o trabalho abre ainda outras lacunas nos estudos realizados até o presente momento, na comunidade científica e serve como base para uma série de novas pesquisas. Como sugestão de novas pesquisas pode-se enumerar: a) A busca da compreensão do instrumento de Meyer e Allen e a confirmação das replicâncias encontradas até o presente momento sobre suas dimensões, a fim de confirmá-las ou não; b) a construção de uma teoria em âmbito nacional, acerca do comprometimento profissional, que se apresenta insipiente no Brasil; c) O estudo das possíveis dimensões do comprometimento profissional e sua adequação ao instrumento de pesquisa, bem como a sua devida validação; d) o conhecimento de possíveis antecedentes e conseqüentes do comprometimento profissional; e por fim e) o estudo da possibilidade de uma variável influenciar positivamente ou negativamente a outra.

Finalizando, acredita-se que o presente estudo vem a contribuir para a compreensão das variáveis do comprometimento e suas correlações. Essa revisão de enfoques possibilitou que alguns componentes latentes do comprometimento despontassem, apontando caminhos para novas e importantes pesquisas, que inequivocadamente, estarão no futuro, ajudando a compreender o complexo mundo do trabalho atual e contribuindo com os gestores na tomada de decisão.

REFERÊNCIAS

ABBAD, G.; TORRES, C. V. Regressão múltipla stepwise e hierárquica em Psicologia Organizacional: aplicações, problemas e soluções. **Revista de Psicologia**, Natal, v. 7, p. 19-29.

ALEXANDER, K.O. Scientists, engineers and the organization of work. **American Journal of Economics and Sociology**. v. 40, p.51-66. 1981.

ARANYA, N.; JACOBSON, D. An empirical study of theories of organizational and occupational commitment. **Journal of Social Psychology**. v. 97, p.15-22. 1975.

ARANYA, N., POLLOCK, J. e ARMENIC, J. An examination of professional commitment in public accounting. **Accounting, Organizations and Society**. v. 6, 271-280, 1981.

ARANYA, N.; LACHMAN, R.; AMERNIC, J. Accountants' job satisfaction: A path analysis. **Accounting, Organizations and Society**. v.7, p.201-215, 1982.

ARANYA, N.; FERRIS, K. R. Organizational-professional conflict among US and Israeli Professional Accountants. **Journal of Social Psychology**. v. 119, p.153-161. 1983.

_____. A reexamination of accountants organizational-professional conflict. **The Accounting Review**, v.59 No.1, pp.1-15, 1984.

ARANYA, N.; KUSHNIR, T.; VALENCY. A. Organizational commitment in a male-dominated profession. **Human Relations**. v. 39, p.433-448, 1986.

BANDEIRA, M.L. **Investigando o impacto das políticas de recursos humanos no comprometimento organizacional em uma empresa de serviços do setor público**. Dissertação de Mestrado - Faculdade de Ciências Econômicas da UFMG, Belo Horizonte, 1999.

BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 5. ed. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2003.

BASTOS, A. V. B. Comprometimento Organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas - RAE**, v.33 (3), p.52-64. 1993.

_____. **Comprometimento organizacional: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato**. Tese de Doutorado - Universidade de Brasília, Brasília, 1994a.

_____. O Conceito de Comprometimento: sua natureza e papel nas explicações do comportamento humano no trabalho. **Organização e Sociedade**, Salvador, v.1, nº. 2, p. 77-106, 1994b.

BASTOS, A.V.B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas - RAE**. São Paulo: FGV. v.33, n3, p.52-64, mai./jun. 1994c.

_____. Comprometimento no trabalho: contexto em mudanças e os rumos da pesquisa neste domínio. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD. **Anais...** Foz do Iguaçu: ANPAD, 1998, 1 CD-ROOM.

_____. Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. **Revista de Administração de Empresas - RAE**. São Paulo: FGV. v.35, n.4, P.48-60. out./dez, 2000.

BASTOS, A.V.B.; CORREA, N.C.N.; LIRA, S.B. Padrões do comprometimento com a profissão e a organização: o impacto dos fatores pessoais e da natureza do trabalho. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD. **Anais...** Foz do Iguaçu: ANPAD, 1998, 1 CD-ROOM.

BAUGH, S.G.; ROBERTS, R.M. Professional and organizational commitment among engineers: conflicting or complementing? **IEEE Transactions on Engineering Management**. v. 412, p.108-114, May, 1994.

BECKER, H. S. Notes on the concept commitment. **The American Journal of Sociology**, v. 66, n.1, p. 32-40, 1960.

BECKER, T. Foci and bases of commitment: are they distinctions earth making? **Academy of Management Journal**. v.35, n.1. p.232-244, 1992.

BERGER, P.K.; GRIMES, A.J. Cosmopolitan-local: a factor analysis of the construct. **Administrative Science Quarterly**. V. 18, 1973, p. 223-235.

BLAU, P.M.; SCOT, W.R. **Formal organizations**. San Francisco: Chandler. 1962.

BLAU, G.J. Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. **Journal of Vocational Psychology**, v.35, p.88-103, 1989.

BLAU, G.J.; PAUL, A; ST. JOHN, N. On developing a general index of work commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 42, p. 298-314, 1993.

BLINE, D.; DUCHON, D.; MEIXNER, W. The measurement of organizational and professional commitment: An examination of the psychometric properties of two commonly used instruments. **Behavioral Research in Accounting**. v. 3, p.1-12, 1991.

BORGES-ANDRADE. J.E. Comprometimento organizacional na administração pública e em seus segmentos meio e fim. In: REUNIÃO ANUAL DE PSICOLOGIA, 23, **Resumo de comunicações científicas...**, USP/FFCLRP, Ribeirão Preto, 1993, 508 p., p. 50.

BORGES-ANDRADE, J.E.; AFANASIEFF, R.S.; SILVA, M.S. Mensuração de comprometimento organizacional em instituições públicas. XIX Reunião Anual da Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto. **Anais...**, Ribeirão Preto, 1989.

BRITO, V.G.P. **Comprometimento e Stress no Trabalho**: um estudo do vínculo professor-universidade. Dissertação de Mestrado em Administração – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1995. 172f.

BUCHANAN, B. Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. **Administrative Science Quarterly**. 19, 533-546. 1974.

CHANLAT, J. F. Quais Carreiras e para qual sociedade? **Revista de Administração de Empresas - RAE**. São Paulo, v.35, n.6, p.67-75, Nov./Dez. 1995.

COHEN, A. Career stage as a moderator of the relationship between organizational commitment and its outcomes: a meta-analysis. **Journal of Occupational Psychology**. v. 64, p. 253-268, 1991.

DE VELLIS, R. F. **Scale Development**: Theory and Applications. 2ed, v. 26, California: Sage Publications

DIAS, D. S. D. e MARQUES, A. L. Múltiplos Comprometimentos: um estudo com profissionais e gerentes de uma grande empresa do setor metal-mecânico. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD. **Anais...**, 2002. 1 CD- ROOM.

ETZIONI, A. **Análise comparativa de organizações complexas**: sobre o poder, o engajamento e seus correlatos. Rio de Janeiro: Zahar, 1975.

FERREIRA, A.B.H. **Dicionário da Língua Portuguesa**. Ed. Nova Fronteira, 2001.

FERREIRA, M.L.C.B. e SIQUEIRA, M.M.M. Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD. **Anais ...**, 2002. 1 CD-ROOM.

FISHBEIN, M.A. Theory of reasoned action: some applications and implications. In: HOWE Jr., H.E.; PAGE M.M. (eds.), **Nebraska Symposium on Motivation**. Lincoln University of Nebraska Press, Vol. 27, pp. 65-116. 1980.

FREITAS, M. E. O Day-after das reestruturações: As irracionalidades e a Coisificação do humano. **RAE Light**, v. 6, n. 1, p. 5-7, jan./mar. São Paulo. 1999.

GAFFNEY, M. A.; McEWEN, R. A.; WELSH, M. J. Gender effects on commitment and public accountants: A test of competing sociological models. **Advances in Public Interest Accounting**. v. 5, p.45-73, 1993.

GOODE, W. J.; HATT, P. K. **Métodos em pesquisa social**. São Paulo. Editora Nacional, 1972. 4a edição.

GOTTLIEB, M.R.; CONKLING, L. **Managing the workplace survivors**: organizational downsizing and the commitment gap. Westport: Connecticut: Quorum Books. 1995.

GOULDNER, A.W. Cosmopolitans and locals: Towards an analysis of latent social roles. **Administrative Science Quarterly**. 2, 281-306. 1957.

GRIMES, A.J.; BERGER, P.K. Cosmopolitan local: evaluation of the construct. **Administrative Science Quarterly**. V.15, p.407-416, 1970.

GROVER, S. L. The effect of increasing education on individual professional behavior and commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 40, p.1-13, 1992.

HALABY, C. N. Worker attachment and workplace authority. **American Sociological Review**, v.51, p.634-649, 1986.

HALL, R.H. Professionalization and bureaucratization. **American Sociological Review**. v. 33, p.195-212. 1968.

HALL, D.T. A theoretical model of career subidentity development in organizational setting. **Organizational Behavior and Human Review**. v.6, p. 50-76, 1971.

HALL, D.T.; SCHNEIDER, B.; NYGREN, H.T. Personal factors in organizational identification. **Administrative Science Quarterly**. 15, 176-190, 1970.

HARRELL, A.; CHEWNING, E.; TAYLOR, M. Organizational-professional conflict and the job satisfaction and turnover intentions of internal auditors. **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, v. 5, p.109-121, 1986.

HREBINIAK, L.G.; ALUTTO, J.A. Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**. v.17, p.555-573, 1972.

IGBARIA, M., GUIMARÃES, T. Antecedents and consequences of job satisfaction among information center employees. **Journal of Management Information Systems**, 9 (4) 145-174, 1993.

JAROS, S.J. An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. **Academy of Management Journal**, 317-321, 1995.

JAROS, S.J. et al. Effects of continuance, affective and moral commitment on the withdrawal process: an evaluation of eight structural equations models. **Academy of Management Journal**, 951-995, 1993.

KALLERBERG, A.; BERG, I. **Work and industry**: Structures, markets and processes New York: Plenum. 1987.

KANTER, R.M. Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. **American Sociological Review**, 33, 499-517, 1968.

_____. Recolocando as pessoas no cerne da organização do futuro. In: HESSELBEIN, F.; GOLDSMITH, M.; BECKARD, R. **A organização do futuro**: como preparar hoje as empresas do futuro. São Paulo: Futura, 1997.

KELMAN, H.C. Compliance, identification and internalization: Three processes of attitude change. **Journal of Conflict Resolution**, 2, 51-60, 1958.

KORNHAUSER, W. **Scientists in Industry**. Berkeley: University of California Press, 1962.

KOZLOWSKI, S.W.J.; HULTS, B.M. Joint moderation of the relation between task complexity and job performance for engineers. **Journal of Applied Psychology**. V.71, p.196-202, 1986.

LACHMAN, R.; ARANYA, N. Evaluation of alternative models of commitments and job attitudes of professionals. **Journal of Occupational Behavior**. v.7, p. 227-243, 1986.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a Competência dos Profissionais**. 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2003.

MARIANO, C. Case Study: The Method. In: MUNHALL, P. L.; BOYD C. O. **Nursing research: a qualitative perspective**. 2. ed. San Jose (EUA): National League for Nursing Press, 1999, p. 311-337.

MARSH, R.M.; MANNARI, H. Organizational Commitment and Turnover: A predictive study. **Administrative Science Quarterly**, 22, 57-75, 1977.

MATHIEU, J. E.; ZAJAC, D. M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. **Psychological Bulletin**. v. 108, p. 171-194, Set. 1990.

MCGREGOR, C. C.; KILLOUGH Jr., L. N.; BROWN, R. M. An investigation of organizational-professional conflict in management accounting. **Journal of Management Accounting Research**. v. 1, p.104-118, 1989.

MEDEIROS, C.A.F. **Comprometimento organizacional, características pessoais e performance no trabalho**: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional. Natal: Centro de Ciências Sociais Aplicadas da UFBA, 1997 (Dissertação de Mestrado).

_____. **Comprometimento Organizacional**: Um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas organizações hoteleiras. São Paulo: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP, 2003. (Tese de Doutorado)

MEDEIROS, C.A.F. e ENDERS, W.T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional e suas relações com a performance no trabalho. In: 21º ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, Rio de Janeiro. **Anais...**, Rio de Janeiro: 1997. CD-ROM.

MEDEIROS, C.A. et al. Três (ou quatro) componentes do comprometimento organizacional. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, Foz Do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu, 1999.

MEIXNER, W. F.; BLINE, D. M. Professional and job-related attitudes and the behaviors they influence among governmental accountants. **Accounting, Auditing & Accountability** v. 2, p.8-20. 1989.

MERRIAM, S. B. **Qualitative Research and Case Study Applications in Educations**. San Francisco: Allyn and Bacon, 1998.

MEYER, J. P e ALEEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v.1, p. 61-89, 1991.

_____. **Commitment in the workplace: theory, research and application**. Thousand Oaks: Sage Publications. 1997a.

_____. **Testing the side-bets theory of organizational commitment: some methodological considerations**. Journal of Applied Psychology, v.69, p.372-378, 1997b.

MICHEL, S. **Peut-on gérer les motivations?** Paris: Presses Universitaires de France. 1989.

_____. Motivation et implication professionnelles. In: DE COSTER, M.; PICHAULT, F. (Eds.). **Traité de sociologie du travail**. Belgium: De Boeck-Wesmael, p. 381-399. 1994.

MILLER, G.A. Professionals in bureaucracy: alienation among industrial scientists and engineers. **American Sociological Review**. v. 32, p.755-768, 1967.

MORAES, F.M.M.; GODOI, C.K.; BATISTA, M.A. Comprometimento Organizacional: Uma Pesquisa Documental sobre a Produção Científica Brasileira de 1994 a 2003. **Revista de Ciências da Administração**, v. 6, n. 11, 2005.

MORROW, Paula C. Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. **Academy of Management Review**, v.8, n.3, p.486-500, 1983.

MOTTA, P. R. **Transformação Organizacional: a teoria e a prática de inovar**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997.

MORROW, P.C.; WIRTH, R.E. Work commitment among salaried professionals. **Journal of Vocational Behavior**. v. 34, p.40-56, 1989.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W. & STEERS, R.M. The measurement of organizational commitment. **Journal of vocational behavior**, v. 14, p. 224-247, 1979.

_____. **Employee-Organization Linkages: The Psychology of commitment, Absenteeism, and Turnover**. New York: Academic Press, 1982.

MUELLER, C.W.; WALLACE, J.E.; PRICE, J.L. Employee Commitment: Resolving Some Issues. **Work and Occupations**. v. 19(3), p.211-236. 1992.

OLIVEIRA, J.B.A. **Ilhas da competência: carreiras científicas no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1985.

O'REILLY, C. A.; CHATMAN, J. Organizational commitment and Psychological Attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. **Journal of Applied Psychology**, 71(3):429-499. 1986.

ORGAN, D.W.; GREENE, C.N. The effects of formalization on professional involvement. **Administrative Science Quarterly**. v. 26, p.237-252, 1981.

OSINSKY, P., MUELLER, C.W. **Work and Occupations**. Vol. 31, Num. 2; pág. 193 (resumo). Thousand Oaks: May 2004.

OXFORD Dictionary. The Oxford-Duden Pictorial English and Portuguese Dictionary, Oxford University Press, 1995

PODSAKOFF, P.M., WILLIAMS, L.J. & TODOR, W.D. Effects of organizational formalization on alienation among professionals and non-professionals. **Academy of Management Journal**. v. 29, p.820-831. 1986.

PORTER, L. W. et. al. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology**. v. 59, 603-609. Out, 1974.

RAHMAN, N.M.A.; HANAFIAH, M.H. Commitment to organization versus commitment to profession: conflict or compatibility? **Journal Pengurusan**. 21, p.77-94, 2002.

RANDALL, D.M.; COTE, J.A. Interrelationships of work commitment constructs. **Work and Occupations**. v. 18, p.194-211, 1991.

REGO, A. Comprometimento Organizacional e Ausência Psicológica: Afinal, quantas dimensões? **Revista de Administração de Empresas - RAE**, out/dez/2003.

REICHERS, A.E. A review and reconceptualization of organizational commitment. **Academy of Management Review**. v. 10 (3), p. 465-476. 1985.

REILLY, N.P.; ORSAK, C.L. A career stage analysis of career and organizational commitment in nursing. **Journal of Vocational Psychology**. v.39, n.3, p.311-330, 1991.

RICHARDSON, Roberto J. et al. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RIPON, A. Satisfation et implication dans le travail. In: LEVY-LEBOYER, C.; SPERANDIO, J.C. **Traité de psychologie du travail**. Paris: Presses Universitaires de France, p.421-434, 1987.

RITZER, G.; TRICE, H.M. An empirical study of Howard Becker's Side-Bet Theory. **Social Forces**. 47, p.475-479, 1969.

ROBERSON, J. C. **Auditing**. 7.ed. Homewood: Irwin, 1993.

ROTONDI, Jr., T. Organization identification and group involvement. **Academy of Management Journal**. v.18, 892-6, 1975.

SÁ, M.A.D.; LEMOINE, C. O estilo de liderança como fator de comprometimento na empresa. In: XXII ENCONTRO ANUAL DA ANPAD. **Anais...** Porto Alegre: 1998

SANCHEZ, E.N. **Organização e Carreira**: Padrões de comprometimento de docentes universitários e a relação com o desempenho no ensino. Florianópolis: Pós-Graduação em Engenharia de Produção da UFSC, 2004. (Tese de Doutorado)

SANTOS FILHO, J. C. dos; GAMBOA, Silvio Sánchez. **Pesquisa Educacional**: quantidade-qualidade. 2.ed. São Paulo: Cortez, 1997.

SCHROEDER, R. G.; REINSTEIN, A.; SCHWARTZ, B. N. The impact of audit technology approach on organizational-professional commitment in large public accounting firms. **Advances in Accounting**. v. 10, p.175-195, 1992.

SHELDON, M.E. Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. **Administrative Science Quarterly**, 16, 143-150, 1971.

SIEGEL, S. **Estatística não-paramétrica para as ciências do comportamento**. McGraw-Hill, São Paulo. 1979.

SIQUEIRA, M.M.M. Comprometimento Organizacional Afetivo, Calculativo e Normativo: Evidências acerca da validade discriminante de três medidas brasileiras. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD. **Anais ...** 2001.

SORENSEN, J.E.; SORENSEN, T.L. The conflict of professionals in bureaucratic organizations. **Administrative Science Quarterly**. v. 19, p.98-106, 1974.

SOMMERS, M. J. Organizational commitment, turnover, and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. **Journal of Organizational Behavior**, v. 16, p.49-58, 1995.

STAKE, R.E. Case Studies. In: LINCOLN, Y.S. **Strategies of qualitative inquiry**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2003. p. 134-164.

STEFY, B.D.; JONES, J.W. The impact of family and career planning variables on the organizational, career and community commitment of professional women. **Journal of Vocational Behavior**. v. 32, p.196-212, 1988.

STREET, D. L.; SCHROEDER, R. G.; SCHWARTZ, B. The central life interests and organizational professional commitment of men and women employed by public accounting firms. **Advances in Public Interest Accounting**. v. 5, p.201-229, 1993.

TACHIZAWA, T; FERREIRA, V.C.P.; FORTUNA, A.A.M. **Gestão com pessoas**: Uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. Rio de Janeiro: Editora FGC, 2001.

TEIXEIRA, M. G. Comprometimento Organizacional: uma análise dos fatores individuais numa empresa de prestação de serviços. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 18., Salvador, **Anais ...** Salvador: ANPAD, 1994. p. 268 – 286.

THÉVENET, M. La reforme d'une époque: l'expression des salariés. **Revue Française de Gestion**. N° 40, p. 18-34, Mar./abr. 1983.

_____. **Impliquer les personnes dans l'entreprise**. Paris: Editions Liaisons, 1992.

TOLFO, S.R. A carreira profissional: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v.2, n.2, Florianópolis (SC), 2002.

WALLACE, J.E. Professional and organizational commitment: Compatible or incompatible? **Journal of Vocational Behavior**. v. 42, p.333-349, 1993.

_____. Organizational and professional commitment in professional and non-professional organizations. **Administrative Science Quarterly**. v. 40, p.228-255, 1995.

WEBSTER's Dictionary. Ohio: Landoll, 1993: 325.

WIENER, Y. Commitment in organizations: a normative view. **Academy of Management Review**. v.7 (3), p.418-428, 1982.

WIENER, Y.; GECHMAN, A.S. Commitment: A behavioral approach to job involvement. **Journal of Vocational Behavior**, 10, 47-52, 1977.

WIENER, Y.; VARDI, Y. Relationships between job, organization and career commitments and work outcomes: An integrative approach. **Organizational Behavior and Human Performance**. v. 26, p.81-96, 1980.

YIN, R. **Estudo de caso**: Planejamento e Métodos. Porto Alegre: Bookman, 2001. 2ª edição.

APÊNDICES E ANEXOS

ANEXO 01

**Autorização do Centro de Educação de Balneário Camboriú para realização da
pesquisa**

ANEXO 02

**Escala do Comprometimento Profissional (PQC) proposta por Aranya, Pollock
e Amernic**

**Escala de Mensuração do Comprometimento Profissional proposto por Aranya,
Pollock e Amernic (1981)**

ITEM – COMPROMETIMENTO PROFISSIONAL		01	02	03	04	05	06	07
PC1	Desejo investir um grande esforço, muito além do que normalmente é esperado, para que minha profissão seja bem sucedida.							
PC2	Elogio esta profissão junto a meus amigos como uma grande profissão a estar relacionado.							
PC3	Eu sinto muito pouca lealdade com esta profissão. ®							
PC4	Eu aceitaria qualquer tipo de função ou atribuição no trabalho a fim de continuar a trabalhar em áreas relacionadas a esta profissão.							
PC5	Eu acho que meus valores e os valores da profissão são muito similares.							
PC6	Estou orgulhoso em contar para os outros que faço parte dessa profissão.							
PC7	Eu poderia muito bem estar associado com qualquer outra profissão, contanto que o tipo de organização na qual eu trabalhasse fosse similar. ®							
PC8	Ser membro dessa profissão realmente inspira o melhor em mim na forma de desempenho do trabalho.							
PC9	Haveria muito pouca mudança para mim, nas atuais circunstâncias, trabalhar em áreas não relacionadas a esta profissão. ®							
PC10	Estou extremamente contente por ter escolhido esta profissão, entre outras que eu considerava no momento em que a escolhi.							
PC11	Não há muito a ser ganho apegando-me a esta profissão indefinidamente. ®							
PC12	Frequentemente, eu encontro dificuldade em concordar com as políticas profissionais, em assuntos importantes relacionados com os seus membros. ®							
PC13	Eu realmente me importo com o destino desta profissão.							
PC14	Para mim, esta é a melhor profissão a fazer parte.							
PC15	Decidir fazer parte dessa profissão foi, definitivamente, um erro de minha parte. ®							

Obs.: Os itens que apresentam um ® no final possuem um valor invertido no sentido da frase e, portanto, deve-se interpretá-los observando este detalhe.

ANEXO 03

Escala do Comprometimento Organizacional (OQC) proposta por Meyer e Allen

Escala de Mensuração do Comprometimento Organizacional proposta por Meyer e Allen (1991)

ITEM – COMPROMETIMENTO AFETIVO		01	02	03	04	05	06	07
OC1	Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização.							
OC2	Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus.							
OC3	Eu não sinto um forte senso de integração com minha organização. ®							
OC4	Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização. ®							
OC5	Eu não me sinto como uma pessoa de casa na minha organização. ®							
OC6	Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim.							
ITEM – COMPROMETIMENTO INSTRUMENTAL		01	02	03	04	05	06	07
OC1	Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.							
OC2	Mesmo que eu quisesse, seria muito difícil deixar minha organização agora.							
OC3	Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.							
OC4	Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse essa organização.							
OC5	Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.							
OC6	Uma das poucas conseqüências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas.							
ITEM – COMPROMETIMENTO NORMATIVO		01	02	03	04	05	06	07
OC1	Eu não sinto nenhuma obrigação em permanecer na minha empresa. ®							
OC2	Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora.							
OC3	Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora.							
OC4	Esta organização merece minha lealdade.							
OC5	Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.							
OC6	Eu devo muito a minha organização.							

Obs.: Os itens que apresentam um ® no final possuem um valor invertido no sentido da frase e, portanto, deve-se interpretá-los observando este detalhe.

ANEXO 04

**VALOR ABSOLUTO MÍNIMO PARA O COEFICIENTE DE CORRELAÇÃO r DE
PEARSON SER SIGNIFICATIVO SEGUNDO BARBETTA (2003)**

Valor absoluto mínimo para o coeficiente de correlação r de Pearson ser significativo segundo Barbetta (2003, p. 327)

Nível de significância α , num teste unilateral						
	0,100	0,050	0,025	0,010	0,005	0,001
Nível de significância α , num teste unilateral						
n	0,200	0,100	0,050	0,020	0,010	0,002
5	0,687	0,805	0,878	0,934	0,959	0,986
6	0,608	0,729	0,811	0,882	0,917	0,963
7	0,551	0,669	0,754	0,833	0,875	0,935
8	0,507	0,621	0,707	0,789	0,834	0,905
9	0,472	0,582	0,666	0,750	0,798	0,875
10	0,443	0,549	0,632	0,715	0,765	0,847
11	0,419	0,521	0,602	0,685	0,735	0,820
12	0,398	0,497	0,576	0,658	0,708	0,795
13	0,380	0,476	0,553	0,634	0,684	0,772
14	0,365	0,458	0,532	0,612	0,661	0,750
15	0,351	0,441	0,514	0,592	0,641	0,730
16	0,338	0,426	0,497	0,574	0,623	0,711
17	0,327	0,412	0,482	0,558	0,606	0,694
18	0,317	0,400	0,468	0,543	0,590	0,678
19	0,308	0,389	0,456	0,529	0,575	0,662
20	0,299	0,378	0,444	0,516	0,561	0,648
21	0,291	0,369	0,433	0,503	0,549	0,635
22	0,284	0,360	0,423	0,492	0,537	0,622
23	0,277	0,352	0,413	0,482	0,526	0,610
24	0,271	0,344	0,404	0,472	0,515	0,599
25	0,265	0,337	0,396	0,462	0,505	0,588
26	0,260	0,330	0,388	0,453	0,496	0,578
27	0,255	0,323	0,381	0,445	0,487	0,568
28	0,250	0,317	0,374	0,437	0,479	0,559
29	0,245	0,311	0,367	0,430	0,471	0,550
30	0,241	0,306	0,361	0,423	0,463	0,541
35	0,222	0,283	0,334	0,392	0,430	0,504
40	0,207	0,264	0,312	0,367	0,403	0,474
45	0,195	0,248	0,294	0,346	0,380	0,449
50	0,184	0,235	0,279	0,328	0,361	0,427
60	0,168	0,214	0,254	0,300	0,330	0,391
70	0,155	0,198	0,235	0,278	0,306	0,363
80	0,145	0,185	0,220	0,260	0,286	0,340
90	0,136	0,174	0,207	0,245	0,270	0,322
100	0,129	0,165	0,197	0,232	0,256	0,305

NOTAS: (1) Tabela construída a partir da estatística $t = r \cdot (n-2) / (1-r)$ que tem distribuição t de Student com $gl = n - 2$, sob as suposições de os dados terem distribuição normal e a correlação ser linear.

APÊNDICE 01

Escala encaminhado aos professores para a pesquisa

**PESQUISA: COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E
COMPROMETIMENTO PROFISSIONAL: UM ESTUDO COM OS DOCENTES DE UMA
INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

QUESTÕES ESPECÍFICAS		01	02	03	04	05	06	07
01	Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02	Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03	Eu não sinto um forte senso de integração com minha organização.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04	Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05	Eu não me sinto como uma pessoa de casa na minha organização.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06	Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07	Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08	Mesmo que eu quisesse, seria muito difícil deixar minha organização agora.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09	Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse essa organização.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Uma das poucas conseqüências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Eu não sinto nenhuma obrigação em permanecer na minha empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Esta organização merece minha lealdade.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Eu devo muito a minha organização.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Desejo investir um grande esforço, muito além do que normalmente é esperado, para que minha profissão seja bem sucedida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Elogio esta profissão junto a meus amigos como uma grande profissão a estar relacionado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Eu sinto muito pouca lealdade com esta profissão.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Eu aceitaria qualquer tipo de função ou atribuição no trabalho a fim de continuar a trabalhar em áreas relacionadas a esta profissão.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Eu acho que meus valores e os valores da profissão são muito similares.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Estou orgulhoso em contar para os outros que faço parte dessa profissão.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Eu poderia muito bem estar associado com qualquer outra profissão, contanto que o tipo de organização na qual eu trabalhasse fosse similar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Ser membro dessa profissão realmente inspira o melhor em mim na forma de desempenho do trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Haveria muito pouca mudança para mim, nas atuais circunstâncias, trabalhar em áreas não relacionadas a esta profissão.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Estou extremamente contente por ter escolhido esta profissão, entre outras que eu considerava no momento em que a escolhi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Não há muito a ser ganho apegando-me a esta profissão indefinidamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Frequentemente, eu encontro dificuldade em concordar com as políticas profissionais adotadas pelos meus colegas de profissão.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Eu realmente me importo com o destino desta profissão.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Para mim, esta é a melhor profissão a fazer parte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Decidir fazer parte dessa profissão foi, definitivamente, um erro de minha parte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Legenda: 01 – Forte Discordância – 07 – Forte Concordância

APÊNDICE 02

**CORRESPONDÊNCIA ENCAMINHADA AOS PROFESSORES JUNTAMENTE
COM A ESCALA DE MENSURAÇÃO**

Balneário Camboriú, 14 de fevereiro de 2005

Prezado (a) Professor (a),

Como você, sou professor desta instituição e deste campus. Estou desenvolvendo uma pesquisa no Mestrado que tem como tema: COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E COMPROMETIMENTO PROFISSIONAL: UM ESTUDO COM OS DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR.

Esta pesquisa busca identificar a compatibilidade ou o conflito entre o comprometimento organizacional e o comprometimento com a profissão e apresenta 33 (trinta e três) questões que oferecem 07 (sete) alternativas de respostas, onde a alternativa 01 corresponde a uma forte discordância, a alternativa 07, corresponde a uma forte concordância.

Considerando que alguns professores trabalham em mais de um curso no próprio campus, solicito a estes que respondam as questões, voltando suas respostas para o curso em que possuir a maior carga horária.

Esclareço que esta pesquisa é meramente de cunho científico e não possui vínculo com a instituição e que suas respostas individuais serão mantidas em sigilo, respeitando as condições previstas na resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde/MS, de 10/10/96, que exige o sigilo, o anonimato, a disponibilidade e interesse em participar e a utilização dos resultados exclusivamente para este estudo. Solicito assim, que a escala preenchida seja depositado em meu escaninho (de número 51) na sala dos professores do CE BC, sem qualquer nomeação ou assinatura.

Certo da sua compreensão e contribuição para a pesquisa no Brasil, agradeço antecipadamente.

MARCOS AURÉLIO BATISTA

Mestrando do Programa de Administração da UNIVALI – Biguaçu.

APÊNDICE 03
CÁLCULO DO COEFICIENTE ALPHA DAS DIMENSÕES DO
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

**COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH
DIMENSÃO AFETIVA
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL**

		CO-A1	CO-A2	CO-A3	CO-A4	CO-A5	CO-A6
CO-A1	Correlation coefficient	1,00	0,42	0,35	0,43	0,50	0,53
	valid cases	104	104	104	104	103	104
	one-sided significance	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CO-A2	Correlation coefficient	0,42	1,00	0,19	0,30	0,33	0,37
	valid cases	104	104	104	104	103	104
	one-sided significance	0,00	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00
CO-A3	Correlation coefficient	0,35	0,19	1,00	0,66	0,56	0,20
	valid cases	104	104	104	104	103	104
	one-sided significance	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,02
CO-A4	Correlation coefficient	0,43	0,30	0,66	1,00	0,62	0,18
	valid cases	104	104	104	104	103	104
	one-sided significance	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,04
CO-A5	Correlation coefficient	0,50	0,33	0,56	0,62	1,00	0,39
	valid cases	103,00	103	103	103	103	103
	one-sided significance	0,00	0,000337067	4,80876E-10	1,42278E-12	0	1,88327E-05
CO-A6	Correlation coefficient	0,53	0,37	0,20	0,18	0,39	1,00
	valid cases	104	104	104	104	103	104
	one-sided significance	0,00	0,00	0,02	0,04	0,00	0,00

Cronbach's Alpha = 0,794050760457769

Scott's Homogeneity- Quotient = 0,39464595506492

**COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH
DIMENSÃO INSTRUMENTAL
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL**

		CO-I1	CO-I2	CO-I3	CO-I4	CO-I5	CO-I6
CO-I1	Correlation coefficient	1,00	0,46	0,48	0,16	-0,06	0,01
	valid cases	104	104	104	103	104	104
	one-sided significance	0,00	0,00	0,00	0,05	0,26	0,48
CO-I2	Correlation coefficient	0,46	1,00	0,71	0,40	0,00	0,18
	valid cases	104	104	104	103	104	104
	one-sided significance	0,00	0,00	0,00	0,00	0,49	0,03
CO-I3	Correlation coefficient	0,48	0,71	1,00	0,48	0,09	0,27
	valid cases	104	104	104	103	104	104
	one-sided significance	0,00	0,00	0,00	0,00	0,18	0,00
CO-I4	Correlation coefficient	0,16	0,40	0,48	1,00	0,22	0,57
	valid cases	103	103	103	103	103	103
	one-sided significance	0,05	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00
CO-I5	Correlation coefficient	-0,06	0,00	0,09	0,22	1,00	0,27
	valid cases	104	104	104	103	104	104
	one-sided significance	0,26	0,49	0,18	0,01	0,00	0,00
CO-I6	Correlation coefficient	0,01	0,18	0,27	0,57	0,27	1,00
	valid cases	104	104	104	103	104	104
	one-sided significance	0,48	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00

Cronbach's Alpha = 0,711935359767332

Scott's Homogeneity- Quotient = 0,296507749659839

**COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH
DIMENSÃO NORMATIVA
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL**

		CO-N1	CO-N2	CO-N3	CO-N4	CO-N5	CO-N6
CO-N1	Correlation coefficient	1,00	0,41	0,32	0,45	0,33	0,25
	valid cases	104	104	104	104	104	104
	one-sided significance	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CO-N2	Correlation coefficient	0,41	1,00	0,63	0,53	0,42	0,25
	valid cases	104	104	104	104	104	104
	one-sided significance	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CO-N3	Correlation coefficient	0,32	0,63	1,00	0,49	0,37	0,34
	valid cases	104	104	104	104	104	104
	one-sided significance	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CO-N4	Correlation coefficient	0,45	0,53	0,49	1,00	0,49	0,40
	valid cases	104	104	104	104	104	104
	one-sided significance	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CO-N5	Correlation coefficient	0,33	0,42	0,37	0,49	1,00	0,29
	valid cases	104	104	104	104	104	104
	one-sided significance	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CO-N6	Correlation coefficient	0,25	0,25	0,34	0,40	0,29	1,00
	valid cases	104	104	104	104	104	104
	one-sided significance	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Cronbach's Alpha = 0,799352015240866

Scott's Homogeneity- Quotient = 0,400483447966852

APÊNDICE 04
CÁLCULO DO COEFICIENTE ALPHA DAS DIMENSÕES DO
COMPROMETIMENTO PROFISSIONAL

**COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH
COMPROMETIMENTO PROFISSIONAL**

		CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6	CP7	CP8	CP9	CP10	CP11	CP12	CP13	CP14	CP15
CP1	Correlation coefficient	1,00	0,42	-0,01	0,30	0,26	0,16	-0,25	0,19	-0,03	0,17	0,15	0,09	0,26	0,22	0,13
	valid cases	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
	one-sided significance	0,00	0,00	0,45	0,00	0,00	0,05	0,00	0,03	0,38	0,04	0,07	0,19	0,00	0,01	0,09

CP2	Correlation coefficient	0,42	1,00	0,04	0,21	0,28	0,34	-0,10	0,40	0,15	0,31	0,32	-0,16	0,44	0,43	0,26
	valid cases	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
	one-sided significance	0,00	0,00	0,36	0,02	0,00	0,00	0,16	0,00	0,07	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00

CP3	Correlation coefficient	-0,01	0,04	1,00	0,01	0,08	0,10	0,06	0,12	0,01	0,25	0,18	0,03	0,08	0,18	0,16
	valid cases	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
	one-sided significance	0,45	0,36	0,00	0,45	0,20	0,15	0,28	0,11	0,47	0,01	0,03	0,39	0,20	0,03	0,06

CP4	Correlation coefficient	0,30	0,21	0,01	1,00	0,14	0,07	-0,24	0,10	-0,11	0,23	0,00	-0,08	0,00	0,22	0,04
	valid cases	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
	one-sided significance	0,00	0,02	0,45	0,00	0,08	0,25	0,01	0,15	0,14	0,01	0,48	0,22	0,48	0,01	0,33

CP5	Correlation coefficient	0,26	0,28	0,08	0,14	1,00	0,29	-0,24	0,27	0,10	0,27	0,22	-0,02	0,12	0,18	0,20
	valid cases	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
	one-sided significance	0,00	0,00	0,20	0,08	0,00	0,00	0,01	0,00	0,15	0,00	0,01	0,44	0,12	0,04	0,02

CP6	Correlation coefficient	0,16	0,34	0,10	0,07	0,29	1,00	-0,13	0,43	0,05	0,45	0,19	-0,01	0,23	0,39	0,41
	valid cases	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
	one-sided significance	0,05	0,00	0,15	0,25	0,00	0,00	0,09	0,00	0,32	0,00	0,03	0,46	0,01	0,00	0,00

CP7	Correlation coefficient	-0,25	-0,10	0,06	-0,24	-0,24	-0,13	1,00	-0,17	0,17	-0,16	-0,13	-0,16	0,09	-0,13	-0,03
	valid cases	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
	one-sided significance	0,00	0,16	0,28	0,01	0,01	0,09	0,00	0,05	0,05	0,06	0,09	0,05	0,18	0,10	0,38

CP8	Correlation coefficient	0,19	0,40	0,12	0,10	0,27	0,43	-0,17	1,00	0,29	0,53	0,31	-0,10	0,42	0,36	0,24
	valid cases	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
	one-sided significance	0,03	0,00	0,11	0,15	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,15	0,00	0,00	0,01

CP9	Correlation coefficient	-0,03	0,15	0,01	-0,11	0,10	0,05	0,17	0,29	1,00	0,09	0,18	-0,02	0,21	0,08	0,09
	valid cases	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
	one-sided significance	0,38	0,07	0,47	0,14	0,15	0,32	0,05	0,00	0,00	0,18	0,04	0,41	0,02	0,21	0,18

CP10	Correlation coefficient	0,17	0,31	0,25	0,23	0,27	0,45	-0,16	0,53	0,09	1,00	0,23	0,03	0,25	0,56	0,36
	valid cases	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
	one-sided significance	0,04	0,00	0,01	0,01	0,00	0,00	0,06	0,00	0,18	0,00	0,01	0,39	0,01	0,00	0,00

CP11	Correlation coefficient	0,15	0,32	0,18	0,00	0,22	0,19	-0,13	0,31	0,18	0,23	1,00	0,32	0,22	0,32	0,20
	valid cases	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
	one-sided significance	0,07	0,00	0,03	0,48	0,01	0,03	0,09	0,00	0,04	0,01	0,00	0,00	0,01	0,00	0,02

CP12	Correlation coefficient	0,09	-0,16	0,03	-0,08	-0,02	-0,01	-0,16	-0,10	-0,02	0,03	0,32	1,00	-0,08	0,07	0,04
	valid cases	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
	one-sided significance	0,19	0,05	0,39	0,22	0,44	0,46	0,05	0,15	0,41	0,39	0,00	0,00	0,20	0,24	0,36

CP13	Correlation coefficient	0,26	0,44	0,08	0,00	0,12	0,23	0,09	0,42	0,21	0,25	0,22	-0,08	1,00	0,27	0,16
	valid cases	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
	one-sided significance	0,00	0,00	0,20	0,48	0,12	0,01	0,18	0,00	0,02	0,01	0,01	0,20	0,00	0,00	0,06

CP14	Correlation coefficient	0,22	0,43	0,18	0,22	0,18	0,39	-0,13	0,36	0,08	0,56	0,32	0,07	0,27	1,00	0,52
	valid cases	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
	one-sided significance	0,01	0,00	0,03	0,01	0,04	0,00	0,10	0,00	0,21	0,00	0,00	0,24	0,00	0,00	0,00

CP15	Correlation coefficient	0,13	0,26	0,16	0,04	0,20	0,41	-0,03	0,24	0,09	0,36	0,20	0,04	0,16	0,52	1,00
	valid cases	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
	one-sided significance	0,09	0,00	0,06	0,33	0,02	0,00	0,38	0,01	0,18	0,00	0,02	0,36	0,06	0,00	0,00

Cronbach's Alpha = 0,65759463239494

Scott's Homogeneity- Quotient = 0,120128487130714

