



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA



FABÍOLA MARINHO COSTA

**Dinâmica do comprometimento organizacional:
um estudo longitudinal entre trabalhadores de
organizações agrícolas**

Salvador

2011

FABIOLA MARINHO COSTA

**Dinâmica do comprometimento organizacional:
um estudo longitudinal entre trabalhadores de
organizações agrícolas**

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Doutor em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Social e do Trabalho
Orientador: Prof. Dr. Antonio Virgílio Bittencourt Bastos

Salvador

2011

Dinâmica do comprometimento organizacional: um estudo
longitudinal entre trabalhadores de organizações agrícolas

FABÍOLA MARINHO COSTA

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Antonio Virgílio Bittencourt Bastos
Instituto de Psicologia
Universidade Federal da Bahia

Prof. Dr. Carlos Alberto Freire Medeiros
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Prof.^a Dr.^a Vânia Medianeira Flores Costa
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Universidade Federal de Santa Maria

Prof. Dr. José Albertino Carvalho Lordêlo
Faculdade de Educação
Universidade Federal da Bahia

Prof.^a Dr.^a Elizabeth Regina Loiola da Cruz Souza
Escola de Administração
Universidade Federal da Bahia

Tese defendida e aprovada em 12 de abril de 2011

*Ao meu Filho, Heitor,
que é a minha inspiração,
a minha transpiração
e a minha piração.*

*Ao meu Amor, Roberval,
que é o meu marido,
o meu amigo
o meu colega de trabalho,
e o pai do meu filho.*

*Às pessoas que amo,
minha família,
meus amigos,
aqueles que me ensinam diariamente
o que significa comprometimento.*

AGRADECIMENTOS

Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico (**CNPq**), instituição que garantiu o suporte financeiro ao projeto intitulado “Comprometimento, consentimento ou entrenchamento? Analisando questões conceituais e a dinâmica do vínculo entre trabalhador e organização”, que deu origem à presente Tese de Doutorado.

Ao **grupo de pesquisa** “Indivíduo, organização e trabalho: aspectos psicossociais”, sob a coordenação do Prof. Dr. Antonio Virgílio Bittencourt Bastos, pelo desenvolvimento do projeto.

À Universidade Federal da Bahia (**UFBA**), por me acolher ao longo das etapas do meu aprendizado acadêmico, em especial ao Centro de Estudos Interdisciplinares para o Setor Público (**ISP**).

À Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (**UFRB**) por viabilizar a busca por uma formação acadêmica mais qualificada.

Aos **trabalhadores** e às **organizações agrícolas** por possibilitarem a realização desse trabalho.

Aos **professores** e **colegas**, leitores e ouvintes que, de diferentes maneiras, colaboraram com o desenvolvimento desse trabalho. Em especial: **Ana Carolina** de Aguiar Rodrigues, **Igor** Gomes Menezes, **Adriano** de Lemos Alves Peixoto, **Marcos Emanuel** Pereira, **Elizabeth** Regina Loiola da Cruz Souza, **José Albertino** Carvalho Lordêlo, **Mauro** de Oliveira Magalhães, **Lívia** de Oliveira Borges, **Everson** Cristiano de Abreu Meireles, **Francisco Adriano** de Carvalho Pereira.

*Saúdo todos os que me lerem,
Tirando-lhes o chapéu largo
Quando me vêm à minha porta
Mal a diligência levanta no cimo do outeiro.
Saúdo-os e desejo-lhes sol,
E chuva, quando a chuva é precisa,
E que as suas casas tenham
Ao pé duma janela aberta
Uma cadeira predileta
Onde se sentem, lendo os meus versos.*

O Guardador de Rebanhos (Alberto Caeiro - Fernando Pessoa)

Ao meu **orientador**, Antonio **Virgílio** Bittencourt Bastos, por sua marcante presença ao longo de minha vida. Por participar, ainda que não saiba ou não lembre, de importantes decisões: carreira docente, processo de doutoramento, maternidade. Pelo presente “banco do projeto longitudinal”. Por ouvir e entender as questões que envolveram esse processo. Por abrir sua casa para manhãs e tardes de orientações nos finais de semana e feriados. Pelo aprendizado expresso nesse trabalho e pelo implícito. Por contribuir com o que eu sou.

*Talvez nem sejam precisas palavras.
Jamais serão exatas palavras.*

Engano (Ana Cecília de Sousa Bastos)

À minha **família** e aos meus **amigos** pela torcida e pelo amor. Em especial: meu filho **Heitor**; meus pais, **Cristiano** e **Eny**; minha irmã **Camila** e minha afilhada **Nicole**; meu irmão **Leonardo**, minha cunhada **Kelly** e meu sobrinho **Henrique**; meus avós e padrinhos, **Lourdes** e **José Costa**; meu marido, **Roberval**, meus sogros, **Yêda** e **Jaime**, e meus cunhados, **Ronaldo** e **Rogério**, e sua esposa **Fernanda**; meus "irmãos" **Tito** e **Tico**.

*O amor é uma companhia.
Já não sei andar só pelos caminhos,
Porque já não posso andar só.*

O Pastor Amoroso (Alberto Caeiro - Fernando Pessoa)

Aos meus **amores**, **Heitor** e **Roberval**, pela presença constante ao longo desses quatro anos e pelo apoio na conquista pela cidadania. Ao meu filho, em particular, pela “compreensão” diante da incompreensão expressa nos questionamentos: “Por que a gente vai tanto à escola?” e “Por que você trabalha tanto?”.

*Agora pode tomar banho,
Agora pode sentar pra comer,
Agora pode escovar os dentes,
Agora pega o livro, pode ler.*

*Agora tem que jogar videogame,
Agora tem que assistir TV,
Agora tem que comer chocolate,
Agora tem que gritar pra valer!*

*Agora pode fazer a lição,
Agora pode arrumar o quarto,
Agora pega o que jogou no chão,
Agora pode amarrar o sapato.*

*Agora tem que jogar bola dentro de casa,
Agora tem que bagunçar,
Agora tem que sujar de lama,
Agora tem que pular no sofá!*

*É sinal de educação,
Fazer sua obrigação,
Para ter o seu direito de pequeno cidadão.*

Pequeno Cidadão (Arnaldo Antunes & Antonio Pinto)

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS _____	vi
LISTA DE TABELAS _____	vii
LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS _____	viii
RESUMO _____	ix
ABSTRACT _____	x
INTRODUÇÃO _____	01
ESTUDO 1	
Comprometimento organizacional: bases teóricas para uma abordagem processual ____	14
ESTUDO 2	
Transformações em organizações de fruticultura irrigada e a dinâmica do comprometimento organizacional _____	36
ESTUDO 3	
Medidas de comprometimento organizacional afetivo e de continuação: evidências de fidedignidade _____	72
ESTUDO 4	
Uma análise longitudinal das relações entre comprometimento organizacional, seus antecedentes e a intenção de deixar a organização entre trabalhadores agrícolas _____	106
CONSIDERAÇÕES FINAIS _____	134
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS _____	143
APÊNDICE A _____	162
APÊNDICE B _____	172

LISTA DE FIGURAS

Estudo 1

Figura 1. Breve descrição de estudos longitudinais acerca do comprometimento organizacional (CO), com foco no seu desenvolvimento. 31

Figura 2. Breve descrição de estudos longitudinais acerca do comprometimento organizacional (CO), envolvendo seus consequentes. 32

Figura 3. Quadro síntese de questões, respostas e recomendações relativas ao comprometimento organizacional. 34

Estudo 2

Figura 1. Linha do tempo com as percepções do gestor sobre as transformações ocorridas nas organizações investigadas durante o período da coleta de dados. 58

Figura 2. Linha do tempo com as percepções dos trabalhadores sobre as transformações ocorridas nas organizações investigadas durante o período da coleta de dados. 59

Figura 3. Médias dos comprometimentos organizacionais, da PSO e da IDO, no grupo total, nos quatro tempos. Fonte: Tabela 1. 63

Figura 4. Médias com diferenças estaticamente significativas dos comprometimentos organizacionais, da PSO e da IDO na amostra dos trabalhadores que participaram dos quatro tempos. Fonte: Tabela 1. 64

Estudo 3

Figura 1. Quadro síntese de estudos que apresentaram avaliações de medidas de comprometimento organizacional afetivo. 82

Figura 2. Médias de confiabilidade das medidas do comprometimento organizacional afetivo e de continuação apresentadas em estudos de meta-análise. 84

Figura 3. Quadro síntese de estudos que apresentaram avaliações de medidas de comprometimento organizacional de continuação. 88

LISTA DE TABELAS

Estudo 2

Tabela 1. <i>Médias e desvios padrões dos comprometimentos organizacionais, da PSO e da IDO no grupo total e no grupo constante</i>	62
---	----

Estudo 3

Tabela 1. <i>Cargas fatoriais dos itens de comprometimento organizacional afetivo e de continuação nos quatro tempos</i>	96
--	----

Tabela 2. <i>Valores de alfas de Cronbach de comprometimento organizacional afetivo e de continuação no grupo total nos quatro tempos</i>	97
---	----

Tabela 3. <i>Correlações entre comprometimento organizacional afetivo e de continuação no grupo total nos quatro tempos (confiabilidade em parênteses)</i>	100
--	-----

Tabela 4. <i>Correlações entre comprometimento organizacional afetivo e de continuação no grupo constante nos quatro tempos</i>	101
---	-----

Estudo 4

Tabela 1. <i>Correlações entre comprometimentos organizacionais e variáveis investigadas nos quatro tempos (confiabilidade em parênteses)</i>	124
---	-----

Tabela 2. <i>Análises de regressão (coeficientes padronizados) de comprometimentos organizacionais e variáveis previsoras nos quatro tempos</i>	126
---	-----

Tabela 3. <i>Análises de regressão (coeficientes padronizados) de intenção de deixar a organização e variáveis previsoras nos quatro tempos</i>	128
---	-----

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS

β	Coefficiente padronizado de regressão
CODEVASF	Companhia de Desenvolvimento do Vale do São Francisco e Parnaíba
CA	Comprometimento organizacional afetivo
CC	Comprometimento organizacional de continuação
CO	Comprometimento organizacional
EMBRAPA	Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
EUA	Estados Unidos da América
EP	Erro padrão
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDO	Intenção de deixar a organização
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
M	Média
N	Tamanho da amostra
OCQ	<i>Organizational Commitment Questionnaire</i>
p	Nível de significância
PSO	Percepção de suporte organizacional
r	Correlação de Pearson
SEI	Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia
t	Teste de <i>Student</i>
T1	Tempo um
T2	Tempo dois
T3	Tempo três
T4	Tempo quatro
α	Alfa de Cronbach

RESUMO

Costa, F. M. (2011). *Dinâmica do comprometimento organizacional: um estudo longitudinal entre trabalhadores de organizações agrícolas*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Bahia.

O comprometimento organizacional é um importante conceito para a compreensão de como se articulam os vínculos dos trabalhadores com as suas organizações. Ao longo do desenvolvimento teórico e das pesquisas sobre o comprometimento, estudiosos da área têm destacado a importância desse fenômeno como uma ferramenta teórica para melhor entender os comportamentos dos trabalhadores e os resultados organizacionais, assim como enfatizado a necessidade de estudos que lidem com os desafios teóricos e metodológicos que se apresentam à área. Diante desses desafios, a presente Tese de Doutorado tem como objetivo geral analisar, a partir de uma perspectiva longitudinal, a dinâmica do comprometimento organizacional entre trabalhadores de organizações agrícolas. Para tanto, nos anos de 2007 e 2008, foram coletados dados em quatro momentos, com intervalos de seis meses, em três organizações agrícolas do pólo frutícola irrigado de Juazeiro-BA/Petrolina-PE. Esse é um importante pólo de produção de frutas para exportação da América Latina, que sofreu com o impacto de uma crise econômica que atingiu os mercados consumidores, o que resultou em mudanças nas organizações, como a redução do quadro de empregados e a reestruturação de setores. Para a coleta de dados, foram aplicados questionários, com escalas de comprometimento afetivo e de continuação, de percepção de suporte organizacional e de intenção de deixar a organização. Nos quatro tempos, participaram 114, 135, 162 e 162 trabalhadores, respectivamente, tendo 46 participado nos quatro tempos. Os participantes foram, em sua maioria, homens, jovens e de baixa escolaridade. Realizaram-se análises estatísticas descritivas, comparações de médias, análise fatorial, correlações e regressões. A partir da discussão teórica, propõe-se a busca por uma definição de comprometimento mais clara e precisa, considerando-o como um vínculo exclusivamente afetivo. Ademais, aponta-se para a importância da incorporação nas pesquisas da questão do contexto e das mudanças (tanto organizacionais, quanto relativas ao ambiente sócio-cultural, no qual organizações e trabalhadores estão inseridos), e da adoção de uma perspectiva processual do comprometimento, entendido e investigado como um construto que pode mudar ao longo do tempo. Essa perspectiva foi reforçada pelos achados do estudo empírico na medida em que, ao longo do tempo investigado, foram identificadas mudanças que apontam para um enfraquecimento dos vínculos, assim como indicados possíveis fatores contextuais associados a essas mudanças. Realizou-se, também, uma avaliação da qualidade psicométrica das medidas de comprometimento organizacional afetivo e de continuação, possibilitando a afirmação de que essas medidas se constituem como instrumentos de avaliação adequados. Por fim, os achados sugerem que a percepção de suporte organizacional é um relevante preditor do comprometimento organizacional, tanto de continuação quanto afetivo, sendo este último importante para a compreensão do processo de afastamento dos trabalhadores de sua organização, o que envolve a intenção de deixá-la. Diante disso, a presente Tese de Doutorado defende que o comprometimento organizacional e suas relações com distintos processos organizacionais são dinâmicos, necessitando, portanto, serem entendidos e investigados pelos estudiosos da área como processos que se desenvolvem e que podem mudar ao longo do tempo.

Palavras-chave: comprometimento organizacional, estudo longitudinal, trabalhadores agrícolas, percepção de suporte organizacional, intenção de deixar a organização.

ABSTRACT

Costa, F. M. (2011). *Dynamics of organizational commitment: a longitudinal study among workers in agricultural organizations*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Bahia.

Organizational commitment is an important concept for understanding how workers are linked to their organizations. Researchers working in this area have highlighted the importance of this phenomenon as a theoretical tool to better understand the behavior of workers and organizational outcomes, emphasizing the need for studies that address the theoretical challenges and methodological issues arising in this area. Faced with these challenges, this Doctoral Thesis aims to analyze, from a longitudinal perspective, the dynamics of organizational commitment among workers in agricultural organizations. To do so, data were collected between 2007 and 2008 in four stages, with intervals of six months, in three agricultural organizations in the irrigated fruit pole of Juazeiro-BA/Petrolina- PE. This is an important center for the production of fruit for export in Latin America, which suffered from the impact of an economic crisis that hit the consumer markets, resulting in changes in the organizations such as the reduction of the staff and the restructuring of industries. For data collection, questionnaires were applied in four different points in time, making use of scales of affective and continuation commitment, perceived organizational support and intention to leave the organization. A total of 573 questionnaires were collected with 46 participants been present in the four occasions. Descriptive statistics analyses, mean comparisons, factor analysis, correlations and regressions were performed in the available data. From the theoretical discussion, it is proposed a search for a clearer and more precise definition of commitment stressing its affective dimension. Furthermore, we pointed to the importance of considering context and change related issues in research (both organizational and on the socio-cultural environment in which organizations and employees are included), and the need for adopting of a procedural perspective for commitment, understood and investigated as a construct that can change over time. This view was reinforced by the findings of the empirical study that identified a relationship between changes overtime and a weakening of workers-organizations bonds. A number of contextual factors were associated to these changes. We conducted an evaluation of the psychometric quality of measures of affective organizational and continuation commitment supporting the claim that they constitute adequate measures of the phenomenon under investigation. The findings suggest that perceived organizational support is an important predictor of both continuing and affective commitment, the latter being important for understanding the process of workers turnover, which involves the intention of leaving it. Under the light of these findings this Doctoral Thesis argues that organizational commitment and their relationships with various organizational processes are dynamic, needing to be investigated and understood as processes that develop and may change over time.

Key words: organizational commitment, longitudinal study, agricultural workers, perceived organizational support, intention to leave the organization.

INTRODUÇÃO

A presente Tese de Doutorado insere-se em uma trajetória iniciada em 1998, quando ingressei como bolsista de iniciação científica do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), junto ao grupo de pesquisa “Indivíduo, organização e trabalho: aspectos psicossociais”, sob a coordenação do Prof. Dr. Antonio Virgílio Bittencourt Bastos. A partir de uma agenda de pesquisa para o estudo do comprometimento no trabalho, o referido grupo vem explorando diversas abordagens de investigação desse fenômeno e buscando estabelecer relações entre esse e outros fenômenos organizacionais e contextuais significativos.

A participação no grupo de pesquisa tem incentivado meu interesse pelo estudo dos vínculos do trabalhador com o seu trabalho e a sua organização, o que resultou na produção da dissertação de mestrado intitulada “Múltiplos comprometimentos no trabalho: identificando padrões e explorando antecedentes entre trabalhadores de organizações agrícolas”, defendida em 2005 no Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGpsi) da Universidade Federal da Bahia (UFBA). O citado estudo estava vinculado a um amplo projeto de pesquisa, que envolveu uma categoria de trabalhadores praticamente não estudada pela Psicologia Organizacional e do Trabalho brasileira: trabalhadores agrícolas do baixo-médio São Francisco, região que vem vivenciando profundas transformações econômicas e sociais.

Em consonância com os questionamentos levantados pelo grupo de pesquisa, no decorrer dos estudos implementados nas organizações agrícolas da fruticultura irrigada do baixo-médio São Francisco, a presente Tese de Doutorado¹ busca contribuir para o avanço nos estudos

¹ A pesquisa que originou a presente Tese de Doutorado é um recorte do projeto intitulado “Comprometimento, consentimento ou entrenchamento? Analisando questões conceituais e a dinâmica do vínculo entre trabalhador e organização”, desenvolvida pelo grupo de pesquisa “Indivíduo, organização e trabalho: aspectos psicossociais”, sob a coordenação do Prof. Dr. Antonio Virgílio Bittencourt Bastos.

sobre comprometimento organizacional, assim como auxiliar no preenchimento de três importantes lacunas da área: (1) necessidade de investigações que incluam grupos de trabalhadores ainda pouco estudados, como grupos com menor escolaridade e do setor agrícola; (2) carência de pesquisas que enfatizem o contexto no qual os fenômenos estão sendo investigados, em especial variáveis macro, mais distais, como questões sócio-econômicas do ambiente no qual as organizações estão inseridas; (3) relevância do desenvolvimento de estudos longitudinais que acompanhem os processos psicossociais, os quais vão criando, estruturando, fortalecendo ou enfraquecendo o vínculo do trabalhador com sua organização empregadora. Nesse sentido, nesta introdução, é realizada uma breve exposição acerca das questões que cercam a literatura sobre o comprometimento organizacional e, em seguida, são abordadas as três lacunas acima citadas.

Questões que cercam a literatura sobre o comprometimento organizacional

O estudo do comprometimento organizacional possui décadas de desenvolvimento teórico e de pesquisas (Becker, Klein, & Meyer, 2009), tendo se desenvolvido de forma mais acelerada a partir da década de 1980 (Menezes & Bastos, 2009). Em certo sentido, os usos do termo ‘comprometimento’ trazem em si a noção de algo que amarra, ata, une o indivíduo a alguma coisa, tendo, na esfera científica, o significado de uma adesão, um forte envolvimento do indivíduo com variados aspectos do ambiente de trabalho (Bastos, 1994).

Mowday, Porter e Steers (1982), em seu clássico trabalho na área, argumentam a importância do comprometimento para os trabalhadores, para a organização e para a sociedade. Na perspectiva do indivíduo, os autores destacam que manter vínculos com uma organização leva a recompensas econômicas mais estáveis (a exemplo de salário e benefícios), assim como a recompensas de base psicológica (a exemplo da satisfação com o trabalho e o suporte de colegas de trabalho). Segundo Meyer (2009), pesquisas têm demonstrado que o

comprometimento organizacional está relacionado ao bem-estar físico e psíquico dos trabalhadores, com evidências de que o comprometimento afetivo pode servir como um redutor de impacto (*buffer*) contra efeitos prejudiciais de estressores. Além disso, a falta de comprometimento do trabalhador pode significar pouca perspectiva de transformar o trabalho em instrumento de auto-realização (Rocha & Bastos, 1999).

Na perspectiva da organização, de acordo com Mowday et al. (1982), a construção de fortes vínculos entre trabalhadores e organizações pode ser fundamental, na medida que estes vínculos estão associados a baixos índices de absenteísmo e rotatividade dos empregados, assim como a comportamentos voltados para os objetivos organizacionais. Os autores enfatizam, ainda, que os vínculos dos trabalhadores com a organização afetam a produtividade e a qualidade dos produtos e serviços oferecidos à sociedade. De acordo com Meyer (2009), o comprometimento pode ser entendido como uma qualidade humana básica, sendo que a capacidade de se comprometer facilita o desenvolvimento de estruturas sociais que servem aos interesses coletivos.

Não obstante a importância do comprometimento para os trabalhadores, para a organização e para a sociedade, o domínio do comprometimento organizacional tem sido marcado, ao longo de seu desenvolvimento, pela confusão conceitual, com sobreposições entre sua definição e de outros construtos e com imprecisão quanto a sua natureza. Há uma pulverização de conceitos e uma falta de limites mais claros entre comprometimento organizacional e outros construtos como identificação, envolvimento, lealdade, contrato psicológico e comportamento de cidadania organizacional (Menezes, 2009). Ademais, algumas definições de comprometimento possibilitam uma confusão entre o comprometimento e alguns de seus antecedentes (a exemplo de investimentos e trocas, congruência de objetivos e valores), ou consequentes (a exemplo de motivação e continuação) (Klein, Molloy & Cooper, 2009).

Mesmo quando a definição de comprometimento não se confunde com a de outros fenômenos, é possível relacionar, como feito por Klein et al. (2009), três diferentes definições: comprometimento como uma atitude; comprometimento como uma força; e comprometimento como um vínculo.

Consoante Klein et al. (2009), definido como um vínculo, o comprometimento é ser visto como um vínculo em geral, recorrendo à idéia de ‘bases do comprometimento’, ou como um tipo particular de vínculo, que considera que há diferentes tipos de vínculos percebidos e que nem todos podem ser caracterizados como comprometimento. O modelo multidimensional de maior aceitação entre os pesquisadores, utilizado e validado em diferentes culturas, é o modelo dos três componentes de Meyer e Allen (1991, 1997), que trata de três diferentes bases psicológicas: afetiva – apego com a organização; de continuação – custos associados a deixar a organização; e normativo – sentimentos de obrigação em permanecer na organização.

Em contrapartida, muitos estudos empíricos vêm dando respaldo à visão de que o comprometimento é um tipo particular de vínculo, ao relatarem que diferentes dimensões do comprometimento estão associadas a diferentes resultados, apresentando, em alguns casos, comportamentos opostos em relação a diferentes variáveis (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Cunha, Rego, Cunha, & Cabral-Cardoso, 2004a; Gellatly, Meyer, & Luchak, 2006; Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). Quando consideradas as bases afetiva e de continuação, tanto os antecedentes, quanto os consequentes do comprometimento podem apresentar relações diferentes. De acordo com a meta-análise de Meyer et al. (2002), o comprometimento afetivo apresentou correlações positivas mais fortes com comportamentos desejáveis, a exemplo do desempenho no trabalho, enquanto o comprometimento de continuação não apresentou correlação ou esteve negativamente relacionado a esses comportamentos.

Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005), ao realizarem uma ampla revisão de literatura sobre as relações entre múltiplos comprometimentos e seus consequentes, afirmaram que, apesar dos estudos apontarem para apenas um construto psicológico subjacente (comprometimento organizacional), a base de continuação, por exemplo, parece ser um construto distinto, ao considerar o diferente padrão com que prediz os consequentes. Se, por um lado, como levantado pela meta-análise de Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005), existe o questionamento sobre se o componente de continuação não deveria ser considerado um conceito distinto do comprometimento, por outro lado, Becker et al. (2009) argumentam que se trata de um componente diferente, mas que não deve ser definido como um construto distinto.

Não obstante as questões que cercam a literatura sobre comprometimento organizacional relativas ao que ele é (sua definição), ao que o constitui (sua natureza) e ao com o que ele se relaciona (antecedentes, correlatos e consequentes), há o reconhecimento, na literatura da área, do valor desse construto como uma ferramenta teórica para melhor entender os comportamentos dos trabalhadores e os resultados organizacionais, expresso pela amplitude, diversidade e longevidade de suas pesquisas (Klein et al., 2009).

Pesquisas na área vêm examinando possíveis determinantes ou antecedentes do comprometimento como: percepção de controle sobre o trabalho (Brockner et al. 2004; O’driscoll, Pierce, & Coghlan, 2006); valores do empregado (Tamayo et al., 2001); percepção da reputação da organização (McCarthy, 2008); percepção de justiça organizacional (Filenga, 2003; Rego, 2003a); percepção de suporte organizacional (Bishop, Dow Scott, Goldsby, & Cropanzano, 2005; Borges-Andrade & Pilati, 2001; Griffin & Hepburn, 2005; Siqueira, 2005; Vandenberghe, Bentein, & Stinglhamber, 2004). Pesquisas na área também afirmam que o comprometimento prediz positivamente comportamentos desejáveis do empregado (p. ex. desempenho no trabalho, comportamento de cidadania organizacional), ao passo que prediz

negativamente produtos indesejáveis como intenções comportamentais (p. ex. intenção de deixar a organização e intenção de procurar alternativas de emprego) e comportamentos de afastamento (p. ex. atraso, absenteísmo, rotatividade) (Klein et al., 2009; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer et al., 2002).

As fortes evidências da ligação entre níveis de comprometimento e resultados organizacionais desejáveis pelas organizações vêm ampliando o interesse de estudiosos sobre o comprometimento organizacional (Gelade, Dobson & Gilbert, 2006). Diante do exposto, é possível relacionar duas razões para o interesse em investigar o comprometimento organizacional: (1) uma razão acadêmica, visto que ainda há muitas questões a serem discutidas na busca por modelos teóricos que auxiliem na compreensão dos vínculos e comportamentos dos trabalhadores; (2) uma razão prática que diz respeito ao interesse na aplicação dos conhecimentos academicamente produzidos, por meio da fundamentação de políticas e práticas organizacionais.

Trabalhadores agrícolas da fruticultura irrigada do baixo-médio São Francisco

As pesquisas na área do comprometimento organizacional, em sua grande maioria, descrevem a realidade do trabalhador urbano e de organizações industriais e de serviço, quase sempre localizadas em grandes centros ou em suas áreas metropolitanas. Os estudos desenvolvidos por F. M. Costa (2005), Costa e Bastos (2009) e V. M. F. Costa (2007) apresentam-se como raras exceções, na medida em que analisam o comprometimento organizacional entre trabalhadores do setor agrícola, em geral, um grupo com baixa escolaridade e que vive em um ambiente rural.

Atenta-se para o fato de que pouco mais de 16% de toda a população do Brasil vive em domicílios rurais, sendo a região Nordeste (região onde se localizam as organizações

investigadas na presente pesquisa) aquela que apresenta a maior proporção (27,6% reside na zona rural), possuindo, também, a maior concentração da população rural do país (48%) (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [IPEA], 2010). A análise de aspectos socioeconômicos da população rural permite constatar, ainda, a baixa escolaridade, as precárias condições de moradia e os reduzidos níveis de renda e remuneração do trabalho das famílias residentes no campo, demonstrando as sérias dificuldades, do ponto de vista social, a que essa população está sujeita (IPEA, 2010).

A presente pesquisa, portanto, auxilia na inclusão de um importante grupo de trabalhadores na pesquisa acadêmica em Psicologia Organizacional e do Trabalho, a partir do estudo do comprometimento organizacional entre trabalhadores de organizações agrícolas de fruticultura irrigada do pólo Juazeiro-BA/Petrolina-PE, localizado no baixo-médio do São Francisco. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2009), a fruticultura irrigada promoveu a incorporação de terras do semiárido à produção, assim como possibilitou a implantação de um segmento econômico e de uma agroindústria moderna, que tem revelado enorme capacidade de inovação, abrindo novos mercados à exportação do Brasil. O pólo frutícola irrigado de Juazeiro-BA/Petrolina-PE é o principal pólo local de produção de frutas da América Latina, que responde por 50% das exportações brasileiras de frutas e por 95% das exportações de manga e uva (Guimarães, 2007).

A crise econômica mundial, iniciada em meados de 2007, impactou profundamente no processo de produção e comercialização das frutas do pólo agrícola do Vale do São Francisco. Os agricultores afirmam que havia um descompasso entre custo de produção e preço de venda, em vista da alta dos preços dos insumos, em um momento em que os preços internacionais dos principais produtos estavam caindo (IPEA, 2009b). Verificou-se uma queda do consumo dessas frutas no exterior, seguida pela suspensão das compras antecipadas

realizadas pelos importadores europeus e norte-americanos, que financiavam a produção. Além do câmbio desfavorável na comercialização da produção, Oliveira, Rigo e Carvalho (2009) citam as quebras de safra decorrentes de variações climáticas como outro importante fator que contribuiu para o cenário de forte crise que atingiu o agronegócio brasileiro. Esse contexto imerso em tantas e intensas transformações, com amplas consequências econômicas, sociais e culturais para uma região historicamente subdesenvolvida, apresenta-se como um campo fértil para se estudar os vínculos estabelecidos entre esses trabalhadores e as organizações agrícolas.

A contextualização na pesquisa do comprometimento organizacional

Contextualizar requer ligar observações a um conjunto de fatos, eventos e pontos de vista relevantes, visto que o termo contexto vem de uma raiz latina que significa “fazer uma ligação” (Rousseau & Fried, 2001). O contexto pode ser entendido como atributos do sistema físico e social onde o indivíduo se insere (Nord & Fox, 2004).

Na pesquisa sobre comportamento organizacional contemporâneo, segundo Rousseau e Fried (2001), a contextualização tornou-se mais importante do que no passado por duas razões: (1) o domínio da pesquisa organizacional está se tornando mais internacional, aumentando os desafios da transposição de modelos das ciências sociais de uma sociedade para a outra; e (2) a natureza do trabalho e dos ambientes de trabalho, em rápido processo de diversificação, pode alterar substancialmente a dinâmica causal subjacente às relações trabalhador-organização. Nessa perspectiva, é possível destacar como importantes questões que envolvem a contextualização na pesquisa do comprometimento organizacional: a diversidade entre países e culturas, e as mudanças no mundo do trabalho.

O comprometimento organizacional pode ser desenvolvido, vivenciado e influenciar comportamentos de forma distinta em diferentes culturas (Becker *et al.*, 2009). Grande parte das investigações sobre comprometimento organizacional foi realizada nos Estados Unidos da América, não sendo possível aceitar que seus resultados sejam aplicados a outras populações, sem atentar para o impacto da cultura no comportamento organizacional (Francesco & Chen, 2004). Nesse sentido, estudos vêm sendo conduzidos em diferentes culturas como Nepal (Gautam & Wagner, 2001; Gautam, Van Dick, Wagner, Upadhyay, & Davis, 2005), Turquia (Wasti, 2002), Índia (Kwantes, 2003), China (Francesco & Chen, 2004), Singapura (McKenna, 2005), Taiwan (Chen, 2006) e Israel (Cohen, 2000; Cohen, 2007a), ou em diversas nações ao mesmo tempo (Andolsek & Stebe, 2004; Gelade, Dobson, & Auer, 2008; Gelade *et al.*, 2006; Glazer, Daniel, & Short, 2004; Vandenberghe, Stinglhamber, Bentein, & Delhaise, 2001). Essas pesquisas têm enfatizado as implicações das diferenças culturais para o comprometimento organizacional. Dessa forma, enfatiza-se a importância em considerar o ambiente sócio-cultural no qual organizações e trabalhadores estão inseridos.

A outra questão diz respeito aos impactos das mudanças no mundo do trabalho nos vínculos estabelecidos entre trabalhadores e organizações. Em um mundo do trabalho em mudança, com aumento da competição global, reengenharias e reduções (Meyer & Allen, 1997), no qual há menor previsibilidade e menor estabilidade quanto às relações de emprego (Becker *et al.*, 2009), o comprometimento organizacional torna-se um foco de investigação ainda mais importante. De acordo com Kondratuk, Hausdorf, Korabik e Rosin (2004), pesquisas sugerem que essas mudanças terão um impacto negativo no comprometimento do trabalhador, fragilizando o seu vínculo com a organização em função da reconhecida *precarização* das condições de trabalho. Diante disso, tornam-se indispensáveis estudos que analisem o quanto as mudanças organizacionais são um potencial redutor do comprometimento dos

trabalhadores, ao mesmo tempo em que o comprometimento é visto como essencial para a implementação de mudanças bem sucedidas (Meyer, 2009).

Embora as pesquisas na área do comprometimento organizacional já apontem antecedentes e consequentes nos níveis dos grupos e das organizações, é preciso incluir o contexto mais amplo, a dinâmica social, cultural e tecnológica, que impactam o mundo do trabalho e as organizações. É esta dinâmica que amplia a percepção de que o comprometimento é um fenômeno processual, estando sempre em processo de construção. Assim sendo, corrobora-se Rousseau e Fried (2001) ao destacarem a necessidade de explorar e desenvolver caminhos alternativos para contextualizar os fenômenos investigados nas pesquisas organizacionais.

A perspectiva longitudinal em estudos sobre comprometimento organizacional

Desde a década de 1980, a necessidade de investigações longitudinais vem sendo defendida por estudiosos em suas agendas de pesquisa (Mowday et al., 1982) e permanece em recentes agendas (Becker et al., 2009; Cohen, 2003; Cohen, 2007c; Meyer et al., 2002). Há uma notável carência de estudos longitudinais que possibilitem análises para responder questões de causalidade (Meyer et al., 2002), na busca pela definição dos seus antecedentes e consequentes (Wright & Kehoe, 2009), assim como que auxiliem na delimitação teórica do construto comprometimento (Ricketta & Van Dick, 2009). Em combinação com dados longitudinais, o uso de modelos causais permite testar hipóteses específicas relacionadas à questão de como o comprometimento se desenvolve através do tempo (Mathieu & Zajac, 1990).

Em um estudo que examinou, meta-analiticamente, a extensiva literatura associada ao comprometimento no trabalho, Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005) argumentam que há um domínio na área de estudos transversais, apresentando limitações nas conclusões, e enfatizam

a importância do desenvolvimento de estudos longitudinais, que possibilitem uma visão dinâmica de como as relações entre as variáveis mudam. Nesse mesmo sentido, Wright e Kehoe (2009) afirmam que muitas investigações sobre o comprometimento organizacional são estudos de corte transversal, cujo desenho impede determinar com maior segurança direções de causalidade, o que leva os autores a considerarem esses fatores como correlatos e sugerirem que trabalhos futuros utilizem o desenho longitudinal para analisar as direções nas relações causais propostas.

O desenvolvimento de estudos longitudinais também possibilita uma análise do comprometimento compatível com a noção de processo, importante para a área do Comportamento Organizacional. Nessa perspectiva, os vínculos de compromissos desenvolvidos entre o trabalhador e a organização empregadora são considerados como algo dinâmico, que são construídos processualmente e que se alteram ao longo do tempo. Se, por um lado, parte dos teóricos defende que o comprometimento é um processo que se desenvolve através do tempo e sendo, portanto, dinâmico, por outro lado, os pesquisadores tendem a examiná-lo como um construto estático (Becker et al., 2009), como uma característica pessoal ou algo que resulta de relações no interior das organizações. Diante disso, apresenta-se como relevante a problematização acerca do comprometimento organizacional ser um fenômeno estático ou dinâmico.

O enfrentamento desses desafios para a área do comprometimento organizacional

Diante do exposto, enfatiza-se a importância do enfrentamento dos desafios postos aos estudiosos da área do comprometimento organizacional. Pesquisas que considerem esses desafios podem auxiliar no preenchimento de lacunas do trabalho empírico e no fortalecimento da teoria em comprometimento organizacional, assim como contribuir para a formulação e implementação de políticas e práticas gestão de pessoas.

Com vistas ao enfrentamento dos desafios apresentados aos estudiosos da área do comprometimento organizacional, a presente Tese de Doutorado pretende:

- Discutir importantes questões que cercam a literatura sobre comprometimento organizacional, como: a contextualização nas pesquisas em comprometimento organizacional, em especial quando envolve mudanças no mundo do trabalho; a problematização acerca da diversidade de definições e da natureza do construto; e a perspectiva processual do comprometimento e de outros fenômenos com os quais se relaciona, voltada para uma compreensão do construto ao longo do tempo;
- Avaliar a estabilidade *versus* mudança do comprometimento organizacional (afetivo e de continuação), associando-as às transformações no cenário econômico e organizacional percebidas por gestores e trabalhadores de organizações agrícolas de fruticultura irrigada do pólo Juazeiro-BA/Petrolina-PE, ao longo de dois anos;
- Avaliar a fidedignidade das medidas de comprometimento organizacional afetivo e de continuação em quatro diferentes tempos;
- Discutir as relações entre o comprometimento organizacional (afetivo e de continuação), seus antecedentes (variáveis demográficas e percepção do suporte organizacional) e um dos seus consequentes (intenção de deixar a organização), entre trabalhadores de organizações agrícolas, ao longo de dois anos.

A presente Tese de Doutorado foi construída por meio da produção de artigos científicos, com o intuito de privilegiar a posterior divulgação e o acesso do conhecimento produzido à comunidade acadêmica e a outros possíveis leitores. Esse empreendimento se constituiu como um desafio por ser, para mim, algo ainda novo, pouco conhecido e marcado pelo exercício de: (1) eleger aquilo que é essencial para ser apresentado no número de páginas possíveis para um artigo; (2) admitir a reapresentação em diferentes partes da Tese daquilo considerado

relevante; (3) aceitar a não inclusão daquilo entendido como interessante, mas prescindível. Assim, esta Tese é composta por quatro estudos, desenvolvidos dentro da mesma área temática, compondo um todo estruturado e organizado da seguinte forma:

- 1) Estudo teórico que discute as bases teóricas para uma abordagem processual do comprometimento organizacional;
- 2) Estudo empírico que aborda as transformações nas organizações de fruticultura irrigada e a dinâmica do comprometimento organizacional;
- 3) Estudo empírico que versa sobre as evidências de fidedignidade das medidas de comprometimento organizacional afetivo e de continuação;
- 4) Estudo empírico que apresenta uma análise longitudinal das relações entre comprometimento organizacional, seus antecedentes e a intenção de deixar a organização entre trabalhadores agrícolas.

Por fim, são apresentadas as considerações finais, analisando contribuições e limitações dos estudos, além de recomendações para futuras pesquisas.

ESTUDO 1

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: BASES TEÓRICAS PARA UMA ABORDAGEM PROCESSUAL

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: BASES TEÓRICAS PARA UMA ABORDAGEM PROCESSUAL

INTRODUÇÃO

A intensidade e a velocidade das transformações no mundo do trabalho e suas consequências sobre as relações de trabalho enfatizam a importância de se considerar os vínculos de compromissos, desenvolvidos entre o trabalhador e a organização empregadora, como algo que é construído processualmente e que se altera ao longo do tempo. Essa, contudo, não tem sido a perspectiva dominante no estudo do comprometimento organizacional, apesar do amplo reconhecimento sobre a natureza dinâmica e processual de todos os fenômenos organizacionais. Os pesquisadores tendem a examinar o comprometimento como um construto estático (Becker et al., 2009), como uma característica pessoal ou algo que resulta de relações no interior das organizações. Pouca atenção tem sido dada à questão de como esse fenômeno muda com o tempo (Beck & Wilson, 2000, 2001), ainda que haja um reconhecimento, por parte dos teóricos, de que o comprometimento é um processo que se desenvolve através do tempo, sendo essa considerada uma questão crítica para compreender o curso da relação entre o trabalhador e sua organização (Bentein, Vandenberg, Vandenberghe & Stinglhamber, 2005).

Os processos de mudanças, reconhecidos como um desafio para o domínio de estudo do comprometimento organizacional (Bastos, 1998; Meyer, 2009), envolvem alterações na tecnologia, competição global e demandas do consumidor, que pressionam as organizações a melhorarem a eficiência, levando-as a responderem de formas variadas, que implicam na redução de empregos, a exemplo de *downsizings*, reengenharias e fusões (Meyer, 2009). Essas

mudanças podem ser percebidas pelos trabalhadores como violações do contrato psicológico, levando a fortes reações afetivas (Rousseau, 1995), assim como podem causar um sentimento de falta de justiça organizacional, afetando negativamente o comprometimento organizacional (Meyer, 2009). Nesse sentido, é possível observar o que Meyer (2009) nomeia de um aparente paradoxo: por um lado, as mudanças se constituem como um potencial redutor do comprometimento dos trabalhadores; por outro, o comprometimento apresenta-se como algo essencial para a implementação de mudanças bem sucedidas.

Ao apresentarem uma agenda para futuras pesquisas em comprometimento organizacional, Becker, Klein e Meyer (2009) enfatizam a necessidade de discutir as implicações das mudanças no mundo do trabalho na natureza das relações entre trabalhador e organização, questão considerada como uma das mais básicas para esse domínio de pesquisa. Os autores também destacam a necessidade de conhecer mais sobre o desenvolvimento do comprometimento e seu impacto nas mudanças, visto que é importante considerar tanto as mudanças no mundo do trabalho, como as mudanças que ocorrem nos trabalhadores. Nesse sentido, ao vincular o estudo do comprometimento ao estudo das mudanças abre-se a possibilidade de analisá-lo sob uma perspectiva processual.

Em suma, a literatura acerca do comprometimento organizacional ainda precisa ampliar o espaço dedicado à discussão de questões já reconhecidas como de grande importância. Além da questão da contextualização da pesquisa, em especial quando envolve mudanças no mundo do trabalho, destacam-se a problematização acerca da diversidade de definições e da natureza do construto, assim como da questão da estabilidade *versus* mudança do comprometimento. Essas questões implicam assumir uma perspectiva processual ao se tratar do comprometimento e de outros fenômenos com os quais se relaciona, voltada para uma compreensão do construto ao longo do tempo. Com o intuito de contribuir para a reflexão

acerca desses importantes questionamentos, o presente estudo inicia sua exposição discorrendo sobre a contextualização da pesquisa em comportamento organizacional. Em seguida, apresenta considerações sobre as definições do comprometimento e sua natureza e, por fim, apresenta uma revisão da pesquisa sobre comprometimento organizacional conduzida a partir de delineamentos longitudinais.

Comportamento organizacional: o desafio de uma perspectiva contextual e processual

As mudanças em curso no mundo do trabalho causaram forte impacto nas pesquisas da área do Comportamento Organizacional (Rousseau, 1997). Pôde-se observar um deslocamento da ênfase dos estudos organizacionais de uma visão dos indivíduos, independentemente de seu contexto, para a consideração da interação entre os indivíduos e seus contextos organizacionais e sociais (Nord & Fox, 2004). É possível afirmar que os estudos organizacionais continuam clivados entre os níveis micro e macro (Cunha, Rego, Cunha & Cabral-Cardoso, 2004b), apesar dos esforços e da consciência de que devam ser articulados. Isso talvez possa ser atribuído às dificuldades metodológicas inerentes a tal empreendimento.

De acordo com Cunha et al. (2004b), tanto a via disposicional quanto a situacional podem revelar caminhos válidos para gestão do comportamento organizacional. Entretanto, os autores destacam a importância da interação entre essas duas vias, argumentando a impossibilidade de explicar o comportamento sem levar em consideração o contexto, assim como a falta de razões para desconsiderar o impacto das disposições.

Entende-se o contexto como atributos do sistema físico e social onde o indivíduo se insere (Nord & Fox, 2004). O termo contexto, segundo Rousseau e Fried (2001), vem de uma raiz latina que significa “fazer uma ligação”. Contextualizar, portanto, requer ligar observações a um conjunto de fatos, eventos e pontos de vista relevantes (Rousseau & Fried, 2001). Já os

principais fatores disposicionais são as características de personalidade (o mais estável de todos os elementos disposicionais), os motivos e as atitudes, sendo que estas últimas não são necessariamente estáveis, podendo variar a partir de eventos cotidianos (Cunha et al., 2004b). As pessoas podem apresentar uma atitude em um contexto e outra em outro ou, ainda, mudar de acordo com alguma experiência pessoal (Gouveia, Santos & Milfort, 2009).

A contextualização, conforme Rousseau e Fried (2001), é mais importante na pesquisa do comportamento organizacional contemporâneo do que foi no passado por duas razões: (1) o domínio da pesquisa organizacional está se tornando mais internacional, aumentando os desafios da transposição de modelos das ciências sociais de uma sociedade para a outra; e (2) a natureza do trabalho e dos ambientes de trabalho, em rápido processo de diversificação, pode alterar substancialmente a dinâmica causal subjacente às relações trabalhador-organização. Esses autores destacam a necessidade de explorar e desenvolver caminhos alternativos para contextualizar os fenômenos investigados nas pesquisas organizacionais.

Colocar o contexto em foco abre possibilidades de se atentar para relações que tornam todos os fenômenos humanos processuais. O comprometimento organizacional, como um vínculo, sempre foi visto como produto de relações entre o indivíduo e a organização. As pesquisas na área apontaram antecedentes e consequentes nos níveis dos grupos, mas sobretudo das organizações. No entanto, é preciso incluir o contexto mais amplo, a dinâmica social, cultural e tecnológica, que impactam o mundo do trabalho e as organizações. É esta dinâmica que amplia a percepção de que todos os fenômenos humanos e sociais são processuais, que estão sempre em processo de construção.

O construto comprometimento, suas definições e sua natureza

O estudo do comprometimento, segundo Becker et al. (2009), começou tendo como foco outras dimensões da vida das pessoas que não o trabalho. Atualmente, o comprometimento é estudado por diversas disciplinas, em vários contextos de trabalho ou não, sendo que, em organizações alcançou grande desenvolvimento teórico e de pesquisas (Becker et al., 2009). As raízes históricas do comprometimento organizacional, conforme Menezes e Bastos (2009), podem ser identificadas nas teorias sociológicas, antropológicas e psicológicas, tendo o construto se desenvolvido de forma mais acelerada a partir da década de 1980. Ainda não existe um consenso sobre a definição que melhor caracterize o comprometimento organizacional, sendo esse considerado, de acordo com os autores, um construto complexo e polissêmico.

Em uma recente análise acerca da diversidade de definições apresentada na literatura sobre o comprometimento, Klein, Molloy e Cooper (2009) afirmam que algumas definições possibilitam uma confusão entre o comprometimento e alguns de seus antecedentes (a exemplo de investimentos e trocas, identificação, congruência de objetivos e valores), ou consequentes (a exemplo de motivação e continuação). Entretanto, os autores relacionam três definições para comprometimento que não se confundem com as de outros fenômenos: comprometimento como uma atitude (*attitude*); comprometimento como uma força (*force*); e comprometimento como um vínculo (*bond*).

Morrow (1993), por exemplo, definiu o comprometimento como uma atitude que reflete sentimentos como apego, identificação ou lealdade com o objeto de compromisso. Atitudes, segundo Crano e Prislin (2006), representam uma integração avaliativa de cognições e afetos experimentados em relação a um objeto, ou seja, são julgamentos avaliativos que integram e resumam reações cognitivas e afetivas.

A conceituação de comprometimento como uma atitude, na avaliação de Klein et al. (2009), acarreta questionamentos levantados na literatura psicológica a respeito da visão tripartite de atitudes (afeto-comportamento-cognição), que vem sendo suplantada por uma visão de atitude como um sumário de avaliação (atribuindo dimensões como: bom-mau, prejudicial-benéfico, agradável-desagradável) acerca do objeto psicológico em foco. Os autores argumentam que ser comprometido com um objeto é diferente de um breve julgamento do quão favorável ou desfavorável ele é considerado, e que não é preciso ter uma visão favorável de um objeto para ser comprometido com esse. Nesse sentido, na opinião dos autores, a conceituação de comprometimento como uma atitude não é a mais apropriada descrição do construto.

Por meio da conceituação de comprometimento como uma força, defende-se que os antecedentes do comprometimento criam pressões que ligam o indivíduo a um objeto, mantendo um comportamento direcionado a esse (Klein et al., 2009). Como um exemplo, pode-se citar a definição apresentada por Meyer (2009), na qual o comprometimento é uma força interna que vincula um indivíduo a um objeto (social ou não social) e/ou a um curso de ação de relevância para esse objeto.

Já a conceituação de comprometimento como um vínculo apresenta o comprometimento como um estado psicológico que reflete o quão fortemente uma pessoa está ligada a um foco de compromisso (Klein et al., 2009). No caso do comprometimento organizacional, esse seria definido como o apego psicológico de um indivíduo a uma organização. Dentro de uma perspectiva psicológica, Klein et al. (2009) defendem que tratar de percepções é mais adequado do que de força ou pressão e que definir comprometimento como um vínculo percebido possibilita um melhor reconhecimento do papel da cognição social. Ademais, torna-se difícil distinguir a “força do comprometimento” de outras forças que operam como emoções, cognições e comportamentos. Diante das três conceituações expostas – atitude,

força e vínculo –, os autores concluem que o comprometimento é melhor conceituado como um vínculo.

Ainda consoante Klein et al. (2009), definido como um vínculo, o comprometimento pode ser visto como um vínculo em geral ou como um tipo particular de vínculo. A primeira visão define comprometimento como um vínculo ou apego em geral e recorre ao conceito de ‘bases do comprometimento’ para considerar as diferentes formas como os indivíduos experienciam o vínculo. O modelo multidimensional de maior aceitação entre os pesquisadores, utilizado e validado em diferentes culturas, é o modelo dos três componentes de Meyer e Allen (1991, 1997), que trata de três diferentes bases psicológicas: afetiva – apego com a organização; de continuação – custos associados a deixar a organização; e normativo – sentimentos de obrigação em permanecer na organização.

Já a segunda visão considera que há diferentes tipos de vínculos percebidos e que nem todos podem ser caracterizados como comprometimento. Nessa perspectiva, a identificação e o consentimento (*compliance*), por exemplo, são considerados vínculos distintos do comprometimento (Klein et al., 2009). O primeiro refere-se a um vínculo marcado por uma fusão psicológica do eu com o objeto em foco (Klein et al., 2009) e o segundo refere-se a um vínculo marcado pela aceitação da influência de outra pessoa ou grupo com o objetivo de alcançar uma resposta favorável (Kelman, 2006).

No Brasil, corroborando essa visão, alguns estudos também vêm questionando a multidimensionalidade do comprometimento (Rodrigues, 2009; Scheible, Bastos & Rodrigues, 2007; Silva & Bastos, 2010). Conforme Rodrigues (2009), a inclusão de diversas dimensões no construto comprometimento contribuiu para o crescimento amorfo do conceito, ameaçando sua generalização. A autora defende que, embora a permanência por necessidade e a continuação no curso de ação pelo motivo da perda de investimentos, sacrifícios pessoais ou

limitações de alternativas sejam um possível vínculo estabelecido entre o indivíduo e a organização, esse não deve estar incluído no conceito de comprometimento organizacional. Inspirada no conceito de entrincheiramento, até então estudado com foco na carreira, essa autora propôs que esse vínculo fosse denominado de ‘entrincheiramento organizacional’.

Nesse mesmo sentido, Scheible et al. (2007) questionam a integração das bases do entrincheiramento ao comprometimento, propondo refletir se não seria mais adequado reconstruir o conceito que, atualmente, incorpora bases antagônicas (afetivo x continuação). Já Silva e Bastos (2010) argumentam que há uma zona conceitual pouco precisa, envolvendo os conceitos de comprometimento e de consentimento ou obediência. Partindo da conclusão de que há distinções entre esses construtos, os autores propõem uma escala para mensurar consentimento organizacional.

Muitos estudos empíricos relatam que diferentes dimensões do comprometimento estão associadas a diferentes resultados, apresentando, em alguns casos, comportamentos opostos em relação a diferentes variáveis (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Cunha, Rego, Cunha & Cabral-Cardoso, 2004a; Gellatly, Meyer & Luchak, 2006; Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). Essa discussão dá respaldo à visão de que o comprometimento é um tipo particular de vínculo.

A dificuldade de compreensão do comprometimento, além da questão do que ele é (sua definição) e do que o constitui (sua natureza), pode, também, ser atribuída às relações estabelecidas entre o comprometimento e outros construtos da área organizacional. Menezes (2009), ao discutir a pulverização de conceitos e a falta de limites mais claros entre comprometimento organizacional e outros construtos, relaciona cinco construtos que têm sido associados ao comprometimento: identificação, envolvimento, lealdade, contrato psicológico e comportamento de cidadania organizacional.

Assim, o domínio do comprometimento tem sido marcado pela confusão conceitual, com sobreposições entre sua definição e de outros construtos e com imprecisão quanto a sua natureza. Com vistas a uma maior precisão dos conceitos na ciência organizacional, Osigweh (1989) alerta para a tendência à má-formação de conceitos, a partir do que ele denomina de “esticamento do conceito”, que confunde a compreensão do fenômeno e a capacidade de desenvolvê-lo e de testar hipóteses usando esse conceito. O autor avalia o conceito de comprometimento organizacional, apresentado por Mowday, Porter e Steers (1982), como um conceito esticado, marcado pela redundância conceitual, visto que a intenção de permanecer na organização, parte integrante do conceito, também é reconhecida como um conseqüente do comprometimento. Dentro dessa perspectiva, também é possível considerar o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991, 1997) como um caso de “esticamento do conceito”. Para o avanço da produção do conhecimento sobre comprometimento, torna-se imprescindível que os pesquisadores enfrentem a questão de formação do conceito, na busca pelo desenvolvimento de uma definição mais clara e precisa.

Nessa busca, Solinger, Van Olffen e Roe (2008) propõem um retorno à definição de comprometimento organizacional com base no modelo unidimensional, representado pela dimensão afetiva. Observada a história dos estudos do comprometimento, que passa pelo clássico modelo unidimensional de Mowday et al. (1982), por uma diversidade de modelos bidimensionais e tridimensionais nas décadas de 1980 e 1990 (p. ex. Meyer & Allen, 1991; O'Reilly & Chatman, 1986), chegando a um modelo como o apresentado por Rego (2003b), que possui seis dimensões, é possível supor um “esticamento do conceito”. Essa mesma história vem permeada por uma série de estudos que questionam essa diversidade das dimensões, resultando em propostas de retorno ao modelo unidimensional.

Em meio à discussão acerca da conceituação do comprometimento (atitude, força ou vínculo) e sua natureza (uni ou multidimensional), apresenta-se como importante a problematização do comprometimento como algo estático ou dinâmico. Se, por um lado, parte dos teóricos defende que o comprometimento é um processo que se desenvolve através do tempo e, portanto, dinâmico, por outro lado, os pesquisadores tendem a examiná-lo como um construto estático (Becker et al., 2009).

De acordo com Mowday et al. (1982), o comprometimento organizacional, considerado por eles uma atitude, apresenta-se como um processo mais estável do que outros processos relacionados ao trabalho, como a satisfação. Dessa forma, o construto comprometimento, que é tratado predominantemente como uma atitude, e, logo, como algo que pode mudar, mas que não é tão fácil assim, é marcado pelas expectativas teóricas de que seja um fenômeno relativamente estável e mais duradouro através do tempo, possibilitando tratá-lo como um construto estático.

Por outro lado, a conceituação do comprometimento como um vínculo, além dos argumentos apresentados por Klein et al. (2009), torna-se mais interessante por possibilitar uma compreensão mais dinâmica do construto. Isso ocorre pois, entender o comprometimento como um vínculo, apresenta-se como uma possibilidade de analisar as relações estabelecidas entre o trabalhador e sua organização, o que vem requerendo a incorporação da questão do contexto e das mudanças e, portanto, uma perspectiva processual e dinâmica do fenômeno.

Assumida essa perspectiva, agregada à adoção do modelo unidimensional, espera-se chegar a uma maior precisão do conceito comprometimento, com vistas a aperfeiçoar a pesquisa organizacional e sua construção teórica, na busca por respostas a importantes e recorrentes questões como as que envolvem a dinâmica do comprometimento.

Comprometimento organizacional: uma revisão dos estudos longitudinais

Dentre as mais importantes questões a serem discutidas em pesquisas está a relativa ao desenvolvimento do comprometimento (Becker et al., 2009). De acordo com Beck e Wilson (2000, 2001), a compreensão de como o comprometimento se desenvolve e de quais fatores estão relacionados às mudanças no comprometimento auxilia no preenchimento de lacunas do trabalho empírico e no fortalecimento da teoria em comprometimento, assim como ajuda na gestão de políticas e práticas voltadas para a otimização do comprometimento dos trabalhadores, com vistas a propiciar maior efetividade organizacional.

A compreensão do desenvolvimento do comprometimento, entretanto, pode envolver dois processos que, embora próximos, não são idênticos: (1) processo de formação do comprometimento; e (2) processo de mudança de comprometimento. A discussão de como se forma o comprometimento apresenta-se dominante, incluindo o exame de variáveis antecedentes associadas ao fenômeno. Já a análise do processo de mudança do comprometimento envolve uma perspectiva mais dinâmica do fenômeno. Como já mencionado, ainda que haja um reconhecimento por parte dos teóricos de que o comprometimento é um processo que se desenvolve através do tempo, os pesquisadores tendem a examiná-lo como um construto estático (Becker et al., 2009), dando pouca atenção à questão de como o comprometimento muda com o tempo (Beck & Wilson, 2000, 2001).

Desde o clássico trabalho de Mowday et al. (1982), já são encontradas bases para uma abordagem processual do comprometimento, que foi abandonada ou grandemente esquecida pela grande maioria da pesquisa que se produziu a seguir. Esses autores enfocam os diferentes fatores que podem influenciar o comprometimento do trabalhador, em vários estágios da carreira, desde o período da escolha do trabalho, passando pelas experiências iniciais de socialização, até a estabilização e o entrenchamento. Segundo os autores, os indivíduos

entram na organização com diferentes propensões para se tornarem comprometidos, em função de características pessoais (valores, crenças, personalidade), expectativas sobre o trabalho e circunstâncias associadas à decisão de se vincular à organização. Conforme Mowday et al. (1982), durante os primeiros meses de emprego, fatores como características do trabalho, supervisão, grupos de trabalho e pagamento, formam as experiências relacionadas ao trabalho que têm grande influência sobre o comprometimento. Por fim, são consideradas as influências não relacionadas à organização, como a avaliação de alternativas de emprego. Na perspectiva desses autores, o comprometimento parece se desenvolver lentamente e constantemente através do tempo, de modo que eventos transitórios não deveriam causar uma séria reavaliação do empregado acerca do seu vínculo com a organização.

Com o propósito de discutir o desenvolvimento do comprometimento, Meyer e Allen (1997) apresentam três diferentes processos relativos às bases afetiva, continuidade e normativa. Na teoria, esses processos podem ser compreendidos a partir de processos de troca (Beck & Wilson, 2001). O comprometimento organizacional afetivo se desenvolve em resposta às experiências do trabalho, que produzem uma realização pessoal ou satisfação de necessidades pessoais, causando no indivíduo uma crença de que eles querem estar comprometidos com a organização. Em contraste, o comprometimento de continuidade se desenvolve em resposta ao aumento de investimentos e à falta de alternativas de empregos, ou seja, aos custos associados a deixar a organização (Meyer & Allen, 1997).

Na proposta teórica de Meyer e Allen (1997), tanto o comprometimento afetivo quanto o de continuidade se desenvolvem, principalmente, em resposta a experiências atuais de uma organização específica. Ou seja, experiências positivas resultam em altos níveis de comprometimento através do tempo. Beck e Wilson (2000) avaliam que o processo de

desenvolvimento do comprometimento proposto por Meyer e Allen (1997) considera razões para mudanças, sem, entretanto, dedicar-se à explicação da função ou tendência da mudança. Nesse sentido, essa proposta teórica está mais voltada para a compreensão do desenvolvimento que envolve o processo de formação do comprometimento.

Na literatura sobre comprometimento, poucas pesquisas têm focado diretamente e explicitamente na identificação de mudanças no comprometimento ao longo do tempo ou nos fatores associados a essas mudanças (Beck & Wilson, 2001). As pesquisas tendem a excluir a influência de variáveis macro, como organizacionais ou culturais, no desenvolvimento do comprometimento (Becker et al., 2009).

Beck e Wilson (2001) destacam a importância de que pesquisadores identifiquem eventos históricos, como mudanças em políticas e estruturas, que podem afetar o comprometimento dos trabalhadores. Do mesmo modo, os autores argumentam que, hoje, as organizações são raramente estáticas e, com frequência, vêm passando por mudanças nos processos, procedimentos, sistemas e estruturas. Em graus variados, tanto o contexto organizacional quanto o contexto relacionado ao ambiente no qual a organização está inserida exercem alguma influência no processo por meio do qual o comprometimento se desenvolve (Beck & Wilson, 2001).

Diante do exposto, torna-se relevante a realização de pesquisas em uma perspectiva longitudinal e que considerem o contexto. Essa conjunção possibilita a investigação da mudança do comprometimento ao longo do tempo nos indivíduos, vistos em interação com um ambiente potencialmente impactante. Diversos estudiosos da área do comprometimento vêm enfatizando tanto a necessidade de se considerarem as mudanças no mundo do trabalho (p. ex. Becker et al., 2009; Cohen, 2003; Meyer & Allen, 1997) quanto a importância do desenvolvimento de estudos longitudinais (p. ex. Becker et al., 2009; Cohen, 2003; Cohen &

Freund, 2005; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer et al., 2002; Mowday et al., 1982; Wright & Kehoe, 2009).

Muitas teorias nas ciências organizacionais, de acordo com Ployhart e Vandenberg (2010), são de natureza longitudinal, com suas variáveis subjacentes descritas em termos dinâmicos. Entretanto, esses autores colocam que a grande maioria de estudiosos dessas teorias ainda utiliza, em suas pesquisas, desenhos de corte transversal, considerando somente um único ponto no tempo, por meio dos quais são feitas inferências de associações entre variáveis estáticas. Os autores argumentam que a variabilidade associada a um construto, em um dado tempo, pode ser completamente diferente da variabilidade associada ao construto através do tempo e, portanto, examinar a mudança de uma variável ao longo do tempo demanda o uso de desenhos de pesquisa longitudinal.

Os estudiosos organizacionais, segundo Roe, Waller e Clegg (2009), têm lentamente incorporado o fenômeno temporal dentro das pesquisas organizacionais. Essa tendência também pode ser observada na área do comprometimento. As Figuras 1 e 2 apresentam uma breve descrição de estudos longitudinais acerca do comprometimento organizacional (CO), que buscam capturar duas diferentes características de possíveis mudanças, descritas por Ployhart e Vandenberg (2010) como: (1) mudança que ocorre dentro de uma unidade; e (2) mudança que ocorre entre unidades. No caso do comprometimento, podem ser descritas como: (1) mudança que ocorre dentro do próprio comprometimento; e (2) mudança que ocorre envolvendo o comprometimento e outros fenômenos.

A Figura 1 apresenta estudos mais dedicados à compreensão da mudança do próprio comprometimento através do tempo, ou seja, sua trajetória de desenvolvimento. Já a Figura 2 apresenta estudos mais voltados para a mudança, ao longo do tempo, do comprometimento e de outros fenômenos que podem ser preditos por ele. A relação de estudos longitudinais,

reunidos no presente trabalho, apresenta 28 artigos datados desde a década de 1970 até os tempos atuais, o que abrange os mais de 50 anos de desenvolvimento teórico e de pesquisas em comprometimento organizacional. Contudo, a quantidade de investigações com esse desenho de pesquisa ainda é considerada insuficiente para uma compreensão mais clara da própria natureza do comprometimento como um processo e dos fatores que afetam a sua dinâmica.

A maioria dos estudos toma como foco a perspectiva afetiva, sendo que parte dos estudos utiliza a escala *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), que foi, inicialmente, desenvolvida na década de 1970, sendo resumida no livro de Mowday, Porter e Steers (1982) (p. ex. Beck & Wilson, 2000; Farkas & Tetrick, 1989). Outra importante parte dos estudos utiliza o instrumento proposto por Meyer e Allen (1991, 1997) (p. ex. Cohen & Freund, 2005; Panaccio & Vandenberghe, 2009). A grande maioria dos estudos realizou análises em dois tempos (p. ex. Donaldson, Ensher & Grant-Vallone, 2000; Keller, 1997) ou três tempos (p. ex. Galais & Moser, 2009; Meyer & Allen, 1988).

A Figura 1 reúne estudos que se dedicaram à compreensão do desenvolvimento do comprometimento organizacional (CO) ao longo do tempo. Em geral, os estudos consideram os diferentes estágios da carreira, dando mais atenção às experiências iniciais de socialização do trabalhador. Ao considerar que o desenvolvimento do comprometimento pode envolver tanto o processo de formação do comprometimento quanto o processo de mudança de comprometimento, é possível afirmar que há uma tendência entre os estudos sobre comprometimento a enfatizar sua formação, a partir do estudo de antecedentes como: propensão do indivíduo ao comprometimento (Pierce & Dunham, 1987), experiências de trabalho iniciais (Irving & Meyer, 1994; Meyer & Allen, 1988), comprometimento com a ocupação (Vandenberg & Scarpello, 1994), táticas de socialização do empregado (Ashforth &

Saks, 1996), orientação no trabalho (*mentoring*) de alta qualidade (Donaldson, Ensher & Grant-Vallone, 2000), adaptação à cultura organizacional (Meyer, Hecht, Gill, & Toplonysky, 2010). Já a mudança do comprometimento aparece, por vezes, associada à idade ou ao tempo de trabalho (p. ex. Allen & Meyer, 1993), mas poucos estudos buscam identificar fatores diferentes do nível individual que possam estar relacionados à mudança (p. ex. Beck & Wilson, 2000).

A Figura 2 apresenta uma breve descrição de estudos longitudinais acerca do comprometimento organizacional (CO), envolvendo seus consequentes. Esses estudos respondem ao que Riketta e Van Dick (2009) descrevem como uma notável carência de estudos longitudinais que possibilitem análises para responder questões de causalidade. Corroborando essa opinião, Wright e Kehoe (2009) afirmam que a área do comprometimento necessita de mais estudos que abordem questões relativas à direção casual nas relações entre o comprometimento e vários aspectos da organização, ajudando, assim, na definição dos seus antecedentes e consequentes. Os estudos relacionados na Figura 2 representam um seleto grupo de investigações dedicadas a abordar questões de causalidade em uma perspectiva longitudinal, que indicam como consequentes do comprometimento: satisfação com o trabalho (Bateman & Strasser, 1984; Neiningner, Lehmann-Willenbrock, Kauffeld & Henschel, 2010); intenção de deixar a organização (Cohen & Freund, 2005; Whitener & Walz, 1993); rotatividade (Farrell & Petersen, 1984; Werbel & Gould, 1984); estresse (Fisher, 1985); e bem-estar (Galais & Moser, 2009; Panaccio & Vandenberghe, 2009).

Autores	Ano	Resultados
Van Maanen	1975	Os níveis de CO são altos quando os empregados entram na organização e decrescem com o tempo. Contudo, os níveis de CO no 30º mês foram razoavelmente altos e estabilizaram.
Porter, Crampon & Smith	1976	O CO, entre estagiários de administração, apresentou um substancial decréscimo antes da saída da organização, sendo que a maior mudança ocorreu durante os últimos seis meses.
Meyer & Allen	1987	Houve um declínio no CO entre o 1º e o 9º mês de emprego. As experiências de trabalho iniciais influenciaram o CO. No entanto, o CO não influenciou no comprometimento no trabalho e nem na intenção de deixar a organização.
Morrow & McElroy	1987	Os estágios da carreira estão relacionados ao comprometimento organizacional.
Pierce & Dunham	1987	A propensão do indivíduo ao CO prediz significativamente o CO do empregado três meses depois de entrar na organização.
Meyer & Allen	1988	Experiências do trabalho no 1º mês de emprego afetam o CO no 6º e 11º mês, em especial, a confirmação de expectativas anteriores à entrada na organização e a oportunidade de se expressar.
Meyer, Bobocel & Allen	1991	Os resultados foram mais consistentes com uma visão de desenvolvimento do CO prospectiva do que retrospectiva. A qualidade do trabalho e a qualidade da decisão foram preditores do CO afetivo. CO de continuação se correlacionou mais fortemente com a percepção de alternativas.
Lee, Ashford, Walsh & Mowday	1992	A propensão ao CO, medida na entrada do indivíduo na organização, predisse subsequente CO, medido em cinco pontos no tempo depois da entrada.
Vandenberg & Self	1993	Houve um declínio nos níveis de CO através de três períodos (1º dia, 3º ano e 6º ano de emprego).
Allen & Meyer	1993	O CO aumenta significativamente com a idade do empregado. A relação entre experiências no trabalho e CO varia um pouco ao longo do tempo de trabalho.
Bauer & Green	1994	Os estudantes recém chegados desenvolveram CO em pouco tempo de programa de doutorado, que se manteve estável. Variáveis de acomodação do processo de socialização (auto-eficácia, percepção de aceitação pelo grupo e ambiguidade e conflito de papel) foram relacionadas ao CO.
Irving & Meyer	1994	O CO é influenciado pelas experiências de trabalho iniciais do empregado.
Vandenberg & Scarpello	1994	O comprometimento com a ocupação apresentou-se como um antecedente causal para o CO.
Ashforth & Saks	1996	Táticas utilizadas para a socialização do empregado estão positivamente relacionadas ao CO.
Beck & Wilson	2000	O CO apresentou uma constante redução com o aumento do tempo de trabalho (do 1º ao 9º e do 15º ao 19º ano).
Donaldson, Ensher & Grant-Vallone	2000	Empregados que receberam orientação no trabalho (<i>mentoring</i>) de alta qualidade no tempo 1, apresentaram altos níveis de CO no tempo 2.
Meyer, Hecht, Gill, & Toplonysky	2010	A adaptação à cultura organizacional pode contribuir para fortalecer o CO e a retenção dos empregados.

Figura 1. Breve descrição de estudos longitudinais acerca do comprometimento organizacional (CO), com foco no seu desenvolvimento.

Autores	Ano	Resultados
Bateman & Strasser	1984	O CO apresentou-se mais como um antecedente do que como um conseqüente da satisfação no trabalho.
Farrell & Petersen	1984	A redução de CO e o aumento do absenteísmo precedem a rotatividade. A queda no CO foi um melhor preditor para a rotatividade do que o absenteísmo.
Werbel & Gould	1984	O CO está negativamente relacionado à rotatividade entre enfermeiros com maior tempo na organização. O CO inicial parece refletir expectativas não realistas.
Fisher	1985	A relação negativa entre estresse e CO foi mais forte em condições de alto suporte social, quando comparada a condições de baixo suporte social.
Farkas & Tetrick	1989	Houve um declínio do CO ao longo do tempo. As relações entre satisfação, comprometimento e intenção de voltar a se alistar, entre soldados da marinha em treinamento, mudaram com o aumento do tempo na organização.
Whitener & Walz	1993	O CO afetivo, mas não o CO de continuação, predisse significativamente a intenção de deixar a organização e a real saída voluntária.
Keller	1997	Envolvimento com o trabalho é um preditor mais forte para o desempenho no trabalho entre cientistas do que engenheiros. Enquanto que a distinção entre esses não se apresentou como um moderador na relação CO e desempenho.
Cohen & Freund	2005	O CO contribui para predição de cognições de afastamento da organização (atratividade do presente trabalho, avaliação de alternativas e intenções de saída da organização).
Galais & Moser	2009	O comprometimento com a organização cliente afeta positivamente o bem-estar dos trabalhadores, ao passo que o comprometimento com a agência empregadora não afeta o bem-estar.
Panaccio & Vandenberghe	2009	O CO media uma relação positiva entre a percepção de suporte organizacional e o bem-estar.
Neininger, Lehmann-Willenbrock, Kauffeld & Henschel	2010	O CO aumenta a satisfação organizacional e reduz a intenção de deixar a organização.

Figura 2. Breve descrição de estudos longitudinais acerca do comprometimento organizacional (CO), envolvendo seus conseqüentes.

Estudos acerca do comprometimento organizacional, que utilizaram uma perspectiva longitudinal e, portanto, buscaram considerar a dimensão tempo, com algumas exceções (p. ex. Beck & Wilson, 2000; Meyer, Hecht, Gill & Toplonytsky, 2010; Van Maanen, 1975), não se dedicaram à contextualização mais ampla, envolvendo o ambiente sócio-cultural. Verificou-se, inclusive, dificuldade em identificar com clareza o país no qual algumas das investigações (p. ex. Farkas & Tetrick, 1989; Keller, 1997; Vandenberg & Self, 1993) foram desenvolvidas. Nessas situações, em razão das universidades dos autores, supõe-se que se

tratam de organizações norte-americanas. Em sua maioria, os estudos, ao longo da descrição da amostra, identificam o país, o tipo de organização e o tipo de ocupação dos trabalhadores participantes, apresentando, portanto, uma muito breve caracterização do contexto da pesquisa.

Em síntese, o levantamento permitiu identificar que, além de insuficientes, em termos quantitativos, os estudos longitudinais podem ter como objetivo a investigação de diferentes características de mudança do CO: (1) mudança que ocorre envolvendo o CO e outros fenômenos; e (2) mudança que ocorre dentro do próprio CO. Nesse sentido, observou-se um grupo de estudos mais voltados para a verificação de relações causais entre o CO e outros fenômenos, na busca pela definição dos seus antecedentes e consequentes.

Já um segundo grupo de estudos buscou a compreensão da mudança do próprio CO através do tempo, ou seja, sua trajetória de desenvolvimento. Essa trajetória pode envolver dois processos que, embora próximos, não são idênticos: (1) processo de formação do CO; e (2) processo de mudança do CO. A discussão de como se forma o vínculo entre o trabalhador e a organização empregadora apresentou-se dominante entre os estudos analisados, que entendem essa formação como uma primeira parte do desenvolvimento do CO, envolvendo o exame de variáveis antecedentes associadas ao fenômeno. Já o foco no processo de mudança *versus* estabilidade do CO, mostrou-se pouco presente entre os estudos longitudinais analisados, embora estudos com esse foco sejam fundamentais para a compreensão do CO sob uma perspectiva dinâmica e processual. No que se refere ao desafio de uma perspectiva contextual, a grande maioria dos estudos apresentou uma breve caracterização do contexto da pesquisa, não incluindo a dinâmica social, cultural e tecnológica que impacta o mundo do trabalho e as organizações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo vem reafirmar a relevância de discussões sobre importantes questões que envolvem a dinâmica do comprometimento organizacional, apontando lacunas existentes na literatura da área, a ausência de repostas e algumas recomendações. São questões complexas que, para além do comprometimento, atravessam a Psicologia e a área do Comportamento Organizacional. A Figura 3 apresenta um quadro que visa sintetizar essas questões, relacionar algumas das respostas encontradas na literatura e fazer algumas recomendações.

Questões	Algumas respostas	Recomendações
O que é? (definição)	Atitude. Força. Vínculo.	Um tipo particular de vínculo.
O que o constitui? (natureza)	Uma dimensão afetiva. Multidimensões: afetiva, de continuação e normativa.	Perspectiva unidimensional afetiva, na busca por maior clareza e precisão.
Qual o nível de análise?	Individual (micro).	Análise do indivíduo (micro) em um contexto (macro). Contextualizar a pesquisa da área.
Construto estático ou dinâmico?	Teoricamente dinâmico, mas investigado como um fenômeno estático.	Dinâmico e abordado a partir de uma perspectiva longitudinal.

Figura 3. Quadro síntese de questões, respostas e recomendações relativas ao comprometimento organizacional.

Atualmente, o comprometimento organizacional pode ser caracterizado pela diversidade de definições e de visões sobre a sua natureza, pela ênfase no nível individual e pela dificuldade em realizar investigações que contemplem a perspectiva dinâmica do fenômeno, considerando as transformações contextuais em que se insere. Diante dessas questões, é possível identificar como uma tendência a busca por uma definição de comprometimento mais clara e precisa, considerando-o como um vínculo exclusivamente afetivo. Entender o comprometimento como um vínculo apresenta-se como uma possibilidade de analisar relações entre partes, ou seja, relações entre o trabalhador e sua organização. Com isto, pode-se incorporar a questão

do contexto e das mudanças, tanto organizacionais quanto relativas ao ambiente sócio-cultural no qual organizações e trabalhadores estão inseridos. Outra importante lacuna da área refere-se ao desenvolvimento de estudos longitudinais em consonância com uma visão dinâmica do comprometimento, que o percebe como um construto em mudança ao longo do tempo.

As considerações apresentadas no presente estudo, que apontam para lacunas envolvendo questões teóricas e metodológicas, fornecem itens para compor uma agenda para pesquisas futuras sobre comprometimento organizacional. O primeiro item refere-se à realização de mais estudos voltados para uma maior clareza e precisão da definição do comprometimento. O segundo item diz respeito à ampliação de estudos que se dediquem à questão da unidimensionalidade ou multidimensionalidade do comprometimento. O terceiro item reafirma a necessidade da realização de pesquisas com desenhos longitudinais, que visem descrever como o fenômeno do comprometimento muda ao longo do tempo, assim como pesquisas longitudinais explicativas, com vistas a identificar causas e consequências dessa mudança. Estudos com esse desenho poderão fornecer elementos importantes para a própria definição do construto, ao avaliar sua estabilidade ou mudança ao longo do tempo. Por fim, um quarto item destaca a importância de investigações que incluam variáveis contextuais mais distais, a exemplo de questões culturais e econômicas, assim como questões originadas das mudanças no mundo do trabalho, na busca pela compreensão da dinâmica do comprometimento.

ESTUDO 2

TRANSFORMAÇÕES EM ORGANIZAÇÕES DE FRUTICULTURA IRRIGADA E A DINÂMICA DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

TRANSFORMAÇÕES EM ORGANIZAÇÕES DE FRUTICULTURA IRRIGADA E A DINÂMICA DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

INTRODUÇÃO

Considerado um importante conceito para a compreensão de como se articulam os vínculos das pessoas com as empresas empregadoras, o comprometimento organizacional é um tópico de pesquisa com décadas de desenvolvimento teórico e empírico, que apresenta importantes repercussões para políticas e práticas organizacionais (Becker, Klein & Meyer, 2009). A amplitude, diversidade e longevidade das pesquisas sobre comprometimento foram destacadas por Klein, Molloy e Cooper (2009), que apontam para o reconhecido valor desse construto como uma ferramenta teórica para melhor entender os comportamentos dos trabalhadores e os resultados organizacionais.

Existem múltiplos significados associados ao conceito de comprometimento. Em certo sentido, como afirma Bastos (1994), os usos do termo ‘comprometimento’ trazem em si a noção de algo que amarra, ata, une o indivíduo a alguma coisa. Ainda que seja possível observar ambiguidades, esse autor aponta que, na esfera científica, comprometimento passou a significar uma adesão, um forte envolvimento do indivíduo com variados aspectos do ambiente de trabalho. Ao discutir as distintas conceituações do construto comprometimento, Klein et al. (2009) concluem que o comprometimento é melhor conceituado como um vínculo. Nesse sentido, o comprometimento organizacional é um estado psicológico que reflete o quão fortemente uma pessoa está ligada a uma organização. Na busca por um conceito mais dinâmico, Wright e Kehoe (2009) tratam o comprometimento como um

processo ou resultado, mediante o qual indivíduos tornam-se cognitivamente, afetivamente e/ou comportamentalmente ligados a um objeto ou a um curso de ação.

Apesar de muitos estudiosos da área afirmarem que o comprometimento é um processo, há, relativamente, poucas pesquisas conduzidas para examinar como o comprometimento se desenvolve e manifesta sua influência através do tempo (Becker et al., 2009). Por um lado, o comprometimento tem sido tratado, na maioria dos estudos, como uma variável estática; por outro, há uma ampla defesa, entre os estudiosos, de que o desenvolvimento do comprometimento através do tempo é uma questão crítica para compreender o curso da relação entre o trabalhador e sua organização (Bentein, Vandenberg, Vandenberghe & Stinglhamber, 2005).

Na década de 80, a necessidade de investigações longitudinais foi defendida por estudiosos em suas agendas de pesquisa (Mowday, Porter & Steers, 1982) e permanece em recentes agendas (Becker et al.2009; Cohen, 2003; Cohen, 2007c; Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002). Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005), por exemplo, em estudo que examinou, meta-analiticamente, extensiva literatura associada com comprometimento no trabalho, argumentam que há limitações nas conclusões dos estudos transversais, que dominam a área, e afirmam a importância dos estudos longitudinais, que possibilitam uma visão dinâmica de como as relações entre as variáveis mudam ao longo do tempo.

Em um mundo do trabalho em mudança, com aumento da competição global, reengenharias e reduções (Meyer & Allen, 1997), no qual há menor previsibilidade e menor estabilidade quanto às relações de emprego (Becker et al., 2009), o comprometimento organizacional torna-se questão de investigação ainda mais importante. De acordo com Kondratuk, Hausdorf, Korabik e Rosin (2004), pesquisas sugerem que essas mudanças terão um impacto negativo no comprometimento do trabalhador, fragilizando o seu vínculo com a organização em função

da reconhecida *precarização* das condições de trabalho. Diante disso, tornam-se indispensáveis estudos que analisem o quanto as mudanças organizacionais são um potencial redutor do comprometimento dos trabalhadores ao mesmo tempo em que o comprometimento é visto como essencial para a implementação de mudanças bem sucedidas (Meyer, 2009).

Vandenbergue (2009) corrobora essa idéia ao destacar a necessidade de analisar o processo de mudança do comprometimento ao longo do tempo, apontando o estudo dessa mudança como uma importante questão contemporânea. De acordo com Beck e Wilson (2001), dentro da literatura do comprometimento, poucas pesquisas têm focado direta e explicitamente a identificação de mudanças no comprometimento ao longo do tempo ou os fatores associados a essas mudanças. Contudo, os autores defendem que há duas razões para que essas questões sejam consideradas interessantes pelos pesquisadores da área: a primeira razão é acadêmica e diz respeito ao interesse em desenvolver modelos teóricos que expliquem as atitudes e os comportamentos das pessoas; a segunda razão é pragmática e está relacionada ao interesse em propor recomendações aos gestores com vistas a otimizar o comprometimento dos trabalhadores. Essas recomendações, conforme Beck e Wilson (2001), são mais confiáveis quando baseadas em teorias com suporte empírico, que destacam as causas do aumento e decréscimo do comprometimento. Tais reflexões apontam para a necessidade de se investigar como ocorre o desenvolvimento do comprometimento organizacional (Meyer, 2009), reforçando a pertinência da realização de estudos longitudinais, que possibilitem uma análise compatível com a noção de processo, importante para a área do Comportamento Organizacional.

Diante desse cenário, o presente trabalho tem como objetivo central avaliar a estabilidade *versus* mudança do comprometimento organizacional (afetivo e de continuação), associando-as às transformações no cenário econômico e organizacional percebidas por gestores e

trabalhadores de organizações agrícolas de fruticultura irrigada do pólo Juazeiro-BA/Petrolina-PE, ao longo de dois anos. Adicionalmente, busca-se analisar essas transições nos comprometimentos de forma articulada com um dos seus importantes preditores (percepção de suporte organizacional) e seu consequente mais investigado (intenção de deixar a organização).

Comprometimento organizacional em duas perspectivas dominantes

Entendido como um construto multidimensional, que pode emergir de diferentes processos psicossociais (ou bases), o comprometimento organizacional apresenta duas perspectivas que mais receberam atenção por parte dos estudiosos: o comprometimento de continuação e o comprometimento afetivo. Essas vertentes têm longa história: o desenvolvimento da perspectiva do comprometimento de continuação foi influenciado pela teoria *side-bet*, proposta por Howard Becker, em 1960; já o comprometimento afetivo foi inicialmente desenvolvido em 1974, por Porter, Steers, Mowday e Boulian (Cohen, 2007b).

A perspectiva de continuação, originada em concepções sociológicas sobre relações de troca (*side-bet*), define o comprometimento com a organização como a tendência de o trabalhador nela se manter engajado, devido a percepções individuais sobre custos e benefícios associados a sua saída (Meyer & Allen, 1997). Nesse sentido, há uma estreita aproximação entre o processo de comprometimento e o processo de rotatividade, identificando o comprometimento como o principal fator para a explicação da rotatividade voluntária ou, dito de outra forma, a rotatividade como o principal comportamento que poderia ser afetado pelo comprometimento organizacional (Cohen, 2007b).

Já a perspectiva afetiva enfatiza o processo de identificação do indivíduo com os objetivos e valores da organização, e o desejo de manter-se como membro, de modo a facilitar a

consecução desses objetivos. Essa abordagem se assenta nas teorias psicológicas sobre ligações afetivas e na concepção de atitudes, refletindo o entendimento de que o indivíduo desenvolve uma forte identificação com a organização e nutre por ela sentimentos e afetos positivos (Meyer & Allen, 1997; Mowday et al., 1982). Os trabalhos desenvolvidos por Mowday, Porter e Steers (1979; 1982) consolidaram uma estratégia de pesquisa definida metodologicamente pelo uso de escalas concebidas a partir do modelo tripartite, englobando sentimentos, crenças e intenções comportamentais. O comprometimento, com essa abordagem psicológica, dominou a pesquisa na área por 10 anos (Cohen, 2007c), como um construto alternativo à satisfação no trabalho, por ser um melhor preditor para a rotatividade (Cohen, 2007b) e considerado um processo mais estável (Mowday et al., 1982). De acordo com esses autores, o comprometimento parece desenvolver-se de forma lenta e constante através do tempo, de modo que eventos transitórios não deveriam causar uma séria reavaliação do empregado acerca do seu vínculo com a organização.

Ao testar a teoria *site-bet*, Meyer e Allen (1984), inicialmente, propõem um modelo com duas bases, defendendo que além do sentimento de identificação (base afetiva), o comprometimento pode ser descrito a partir da noção de permanência (base de continuação). Posteriormente, Allen e Meyer (1990) propõem o acréscimo de mais uma base para a constituição do conceito de comprometimento organizacional: a base normativa. Por essa perspectiva, trabalhadores comprometidos com sua organização desenvolvem um sentimento de dever e obrigação para com ela. Esse modelo de conceituação do comprometimento organizacional, com três componentes, foi o mais largamente utilizado pelos pesquisadores, tendo sido validado em diversas culturas (Cohen, 2007b, 2007c; Medeiros & Enders, 1997, 1998).

No entanto, em um estudo de meta-análise conduzido por Meyer et al. (2002), foram observadas correlações entre o comprometimento afetivo e o normativo, sendo que essas relações são maiores em estudos conduzidos fora da América do Norte, sugerindo que esses construtos são mais relacionados em outras culturas, nas quais a diferença entre desejo e obrigação é menos clara. No Brasil, por exemplo, Bastos (1994) revela que os comprometimentos afetivo e normativo, embora distintos, encontram-se fortemente relacionados. Essa sobreposição entre a base afetiva e a base normativa sugere um retorno à perspectiva bidimensional, composta, unicamente, pelas dimensões afetiva e de continuação.

Beck e Wilson (2001), ao avaliarem a proposta teórica de Meyer e Allen (1997), destacam que tanto o comprometimento afetivo quanto o de continuação desenvolvem-se, principalmente, em resposta a experiências atuais em uma organização específica. O comprometimento organizacional afetivo se desenvolve em resposta às experiências do trabalho, que produzem uma realização pessoal ou satisfação de necessidades pessoais, causando no indivíduo uma crença de que eles querem estar comprometidos com a organização. Em contraste, o comprometimento de continuação se desenvolve em resposta ao aumento de investimentos e à falta de alternativas de empregos, ou seja, aos custos associados a deixar a organização (Meyer & Allen, 1997).

Além da experiência, Beck e Wilson (2001) defendem que o contexto é outro fator que pode estar associado ao desenvolvimento do comprometimento. Em estudo desenvolvido em um departamento de polícia na Austrália, Beck e Wilson (2000) verificaram uma tendência ao decréscimo do comprometimento organizacional afetivo. Nesse caso, os pesquisadores especulam que um evento organizacional maior, a introdução de um inquérito policial público sobre corrupção nos altos escalões da organização, poderia ter sido responsável por esses achados. Dessa forma, Beck e Wilson (2001) reforçam a importância de manter contato com o

contexto de estudo e afirmam que o comprometimento e o contexto no qual ele existe são interdependentes.

O comprometimento organizacional e as intenções e comportamentos de afastamento

O comprometimento organizacional tem sido, frequentemente, usado para prever intenções comportamentais (a exemplo de intenção de procurar alternativas de emprego e intenção de deixar a organização) e comportamentos de afastamento (como frequência, atraso e rotatividade). De acordo com Mathieu e Zajac (1990), em seu estudo de meta-análise, os resultados de estudos na área revelam que o comprometimento organizacional possui correlações relativamente altas com as intenções comportamentais, sugerindo que a influência do comprometimento organizacional nos comportamentos é mediada por intenções comportamentais. Outros estudos verificam correlações negativas entre o comprometimento organizacional e cognições (a exemplo das intenções de deixar a organização) e comportamentos relacionados à rotatividade, como atraso e absenteísmo (Becker et al., 2009; Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1997; Meyer, Allen, & Smith, 1993; Meyer et al., 2002; Vandenberghe, 2009). Essas correlações negativas, de acordo com a meta-análise de Meyer et al. (2002), foram encontradas tanto em relação ao comprometimento afetivo, quanto ao comprometimento de continuação. No entanto, essas correlações são mais fortes quando considerado o comprometimento afetivo (Bentein et al. 2005; Chang, Chi, & Miao, 2007; Felfe, Yan & Six, 2008; Meyer et al., 2002).

Com o intuito de aumentar a compreensão acerca da rotatividade de empregados nas organizações, Cohen e Freund (2005) examinaram a relação entre múltiplos comprometimentos e a intenção de deixar a organização, utilizando um desenho longitudinal. Os achados da pesquisa enfatizam a importância do tempo, e, conseqüentemente, dos desenhos longitudinais para a compreensão dessa relação. Segundo os autores, tanto o

comprometimento organizacional, como o processo de afastamento dos trabalhadores da organização, desde suas intenções comportamentais à sua efetiva saída, são fenômenos dinâmicos e desenhos transversais não dão conta de esclarecer a natureza dessa relação.

Estudos que identificam o comprometimento organizacional como um preditor para a rotatividade, afirmando que um maior nível de comprometimento reduz a intenção de deixar a organização (Writh & Kehoe, 2009), despertam grande interesse, visto que, quanto maior a permanência do indivíduo em uma determinada atividade, menor tende a ser o custo social provocado pela rotatividade do trabalho (Monte & Penido, 2008). Um tempo pequeno de permanência na ocupação, segundo Monte e Penido (2008), tende a acarretar prejuízos para a economia, ao trazer perdas de produtividade para a organização e para o trabalhador, podendo resultar na redução do investimento em capital humano feito pelas organizações. Conforme Pará e Tremblay (2007), uma alta taxa de rotatividade pode aumentar a fragilidade do capital social, as habilidades dentro dos grupos de trabalho e, assim, reduzir as possibilidades de suporte recíproco entre trabalhador e organização.

A percepção de suporte organizacional como antecedente do comprometimento

Teorias da área do Comportamento Organizacional e numerosos estudos empíricos que vêm testando essas teorias têm incluído o comprometimento como um conseqüente da percepção de suporte organizacional (Wayne et al., 2009). Esse conceito, que tem sido desenvolvido com base em uma formulação de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986), refere-se às percepções que os empregados possuem acerca do comprometimento que as organizações empregadoras possuem com eles. O trabalhador formula opiniões globais sobre o quanto a organização valoriza suas contribuições e cuida do seu bem-estar. Essas opiniões referem-se às crenças do trabalhador sobre o comportamento da organização como um todo e

são chamadas de percepção de suporte organizacional (Eisenberger et al., 1986; Oliveira-Castro, Pilati & Borges-Andrade, 1999; Siqueira, 2005; Wayne et al., 2009).

Esse conceito, assim como o de comprometimento, possui como base as teorias de trocas sociais e o princípio de reciprocidade, que propõem que quando uma pessoa ou entidade (que pode ser uma organização) faz um favor à outra, o receptor do favor é obrigado a retribuir (Bishop, Dow Scott, Goldsby & Cropanzano, 2005; Oliveira-Castro et al. 1999; Siqueira, 2005; Siqueira & Gomide Júnior, 2004; Vandenberghe, Bentein, Michon, Chebat, Tremblay & Fils, 2007). Com base na norma de reciprocidade, perceber como favorável o suporte organizacional ajuda a criar um sentido de obrigação em preocupar-se com o bem-estar da organização e ajudá-la a alcançar seus objetivos. Nesse sentido, os empregados pagariam sua dívida se comprometendo afetivamente com a organização (Wayne et al. 2009).

Essa proposição teórica é reforçada por muitos estudos que têm relatado que a percepção de suporte organizacional e o comprometimento organizacional estão associados (Wayne et al. 2009). De acordo com Bishop et al. (2005), a revisão da literatura que relaciona esses dois conceitos sugere que quando os trabalhadores percebem que a organização oferece suporte aos empregados, esses apresentam altos níveis de comprometimento. Ademais, estudos destacam que há uma influência mais forte da percepção de suporte organizacional no comprometimento afetivo (Meyer et al., 2002; Meyer, 2009; Siqueira, 2005; Vandenberghe et al. 2004).

Ao examinar a relação entre a percepção de suporte organizacional e o comprometimento organizacional, Rhoades, Eisenberger e Armeli (2001) afirmam que condições de trabalho favoráveis produzem uma percepção do suporte organizacional, que influem no aumento do comprometimento com a organização. Do mesmo modo, os achados de Perry (2004) levam-no a apontar para o fato de que o aumento de demissões e as reestruturações organizacionais

fazem decrescer o comprometimento organizacional, baseado na teoria de que o comprometimento é influenciado por mudanças nas normas e condições organizacionais.

Os processos de mudanças vêm sendo reconhecidos como um desafio para o domínio de estudo do comprometimento organizacional (Bastos, 1998; Meyer, 2009). Esses processos envolvem alterações na tecnologia, competição global e demandas do consumidor, que pressionam as organizações a melhorarem sua eficiência, levando-as a responderem de formas variadas, que implicam na redução de empregos, a exemplo de *downsizings*, reengenharias e fusões (Meyer, 2009). Em estudo acerca do impacto do *downsizing* no comprometimento afetivo dos empregados, por exemplo, Lee e Corbett (2006) afirmam que esse processo afeta indiretamente o comprometimento afetivo dos trabalhadores através de suas experiências diárias de trabalho, como o aumento de atividades e controle.

Nesse sentido, é possível supor que os processos de mudanças podem promover alterações nas percepções dos trabalhadores acerca do suporte ofertado pela organização, afetando o comprometimento desses e, conseqüentemente, impactando na intenção de deixar a organização. Quando considerados esses três construtos, de forma integrada, tornar-se importante voltar-se para uma compreensão mais acurada dos contextos organizacionais e macro sociais em mudança, no qual organizações e trabalhadores estão inseridos.

A fruticultura irrigada do Vale do São Francisco: contexto e transformações

As transformações no meio rural suscitam um amplo debate no meio científico, em busca de um novo conceito de espaço rural, que tem sido denominado de “novo rural” (Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia [SEI], 2003). Estabelecem-se, conjuntamente, no meio rural, uma evolução tecnológica no setor agrícola, uma reorganização dos processos de produção e de trabalho, e uma interação entre as atividades nos espaços rural

e urbano. Segundo Fajardo (2008), há um novo padrão agrário, no qual a agricultura se constitui em mais um elo da dinâmica produtiva geral e o espaço agrícola passa a ser comandado pela lógica da ampliação das relações capitalistas no campo. De acordo com o autor, em detrimento da autonomia dos espaços locais, observa-se a imposição de uma lógica global de produção, circulação e consumo na agricultura, que direciona as atividades agrícolas, decidindo o que e onde vai ser produzido.

Mudanças na estrutura econômica e a criação de uma nova organização territorial de produção puderam ser observadas na região do submédio do Vale do São Francisco, que corresponde a uma das quatro regiões fisiográficas do Vale do São Francisco e abrange áreas dos estados da Bahia e de Pernambuco (Silva, 2001). Nessa região, destaca-se a fruticultura irrigada no pólo Juazeiro-BA/Petrolina-PE, que tem se caracterizado por apresentar uma rápida expansão da área cultivada, um elevado crescimento da produção e um significativo desenvolvimento do setor exportador de frutas (Oliveira, Lopes, Haji, Moreira & Miranda, 2008).

A fruticultura no pólo Juazeiro-BA/Petrolina-PE, segundo Silva (2001), surgiu timidamente nos anos 70 e expandiu-se em meados dos anos 80, firmando a região como um importante pólo de produção e exportação de frutas frescas, inseridas nas estruturas de suprimento internacional de alimentos de alta qualidade. A expansão da fruticultura pôde se apoiar em vantagens comparativas oferecidas pela região, favorecida pela grande potencialidade de recursos naturais, em especial as condições de clima semi-árido tropical, com temperaturas elevadas, alta insolação e grande disponibilidade de água para irrigação. As características climáticas contribuem para que, sob condições de irrigação, seja possível produzir frutas a qualquer época do ano, fora dos limites sazonais (Cavalcanti, Mota & Silva, 2006). Acrescenta-se ainda como vantagens comparativas da região, a baixa incidência de doenças e a disponibilidade de mão-de-obra de boa qualidade, abundante e barata (Guimarães, 2007).

Além das vantagens já citadas, Silva (2001) relaciona a forte presença do Estado, a partir da década de 1950, mediante a realização de investimentos significativos nas áreas de transporte, energia, comunicação, educação, saúde e agricultura, destacando-se, no setor agrícola, a construção dos grandes projetos de irrigação e, no setor de transporte, a melhoria da estrutura portuária. O autor cita, ainda, como determinantes para o crescimento da região, os incentivos fiscais, financeiros e o apoio institucional oferecidos pelo Estado, assim como a ação do setor público por meio de estudos e pesquisas destinadas a dotar a região de uma base científica e tecnológica sólida para apoiar os empreendimentos. Destaca-se o suporte de instituições públicas como a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMBRAPA) e a Companhia de Desenvolvimento do Vale do São Francisco e Parnaíba (CODEVASF) (Silva, 2001; Cavalcanti et al., 2006).

Dentre as tecnologias geradas pelas pesquisas, Correia, Araújo e Cavalcanti (2001) consideram a tecnologia de indução à produção uma das alternativas mais criativas e eficientes. A técnica potencializa o uso de uma vantagem que o ambiente semi-árido oferece aos produtores (a radiação solar durante quase todo o ano), favorecendo a colheita de frutos nas épocas favoráveis de mercado. Em consequência, permite uma estabilização da produção ao longo do ano, com elevação do número médio de empregos diretos e redução nas tendências sazonais de oferta de emprego (Correia et al. 2001).

Apesar de haver uma tendência ao desemprego no campo, em razão, principalmente, das modernas tecnologias – a exemplo do uso de máquinas na cultura da cana-de-açúcar –, a fruticultura irrigada se apresenta como um dos casos de geração de emprego resultante de avanços tecnológicos (SEI, 2003). No entanto, Cavalcanti et al. (2006) chamam atenção para o fato de que, apesar do crescimento do emprego na região do vale (dos anos 1980 ao início dos anos 1990), vinculado à expansão das áreas cultivadas e ao aumento da produção, nos

últimos anos da década de 1990, o nível de emprego foi reduzido e formas precárias de inserção laboral foram criadas. Os autores acrescentam, ainda, que as estratégias produtivas têm funcionado como redutoras de mão-de-obra efetivamente usada e, em relação aos que permanecem, são seletivas porque requerem novas e atualizadas qualificações.

Esses autores também relatam que, através da exigência de padrões de qualidade e eficiência, os mercados externos determinam os processos de organização de trabalho e controle dos trabalhadores nesses espaços produtivos. O padrão de qualidade implica em coordenar e organizar eficientemente: tempo, conhecimento, tecnologia e recursos humanos. Tanto no processo produtivo quanto nas atividades pós-colheita (classificação, embalagem, e empacotamento) são exigidos trabalhadores qualificados e serviços especializados (Silva, 2001), demandando agilidade no treinamento e na atualização dos conhecimentos dos trabalhadores. As formas de controle sobre o trabalho e os trabalhadores também incluem a verificação, por parte de observadores externos, das condições de trabalho, seguindo os padrões técnicos, fitossanitários e ambientais. Os trabalhadores encontram-se sob o estrito controle de fiscais, que observam o ritmo de trabalho, as relações entre os trabalhadores e, principalmente, os critérios de qualidade (Cavalcanti et al., 2006).

De acordo com Silva (2001), a expansão da fruticultura, no pólo Juazeiro-BA/Petrolina-PE, viabilizou um processo de reestruturação da agricultura irrigada com repercussões econômicas, sociais e políticas importantes na região. Dentre as mudanças ocorridas, o autor cita alterações significativas: na composição dos produtos cultivados; na base técnica da produção; na estrutura de posse da terra; nos encadeamentos anteriores e posteriores ao processo de produção agrícola; e na estrutura do emprego da região.

Um estudo divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2009) traz um diagnóstico socioeconômico da Bacia Hidrográfica do Rio São Francisco, no qual se

destaca a agricultura irrigada. De acordo com o estudo, a fruticultura irrigada promoveu a incorporação de terras do semiárido à produção, assim como possibilitou a implantação de um segmento econômico de agroindústria moderna, que tem revelado enorme capacidade de inovação, abrindo novos mercados à exportação do Brasil. Nesse mesmo sentido, Guimarães (2007), após uma visita técnica ao pólo frutícola irrigado de Juazeiro-BA/Petrolina-PE, em 2007, afirmou que esse é o principal pólo local de produção de frutas da América Latina, com o cultivo de 120 mil hectares irrigados (e potencial de 360 mil hectares), gerando 160 mil postos diretos de trabalho e faturamento anual acima de 600 milhões de dólares. Segundo esse autor, o pólo responde por 50% das exportações brasileiras de frutas e por 95% das exportações de manga e uva, frutas que se destacam entre outras cultivadas na região, como goiaba, banana, melancia, melão, acerola, maracujá, limão e pinha.

Muitos dos trabalhadores das organizações investigadas residem no meio rural e, daqueles que não residem atualmente, muitos viveram em um ambiente rural a maior parte de suas vidas. Nesse sentido, mostra-se importante apresentar dados que revelem condições de vida e trabalho da população do campo. De acordo com os dados apresentados pelo IBGE, em 2010, vivem em domicílios rurais cerca de 30 milhões de brasileiros (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [IPEA], 2010). Esse número corresponde a pouco mais de 16% de toda a população do País, sendo a região Nordeste (região onde se localizam as organizações) aquela que apresenta a maior proporção (27,6% reside na zona rural), possuindo, também, a maior concentração da população rural do país (48%).

Ao analisar aspectos socioeconômicos da população rural brasileira, constata-se a baixa escolaridade, as precárias condições de moradia e os reduzidos níveis de renda, o que leva a conclusão de que as dificuldades a que essa população está sujeita produzem, do ponto de vista social, grandes impactos (IPEA, 2010). No que tange às condições de trabalho, dados

apresentados pelo IPEA (2010) apontam para o estabelecimento de relações precárias de trabalho no meio rural. O maior contingente de ocupados em atividades agrícolas (43%) é constituído por trabalhadores não remunerados, seguido por 29% de empregados, 25% de trabalhadores por conta-própria e 3% de empregadores. Mais da metade dos trabalhadores agrícolas (68%) está fora de qualquer relação de assalariamento, o que, conforme o autor, desafia a estrutura do sistema de direitos e garantias sociais, fundadas nas relações de trabalho centradas no emprego formal. Observa-se, também, uma alta taxa de participação dos trabalhadores temporários, com 43% do total de empregados ocupados, que sintetiza algumas das características ainda dominantes na área rural: sazonalidade das ocupações, relações de trabalho altamente instáveis, baixos salários, trabalho braçal e péssimas condições de trabalho. Os dados revelam que tanto o emprego temporário quanto o emprego permanente possuem uma taxa elevada de informalidade, dificultando o acesso desses trabalhadores aos direitos que compõem o patrimônio social associado às relações de trabalho.

É possível supor que o estabelecimento de relações precárias de trabalho no pólo frutícola de Juazeiro-BA/Petrolina-PE tenha sido acentuado durante o que se caracterizou como uma crise no Vale do São Francisco. Em meados de 2007, iniciou-se, nos Estados Unidos da América, uma crise econômica mundial, cuja origem encontra-se na derrocada do mercado de hipotecas (Dulci, 2009). Essa crise produziu efeitos de contágio sobre as principais praças financeiras do mundo e demandou ações de política econômica de múltiplos países, para tentar conter os impactos sobre o sistema produtivo (IPEA, 2009a). De acordo com Dulci (2009), o Brasil ficou relativamente protegido do desastre do sistema financeiro dos Estados Unidos e da Europa. Entretanto, a crise atingiu a produção e o comércio do país com a queda de preços dos produtos básicos de exportação, ou *commodities*, matérias-primas e alimentos. A redução da renda e da demanda mundial teve importantes efeitos sobre as exportações brasileiras. Com a crise internacional, os agricultores reclamaram de um descompasso entre custo de

produção e preço de venda, em vista da alta dos preços dos insumos, em um momento em que os preços internacionais dos principais produtos estavam caindo (IPEA, 2009b).

Diante disso, a crise econômica mundial impactou profundamente no processo de produção e comercialização das frutas do pólo agrícola do Vale do São Francisco. Em razão da crise, verificou-se uma queda do consumo dessas frutas no exterior, seguida pela suspensão das compras antecipadas, realizadas pelos importadores europeus e norte-americanos, que financiavam a produção. Esse cenário acarretou importantes conseqüências, como: redução da safra, queda do preço das frutas, fechamento temporário de fazendas produtoras das frutas e demissão de empregados.

Acrescenta-se, ainda, o fato de que houve frequentes perdas de safra pelas chuvas fora de época, culminando, entre 2007 e 2008, em uma significativa redução no faturamento das exportações. Oliveira, Rigo e Carvalho (2009) explicam que as irregularidades da chuva influenciaram na qualidade do produto, o que provocou uma queda média de 20% do volume exportado, levando os produtores a repassarem as frutas não exportadas para o mercado interno, onde o excesso de oferta provocou uma queda média de 24% no preço do quilo da uva e de 40% no preço do quilo da manga. Os autores relacionam três fatores que contribuíram para este cenário de forte crise que atingiu o agronegócio brasileiro: quebras de safra decorrentes de variações climáticas; queda nos preços de *commodities* agrícolas, devido a sua superprodução nos principais países fornecedores; e câmbio desfavorável na comercialização da produção.

Esse contexto com tantas e intensas transformações, com amplas conseqüências econômicas, sociais e culturais para uma região historicamente subdesenvolvida, apresenta-se como um campo fértil para se estudar a dinâmica dos vínculos estabelecidos entre esses trabalhadores e as organizações agrícolas. Adicionalmente, com raras exceções como as dos estudos

desenvolvidos por F. M. Costa (2005), Costa e Bastos (2009) e V. M. F. Costa (2007), faltam pesquisas que analisem o comprometimento organizacional entre trabalhadores agrícolas, visto que as pesquisas na área, em sua grande maioria, descrevem a realidade do trabalhador urbano e dos segmentos industrial e de serviço.

MÉTODOS

O estudo acompanhou, ao longo de dois anos, trabalhadores agrícolas de organizações de fruticultura irrigada com o intuito de analisar, simultaneamente, a natureza (afetiva e de continuação) e o desenvolvimento do processo de comprometimento organizacional (CO), assim como de percepção de suporte organizacional (PSO) e de intenção de deixar a organização (IDO), considerados pela literatura, respectivamente, como um antecedente e um consequente do CO. A pesquisa implica, também, em acompanhar as transformações organizacionais percebidas pelo gestor e trabalhadores, visando a melhor compreender as relações entre contexto de trabalho e comprometimento do trabalhador. Foram realizadas entrevistas em quatro momentos diferentes, com, aproximadamente, seis meses de intervalo. Utilizou-se um tipo de desenho temporal nomeado de painel longitudinal (*longitudinal panel design*). De acordo com Collins (2006), o painel longitudinal é definido como um desenho onde há relativamente poucos casos de medidas (oito medidas ou menos), e as observações estão separadas por no mínimo seis meses.

Participaram da pesquisa três organizações agrícolas de fruticultura irrigada, localizadas na região do pólo Juazeiro-BA/Petrolina-PE. Essas organizações pertencem a um mesmo grupo econômico, considerado um dos maiores exportadores do Vale do São Francisco. As empresas, instaladas na região desde a década de 1980, estão voltadas para a exportação de

manga e uva para mercados como Comunidade Européia e Estados Unidos da América (EUA). Até chegar ao consumidor final, os produtos passam por vários estágios, o que inclui rigorosos cuidados com a higienização das frutas desde a colheita. No *packing house* (expressão de língua inglesa que pode ser traduzida como “casa para embalagem”) as frutas são rigorosamente avaliadas em relação a: maturação, danos, colorido, qualidade da colheita e transporte. Em seguida, as frutas são submetidas a: limpeza, seleção de refugo, seleção para embalagem de acordo com o mercado, embalagem, paletização, resfriamento e armazenagem.

Os contatos com os participantes da pesquisa aconteceram nos anos de 2007 e 2008. Procurou-se manter o número constante da amostra por organização, incluindo novos trabalhadores em substituição aos que não puderam participar das etapas seguintes, em casos como demissão ou férias. Nos quatro tempos, responderam ao questionário, respectivamente, 114, 135, 162 e 162 trabalhadores. Ao final da pesquisa, 266 trabalhadores foram entrevistados (grupo total), sendo que 46 desses responderam ao questionário nos quatro momentos (grupo constante).

No grupo total, em todos os momentos da pesquisa, observou-se um predomínio de: homens (67,5%, 70,4%, 71,0% e 74,1%, nos tempos 1, 2, 3 e 4 respectivamente); casados (50,9%, 72,6%, 67,9% e 74,1%, nos tempos 1, 2, 3 e 4 respectivamente); relativamente jovens, com idade entre 26 a 35 anos (50,0%, 47,4%, 44,4% e 45,1%, nos tempos 1, 2, 3 e 4 respectivamente); que possuíam baixa escolaridade, com ensino fundamental incompleto (49,6%, 53,3%, 43,8% e 48,8%, nos tempos 1, 2, 3 e 4 respectivamente). No que se refere ao tempo de trabalho, no tempo 1 há um predomínio de trabalhadores com menos de 1 ano de trabalho (43,4%), e nos tempos seguintes há um predomínio de trabalhadores que possuem entre 1 e 2 anos de trabalho (42,2%, 43,2% e 37,9%, nos tempos 2, 3 e 4 respectivamente).

Destaca-se que nessa variável os respondentes podem mudar de faixa de uma entrevista para outra.

No grupo constante, com os 46 trabalhadores que responderam ao questionário nos quatro momentos, observou-se um perfil similar ao do grupo total com predomínio de: homens (69,6%); casados (78,3%); relativamente jovens, com idade entre 26 a 35 anos (54,3%); que possuíam baixa escolaridade, com ensino fundamental incompleto (52,2%). No que se refere ao tempo de trabalho, no tempo 4, 31,1% dos trabalhadores possuíam entre 1 e 2 anos de trabalho e outros 31,1% possuíam entre 3 e 5 anos de trabalho.

Para a coleta de dados foi utilizado um questionário estruturado. Como o estudo envolveu categorias concentradoras de pessoas com baixa escolaridade, foram utilizados recursos não verbais, com gradações de tonalidades de cores em substituição às escalas tradicionais, viabilizando a utilização de escalas do tipo *Likert* com essa população. Para mensurar o comprometimento afetivo foram utilizados oito dos nove itens recomendados por Bastos (1994). O autor propôs a redução da versão completa da escala de Mowday et al. (1982), traduzida e adaptada para o contexto brasileiro por Borges-Andrade, Afanasieff e Silva (1989), ao retirar itens relacionados a intenções comportamentais, diminuindo de 15 para nove itens. Também foram utilizados mais seis itens da escala de comprometimento afetivo proposta por Meyer e Allen (1997).

Para o comprometimento de continuação, foram utilizados os seis itens da escala proposta por Meyer e Allen (1997), mais um item proposto por Siqueira (1995). As medidas propostas por Meyer e Allen (1997) foram previamente validadas para o contexto nacional por Medeiros e Enders (1997). Os trabalhadores foram questionados sobre suas percepções acerca do suporte organizacional e sobre a IDO, com medidas construídas pelo grupo de pesquisa. As escalas de CO, de PSO e de IDO obtiveram bons índices de consistência interna. Com exceção da escala

de comprometimento de continuação no tempo 4 ($\alpha = 0,69$), todos os coeficientes Alfas de Cronbach encontram-se acima de 0,70, nas amostras dos quatro tempos investigados.

O procedimento de coleta dos dados seguiu os seguintes passos: (1) teste piloto – foi realizado um pré-teste do instrumento de coleta de dados, no qual se atentou para o controle do tempo de aplicação e a importância do instrumento estar redigido em linguagem acessível à compreensão dos respondentes; (2) contato e consentimento – foram contatados, nas organizações, os trabalhadores que, em pesquisa anteriormente realizada pelo grupo de pesquisa, atestaram concordância em participar, mediante Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e se dispuseram a contribuir em outro momento de coleta de dados; (3) aplicação dos questionários – os questionários foram preenchidos por membros do grupo de pesquisa, em razão da baixa escolaridade dos participantes, no contexto de trabalho e no horário de expediente; (4) entrevista – após a coleta de dados nos quatro tempos, foi realizada uma entrevista com o gestor acerca das transformações ocorridas na organização durante o período da investigação.

Os processos de tratamento e análise de dados foram iniciados com as codificações das respostas e a preparação do banco de dados com a utilização de um pacote estatístico, permitindo que o grupo de trabalhadores, como um todo, fosse tomado como uma unidade de análise. Os instrumentos foram avaliados em termos da sua qualidade psicométrica, através de análises de validade e de confiabilidade. Foram realizadas análises descritivas simples (frequências, médias e desvios-padrão) e comparação de médias (teste t para amostras dependentes). Foram consideradas estatisticamente significantes as diferenças que apresentaram um $p < 0,05$.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Inicialmente, são apresentados os resultados relativos às transformações organizacionais percebidas pelo gestor, seguidas daquelas percebidas pelos trabalhadores. Posteriormente, são apresentados os resultados que descrevem a dinâmica do CO, afetivo e de continuação, assim como da PSO e da IDO, na amostra total dos participantes em cada tempo e na amostra dos 46 trabalhadores que participaram dos quatro tempos da investigação.

Percepções acerca das transformações organizacionais

Para melhor compreender a tendência dos dados ao longo do tempo, as percepções do gestor sobre as transformações ocorridas nas organizações investigadas, durante o período da coleta de dados, são apresentadas na Figura 1. No período da investigação, foram percebidas transformações organizacionais, como a redução de quadro e reestruturação de setores, e transformações no ambiente externo às organizações, com impacto direto sobre essas, a exemplo da queda de preços das frutas no mercado norte-americano. O ano de 2006, embora anterior ao período de investigação, apresenta-se como o ápice da rentabilidade das atividades desenvolvidas pelas organizações e serve como um parâmetro para compreensão das consequências das transformações que ocorreram nos anos posteriores. O primeiro ano da investigação, 2007, é caracterizado pelo início de uma crise no Vale do São Francisco, com a queda de preços das frutas, no mercado externo, aumento nos custos e calote dos compradores, e consequentes dificuldades financeiras nas organizações. Já o ano de 2008 representa o auge da crise, marcada por uma greve dos trabalhadores e pela demissão de 30% desses, seguida pelos primeiros sinais de reação às dificuldades vivenciadas.

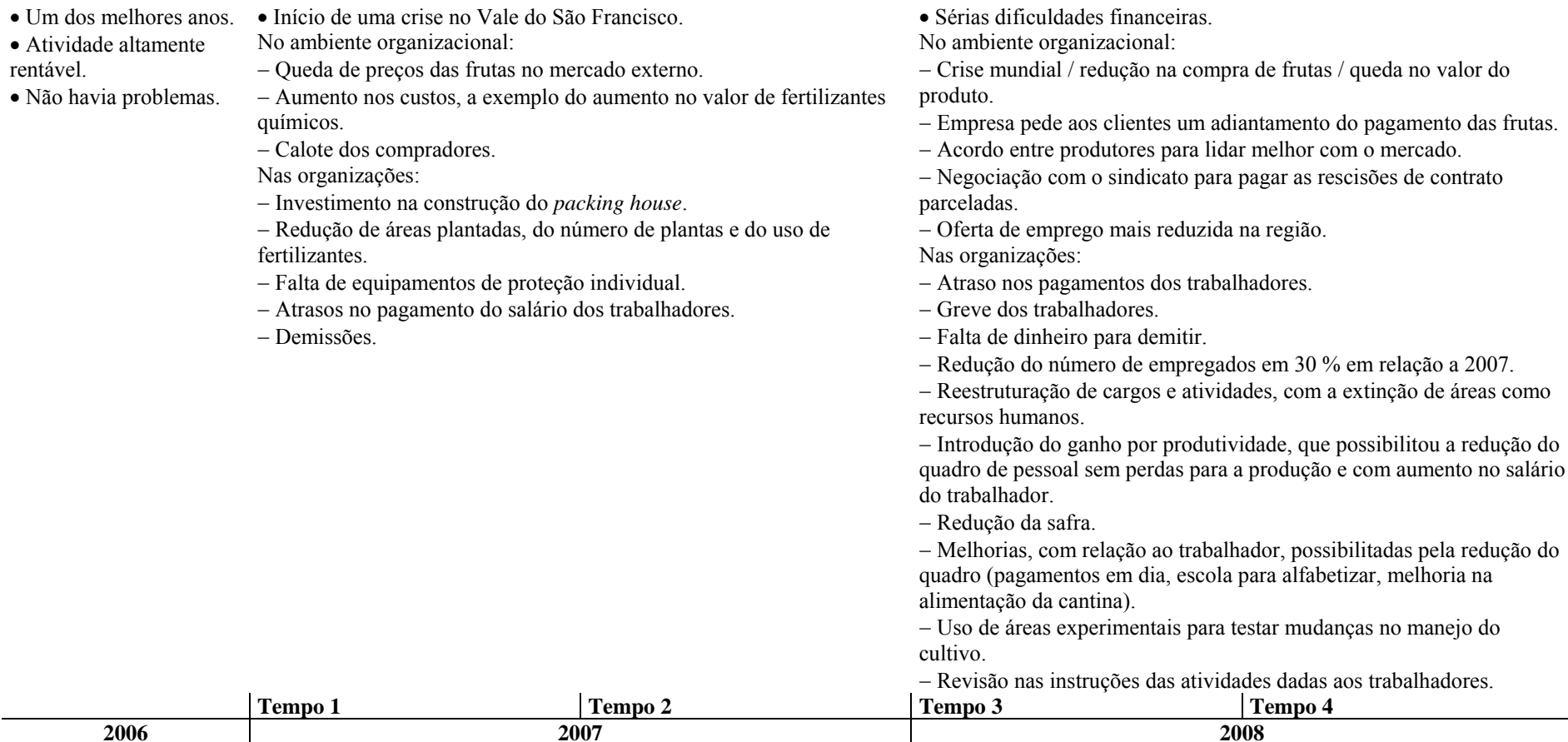


Figura 1. Linha do tempo com as percepções do gestor sobre as transformações ocorridas nas organizações investigadas durante o período da coleta de dados.

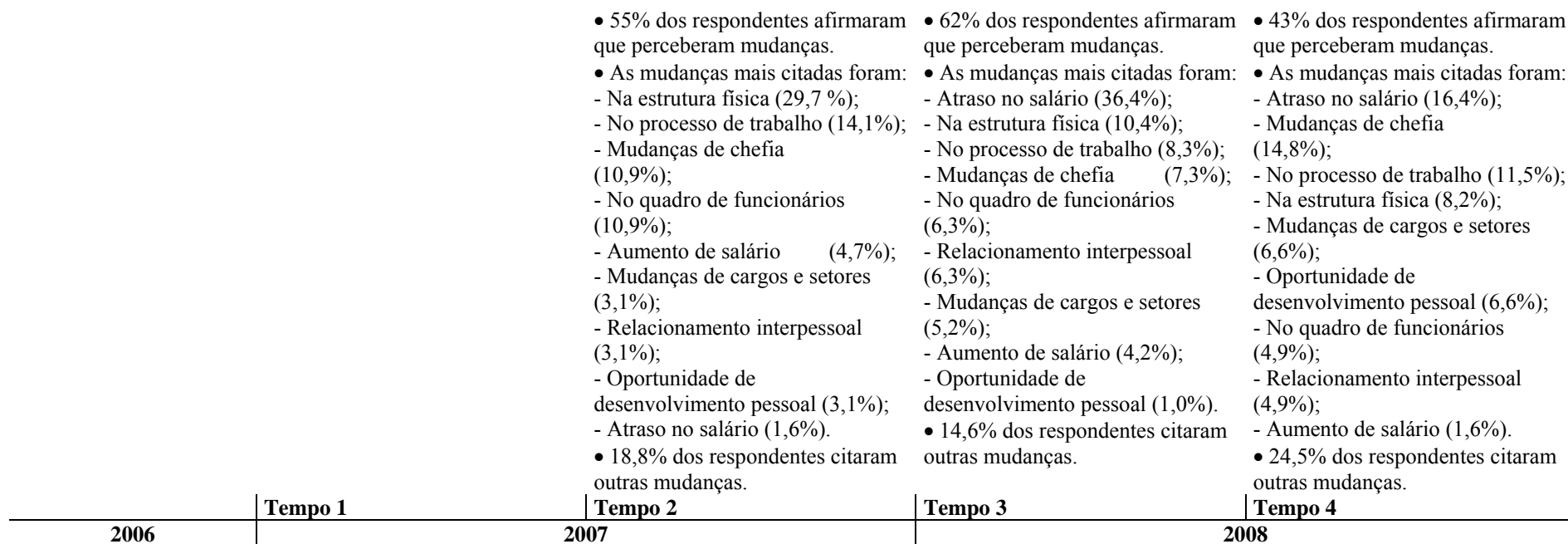


Figura 2. Linha do tempo com as percepções dos trabalhadores sobre as transformações ocorridas nas organizações investigadas durante o período da coleta de dados.

Também foram investigadas as percepções dos trabalhadores sobre as transformações ocorridas na organização, desde a visita anterior do grupo de pesquisa, que são apresentadas na Figura 2. Nos tempos 2, 3 e 4, 55%, 62% e 43% dos respondentes, respectivamente, afirmaram que perceberam transformações na empresa nos períodos em questão. Embora parte dos trabalhadores não tenha citado nenhuma transformação, é possível supor que os fatos ocorridos nas organizações, ainda que não citados ou não percebidos por alguns, devam ter afetado os trabalhadores em geral. No tempo 2, 29,7% dos respondentes relataram ter percebido transformações na estrutura física da empresa. Foram relatadas, também, transformações no ambiente social, seja em relação aos superiores (mudanças de chefia) ou aos colegas de trabalho (mudanças no quadro de funcionários). Outra transformação citada, nesse tempo, diz respeito ao processo de trabalho.

Já nos tempos 3 e 4, a transformação mais citada foi com relação ao atraso nos salários dos trabalhadores (36,4% e 16,4% dos respondentes, respectivamente), o que culminou em uma greve. Enfim, para esse grupo de trabalhadores, mudou o ambiente físico, a pessoa que os supervisionava, as pessoas com quem trabalhavam, o modo como trabalhavam e a certeza do pagamento no dia acordado. Entende-se que essas transformações tenham impactado diretamente as experiências diárias de trabalho, que, por sua vez, podem ter afetado as relações estabelecidas entre trabalhador e organização.

Muitas das transformações organizacionais percebidas pelo gestor, assim como as percebidas pelos trabalhadores, encontram-se relacionadas ao macro contexto no qual estão inseridas as organizações. Os EUA estavam comprando as frutas por um melhor preço que a Europa e muitos produtores direcionaram suas exportações para aquele mercado consumidor. Com isso, houve um volume concentrado de exportações para um só mercado, que, com a crise mundial, reduziu a compra de frutas, gerando queda nos preços. Diante da lógica global de produção,

circulação e consumo de mercadorias, que direciona as atividades dessas organizações, a crise econômica, que atingiu o principal mercado consumidor, gerou impactos no nível organizacional (p. ex. reestruturação de setores), assim como no cotidiano dos trabalhadores, dentro (p. ex. mudanças no processo de trabalho) ou fora do ambiente de trabalho (p. ex. atraso do recebimento do salário e demissão).

Ao longo do período do estudo, importantes transformações foram percebidas no ambiente no qual as organizações estão inseridas e em diferentes dimensões das organizações, suscitando alguns questionamentos. Essas transformações foram acompanhadas por alterações nas percepções dos trabalhadores sobre o quanto a organização valoriza suas contribuições e cuida do seu bem-estar? Essas transformações foram acompanhadas por alterações na identificação do indivíduo com os objetivos e valores da organização ou no desejo de manter-se como membro? Essas transformações foram acompanhadas por alterações na intenção de deixar a organização? Ao considerar que esses processos psicossociais e o contexto no qual eles se desenvolvem são interdependentes, e que esses processos podem ser influenciados por mudanças nas condições organizacionais, a seguir, são apresentadas as dinâmicas do CO, da PSO e da IDO entre os trabalhadores, ao longo dos dois anos de investigação.

Dinâmica do comprometimento organizacional ao longo dos quatro tempos

A partir das análises descritivas, apresentadas na Tabela 1, observa-se a dinâmica das variáveis investigadas, na amostra total de trabalhadores nos tempos 1, 2, 3 e 4 (grupo total) e na amostra dos 46 trabalhadores que participaram em todos os quatro momentos de coleta de dados (grupo constante). Ressalta-se que o grupo constante apresentou perfil sócio-demográfico similar aos grupos de trabalhadores da amostra total, o que possibilita uma ampliação do poder de generalização dos resultados encontrados no pequeno grupo que foi acompanhado durante os dois anos.

Tabela 1

Médias e desvios padrões dos comprometimentos organizacionais, da PSO e da IDO no grupo total e no grupo constante

Variáveis*	Tempo 1			Tempo 2			Tempo 3			Tempo 4		
	M	DP	n	M	DP	n	M	DP	n	M	DP	N
Grupo total												
Comprometimento afetivo	5,47	1,09	114	5,12	1,26	135	4,83	1,35	162	4,80	1,16	162
Comprometimento de continuação	5,10	1,28	114	4,84	1,24	135	4,76	1,24	162	4,63	1,16	162
Percepção de suporte organizacional	4,88	1,25	114	4,74	1,19	135	4,36	1,30	162	4,45	1,25	162
Intenção de deixar a organização	4,64	1,53	114	4,98	1,52	135	5,21	1,34	162	5,02	1,62	161
Grupo constante												
Comprometimento afetivo	5,43	1,12	46	5,30	1,18	46	4,93	1,24	46	4,86	1,22	46
Comprometimento de continuação	5,19	1,19	46	5,17	1,18	46	4,82	1,14	46	4,79	1,20	46
Percepção de suporte organizacional	4,93	1,45	46	4,81	1,23	46	4,28	1,45	46	4,39	1,18	46
Intenção de deixar a organização	4,55	1,61	46	4,76	1,65	46	5,09	1,60	46	4,90	1,66	45

* Escala de 7 pontos.

A dinâmica das médias, na amostra total de trabalhadores, pode ser melhor visualizada na Figura 3, na qual observou-se uma redução nos níveis de comprometimento afetivo (5,47; 5,12; 4,83; 4,80; nos tempos 1, 2, 3 e 4, respectivamente) no decorrer dos quatro tempos. A tendência à redução das médias também foi observada nos níveis de comprometimento de continuação (5,10; 4,84; 4,76; 4,63; nos tempos 1, 2, 3 e 4, respectivamente).

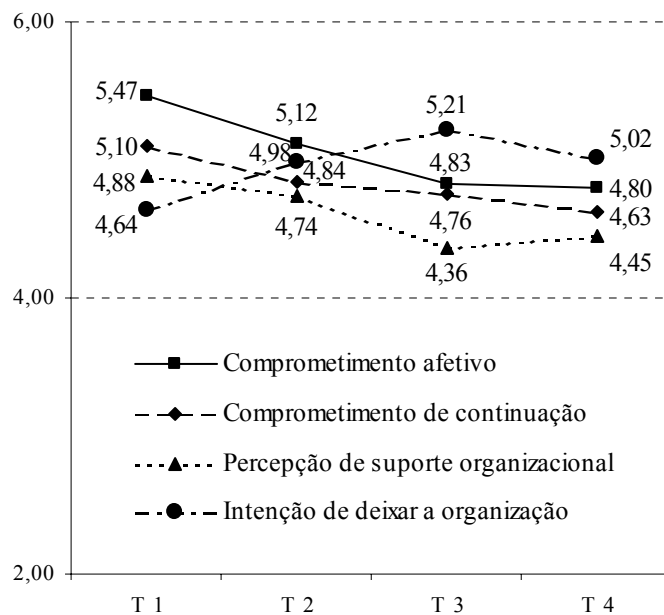


Figura 3. Médias dos comprometimentos organizacionais, da PSO e da IDO, no grupo total, nos quatro tempos. Fonte: Tabela 1.

Quando analisadas as percepções que os trabalhadores possuem acerca do suporte que a organização oferece a eles, consideradas como antecedente do comprometimento, observou-se que os níveis de PSO reduziram entre o primeiro e o terceiro tempo (4,88; 4,74; 4,36; respectivamente), acompanhando a queda dos níveis de comprometimento. Do tempo 3 para o tempo 4, houve um aumento na média, mas que não possibilitou o alcance das médias obtidas nos tempos anteriores. Observa-se, ainda, um aumento nos níveis de IDO entre o tempo 1 e 3 (4,64; 4,98; 5,21, respectivamente), seguida de uma ligeira queda do nível no tempo 4 (5,02). Nos três primeiros tempos, enquanto os níveis dos comprometimentos organizacionais reduziam, aumentavam os níveis de IDO.

A comparação da amostra total de trabalhadores com a amostra dos 46 trabalhadores, que participaram nos quatro tempos, aponta para similaridades entre esses grupos: redução dos

níveis de comprometimento afetivo e de continuação; redução do nível de PSO até o tempo 3; aumento nos níveis de IDO até o tempo 3 e queda no tempo 4. Para analisar se as diferenças entre as médias dos comprometimentos na amostra dos 46 trabalhadores, que participaram nos quatro tempos, são estatisticamente significativas, foi utilizado o teste *t* dependente. Essa análise está representada na Figura 4.

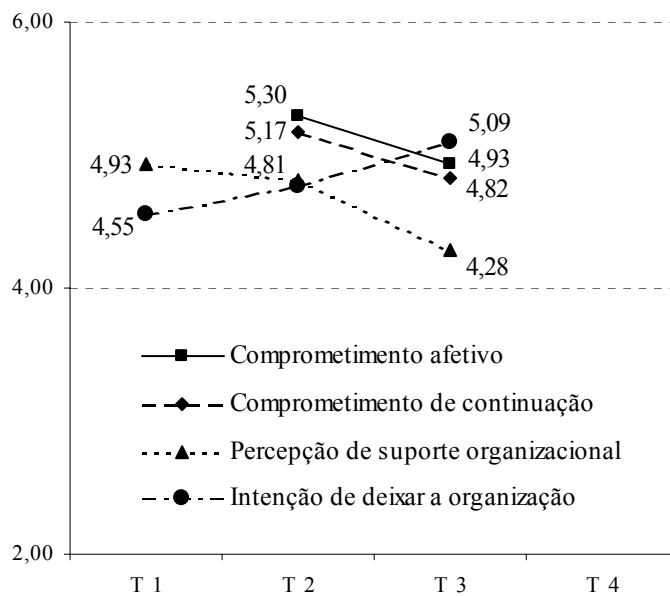


Figura 4. Médias com diferenças estaticamente significativas dos comprometimentos organizacionais, da PSO e da IDO na amostra dos trabalhadores que participaram dos quatro tempos. Fonte: Tabela 1.

Na média, o grupo dos 46 trabalhadores apresentou um maior comprometimento afetivo no tempo 2 ($M = 5,30$, $M = 0,17$) do que no tempo 3 ($M = 4,93$, $EP = 0,18$, $t(45) = 2,40$, $p < 0,05$, $r = 0,64$). Comparando as médias de comprometimento afetivo entre os tempos 1 e 2 e entre os tempos 3 e 4, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas. Portanto, para esse grupo de trabalhadores, observa-se uma redução do comprometimento afetivo entre os tempos 2 e 3. Na análise do comprometimento de continuação, também observa-se uma redução na média do tempo 2 para o 3. Na média, o grupo de 46 trabalhadores

apresentou um maior comprometimento de continuação no tempo 2 ($M = 5,17$, $EP = 0,17$) do que no tempo 3 ($M = 4,82$, $EP = 0,17$, $t(45) = 2,33$, $p < 0,05$, $r = 0,62$).

Ao considerar as médias de PSO, o grupo dos 46 trabalhadores apresentou uma maior média no tempo 1 ($M = 4,93$, $EP = 0,21$) do que no tempo 3 ($M = 4,28$, $EP = 0,21$, $t(45) = 3,30$, $p < 0,05$, $r = 0,58$), assim como entre o tempo 2 ($M = 4,81$, $EP = 0,18$) e 3 ($M = 4,28$, $EP = 0,21$, $t(45) = 2,72$, $p < 0,05$, $r = 0,54$), apresentando, portanto, uma redução no tempo 3. Apesar da elevação no tempo 4 da média de PSO em relação ao tempo 3, essa diferença não foi estatisticamente significativa. Também não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na comparação entre as médias de PSO entre os tempos 1 e 2.

O grupo dos 46 trabalhadores apresentou um aumento na IDO, com diferenças de médias apenas entre o tempo 1 ($M = 4,55$, $EP = 0,24$) e o tempo 3 ($M = 5,09$, $EP = 0,24$, $t(45) = -2,171$, $p < 0,05$, $r = 0,44$). Apesar da redução de média acerca da IDO no tempo 4, a diferença não foi estatisticamente significativa, quando comparada à média do tempo 4 com as demais médias. Também não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na comparação entre as médias de IDO entre os tempos 1 e 2, assim como entre os tempos 2 e 3.

Diante dos resultados apresentados, uma hipótese explicativa fica fortalecida: mudanças nas condições organizacionais, consideradas como não desejadas pelos atores organizacionais, impactam de forma negativa na percepção dos trabalhadores acerca do suporte oferecido pela organização, associando-se à redução nos níveis de comprometimento, tanto afetivo quanto de continuação, e, por fim, a um aumento na intenção de deixar a organização. O comprometimento se desenvolve a partir de processos de trocas, construídas entre o trabalhador, que oferece sua permanência (continuação) e afeto (afetivo), e a organização, que oferece as condições de suporte. Esse desenvolvimento ocorre, principalmente, em resposta a

experiências atuais em uma organização específica. Portanto, os achados reforçam a idéia de que o contexto é um importante fator associado ao processo de comprometimento.

O presente estudo possibilita reforçar algumas conclusões da literatura da área que relacionam mudanças aos fenômenos investigados. Os achados corroboram a afirmação de Rhoades et al. (2001) de que as condições de trabalho, que produzem a PSO, afetam o CO, assim como a conclusão de Perry (2004) de que mudanças nas normas e condições organizacionais, a exemplo do aumento de demissões e reestruturações organizacionais, fazem decrescer o CO.

Os resultados referentes à dinâmica da PSO e do CO, ainda que baseados em dados descritivos, reforçam a conclusão de Bishop et al. (2005) de que quando os trabalhadores percebem que a organização oferece suporte aos empregados, esses apresentam altos níveis de comprometimento. Nesse mesmo sentido, os achados também possibilitam reforçar a afirmação apresentada por inúmeros estudos (Becker et al., 2009; Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1997; Meyer et al., 1993; Meyer et al., 2002; Vandenberghe, 2009) de que quando os trabalhadores estabelecem um maior vínculo com a organização (tanto afetivo como de continuação), esses apresentam menores níveis de IDO, tanto em relação ao comprometimento afetivo, quanto ao comprometimento de continuação, como levantado por Meyer et al. (2002) em sua meta-análise. Entretanto, ressalta-se que os resultados do presente estudo, em razão dos seus objetivos, são baseados em análises descritivas que, apesar de serem compatíveis com a literatura, não permitem confirmações acerca da existência, do sentido (positivo ou negativo) ou da força de correlações entre PSO, CO e IDO, muito menos da direção causal entre esses fenômenos.

No presente estudo também não foi avaliado se a influência da PSO é mais forte no comprometimento afetivo quando comparado ao comprometimento de continuação, como apontado pela literatura (p. ex. Meyer et al., 2002; Meyer, 2009; Siqueira, 2005;

Vandenberghe et al. 2004), assim como não foi avaliado se as relações entre CO e IDO são mais fortes quando considerado o comprometimento afetivo, como afirmam estudos da área (Bentein et al. 2005; Chang et al., 2007; Felfe et al., 2008; Meyer et al., 2002).

Os dados descritivos, no entanto, sugerem que as mudanças se associaram, de forma similar, tanto ao comprometimento afetivo quanto ao comprometimento de continuação. É importante destacar que as mudanças não foram planejadas ou mesmo desejadas, a exemplo da redução de quadro de empregados, da reestruturação de setores e do atraso nos salários. Essas mudanças podem ter sido percebidas pelos trabalhadores como violações do contrato psicológico, levando a fortes reações afetivas (Rousseau, 1989), assim como podem ter causado um sentimento de falta de justiça organizacional, afetando negativamente o comprometimento organizacional (Meyer, 2009). Nesse sentido, torna-se compreensível a diminuição da identificação do trabalhador com os objetivos e valores da organização, assim como do desejo de manter-se como membro.

Essas mudanças também podem ter afetado a avaliação da relação de troca com essa organização, ou seja, impactado nas percepções sobre os custos e benefícios associados à saída da organização. Assim, a redução na tendência do trabalhador de se manter engajado na organização, ou seja, a queda do compromisso de continuação, pode ser justificada não apenas por uma avaliação negativa da relação de troca com essa organização, em um processo de mudanças desfavoráveis, mas, também, por características dominantes no contexto no qual está inserido esse trabalhador, como a sazonalidade das ocupações e as relações de trabalho altamente instáveis. Essas características, ainda dominantes na área rural (IPEA, 2010), podem ter interferido no processo de avaliação dos custos associados a deixar a organização, na medida em que possibilitam uma naturalização da rotatividade do trabalho, que deixa de ser percebida como um custo social, como apontado por (Monte & Penido, 2008), para ser

entendida como inerente à estrutura de emprego da região. Nesse sentido, a permanência na organização, em certas circunstâncias, não se constitui como uma expectativa nem para o trabalhador e nem para a organização. Os resultados apresentados, portanto, destacam que tanto o comprometimento afetivo quanto o de continuação desenvolvem-se, principalmente, em resposta a experiências atuais em uma organização específica, como preconizado pela proposta teórica de Meyer e Allen (1997).

A despeito das limitações já apontadas, relacionadas a uma análise descritiva dos dados, esses permitem corroborar a afirmação de Cohen e Freund (2005) de que o CO e a IDO são fenômenos dinâmicos. É possível, ainda, acrescentar a essa lista de fenômenos organizacionais a PSO. Apesar do reconhecimento por parte dos teóricos acerca da natureza dinâmica e processual dos fenômenos organizacionais, esta, contudo, não tem sido a perspectiva dominante no estudo do comprometimento organizacional. De acordo com Mowday et al. (1982), o comprometimento organizacional, considerado por eles uma atitude, apresenta-se como um processo mais estável do que outros processos relacionados ao trabalho, como a satisfação. Dessa forma, o construto comprometimento, que é tratado predominantemente como uma atitude, e, logo, como algo que pode mudar, mas que não é tão fácil assim, é marcado pelas expectativas teóricas de que seja um fenômeno relativamente estável e mais duradouro através do tempo, possibilitando tratá-lo como um construto estático. Os resultados da presente pesquisa, entretanto, sugerem uma compreensão mais dinâmica e processual do construto, na medida em que reforçam o argumento de que os vínculos de compromisso não ficam imunes à perda de suporte organizacional, em função de mudanças organizacionais relacionadas a situações de crise.

A presente investigação também apresenta indícios de que mudanças em um nível macro (relativo ao contexto internacional e mais amplo, marcado por uma crise econômica mundial)

podem impactar o funcionamento organizacional (com demissões, reestruturações e atrasos de salários) e, por conseguinte, afetar o nível micro (relacionado às atitudes dos trabalhadores). Como exposto por Fajardo (2008), é possível observar a imposição de uma lógica global de produção, circulação e consumo que direciona as atividades agrícolas. Essa lógica implica a dependência da economia da região de fruticultura irrigada do Vale do São Francisco em relação à exportação para alguns países, em especial os Estados Unidos da América. Alterações nessa dinâmica produtiva geral, como a queda da demanda do consumo no mercado externo, resultam em um impacto direto com consequências imediatas, que podem abranger inclusive o estabelecimento de vínculos entre trabalhadores e organizações agrícolas. Essa conclusão reforça o argumento de Beck e Wilson (2001), de que o comprometimento e o contexto no qual ele existe são interdependentes, reafirmando a necessidade de buscar uma compreensão mais acurada dos contextos organizacionais e macro sociais em mudança, quando considerados fenômenos organizacionais a exemplo de PSO, CO e IDO.

CONCLUSÕES

Na avaliação da estabilidade *versus* mudança do CO, os achados apresentados reforçam uma perspectiva processual do fenômeno, fortalecendo a hipótese explicativa de que mudanças nas condições organizacionais, consideradas como não desejadas pelos atores organizacionais, impactam de forma negativa na percepção dos trabalhadores acerca do suporte oferecido pela organização, associando-se à redução nos níveis de comprometimento, tanto afetivo quanto de continuação, e, por fim, a um aumento na intenção de deixar a organização. Os resultados sugerem que esses processos, ainda que tratem dos vínculos dos indivíduos, por serem similares entre o grupo total de cada tempo e o grupo constante dos 46 trabalhadores, podem ser considerados como processos coletivos, tomando a organização como unidade de análise.

Ao longo do tempo, foram identificadas mudanças que apontam para um enfraquecimento dos vínculos, assim como indicados possíveis fatores contextuais associados a essas mudanças, fortalecendo a idéia de que transformações organizacionais decorrentes de uma crise de âmbito internacional se constituem como um potencial redutor do comprometimento dos trabalhadores. Diante disso, torna-se importante que estudiosos e profissionais da área do Comportamento Organizacional estejam atentos aos eventos ambientais, haja vista os possíveis impactos desses em diferentes processos psicossociais.

Ainda que adotando uma abordagem longitudinal, o presente estudo encontra-se distante do entendimento de uma compreensão integral de como processos individuais e organizacionais se articulam e se constroem no cotidiano, ao longo do tempo. Nesse sentido, aponta-se a necessidade de mais estudos sobre a mudança nos vínculos estabelecidos entre trabalhador e organização, com o intuito de compreender como esses se desenvolvem e identificar fatores relacionados ao desenvolvimento. Ressalta-se que o reconhecimento da relevância de fatores contextuais (organizacionais e sociais), apoiado por uma abordagem macro-orientada, não deve excluir explorações micro-orientadas, a partir de uma perspectiva mais individual, que considera variáveis disposicionais (traços, personalidade e atitudes).

Recomenda-se que futuras investigações utilizem análises estatísticas mais complexas, que explorem as relações entre as variáveis estudadas. Tentar evitar amostras por conveniência e dados perdidos são mais duas recomendações difíceis de serem seguidas em estudos organizacionais, em especial, nas organizações agrícolas em foco. A alta rotatividade nessas organizações levou à perda de muitos casos e à inclusão de novos casos de trabalhadores que se disponibilizaram a participar da pesquisa. Se por um lado essa estratégia viabilizou a realização da investigação, por outro lado aponta para limitações do estudo frente à coleta de dados, no que se refere à seleção da amostra e à análise de dados, na medida em que a

diversidade da composição da amostra em cada tempo inviabilizou algumas análises estatísticas comparativas.

Enfim, reafirma-se a importância do desenvolvimento de modelos teóricos que expliquem a dinâmica do comprometimento organizacional, assim como da aplicação dos conhecimentos, academicamente produzidos, por meio da fundamentação de políticas e práticas organizacionais.

ESTUDO 3

MEDIDAS DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO E DE CONTINUAÇÃO: EVIDÊNCIAS DE FIDEDIGNIDADE

MEDIDAS DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO E DE CONTINUAÇÃO: EVIDÊNCIAS DE FIDEDIGNIDADE

INTRODUÇÃO

O comprometimento é um tópico de pesquisa que possui décadas de desenvolvimento teórico e de pesquisas em organizações, que se destaca pelas suas repercussões para políticas e práticas organizacionais (Becker, Klein & Meyer, 2009). Para exemplificar o relevante desenvolvimento da pesquisa sobre comprometimento organizacional, é possível relacionar importantes artigos de meta-análise (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002; Riketta & Van Dick, 2005), assim como livros que se dedicam a esse tópico de pesquisa (Becker et al. 2009; Cohen, 2003; Meyer & Allen, 1997; Morrow, 1993; Mowday, Porter & Steers, 1982). A produção científica em diferentes países continua ativa, apesar do tempo já dedicado à investigação deste construto.

Entre as muitas definições de comprometimento, Meyer (2009) afirma que o comprometimento é uma força interna que vincula um indivíduo a um objeto (social ou não social) e/ou a um curso de ação de relevância para esse objeto. Em seu clássico trabalho na área, Mowday et al. (1982) definem comprometimento organizacional como uma relação forte entre um indivíduo identificado com e envolvido em uma organização, caracterizado por um relacionamento ativo que busca o bem-estar da organização, indo além de uma postura de lealdade passiva para com a organização.

O comprometimento organizacional, conforme Gelade, Dobson e Gilbert (2006), interessa aos psicólogos, porque há fortes evidências da ligação entre níveis de comprometimento e

resultados organizacionais favoráveis ou desejados. O comprometimento vem sendo concebido como um requisito de bom desempenho, relações interpessoais adequadas, eficiência e eficácia individuais e organizacionais (Bastos & Costa, 2000), assim como um importante preditor para comportamentos do empregado, como rotatividade, absenteísmo, comportamento de cidadania organizacional (Klein, Molloy & Cooper, 2009; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer et al., 2002).

A amplitude, diversidade e longevidade das pesquisas sobre comprometimento revelam o reconhecido valor desse construto como uma ferramenta teórica para melhor entender os comportamentos dos trabalhadores e os resultados organizacionais (Klein et al., 2009). Entretanto, permanecem questões abertas sobre o conceito e sua mensuração. A agenda da área, atualmente, está voltada para resolver questões conceituais que se acumularam sem o devido tratamento ao longo do tempo, o que recoloca a questão da mensuração também em foco. Nesse sentido, mostra-se relevante o desenvolvimento de pesquisas conduzidas com o propósito de desenvolver e avaliar as medidas de comprometimento. Acrescenta-se o fato de que são poucos os estudos de validação que oferecem evidências de estabilidade temporal. Como enfatizado por Meyer e Allen (1997), inconsistências nas medidas podem interferir na compreensão do processo de comprometimento organizacional. Por outro lado, medidas adequadas, que possuem uma estabilidade psicométrica, permitem a obtenção de resultados mais conclusivos e com maior poder de generalização.

A presente pesquisa visa avaliar a fidedignidade das medidas de comprometimento organizacional afetivo e de comprometimento organizacional de continuação em quatro diferentes tempos. Fidedignidade, confiabilidade ou precisão das medidas, segundo Pasquali (2003), diz respeito à característica de medir sem erros, ou seja, a mesma medida, medindo os mesmos sujeitos em ocasiões diferentes devem produzir resultados idênticos. Entretanto,

como o erro está sempre presente em qualquer medida, a análise da confiabilidade de uma medida mostra o quanto essa se afasta do ideal, sendo que esse ideal corresponde a uma correlação 1 entre as medidas tomadas em tempos diferentes (Pasquali, 2003). De forma breve, Urbina (2007) afirmou que a fidedignidade se baseia na consistência e precisão dos resultados do processo de mensuração.

As medidas de comprometimento organizacional afetivo e de comprometimento organizacional de continuação foram aplicadas durante os anos de 2007 e 2008, em quatro ocasiões, com intervalos de seis meses, entre trabalhadores de organizações agrícolas da fruticultura irrigada, localizadas no pólo Juazeiro/Petrolina. Tendo em vista o objetivo mais geral, o presente estudo é norteado pelos seguintes objetivos específicos: (1) examinar a estrutura fatorial das escalas de comprometimento organizacional afetivo e de continuação ao longo do tempo; (2) avaliar a consistência interna das escalas de comprometimento organizacional afetivo e de continuação ao longo do tempo; (3) examinar a estabilidade temporal das medidas de comprometimento organizacional afetivo e de continuação.

As medidas de comprometimento organizacional afetivo e de continuação

Para melhor compreender o estado atual da pesquisa sobre comprometimento, Cohen (2007b) descreve o desenvolvimento do conceito e suas medidas em três diferentes períodos: (1) inicial, na qual o comprometimento é entendido a partir de *side-bets*; (2) intermediário, onde há o predomínio da abordagem do vínculo psicológico; (3) terceiro período, das abordagens multidimensionais. O primeiro período, segundo Cohen (2007b), é baseado na conceitualização de Howard Becker, em 1960, que definiu comprometimento a partir do que é conhecido como a teoria *side-bet*, que influenciou o desenvolvimento da perspectiva denominada como comprometimento de continuação. A principal abordagem do segundo período foi, inicialmente, desenvolvida, em 1974, por Porter, Steers, Mowday e Boulian

(Cohen, 2007b) e ficou conhecida como comprometimento afetivo. Essas duas perspectivas ou bases receberam maior atenção por parte dos estudiosos do comprometimento organizacional e são as perspectivas trabalhadas no presente estudo.

A perspectiva, originada na teoria *side-bet*, que pode ser chamada de continuação, instrumental ou calculativa, entende o comprometimento com a organização como a tendência do trabalhador a se manter nela engajado, devido às percepções individuais sobre investimentos feitos, resultados alcançados na organização e custos associados à sua saída (Becker, 1960; Bastos, 1994; Siqueira & Gomide Júnior, 2004). Parece existir um processo cognitivo avaliativo, através do qual o trabalhador faz uma análise da sua relação com a organização empregadora (Siqueira & Gomide Júnior, 2004).

Já a perspectiva afetiva ou atitudinal enfatiza a natureza afetiva do processo de identificação do indivíduo com os objetivos e valores da organização, e o desejo de manter-se como membro, de modo a facilitar a consecução desses objetivos (Mowday et al., 1982; Bastos, 1994; Bastos & Costa, 2000). Conforme Siqueira e Gomide Júnior (2004), essa abordagem se assenta nas teorias psicológicas sobre ligações afetivas e na concepção de atitudes, refletindo o entendimento de que o indivíduo desenvolve uma forte identificação com a organização e nutre por ela sentimentos e afetos positivos.

Dentro da perspectiva afetiva, os trabalhos desenvolvidos por Mowday et al. (1982) consolidaram uma estratégia de pesquisa definida metodologicamente pelo uso de escalas concebidas a partir do modelo tripartite, englobando sentimentos, crenças e intenções comportamentais. A exemplo do que ocorre na literatura internacional, no Brasil, muitos estudos sobre comprometimento tomam como foco a perspectiva afetiva, utilizando o instrumento *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), proposto por Mowday, Steers & Porter (1979). De acordo com Cohen (2007c), essa escala foi, inicialmente,

desenvolvida na década de 1970 (em 1970, por Porter e Smith; e em 1974, por Porter, Steers, Mowday, e Boulian), sendo resumida no livro de Mowday et al. (1982).

Nesse livro, Mowday et al. (1982) resumem os achados acerca das propriedades psicométricas do OCQ, com destaque para o estudo de Mowday et al. (1979). Nesse estudo, para avaliar a consistência interna, os autores utilizaram o coeficiente alfa de Cronbach. Os coeficientes alfa encontrados, que variaram entre 0,82 e 0,93, com uma média de 0,90, apontam para um elevado nível de consistência interna na medida. Nesse mesmo estudo, para examinar a estabilidade do OCQ ao longo do tempo, o instrumento foi retestado em períodos que variaram de dois a quatro meses. Os resultados da correlação de Pearson demonstraram níveis aceitáveis, variando de $r = 0,53$ a $r = 0,75$. Posteriormente, essa versão da escala sofreu críticas, que apontavam para uma sobreposição desses itens com construtos considerados consequentes do comprometimento (Cohen, 2007c).

Os estudos nacionais sobre o comprometimento organizacional, segundo Borges-Andrade, Afanasiéff e Silva (1989), foram iniciados no final dos anos 1980, na Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMBRAPA). Esses pesquisadores traduziram e adaptaram a versão completa do OCQ para o contexto brasileiro, obtendo um bom índice de consistência interna (alfa de Cronbach de 0,86). A partir desse trabalho pioneiro, outros estudos surgiram. Bastos (1994), ao utilizar a escala do OCQ, recomendou o uso da versão reduzida com 9 itens, encontrando um alfa de Cronbach de 0,88. O autor argumentou que a versão reduzida consegue avaliar o comprometimento organizacional afetivo sem incorporar aspectos relativos a intenções comportamentais.

O terceiro período da pesquisa sobre comprometimento, caracterizado pelas abordagens multidimensionais, teve como um dos principais destaques o modelo de três componentes, proposto no início da década de 1990 (Allen & Meyer, 1990) e desenvolvido por Meyer,

Allen e colaboradores (Meyer & Allen, 1997; Meyer, Allen & Smith, 1993). Segundo estudiosos da área (Cohen, 2007b, 2007c; Medeiros & Enders, 1998), esse modelo de conceituação do comprometimento organizacional foi o mais largamente validado e utilizado por pesquisadores em diversas culturas. Os propositores do modelo argumentam que o comprometimento organizacional podia ser melhor compreendido como um conceito multidimensional, composto por três diferentes bases psicológicas: afetiva, de continuação e normativa, que se refere aos sentimentos de obrigação em permanecer na organização (Meyer & Allen, 1997).

As escalas com as três dimensões (afetiva, normativa e de continuação) são aplicadas no formato *likert* e podem ser de dois tipos: uma escala com 24 itens (Allen & Meyer, 1990) e outra reduzida com 18 itens, tendo seis itens para cada base de comprometimento (Meyer, Allen & Smith, 1993). Segundo Meyer et al. (2002), o comprometimento de base afetiva e o de base de continuação, em diversos estudos, mostraram-se construtos distintos e relacionados a diferentes antecedentes. No entanto, foram observadas correlações entre o comprometimento afetivo e o normativo, sendo que essas relações são maiores em estudos conduzidos fora da América do Norte, sugerindo que esses construtos são mais relacionados em outras culturas, nas quais a diferença entre desejo e obrigação é menos clara (Meyer et al., 2002). No Brasil, por exemplo, Bastos (1994) revelou que os comprometimentos afetivo e normativo, embora distintos, encontram-se fortemente relacionados.

Os primeiros estudos brasileiros apoiados no modelo de conceituação de três componentes do comprometimento organizacional foram conduzidos por Siqueira (1995), embora a autora tenha construído três novas escalas para mensurar os componentes do modelo, não validando as escalas originais para o contexto brasileiro. Esse modelo de conceituação de três componentes também foi validado, no Brasil, por Medeiros e Enders (1998), encontrando os

seguintes alfas de Cronbach: 0,68 para a base afetiva; 0,61 para a base de continuação; e 0,70 para a base normativa.

Avaliação das medidas de comprometimento organizacional afetivo e de continuação

Em uma revisão das medidas de comprometimento organizacional, Menezes (2009) relacionou 13 medidas desenvolvidas e validadas em âmbito internacional e 11 medidas desenvolvidas e validadas em âmbito nacional, consideradas pelo autor como de maior centralidade para a investigação do construto. Na avaliação do autor, verifica-se uma dispersão de medidas para a avaliação do comprometimento organizacional e um grande esforço de pesquisadores para produzir medidas que sejam válidas e confiáveis.

No entanto, Menezes (2009) chama a atenção para alguns elementos que têm prejudicado a qualidade das medidas de comprometimento organizacional. O primeiro diz respeito ao fato de que as medidas têm sido construídas com base na polissemia do construto e na falta de precisão sobre a dimensionalidade do fenômeno. Na opinião desse autor, após o predomínio de uma abordagem multidimensional, observa-se a busca por um conceito menos extenso e mais claramente delimitado em relação a outros tipos de vínculos do trabalhador com a sua organização. O segundo elemento trata da falta de uniformidade dos parâmetros de avaliação das medidas de comprometimento organizacional, visto que diferentes estratégias têm sido adotadas para julgar a qualidade psicométrica dos instrumentos, aumentando a dificuldade de interpretação dos resultados encontrados. O terceiro elemento refere-se ao processo de composição amostral utilizado em muitos estudos de validação, que dificulta a possibilidade de generalização dos resultados da pesquisa, na medida em que não prioriza uma maior variabilidade dos participantes da investigação e não apresenta um controle mais rigoroso sobre o perfil profissiográfico dos trabalhadores.

Ao considerar as dimensões afetiva e de continuação, o presente estudo apresenta, a seguir, dois quadros que buscam sintetizar estudos nos quais foram relatadas avaliações das medidas de comprometimento organizacional. Esses estudos foram selecionados a partir da relação de medidas de comprometimento organizacional mais frequentemente utilizadas, apresentada na meta-análise de Cooper-Hakim & Viswesvaran (2005) e na revisão das medidas de comprometimento organizacional de Menezes (2009), assim como por meio de citações nos clássicos livros de Mowday et al. (1982) e de Meyer & Allen (1997). No total são apresentados 13 estudos: seis tratam das medidas de comprometimento organizacional afetivo e de continuação e sete examinam apenas medidas de comprometimento organizacional afetivo. Em sua maioria, os estudos são internacionais, com exceção de três estudos nacionais (Bastos, 1994; Borges-Andrade et al., 1989; Medeiros & Enders, 1998). Diante da diversidade de parâmetros de avaliação dessas medidas, foram selecionados três diferentes parâmetros psicométricos: (1) análise fatorial; (2) consistência interna; e (3) estabilidade temporal ou estimativa teste-reteste.

Na Figura 1, que mostra o quadro síntese de estudos que apresentaram avaliações de medidas de comprometimento organizacional afetivo, podem ser observadas medidas derivadas de duas tradicionais medidas de comprometimento organizacional afetivo: *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), proposto por Mowday et al. (1979); e escala de comprometimento afetivo, que compõe o modelo de três componentes, desenvolvido por Meyer, Allen e colaboradores (Meyer & Allen, 1997; Meyer, Allen & Smith, 1993).

A construção de medidas com base na redundância conceitual pode ser observada a partir do desenvolvimento do OCQ, proposto por Mowday et al. (1979). Osigweh (1989) avalia o conceito de comprometimento organizacional, apresentado por aqueles autores, como um conceito esticado, visto que a intenção de permanecer na organização, parte integrante do

conceito, também é reconhecida como um conseqüente do comprometimento. Para evitar essa redundância, Bastos (1994) propôs uma versão reduzida com nove itens, que elimina os itens que mensuram intenções comportamentais. Já a medida de comprometimento organizacional afetivo desenvolvida por Meyer, Allen e colaboradores foi avaliada, na maioria dos estudos, como possuindo um único fator, embora tenha sofrido redução com a exclusão de um a três itens em algumas propostas de aperfeiçoamento da medida.

No entanto, o estudo de Vandenberg e Self (1993) relata uma forte instabilidade na estrutura fatorial do comprometimento organizacional afetivo e de continuação ao longo de três períodos: primeiro dia de trabalho (T1); três meses depois (T2); e seis meses depois (T3). No comprometimento afetivo, os autores identificam três fatores, em todos os tempos, e, no comprometimento de continuação, houve a identificação da presença de três fatores no T1 e de dois fatores nos T2 e T3. Os autores concluem que trabalhadores em diferentes estágios de carreira podem apresentar dificuldades em interpretar os itens, atribuindo significados diferentes a eles. Essa instabilidade na estrutura fatorial leva Cohen (2007b) a defender a necessidade de distinguir entre a propensão ao comprometimento e o comprometimento desenvolvido depois de entrar na organização. Acrescenta-se a necessidade de uma contínua revisão das medidas de comprometimento organizacional, porquanto uma medida pode ser válida em um determinado momento no tempo e, em outro momento, ela pode não se mostrar tão acurada quanto antes (Jaros, 2009).

Estudo	Parâmetros psicométricos de avaliação		
Autores (ano)	Análise fatorial	Consistência interna (alfa de Cronbach)	Estabilidade temporal (correlação de Pearson)
Mowday, Steers & Porter (1979)	<i>Organizational Commitment Questionnaire</i> (OCQ): 15 itens, com um único fator, na maioria das amostras.	α entre 0,82 e 0,93, com uma média de 0,90	Períodos de dois a quatro meses. Níveis variando de $r = 0,53$ a $r = 0,75$.
Meyer & Allen (1984)	Não realizada ou não relatada. OCQ: 15 itens, com um único fator. Escala de Comprometimento Afetivo (CA), desenvolvida pelos autores: oito itens, com um único fator.	$\alpha = 0,93$ (OCQ) $\alpha = 0,88$ (CA)	Não avaliada ou não relatada.
McGee & Ford (1987)	Meyer & Allen (1984): redução de oito para sete itens, com um único fator.	$\alpha = 0,88$	Não avaliada ou não relatada.
Meyer & Allen (1987)	Não realizada ou não relatada. OCQ (Mowday et al., 1979): 15 itens, com um único fator nos três tempos. T1: 1º mês de trabalho. T2: cinco meses depois. T3: nove meses depois.	$\alpha = 0,90$ (média dos três tempos)	$r = 0,84$ (T1- T2) $r = 0,66$ (T2- T3) $r = 0,52$ (T1- T3)
Borges-Andrade et al. (1989)	OCQ (Mowday et al., 1979): 15 itens, com um único fator.	$\alpha = 0,86$	Não avaliada ou não relatada.
Allen & Meyer (1990)	Não realizada ou não relatada. Oito itens modificados de versões de outras escalas ou escritos pelos autores.	$\alpha = 0,87$ e $\alpha = 0,86$, em duas diferentes amostras.	Não avaliada ou não relatada.
Blau, Paul & St. John (1993)	Meyer & Allen (1984): redução de oito para seis itens, com fator único nos dois tempos. T1 e T2 (sete semanas depois): trabalhadores com tempo de trabalho superior a cinco anos.	$\alpha = 0,80$ (T1) $\alpha = 0,81$ (T2)	$r = 0,94$ (T1-T2)

Figura 1. Quadro síntese de estudos que apresentaram avaliações de medidas de comprometimento organizacional afetivo. (continua)

Estudo	Parâmetros psicométricos de avaliação		
	Autores (ano)	Análise fatorial	Consistência interna (alfa de Cronbach)
Meyer, Allen & Smith (1993)	Foi utilizada modelagem de equações estruturais. Versão modificada de Allen & Meyer (1990): seis itens.	$\alpha = 0,82$	Não avaliada ou não relatada.
Vandenberg & Self (1993)	OCQ (Mowday et al., 1979): um único fator nos três tempos. CA (Allen & Meyer, 1990): três fatores em todos os tempos. T1: 1º dia de trabalho T2: três meses depois. T3: seis meses depois.	OCQ: $\alpha = 0,84$ (T1) $\alpha = 0,89$ (T2) $\alpha = 0,91$ (T3) CA: $\alpha = 0,76$ (T1) $\alpha = 0,86$ (T2) $\alpha = 0,89$ (T3)	OCQ: $r = 0,49$ (T1-T2) $r = 0,74$ (T2-T3) $r = 0,41$ (T1-T3) CA: $r = 0,48$ (T1-T2) $r = 0,77$ (T2-T3) $r = 0,38$ (T1-T3)
Bastos (1994)	OCQ: redução de 15 para nove itens, com fator único.	$\alpha = 0,88$	Não avaliada ou não relatada.
Medeiros & Enders (1998)	Meyer et al. (1993): redução de seis para cinco itens, com fator único.	$\alpha = 0,68$	Não avaliada ou não relatada.
Beck & Wilson (2000)	Não realizada ou não relatada. <i>Organizational Commitment Questionnaire</i> (OCQ) de Porter & Smith (1970): 15 itens, com fator único. T1 = 1994 T2 = 1995 T3 = 1996	$\alpha = 0,86$ (T1) $\alpha = 0,89$ (T2) $\alpha = 0,90$ (T3)	$r = 0,73$ (T1- T2) $r = 0,72$ (T2- T3) $r = 0,66$ (T1- T3)
Meyer, Hecht, Gill & Toplonytsky (2010)	Não realizada ou não relatada. Meyer et al. (1993): seis itens, com fator único. T1 = 1º mês de trabalho. T2 = oito meses depois.	$\alpha = 0,85$ (T1) $\alpha = 0,86$ (T2)	$r = 0,64$ (T1- T2)

Figura 1. Quadro síntese de estudos que apresentaram avaliações de medidas de comprometimento organizacional afetivo. (conclusão)

Para a análise da confiabilidade das medidas, considera-se o exposto por Pasquali (2003), que afirma que: coeficientes em torno de 0,90 ou maiores são normalmente esperados para expressar a confiabilidade de uma medida; coeficientes em torno de 0,80 usualmente são

considerados razoáveis; enquanto coeficientes abaixo de 0,70 não são normalmente suficientes para demonstração de uma confiabilidade aceitável para a medida. Diante disso, as medidas de comprometimento organizacional afetivo apresentam bons índices de consistência interna, como pode ser observado na Figura 1. Com exceção da medida avaliada no estudo de Medeiros & Enders (1998), com $\alpha = 0,68$, todos os coeficientes alfas de Cronbach encontram-se acima de 0,70, variando entre 0,76 e 0,93.

Em três estudos nos quais extensiva literatura associada ao comprometimento foi analisada meta-analiticamente (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer et al., 2002), foram apresentadas as médias de confiabilidade, aferida por meio do coeficiente alfa de Cronbach, de medidas do comprometimento organizacional afetivo e de continuação. Na Figura 2 podem ser observadas as médias de confiabilidade das medidas, que também apontam para bons índices de consistência interna, variando de 0,82 a 0,90, quando avaliadas as medidas de comprometimento afetivo.

Meta-análise	Comprometimento organizacional afetivo		Comprometimento organizacional de continuação
	Medida de Mowday e coladoradores	Medida de Meyer, Allen e coladoradores	
Mathieu & Zajac (1990)	$\alpha = 0,88$ (versão completa com 15 itens) $\alpha = 0,86$ (versão reduzida com nove itens)	Não avaliada.	Não avaliada.
Meyer et al. (2002)	$\alpha = 0,90$	$\alpha = 0,82$	$\alpha = 0,76$
Cooper-Hakim & Viswesvaran (2005)	$\alpha = 0,84$	$\alpha = 0,83$	$\alpha = 0,76$

Figura 2. Médias de confiabilidade das medidas do comprometimento organizacional afetivo e de continuação apresentadas em estudos de meta-análise.

O último parâmetro de avaliação é o da estabilidade temporal das medidas de comprometimento, que tem sido avaliada, segundo Meyer e Allen (1997), pela correlação

dessas medidas obtidas em diferentes tempos, ou seja, estimativa teste-reteste. Na Figura 1 é possível identificar seis estudos com esse tipo de avaliação (Mowday et al., 1979; Meyer & Allen, 1987; Blau et al., 1993; Vandenberg & Self, 1993; Beck & Wilson, 2000; Meyer et al., 2010), que apresentaram coeficientes que variaram de 0,38 a 0,94. Coeficientes de estabilidade abaixo de 0,70, segundo Urbina (2007), são baixos e sugerem que o escore derivado dessa medida pode não ser muito confiável. Por outro lado, a autora argumenta que esses coeficientes devem ser avaliados do ponto de vista das expectativas teóricas pertinentes aos construtos avaliados, assim como o contexto, no qual a coleta das medidas acontece, também deve ser considerado como fundamental na interpretação dos escores obtidos por indivíduos ou grupos. Gouveia, Santos e Milfort (2009) alertam ainda para o fato de que coeficientes de correlação considerados médios (entre 0,30 e 0,70), na Psicologia, estão entre os melhores nas pesquisas cotidianas, no entanto, é preciso questionar o tamanho da amostra e o nível de significância.

Os seis estudos que avaliaram a estabilidade temporal das medidas de comprometimento organizacional utilizaram intervalos de tempo que variaram de dois meses a dois anos. De acordo com Pasquali (2003) as dificuldades na definição do intervalo ideal de tempo entre as aplicações das medidas e no controle de eventos que ocorreram entre os tempos investigados apresentam-se como desvantagens quando considerada a utilização do teste-reteste para estimar a confiabilidade das medidas.

Em sua maioria, os estudos avaliam as medidas do comprometimento organizacional afetivo como estáveis. Comparando a dados de outras medidas de atitudes, Mowday et al. (1979) consideram os níveis identificados (de $r = 0,53$ a $r = 0,75$) aceitáveis. No estudo de Meyer e Allen (1987) os escores ($r = 0,84$; $r = 0,66$; $r = 0,52$) são considerados como relativamente estáveis do primeiro ao nono mês de emprego. Já Beck e Wilson (2000) concluem que

qualquer tendência dos dados do seu estudo é relativamente consistente, visto que os coeficientes das correlações teste-reteste identificados ($r = 0,73$; $r = 0,72$; $r = 0,66$) são estáveis através do tempo.

Vandenberg e Self (1993) advertem para o fato de que as correlações que envolvem o tempo 1 [OCQ: $r = 0,49$ (T1-T2); $r = 0,41$ (T1-T3) / CA: $r = 0,48$ (T1-T2); $r = 0,38$ (T1-T3)], que corresponde ao primeiro dia de trabalho, apontam para uma menor estabilidade da medida e argumentam que as experiências de trabalho já obtida nos tempos 2 e 3 possibilitam uma maior estabilidade, dado o aumento dos coeficientes [OCQ: $r = 0,74$ (T2-T3) / CA: $r = 0,77$ (T2-T3)]. Esses achados conduzem Meyer e Allen (1997) à afirmação de que a estabilidade temporal tende a ser menor quando o comprometimento é medido nos primeiros meses de emprego do trabalhador, mas rapidamente começa a se estabilizar. Diante disso, torna-se compreensível os resultados descritos por Meyer et al. (2010) que, ao encontrarem o coeficiente 0,64 na estimativa teste-reteste realizada entre o primeiro dia de trabalho e oito meses depois, sugerem que há uma considerável mudança ao longo do tempo.

Na Figura 3, que mostra o quadro síntese de estudos que apresentaram avaliações de medidas de comprometimento organizacional de continuação, observa-se que todos os seis estudos apresentam medidas relacionadas ao modelo de três componentes, desenvolvido por Meyer, Allen e colaboradores (Meyer & Allen, 1984, 1997; Meyer et al., 1993).

A escala de comprometimento organizacional de continuação, desenvolvida por Meyer e Allen (1984) com oito itens e um único fator, foi reexaminada por McGee e Ford (1987), que identificaram uma estrutura fatorial com três fatores: (1) ausência de alternativas de emprego, com três itens; (2) percepção de elevados sacrifícios pessoais associados a deixar a organização, com três itens; (3) outros dois itens restantes que não foram interpretados. Os autores verificaram que os dois primeiros fatores se correlacionavam com o

comprometimento afetivo, mas em direções opostas: correlação negativa com o fator 1 (ausência de alternativas) e positiva com o fator 2 (sacrifícios percebidos).

Como já mencionado, a dimensionalidade do comprometimento de continuação também foi questionada por Vandenberg e Self (1993), que relatam uma forte instabilidade em sua estrutura fatorial ao longo de três períodos: primeiro dia de trabalho (T1); três meses depois (T2); e seis meses depois (T3). Quando analisado o comprometimento de continuação, os autores identificam a presença de três fatores no T1 e de dois fatores nos T2 e T3.

Em estudo de meta-análise, Meyer et al. (2002) afirmam que existem tanto estudos que mostram que a escala é unidimensional, quanto estudos que evidenciam a estrutura bidimensional do comprometimento de continuação. Nessa meta-análise, os autores encontraram que os dois subcomponentes, ausência de alternativas e sacrifícios percebidos, são mais altamente correlacionados do que inicialmente relatado por McGee e Ford (1987), e que suas correlações com o comprometimento afetivo são realmente opostas. Meyer et al. (2002) concluem que a subescala relacionada à percepção de elevados sacrifícios pessoais associados a deixar a organização caracteriza melhor o comprometimento de continuação e recomendam que futuras pesquisas refinem a medida de comprometimento de continuação, incluindo mais itens que reflitam a percepção de sacrifícios.

Como ilustrado na Figura 3, as medidas de comprometimento organizacional de continuação, embora com índices inferiores aos do comprometimento afetivo, também apresentam bons índices de consistência interna. Com exceção da medida avaliada no estudo de Medeiros & Enders (1998), com $\alpha = 0,61$, os coeficientes alfas de Cronbach variam entre 0,70 e 0,82. Nesse mesmo sentido, nos estudos de meta-análise de Cooper-Hakim & Viswesvaran (2005) e de Meyer et al. (2002) a média de confiabilidade do comprometimento organizacional de continuação apresentada foi de 0,76.

Estudo	Parâmetros psicométricos de avaliação		
	Autores (ano)	Análise fatorial	Consistência interna (alfa de Cronbach)
Meyer & Allen (1984)	Não realizada ou não relatada. Escala de Comprometimento de Continuação (CC), desenvolvida pelos autores: oito itens, com um único fator.	$\alpha = 0,73$	Não avaliada ou não relatada.
McGee & Ford (1987)	Meyer & Allen (1984): redução de oito para seis itens, com duas subescalas (F1 = ausência de alternativas e F2 = elevados sacrifícios pessoais).	$\alpha = 0,70$ (Geral) $\alpha = 0,72$ (F1) $\alpha = 0,71$ (F2)	Não avaliada ou não relatada.
Allen & Meyer (1990)	Não realizada ou não relatada. Oito itens modificados de versões de outras escalas ou escritos pelos autores.	$\alpha = 0,75$ e $\alpha = 0,82$, em duas diferentes amostras.	Não avaliada ou não relatada.
Meyer, Allen & Smith (1993)	Não realizada ou não relatada. Foi utilizada modelagem de equações estruturais. Allen & Meyer (1990): redução de oito para seis itens.	$\alpha = 0,74$	Não avaliada ou não relatada.
Vandenberg & Self (1993)	CC (Allen & Meyer, 1990): três fatores no T1; dois fatores nos T2 e T3. T1: 1º dia de trabalho T2: três meses depois. T3: seis meses depois.	$\alpha = 0,75$ (T1) $\alpha = 0,82$ (T2) $\alpha = 0,79$ (T3)	$r = 0,44$ (T1-T2) $r = 0,63$ (T2-T3) $r = 0,44$ (T1-T3)
Medeiros & Enders (1998)	Meyer et al. (1993): redução de seis para quatro itens, com fator único.	$\alpha = 0,61$	Não avaliada ou não relatada.

Figura 3. Quadro síntese de estudos que apresentaram avaliações de medidas de comprometimento organizacional de continuação.

Na Figura 3, observa-se que apenas um estudo (Vandenberg & Self, 1993) avaliou a estabilidade temporal da medida de comprometimento organizacional de continuação. Da mesma forma que ocorre com o comprometimento organizacional afetivo, o comprometimento de continuação apresenta correlações que envolvem o tempo 1 [$r = 0,44$

(T1-T2); $r = 0,44$ (T1-T3)], que corresponde ao primeiro dia de trabalho, menores do que a obtida entre os tempos 2 e 3 ($r = 0,63$), reforçando a conclusão de que a estabilidade temporal tende a ser menor quando o comprometimento é medido nos primeiros meses de emprego do trabalhador.

Não obstante o grande esforço dos pesquisadores que avaliam medidas de comprometimento organizacional, permanece a necessidade de estudos que busquem produzir ou identificar medidas que sejam válidas e confiáveis. Destaca-se a carência de investigações que se dediquem à avaliação da estabilidade temporal das medidas de comprometimento organizacional, talvez pelas dificuldades metodológicas que envolvem um estudo longitudinal, o que permitiria o acompanhamento das medidas ao longo do tempo. A necessidade de uma contínua revisão das medidas de comprometimento organizacional está relacionada não só à dimensão tempo, levantada por Jaros (2009), como também à dimensão espaço. É preciso considerar que uma medida pode ser válida e confiável em um determinado momento no tempo e, em outro momento, ela pode não se mostrar tão acurada quanto antes, assim como uma medida pode ser válida e confiável em um determinado contexto, mas não em outro. Nesse sentido, enfatiza-se a relevância de estudos que busquem evidências da qualidade psicométrica dessas medidas para o contexto brasileiro.

MÉTODO

No âmbito de um estudo longitudinal, desenvolvido no período de dois anos, foram realizadas quatro avaliações dos níveis de comprometimento afetivo e de continuação de trabalhadores de organizações agrícolas da fruticultura irrigada, localizadas no pólo Juazeiro/Petrolina. Esse conjunto de medidas permite avaliar a consistência e estabilidade da medida destes construtos.

Os dados foram coletados em quatro momentos diferentes, com, aproximadamente, seis meses de intervalo. É possível afirmar que foi utilizado um tipo de desenho temporal nomeado de painel longitudinal (*longitudinal panel design*). De acordo com Collins (2006), o painel longitudinal é definido como um desenho onde há relativamente poucos casos de medidas (oito medidas ou menos) e as observações estão separadas por no mínimo seis meses.

Participantes da pesquisa

Os participantes da pesquisa são trabalhadores de três organizações agrícolas de fruticultura irrigada, vinculadas a um mesmo grupo econômico. Procurou-se, em cada momento da coleta de dados, manter o número constante da amostra por organização, incluindo novos trabalhadores em substituição aos que não puderam participar das etapas seguintes, em casos como demissão ou férias. Ao final da pesquisa, 266 trabalhadores foram entrevistados (grupo total), sendo que 46 desses responderam ao questionário nos quatro momentos (grupo constante).

No grupo total, em todos os momentos da pesquisa, observou-se um predomínio de: homens (67,5%, 70,4%, 71,0% e 74,1%, nos tempos 1, 2, 3 e 4 respectivamente); casados (50,9%, 72,6%, 67,9% e 74,1%, nos tempos 1, 2, 3 e 4 respectivamente); relativamente jovens, com idade entre 26 a 35 anos (50,0%, 47,4%, 44,4% e 45,1%, nos tempos 1, 2, 3 e 4 respectivamente); que possuem baixa escolaridade, com ensino fundamental incompleto (49,6%, 53,3%, 43,8% e 48,8%, nos tempos 1, 2, 3 e 4 respectivamente). No que se refere ao tempo de trabalho, no tempo 1 há um predomínio de trabalhadores com menos de 1 ano de trabalho (43,4%), e nos tempos seguintes há um predomínio de trabalhadores que possuem entre 1 e 2 anos de trabalho (42,2%, 43,2% e 37,9%, nos tempos 2, 3 e 4 respectivamente). Destaca-se que, nessa variável, em particular, os respondentes podem mudar de faixa de um tempo para o outro.

No grupo constante, com os 46 trabalhadores que responderam ao questionário nos quatro momentos, observou-se um perfil similar ao do grupo total, com predomínio de: homens (69,6%); casados (78,3%); relativamente jovens, com idade entre 26 a 35 anos (54,3%); que possuíam baixa escolaridade, com ensino fundamental incompleto (52,2%). No que se refere ao tempo de trabalho, no tempo 4, 31,1% dos trabalhadores possuíam entre 1 e 2 anos de trabalho e outros 31,1% possuíam entre 3 e 5 anos de trabalho.

Instrumento e procedimento de coleta de dados

A pesquisa envolveu a utilização de um instrumento no qual constavam questões acerca de variáveis pessoais e relativas ao trabalho e as escalas para mensurar o comprometimento organizacional afetivo e de continuação. Para mensurar o comprometimento afetivo foram utilizados 14 itens, sendo oito dos nove itens da versão reduzida da escala de Mowday, Porter e Steers (1982), validada, no Brasil, por Bastos (1994). O nono item da versão reduzida da escala de Mowday, Porter e Steers (1982), 'Você se sente muito fiel a esta empresa', não foi utilizado por apresentar cargas fatoriais próximas nos dois fatores. Também foram utilizados mais seis itens da escala de comprometimento afetivo proposta por Meyer e Allen (1997). Já para o comprometimento de continuação, foram utilizados sete itens, sendo seis itens da escala proposta por Meyer e Allen (1997), mais um item proposto por Siqueira (1995). As medidas propostas por Meyer e Allen (1997) foram previamente validadas para o contexto nacional por Medeiros e Enders (1998).

O procedimento de coleta dos dados seguiu os seguintes passos: (1) teste piloto; (2) contato e consentimento; e (3) aplicação dos questionários. Inicialmente, foi feito um pré-teste do instrumento de coleta de dados. Atentou-se para o controle do tempo de aplicação e a importância do instrumento estar redigido em linguagem acessível à compreensão dos respondentes. Em seguida, foram contatados, nas organizações, os trabalhadores que, em

pesquisa anteriormente realizada pelo grupo de pesquisa, atestaram concordância em participar, mediante Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e se dispuseram a contribuir em outro momento de coleta de dados. As entrevistas foram conduzidas no contexto de trabalho e no horário de expediente.

Em razão da baixa escolaridade dos participantes, os questionários foram preenchidos por membros do grupo de pesquisa, assim como foram utilizados recursos gráficos e visuais para permitir uma melhor compreensão das questões pelo entrevistado, sobretudo a sua resposta a itens de escalas. Como opção metodológica para estudos que focalizam categorias concentradoras de pessoas com baixa escolaridade, Borges e Pinheiro (2002) sugerem o uso, na coleta de dados, de recursos não verbais, como gradações de tonalidades de cores em substituição às escalas tradicionais, viabilizando a utilização de escala *Likert* com essa população. No presente estudo, foram utilizadas escalas do tipo *Likert* de sete pontos, com uso de cores – inspirada na sugestão de Borges e Pinheiro (2002) – e quantidades. Como já mencionado, a coleta de dados foi realizada em quatro momentos ou tempos, com aproximadamente seis meses de intervalo, nos anos de 2007 e 2008. Em cada tempo investigado, procurou-se manter o número constante da amostra, incluindo novos trabalhadores em substituição aos que não puderam participar nos tempos posteriores.

Procedimentos para tratamento e análise de dados

Os processos de tratamento e análise de dados foram iniciados com as codificações das respostas e a preparação do banco de dados com a utilização de um pacote estatístico, permitindo que o grupo de trabalhadores, como um todo, seja tomado como uma unidade de análise. Para todas as estatísticas foram estimados intervalos de 95% de confiança, ou seja, foram consideradas como estatisticamente significativas as diferenças que apresentaram um $p < 0,05$.

No presente estudo, para examinar a estrutura fatorial das escalas, foram realizadas análises de fatores. A análise de fatores, de acordo com Field (2009), é uma técnica para identificar grupos ou agrupamentos de variáveis que tem três usos principais: (1) entender a estrutura de um conjunto de variáveis; (2) construir um questionário para medir uma variável subjacente; e (3) reduzir um conjunto de dados a um tamanho mais manejável, enquanto se retém o máximo da informação original possível. Para a análise fatorial do presente estudo, foi empregado o método de extração eixo principal de fatoraçoão (*principal axis factoring*). Visto que os fatores subjacentes são supostamente relacionados ou correlacionados entre si, foi utilizada a técnica de rotação oblíqua. Dentre os métodos de rotação oblíqua, foi empregado o Promax, que fornece uma estrutura mais simples, com potência (*kappa*) de valor 4. A adequação da amostra foi avaliada com o uso do teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Também foi utilizado o teste de esfericidade de Barlett, que indica a presença de correlações significativas entre as variáveis.

Para a análise da consistência interna das escalas de comprometimento organizacional, utilizou-se o coeficiente alfa de Cronbach. Esse coeficiente é um tipo de análise usual que visa verificar a consistência interna da medida, verificando a congruência que cada item da medida tem com o restante dos itens da mesma medida (Pasquali, 2003). Segundo Meyer e Allen (1997), esse coeficiente tem sido tipicamente utilizado para estimar a consistência interna das escalas de comprometimento.

Ao considerar a normalidade dos dados e o uso de medidas intervalares, foi utilizado o coeficiente de correlação de Pearson para avaliar a constância ou estabilidade temporal das medidas. Como já mencionado, a estabilidade temporal das medidas de comprometimento tem sido avaliada pela correlação dessas medidas obtidas em diferentes tempos, ou seja, estimativa teste-reteste (Meyer & Allen, 1997). Segundo Urbina (2007), a correlação entre os

escores obtidos nas diferentes ocasiões é um coeficiente de fidedignidade de teste-reteste (ou estabilidade) e pode ser vista como um índice do grau em que os escores podem flutuar como resultado de erro de amostragem de tempo. A correlação simples e a técnica de alfa foram apontadas por Pasquali (2003) como as duas técnicas estatísticas básicas para estimar o coeficiente de confiabilidade.

A análise de correlação também foi utilizada para investigar a existência de relação, sua direção (se é positiva, negativa ou zero) e sua magnitude (varia de 0 – nenhuma relação entre as variáveis – a 1 – relação perfeita entre as variáveis) entre o comprometimento afetivo e o comprometimento de continuação.

Foram realizadas análises em dois diferentes níveis: (1) no grupo total – total de trabalhadores por etapa (tempo 1, 2, 3 e 4) – , tomando aqui a organização como unidade (com respectivamente 114, 135, 162 e 162 trabalhadores); e (1) no grupo constante, subgrupo de trabalhadores que participaram de todas as quatro etapas da pesquisa (46 participantes).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para avaliar as medidas de comprometimento organizacional afetivo e de continuação serão apresentadas suas propriedades psicométricas, iniciando pela estrutura fatorial das medidas investigadas, e, em seguida, pela apresentação do exame da fidedignidade, a partir da consistência interna e da estabilidade temporal.

Estrutura Fatorial

O primeiro objetivo da presente pesquisa consistiu em verificar se a estrutura fatorial das medidas de comprometimento se alterou ou não com a passagem do tempo. Para avaliar as

medidas de comprometimento organizacional afetivo e de comprometimento organizacional de continuação, ao longo do tempo, foram, inicialmente, realizadas análises fatoriais.

A medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) apresentou valores a partir de 0,80, nos quatro tempos (0,80; 0,89; 0,91; 0,85; respectivamente), relevando a adequação da amostra. De acordo com Field (2009), valores da medida KMO entre 0,80 e 0,90 são ótimos e valores acima de 0,90 são excelentes. O teste de Barlett apresentou valores significativos (significância menor do que 0,05), demonstrando que a análise dos fatores é apropriada. Após a verificação do atendimento aos pressupostos da análise fatorial, procedeu-se à análise estabelecendo a extração de dois fatores.

A estrutura fatorial das medidas de comprometimento, segundo Meyer e Allen (1997), tem sido examinada em vários estudos que utilizam análises tanto exploratórias quanto confirmatórias. Segundo os autores, os resultados dessas análises sugerem que comprometimento afetivo e comprometimento de continuação são construtos distinguíveis. Na Tabela 1, são apresentadas as cargas fatoriais dos itens de comprometimento organizacional afetivo e de continuação, nos quatro tempos da presente investigação. Observa-se, em todos os tempos, a distinção entre o fator de afetividade e o de continuidade. O fator 1 congregou todos os itens do comprometimento afetivo em todos os quatro tempos. As cargas dos itens do comprometimento afetivo, em sua grande maioria, estão acima de 0,40, o que pode ser considerado como um indicador da qualidade da solução fatorial identificada. Do fator afetivo, apenas o item “Você sente os problemas desta empresa como se fossem seus” apresentou, nos tempos 2 e 4, cargas fatoriais abaixo de 0,40.

Tabela 1

Cargas fatorias dos itens de comprometimento organizacional afetivo e de continuação nos quatro tempos

	Comprometimento							
	Fator 1 - Afetivo				Fator 2 - De continuação			
	T 1	T 2	T 3	T 4	T 1	T 2	T 3	T 4
A1 - Você sempre fala com amigos que esta é uma ótima empresa para trabalhar.	0,56	0,74	0,73	0,68				
A2 - Você acha suas idéias parecidas com as idéias defendidas por esta empresa.	0,46	0,41	0,48	0,47				
A3 - Você se sente orgulhoso dizendo às pessoas que trabalha nesta empresa.	0,61	0,83	0,69	0,59				
A4 - Esta empresa estimula você a trabalhar cada vez melhor.	0,61	0,81	0,72	0,49				
A5 - Você se sente contente por ter escolhido esta empresa para trabalhar, comparando com outras empresas que você conhecia quando entrou aqui.	0,74	0,74	0,73	0,78				
A6 - Você se interessa pelo futuro desta empresa.	0,51	0,74	0,77	0,57				
A7 - Para você, esta empresa é a melhor de todas as empresas para se trabalhar.	0,46	0,62	0,77	0,74	0,32			
A8 - Você acertou quando começou a trabalhar nesta empresa.	0,52	0,83	0,65	0,58				
A9 - Você seria muito feliz em trabalhar sua vida toda nesta empresa.	0,56	0,43	0,57	0,47				
A10 - Você sente os problemas desta empresa como se fossem seus.	0,67	0,36	0,64	0,36				
A11 - Você se sente parte desta empresa.	0,65	0,72	0,70	0,58				
A12 - Você se sente emocionalmente ligado a esta empresa.	0,68	0,66	0,69	0,69				
A13 - Você se sente como uma pessoa de casa nesta empresa.	0,74	0,64	0,81	0,66				
A14 - Esta empresa tem um grande significado pessoal para você.	0,64	0,70	0,78	0,67				
C1 - Você está nesta empresa mais porque você precisa do que porque você quer.			-0,32		0,38		0,61	0,33
C2 - Mesmo que você quisesse, seria muito difícil para você deixar esta empresa agora.					0,37	0,35	0,40	
C3 - Se você sáisse desta empresa agora, sua vida ficaria bastante complicada.					0,75	0,66	0,73	0,61
C4 - Você acha que teria poucas opções de emprego se deixasse esta empresa.					0,83	0,83	0,69	0,59
C5 - Você poderia ir trabalhar num outro lugar se você já não tivesse se dedicado tanto a esta empresa.				0,37	0,39			
C6 - A coisa ruim de deixar esta empresa é a dificuldade de encontrar outros empregos logo.					0,81	0,77	0,77	0,92
C7 - Você teria mais coisas a perder do que a ganhar se sáisse desta empresa.					0,43	0,45	0,55	0,49

No entanto, três dos sete itens do comprometimento de continuação apresentaram cargas abaixo de 0,40, permitindo concluir que os itens desse fator são representantes mais fracos do construto avaliado. O item do fator de continuação “Você poderia ir trabalhar num outro lugar se você já não tivesse se dedicado tanto a esta empresa” não apresentou cargas fatoriais acima de 0,30 nos tempos 2 e 3 e no tempo 4 apresentou uma carga de 0,37 no fator afetivo, podendo ser considerado o item mais fraco do fator. Os itens “Você está nesta empresa mais porque você precisa do que porque você quer” e “Mesmo que você quisesse, seria muito difícil para você deixar esta empresa agora” também podem ser considerados como frágeis, visto que, além de apresentarem cargas fatoriais abaixo de 0,40, em um dos tempos não compõem o fator de continuação. Chama-se atenção para o fato de que os três itens mais frágeis do fator de continuação referem-se aos custos associados à saída da organização.

Consistência interna

As escalas de comprometimento organizacional obtiveram bons índices de consistência interna, como pode ser observada na Tabela 2. Com exceção da escala de comprometimento de continuação no tempo 4 ($\alpha = 0,69$), todos os coeficientes alfas de Cronbach encontram-se acima de 0,70. Os índices de consistência interna do comprometimento organizacional afetivo variaram entre 0,88 (tempo 1) e 0,93 (tempo 3) e do comprometimento organizacional de continuação variaram entre 0,69 (tempo 4) e 0,77 (tempos 1 e 3).

Tabela 2

Valores de alfas de Cronbach de comprometimento organizacional afetivo e de continuação no grupo total nos quatro tempos

	Tempo 1	Tempo 2	Tempo 3	Tempo 4
Comprometimento organizacional afetivo (14 itens)	0,88	0,92	0,93	0,89
Comprometimento organizacional de continuação (7 itens)	0,77	0,75	0,77	0,69

Os índices de consistência interna do comprometimento organizacional de continuação, encontrados na presente investigação (entre 0,69 e 0,77), estão próximos à média de confiabilidade do comprometimento organizacional de continuação (0,76) apresentada em dois estudos em que extensiva literatura associada ao comprometimento foi analisada meta-analiticamente (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Meyer et al., 2002). Da mesma forma, os índices da presente investigação encontram-se na faixa de estimativas dos estudos de avaliação de medidas (entre 0,61 e 0,82), apresentados na Figura 3.

Já as estimativas de confiabilidade do comprometimento organizacional afetivo da presente investigação (entre 0,88 e 0,93) foram similares ou superiores às médias encontradas pelos estudos de meta-análise (entre 0,82 e 0,90), apresentados na Figura 2, assim como similares ou superiores aos índices encontrados pelos estudos de avaliação de medidas (entre 0,68 e 0,93), apresentados na Figura 1.

Com exceção da escala de comprometimento de continuação no tempo 4 ($\alpha = 0,69$) e, de forma similar, aos dados apresentados pela meta-análise de Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005), as estimativas de consistência interna apresentadas na Tabela 2 podem ser, de acordo com Field (2009), consideradas boas, sugerindo a consistência das medidas, ou seja, que as escalas refletem o construto que está medindo. Quando comparadas às medidas de comprometimento de continuação, as medidas de comprometimento afetivo obtiveram maiores índices de confiabilidade, o que corrobora estudos anteriores conduzidos no exterior e no Brasil (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Meyer & Allen, 1997; Meyer et al., 2002; Meyer, Allen & Smith, 1993; Medeiros & Enders, 1998; Siqueira, 1995).

Gouveia et al. (2009) chamam atenção para o fato de que, no momento de julgar a adequação do índice de consistência interna, deve ser levada em conta a natureza do construto investigado. Segundo os autores, as atitudes são um exemplo de construtos que são mais

mutáveis, que podem variar a partir de eventos cotidianos e costumam apresentar coeficientes alfas baixos. Partindo dessa afirmação, o comprometimento, considerado como uma atitude, poderia ser entendido como um construto mais mutável, visto que, como explicam Gouveia et al. (2009), as pessoas podem apresentar uma atitude em um contexto, e outra atitude em outro contexto e, ainda, mudar de acordo com alguma experiência pessoal. Nesse mesmo sentido, Field (2009) argumenta que quando se tratar de construtos psicológicos, valores abaixo de 0,70 podem ser esperados.

Considerados os padrões para avaliação da adequação dos índices de consistência interna, as médias de confiabilidades apresentadas pela literatura, associadas ao comprometimento organizacional, e a natureza do construto investigado, os índices de consistência interna apresentados na presente investigação são avaliados como adequados, o que sugere que os escores obtidos através dessas medidas de comprometimento organizacional afetivo e de continuação são confiáveis.

Estabilidade Temporal

A estabilidade temporal, segundo Meyer e Allen (1997), pode ser avaliada correlacionando as medidas de comprometimento obtidas em diferentes tempos. Embora relativamente poucos estudos tenham sido publicados com esse tipo de avaliação, esses autores afirmam que a estabilidade temporal tende a ser menor quando o comprometimento é medido nos primeiros meses de emprego do trabalhador, mas rapidamente começa a se estabilizar. Os achados da presente investigação (Tabelas 3 e 4) corroboram a conclusão de Meyer e Allen (1997) sobre a estabilidade temporal das medidas de comprometimento.

Tabela 3

Correlações entre comprometimento organizacional afetivo e de continuação no grupo total nos quatro tempos (confiabilidade em parênteses)

		Comprometimento organizacional afetivo				Comprometimento organizacional de continuação			
		Tempo 1	Tempo 2	Tempo 3	Tempo 4	Tempo 1	Tempo 2	Tempo 3	Tempo 4
Comprometi- mento organiza- cional afetivo	Tempo 1	(0,88)							
	N	114							
	Tempo 2	0,61**	(0,92)						
	N	98	135						
	Tempo 3	0,63**	0,70**	(0,93)					
	N	69	88	162					
	Tempo 4	0,53**	0,58**	0,70**	(0,89)				
	N	48	63	117	162				
Comprometi- mento organiza- cional de continuação	Tempo 1	0,31**	0,40**	0,21	-0,06	(0,77)			
	N	114	98	69	48	114			
	Tempo 2	0,27**	0,57**	0,35**	0,15	0,49**	(0,75)		
	N	98	135	88	63	98	135		
	Tempo 3	0,24*	0,42**	0,49**	0,41**	0,40**	0,63**	(0,77)	
	N	69	88	162	117	69	88	162	
	Tempo 4	0,11	0,38**	0,36**	0,54**	0,37**	0,52*	0,55**	(0,69)
	N	48	63	117	162	48	63	117	162

* $P \leq 0,05$; ** $P \leq 0,01$.

Na amostra dos 46 trabalhadores que participaram nos quatro tempos (Tabela 4), observa-se um aumento das estimativas de confiabilidade encontradas para as medidas de comprometimento organizacional afetivo (0,61; 0,64; e 0,76; correlações obtidas entre os tempos 1 e 2, 2 e 3, e 3 e 4, respectivamente) e de continuação (0,50; 0,62; e 0,70; correlações obtidas entre os tempos 1 e 2, 2 e 3, e 3 e 4, respectivamente). A mesma tendência ao aumento das estimativas de confiabilidade das medidas de comprometimento organizacional afetivo, da amostra dos 46 trabalhadores que participaram nos quatro tempos, pode ser observada no grupo total nos quatro tempos, ao comparar as correlações obtidas entre o tempo 1 e 2 e o tempo 2 e 3 (0,61 e 0,70, respectivamente). A estabilidade temporal, em geral, foi maior para o comprometimento organizacional afetivo do que para o comprometimento organizacional de continuação.

Tabela 4

Correlações entre comprometimento organizacional afetivo e de continuação no grupo constante nos quatro tempos

		Comprometimento organizacional afetivo				Comprometimento organizacional de continuação			
		Tempo 1	Tempo 2	Tempo 3	Tempo 4	Tempo 1	Tempo 2	Tempo 3	Tempo 4
Comprometi- mento organiza- cional afetivo	Tempo 1	1							
	N	46							
	Tempo 2	0,61**	1						
	N	46	46						
	Tempo 3	0,57**	0,64**	1					
	N	46	46	46					
Comprometi- mento organiza- cional de continuação	Tempo 4	0,54**	0,57**	0,76**	1				
	N	46	46	46	46				
	Tempo 1	0,15	0,37*	0,08	-0,03	1			
	N	46	46	46	46	46			
	Tempo 2	-0,08	0,22	0,18	0,05	0,50**	1		
	N	46	46	46	46	46	46		
Comprometi- mento organiza- cional de continuação	Tempo 3	0,14	0,37*	0,60**	0,40**	0,24	0,62**	1	
	N	46	46	46	46	46	46	46	
	Tempo 4	0,13	0,40**	0,40**	0,35*	0,39**	0,52**	0,70**	1
	N	46	46	46	46	46	46	46	46

* $P \leq 0,05$; ** $P \leq 0,01$.

Ao considerar o argumento de Gouveia et al. (2009), de que coeficientes de correlação considerados médios (entre 0,30 e 0,70), na Psicologia, estão entre os melhores nas pesquisas cotidianas, torna-se possível afirmar que os moderados níveis de estabilidade da presente investigação (entre 0,49 e 0,76), com níveis significativos ($P \leq 0,01$), são aceitáveis. Nesse mesmo sentido, a maioria dos estudos que utilizam estabilidade temporal como parâmetro de avaliação (p. ex. Mowday et al., 1979; Meyer & Allen, 1987; Blau et al., 1993; Vandenberg & Self, 1993; Beck & Wilson, 2000), apresentando coeficientes que variam de 0,38 e 0,94, avaliam as medidas do comprometimento organizacional como relativamente estáveis.

Em defesa da afirmação de que os níveis de estabilidade encontrados são aceitáveis, é pertinente, portanto, considerar algumas questões apontadas por Urbina (2007) como fundamentais na interpretação dos escores: as expectativas teóricas pertinentes ao construto

avaliado e o contexto no qual a coleta das medidas acontece. Nesse sentido, é importante atentar para: (1) a natureza do construto comprometimento; (2) o intervalo de tempo entre as ocasiões em que foram coletadas as medidas; e (3) os eventos ocorridos no contexto ao longo do tempo investigado.

Como já mencionado, há construtos mais estáveis, que são mais resistentes à mudança, como os traços de personalidade, e que costumam se correlacionar mais fortemente entre si do que aqueles mais modificáveis, como as atitudes (Gouveia et al., 2009). Entretanto, conforme Mowday et al. (1982), o comprometimento organizacional, que é considerado uma atitude, apresenta-se como um processo mais estável do que outros processos relacionados ao trabalho, como a satisfação. De acordo com esses autores, o comprometimento parece desenvolver-se de forma lenta e constante através do tempo, de modo que eventos transitórios não deveriam causar uma séria reavaliação do empregado acerca do seu vínculo com a organização. Dessa forma, o construto comprometimento é marcado tanto pela sua natureza relativamente transitória das atitudes, como pelas expectativas teóricas de que seja um fenômeno relativamente estável através do tempo.

A utilização do teste-reteste para estimar a confiabilidade das medidas, apesar de garantir a equivalência, ao tratar da mesma medida em tempos diferentes, conforme Pasquali (2003), apresenta desvantagens como a definição do intervalo ideal de tempo entre as aplicações das medidas e o controle de eventos que ocorreram entre os tempos investigados. Segundo esse autor, uma série de fatores pessoais e do meio ambiente pode mudar e, conseqüentemente, o sujeito responderá afetado por estes novos fatores internos ou externos que mudaram com o passar do tempo. O intervalo de seis meses entre as ocasiões em que foram coletadas as medidas na presente investigação pode ser considerado longo, visto que possibilita mudanças reais nos níveis de comprometimento e conseqüente subestimação das estimativas.

Acrescenta-se a essa questão o fato de que, ao longo do tempo investigado, ocorreram eventos de potenciais impactos no comprometimento, a exemplo de reduções no quadro de pessoal e reestruturações nas organizações.

CONCLUSÕES

Ao longo do desenvolvimento teórico e de pesquisas acerca do comprometimento organizacional, estudiosos da área têm produzido e avaliado medidas, com vistas a uma maior validade e confiabilidade dessas. Não obstante o grande esforço desses pesquisadores, permanece a necessidade de estudos que busquem evidências da qualidade psicométrica de medidas de comprometimento organizacional para o contexto brasileiro. Nessa perspectiva, o presente estudo contribui ao avaliar a fidedignidade de medidas de comprometimento organizacional afetivo e de comprometimento organizacional de continuação em quatro diferentes tempos, entre trabalhadores de organizações agrícolas da fruticultura irrigada, localizadas no pólo Juazeiro/Petrolina.

Os achados da presente investigação fornecem considerável suporte para evidenciar a fidedignidade das medidas de comprometimento organizacional afetivo e de continuação. Nesse sentido, os escores obtidos por essas medidas podem ser considerados suficientemente consistentes e razoavelmente precisos. Essas medidas se constituem, portanto, como instrumentos de avaliação adequados que, sendo psicometricamente estáveis, possibilitam aos pesquisadores coletarem dados confiáveis acerca dos vínculos estabelecidos entre trabalhador e organização, em especial, o afetivo.

Os resultados das análises das estruturas fatoriais sugeriram que os comprometimentos estudados são construtos distinguíveis, com destaque para o fator afetivo, que apresentou uma

solução fatorial de maior qualidade, em comparação ao fator de continuação, que apresentou itens que se constituem como representantes mais fracos do comprometimento. Observaram-se, também, bons índices de consistências interna, com valores similares ou superiores aos apontados pela literatura da área. Também corroborando estudos anteriores, as medidas de comprometimento afetivo obtiveram os maiores índices de confiabilidade. Quando avaliada a estabilidade temporal, observou-se um aumento das estimativas de confiabilidade encontradas para as duas medidas de comprometimento organizacional.

O preenchimento dos questionários por membros do grupo de pesquisa, em razão da baixa escolaridade dos respondentes, constitui um limite desse estudo, haja vista a introdução da variabilidade dos entrevistadores. Outro limite pode estar relacionado ao fato de que, ao avaliarmos dados de fidedignidade, como alerta Urbina (2007), devemos considerar que estas estimativas são afetadas pelas características da amostra com a qual foram calculadas e podem ser ou não generalizáveis para outros grupos. No presente estudo, portanto, devemos destacar que os dados foram coletados entre trabalhadores agrícolas da fruticultura irrigada do pólo Juazeiro/Petrolina. O intervalo de tempo relativamente longo entre as ocasiões em que foram coletadas as medidas e os eventos ocorridos no contexto ao longo do tempo investigado, considerados de potenciais impactos no comprometimento, são fatores que podem afetar os achados e devem ser considerados na avaliação das medidas. Como esses são fatores que podem dificultar a estabilidade de uma medida, eles contribuem com a argumentação de que as medidas avaliadas, no presente estudo, podem ser consideradas psicometricamente estáveis.

Destacam-se, ainda, as questões que envolvem, por um lado, a natureza relativamente transitória das atitudes e, por outro, as expectativas teóricas de que o comprometimento seja um fenômeno relativamente estável através do tempo. Diante dessas questões, a afetividade

revela-se como um vínculo mais estável, em comparação ao vínculo pautado em relações de troca, mais suscetível à instabilidade em razão de mudanças no contexto.

Por fim, vale ressaltar que o presente trabalho, diante da necessidade do desenvolvimento de medidas mais válidas e confiáveis, representa uma contribuição específica para os estudos de comprometimento organizacional no Brasil. As evidências da qualidade psicométrica das medidas de comprometimento organizacional, aqui avaliadas, fornecem segurança quanto à sua utilização, visto que essas escalas são satisfatórias. Considerando o valor do comprometimento organizacional como uma importante ferramenta teórica para entender e analisar comportamentos de trabalhadores e resultados organizacionais, reafirma-se a relevância de pesquisas que tenham como objetivo avaliar as medidas desse construto, com vistas a identificar medidas mais adequadas, que possibilitem o desenvolvimento da produção de conhecimento acerca do comprometimento, assim como a obtenção de resultados que respaldem políticas e práticas organizacionais.

ESTUDO 4

**UMA ANÁLISE LONGITUDINAL DAS RELAÇÕES
ENTRE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL,
SEUS ANTECEDENTES E A INTENÇÃO DE DEIXAR
A ORGANIZAÇÃO ENTRE TRABALHADORES
AGRÍCOLAS**

**UMA ANÁLISE LONGITUDINAL DAS RELAÇÕES ENTRE
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL, SEUS ANTECEDENTES E A
INTENÇÃO DE DEIXAR A ORGANIZAÇÃO ENTRE TRABALHADORES
AGRÍCOLAS**

INTRODUÇÃO

Considerado um importante conceito para a compreensão de como se articulam os vínculos das pessoas com as empresas empregadoras, o comprometimento organizacional tem recebido grande atenção dos pesquisadores. Na literatura da área, há o reconhecimento do valor desse construto como uma ferramenta teórica para melhor entender os comportamentos dos trabalhadores e os resultados organizacionais, expresso pela amplitude, diversidade e longevidade de suas pesquisas (Klein, Molloy, & Cooper, 2009). Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005), em estudo que examinou meta-analiticamente a extensiva literatura associada ao comprometimento no trabalho, argumentam que há limitações nas conclusões dos estudos transversais, que dominam a área, e afirmam a importância dos estudos longitudinais que possibilitam uma visão dinâmica de como as relações entre as variáveis mudam.

Desde a década de 1980, a necessidade de investigações longitudinais vem sendo defendida por estudiosos em suas agendas de pesquisa (Mowday, Porter, & Steers, 1982) e permanece em recentes agendas (Becker, Klein & Meyer, 2009; Cohen, 2003; Cohen, 2007c; Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). Há uma notável carência de estudos longitudinais que possibilitem análises para responder questões de causalidade (Meyer et al., 2002), na busca pela definição dos seus antecedentes e consequentes (Wright & Kehoe,

2009), assim como que auxiliem na delimitação teórica do construto comprometimento (Riketta & Van Dick, 2009). Em combinação com dados longitudinais, o uso de modelos causais permite testar hipóteses específicas relacionadas à questão de como o comprometimento se desenvolve através do tempo (Mathieu & Zajac, 1990). Dessa forma, é possível afirmar que estudos com esse desenho permitem avançar na compreensão de questões que cercam as duas perspectivas clássicas do comprometimento organizacional (afetiva e de continuação), que envolvem a identificação de suas similaridades e diferenças, e, conseqüentemente, a discussão sobre se essas perspectivas são dimensões de um mesmo construto ou são construtos distintos.

Nesse sentido, o presente estudo objetiva contribuir com a área do Comportamento Organizacional, apresentando a discussão das relações entre o comprometimento organizacional (afetivo e de continuação), seus antecedentes (variáveis demográficas e percepção do suporte organizacional) e um de seus consequentes (intenção de deixar a organização), entre trabalhadores de organizações agrícolas, ao longo de dois anos. Para tanto, a seguir, será realizada uma breve apresentação do comprometimento organizacional em diferentes perspectivas, assim como dos seus antecedentes e consequentes, seguidas das hipóteses desenvolvidas na presente investigação.

Comprometimento organizacional em diferentes perspectivas

Para melhor compreender o estado atual da pesquisa sobre comprometimento, Cohen (2007b) descreve o desenvolvimento do conceito e suas medidas em três diferentes períodos: (1) período inicial, na qual o comprometimento é entendido a partir de *side-bets* e que dá origem à perspectiva do comprometimento de continuação; (2) período intermediário, onde há o predomínio da abordagem do vínculo psicológico, originando o comprometimento afetivo; (3) terceiro período, das abordagens multidimensionais.

O período inicial, segundo Cohen (2007b), é baseado na conceitualização de Howard Becker, em 1960, que define comprometimento a partir do que é conhecido como a teoria *side-bet*. Sendo chamada de *side-bets*, continuação, instrumental ou calculativa, essa perspectiva define o comprometimento com a organização como a tendência do trabalhador a se manter nela engajado, devido a percepções individuais sobre investimentos feitos, resultados alcançados na organização e custos associados a sua saída (Becker, 1960; Bastos, 1994; Siqueira & Gomide Júnior, 2004). Essa perspectiva estabelece uma estreita aproximação entre o processo de comprometimento e o processo de rotatividade, identificando o comprometimento como o principal fator para a explicação da rotatividade voluntária ou, dito de outra forma, a rotatividade como o principal comportamento que poderia ser afetado pelo comprometimento organizacional (Cohen, 2007b).

A abordagem “atitudinal/afetiva”, do período intermediário, assenta-se, de acordo com Siqueira e Gomide Júnior (2004), nas teorias psicológicas sobre ligações afetivas e na concepção de atitudes. Essa abordagem enfatiza a natureza afetiva do processo de identificação do indivíduo com os objetivos e valores da organização e o desejo de manter-se como membro, de modo a facilitar a consecução desses objetivos (Mowday et al., 1982; Bastos, 1994; Bastos & Costa, 2000). Os trabalhos desenvolvidos por Mowday et al. (1982) consolidaram uma estratégia de pesquisa definida metodologicamente pelo uso de escalas concebidas a partir do modelo tripartite, englobando sentimentos, crenças e intenções comportamentais. O comprometimento, com essa abordagem psicológica, dominou a pesquisa na área por 10 anos (Cohen, 2007c), como um construto alternativo à satisfação no trabalho, por ser considerado um melhor preditor para a rotatividade (Cohen, 2007b). No Brasil, a exemplo do que ocorre na literatura internacional, muitos estudos sobre comprometimento tomam como foco a perspectiva afetiva, utilizando o instrumento *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), proposto por Mowday, Steers e Porter (1979). Ao utilizar a escala

OCQ no Brasil, Bastos (1994) recomendou o uso de uma versão reduzida do instrumento, diminuindo de 15 para nove itens ao retirar itens relacionados à intenção comportamental de permanência na organização, considerada como um conseqüente do comprometimento.

No período das abordagens multidimensionais do comprometimento, duas foram destacadas por Cohen (2007b): a abordagem desenvolvida por O'Reilly e Chatman (1986) e a desenvolvida por Meyer e Allen (1991; 1997). A primeira foi baseada na suposição de que o comprometimento representa uma atitude em direção a organização, que pode ser predito por três independentes fatores: (1) *compliance*, que ocorre quando são adotados atitudes e comportamentos para ganhar recompensas específicas e extrínsecas; (2) identificação, relacionada à aceitação do indivíduo de influência com vistas a estabilizar ou manter uma relação satisfatória, baseada no desejo de afiliação; e (3) internalização, advinda da congruência entre os valores individuais e organizacionais (Cohen, 2007b; Meyer & Herscovitch, 2002).

O modelo de conceituação do comprometimento organizacional de maior aceitação entre os pesquisadores, internacionalmente utilizado e validado em várias culturas, foi o modelo de três componentes desenvolvido, em 1990, por Allen e Meyer (Cohen, 2007b; Cohen, 2007c; Medeiros, Albuquerque, & Marques, 2004; Medeiros & Enders, 1997; Rego & Souto, 2003). Esses estudiosos argumentam que o comprometimento organizacional pode ser melhor compreendido como um conceito multidimensional. Inicialmente, o modelo é abordado pelos autores em duas diferentes bases psicológicas: afetiva – apego com a organização; e de continuação – custos associados a deixar a organização. Posteriormente, os autores acrescentam um terceiro tipo de comprometimento: o normativo – sentimentos de obrigação em permanecer na organização. Ao postular a distinção da natureza psicológica entre três vínculos – afetivo, de continuação e normativo –, Allen e Meyer (1990) supõem que os

trabalhadores poderiam apresentar estados psicológicos de comprometimento organizacional diversificados, compostos pela combinação de diferentes níveis dos três componentes. As escalas desenvolvidas por Allen e Meyer (1990) são aplicadas no formato *likert* e podem ser de dois tipos: uma escala com 24 itens e outra reduzida com 18 itens, tendo seis itens para cada base de comprometimento (Meyer, Allen, & Smith, 1993). No Brasil, o modelo de conceituação de três componentes do comprometimento organizacional proposto por Meyer e Allen (1991) foi validado, inicialmente, por Medeiros e Enders (1998).

Embora seja um dos modelos mais adotados, recebendo um substancial suporte, ainda que não universal (Meyer et al., 2002), o modelo dos três componentes do comprometimento de Meyer e Allen (1991, 1997) vem sofrendo críticas. Uma das críticas diz respeito à sobreposição entre o comprometimento afetivo e o normativo (Becker et al., 2009; Cohen, 2003; Cohen, 2007b; Fonseca & Bastos, 2002; Medeiros et al., 2004; Rego & Souto, 2003; Siqueira & Gomide Júnior, 2004). Essa sobreposição é apontada a partir de antecedentes e correlatos comuns que existem entre eles (Meyer et al., 1993) e de correlações substanciais entre esses dois tipos de comprometimento, como as encontradas por Meyer et al. (2002) em um estudo de meta-análise. A correlação entre essas duas bases de comprometimento, segundo Meyer et al. (2002), é maior em estudos conduzidos fora da América do Norte, sugerindo que esses construtos estão mais relacionados em outras culturas, ou seja, a diferença entre desejo e obrigação é menos clara.

Uma segunda crítica sofrida pelo modelo dos três componentes do comprometimento de Meyer e Allen (1991, 1997) se refere às diferenças nas relações estabelecidas entre o componente afetivo e o de continuação e as variáveis consideradas antecedentes, correlatas e consequentes (Cunha, Rego, Cunha, & Cabral-Cardoso, 2004a; Meyer et al. 2002). Várias pesquisas indicam que fatores pessoais ou situacionais, antecedentes do comprometimento,

que contribuem para o comprometimento afetivo, são diferentes dos que levam ao comprometimento de continuação (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005), assim como outras pesquisas mostram que distintos componentes levam a diferentes implicações para o comportamento organizacional (Meyer, Becker, & Vandenberghe, 2004). Nesse sentido, a adequação da base de continuação como componente do comprometimento organizacional vem sendo questionada por alguns autores (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005), em especial, por causa de suas insignificantes relações com diferentes resultados do trabalho (Carmeli & Gefen, 2005).

Conceitualmente, o comprometimento de continuação é uma importante forma de comprometimento na qual os empregados mantêm a relação porque eles têm poucas alternativas ou não têm disposição para arcar com os altos sacrifícios de uma saída, sendo considerada uma forma de comprometimento crítica em tempos de recessão, nos quais os empregados sentem-se presos em um contexto de trabalho particular (Carmeli & Gefen, 2005). No entanto, diante das inconsistências empíricas, cabe o questionamento sobre a adequação desse importante vínculo como parte da conceituação do comprometimento organizacional.

Antecedentes do comprometimento organizacional

Muitas investigações acerca do comprometimento têm sido desenvolvidas para identificar, simultaneamente ou não, fatores antecedentes, outros construtos já existentes na literatura que são correlatos, assim como fatores consequentes. Conforme Wright e Kehoe (2009), muitas dessas investigações são estudos de corte transversal, cujo desenho impede a determinação com maior segurança de direções de causalidade, o que leva os autores a considerarem esses fatores como correlatos e sugerirem que trabalhos futuros sobre comprometimento utilizem o desenho longitudinal para analisar as direções nas relações causais propostas.

Em um estudo de meta-análise, Meyer et al. (2002) afirmam que correlações entre comprometimento organizacional e variáveis demográficas são geralmente baixas, mas, ainda que de forma fraca, a idade e o tempo na organização correlacionam-se positivamente com o comprometimento organizacional. Já correlações envolvendo variáveis de experiência de trabalho são, geralmente, mais fortes do que aquelas envolvendo características pessoais. Essas variáveis se correlacionam mais fortemente com o comprometimento afetivo, assim como o sinal da correlação envolvendo esse comprometimento foi oposto ao de comprometimento de continuação. Nesse sentido, Meyer et al. (2002) concluem que variáveis demográficas possuem um papel relativamente menor no desenvolvimento do comprometimento organizacional, em relação às variáveis relativas às experiências de trabalho, em especial quando considerado o comprometimento afetivo.

Mesmo diante de restrições quanto a afirmações de causalidade, pesquisas vêm examinando possíveis determinantes ou antecedentes do comprometimento como: percepção de controle sobre o trabalho (Brockner et al. 2004; O’driscoll, Pierce, & Coghlan, 2006); valores do empregado (Tamayo et al., 2001); percepção da reputação da organização (McCarthy, 2008); percepção de justiça organizacional (Filenga, 2003; Rego, 2003a); percepção de suporte organizacional (Bishop, Dow Scott, Goldsby, & Cropanzano, 2005; Borges-Andrade & Pilati, 2001; Griffin & Hepburn, 2005; Siqueira, 2005; Vandenberghe, Bentein, & Stinglhamber, 2004).

A percepção de suporte organizacional, conceito desenvolvido com base em uma formulação de Eisenberger e colegas, em 1986, é considerado um importante antecedente do comprometimento (Wayne et al., 2009). Esse conceito, assim como o de comprometimento, possui como base as teorias de trocas sociais e o princípio de reciprocidade, que propõem que quando uma pessoa ou entidade (que pode ser uma organização) faz um favor à outra, o

receptor do favor é obrigado a retribuir (Bishop et al. 2005; Oliveira-Castro, Pilati, & Borges-Andrade, 1999; Siqueira, 2005; Siqueira & Gomide Júnior, 2004; Vandenberghe et al., 2004; Vandenberghe, Bentein, Michon, Chebat, Tremblay, & Fils, 2007). A percepção de suporte organizacional se refere às opiniões globais do trabalhador sobre o quanto a organização como um todo valoriza suas contribuições e cuida do seu bem-estar (Oliveira-Castro et al., 1999; Siqueira, 2005; Wayne et al., 2009). Com base na norma de reciprocidade, perceber como favorável o suporte organizacional ajuda a criar um sentido de obrigação em preocupar-se com o bem-estar da organização e ajudá-la a alcançar seus objetivos, levando o trabalhador a se comprometer afetivamente com a organização (Wayne et al., 2009).

Essa proposição teórica vem sendo reforçada por muitos estudos que têm relatado que percepção de suporte organizacional e comprometimento organizacional estão associados (Bishop et al., 2005; Wayne et al., 2009), em particular, no que se refere ao comprometimento afetivo, com o qual a percepção de suporte organizacional apresenta as mais fortes correlações positivas (Griffin & Hepburn, 2005; Meyer et al., 2002; Meyer, 2009; Siqueira, 2005; Vandenberghe et al., 2004). De acordo com Wayne et al. (2009), embora a teoria de suporte organizacional proporcione uma forte base para a relação entre percepção de suporte organizacional e comprometimento afetivo, são necessárias mais pesquisas que busquem expandir a compreensão dessa associação. No caso do comprometimento de continuação, os autores argumentam que, ainda que a teoria de suporte organizacional tenha pouco a dizer sobre a relação entre percepção de suporte organizacional e comprometimento de continuação, pesquisas sugerem que esses conceitos estão relacionados. Meyer et al. (2002), ao conduzirem uma meta-análise, avaliaram as relações entre a percepção de suporte organizacional e os componentes de comprometimento organizacional e verificaram que estudos indicam o comprometimento afetivo com fortes correlações positivas (média = 0,63) e o comprometimento de continuação com fracas e negativas correlações (média = -0,11).

Esses achados apontam para lacunas na compreensão da relação entre a percepção de suporte e os comprometimentos afetivo e de continuação.

Diante disso, as primeiras hipóteses do presente estudo predizem relações entre a percepção de suporte organizacional e o comprometimento organizacional.

Hipótese 1: A percepção de suporte organizacional é um significativo preditor do comprometimento organizacional afetivo e do comprometimento organizacional de continuação.

Hipótese 2: A percepção de suporte organizacional é um preditor mais poderoso do comprometimento organizacional afetivo do que do comprometimento organizacional de continuação.

Comprometimento organizacional e seus consequentes

O comprometimento organizacional, conforme Gelade, Dobson e Gilbert (2006), interessa aos estudiosos, principalmente, porque há fortes evidências da ligação entre níveis de comprometimento e resultados organizacionais desejáveis pelas organizações. O comprometimento vem sendo concebido como um requisito de bom desempenho, relações interpessoais adequadas, eficiência e eficácia individuais e organizacionais (Bastos & Costa, 2000). O comprometimento prediz positivamente comportamentos desejáveis do empregado (p. ex. desempenho no trabalho, comportamento de cidadania organizacional), ao passo que prediz negativamente produtos indesejáveis como intenções comportamentais (p. ex. intenção de deixar a organização e intenção de procurar alternativas de emprego) e comportamentos de afastamento (p. ex. atraso, absenteísmo, rotatividade) (Klein et al., 2009; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer et al., 2002).

Estudos apontam para correlações positivas do comprometimento com o desempenho no trabalho (Becker et al., 2009) e para correlações negativas com intenções e comportamentos de afastamento (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1997; Meyer et al., 1993; Meyer et al., 2002; Vandenberghe, 2009). Essas correlações negativas, de acordo com a meta-análise de Meyer et al. (2002), foram encontradas tanto em relação ao comprometimento afetivo quanto ao comprometimento de continuação. Entretanto, quando considerados os comportamentos desejáveis, o comprometimento afetivo apresentou correlações positivas mais fortes enquanto o comprometimento de continuação não apresentou correlação ou esteve negativamente relacionado a esses comportamentos (Meyer et al., 2002).

Estudos internacionais (Meyer et al., 2002; Vandenberghe, 2009; Wright & Kehoe, 2009) e brasileiros (Fonseca & Bastos, 2002; Medeiros & Enders, 1997; Medeiros & Enders, 1998; Medeiros et al., 2004; Siqueira & Gomide Júnior, 2004) examinam a relação entre o comprometimento organizacional e o desempenho no trabalho. Na revisão de Meyer et al. (2002), os autores afirmam que os comprometimentos afetivo e de continuação estão correlacionados com o desempenho, no entanto, o afetivo apresenta modesta correlação positiva e o comprometimento de continuação correlação negativa. Outros estudos (Felfe, Yan, & Six, 2008; Paré & Tremblay, 2007) também revelam correlações positivas do comprometimento afetivo com outros comportamentos desejáveis, a exemplo de comportamentos de cidadania organizacional.

No que se refere às intenções e comportamentos de afastamento da organização, segundo Mathieu e Zajac (1990), os resultados de meta-análises ilustram que o comprometimento organizacional está correlacionado positivamente com frequência e negativamente com atraso e rotatividade, embora as magnitudes desses efeitos tenham sido relativamente pequenas. No

entanto, o comprometimento organizacional tem demonstrado correlações negativas, relativamente altas, com as intenções comportamentais (Writh & Kehoe, 2009), o que sugere que a influência do comprometimento organizacional nos comportamentos é mediada por intenções comportamentais (Mathieu & Zajac, 1990; Vanderbergue, 2009), levando os pesquisadores a dedicarem considerável atenção ao comprometimento, quando investigado o processo de rotatividade (Bentein, Vandenberg, Vandenberghe, & Stinglhamber, 2005). Essas pesquisas despertam grande interesse, visto que altas taxas de rotatividade podem aumentar a fragilidade do capital social, as habilidades dentro dos grupos de trabalho e, assim, reduzir as possibilidades de suporte recíproco entre trabalhador e organização (Paré & Tremblay, 2007).

Entre as diferentes formas de comprometimento, o afetivo tem sido apontado pelos estudos como o melhor preditor de rotatividade (Bentein et al., 2005; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer et al., 2002; Vanderbergue, 2009), assim como pesquisas, em diferentes culturas, têm destacado o comprometimento afetivo como um importante preditor para comportamentos de afastamento da organização (Gellatly, Meyer, & Luchak, 2006) e para intenção de deixar a organização (Carmeli & Gefen, 2005; Chang, Chi, & Miao, 2007; Felfe et al., 2008; Vandenberghe et al., 2004). Estudos de meta-análise (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Meyer et al., 2002) apresentam que os componentes do comprometimento organizacional estão correlacionados negativamente com intenção de deixar a organização, mas que a magnitude dessas correlações diferem, sendo mais forte com o comprometimento afetivo (-0,48; -0,51, respectivamente) do que com o comprometimento de continuação (-0,15; -0,17, respectivamente). As hipóteses do presente estudo, portanto, afirmam relações negativas entre comprometimento organizacional e intenção de deixar a organização.

Hipótese 3: O comprometimento organizacional afetivo e o comprometimento organizacional de continuação são significativos preditores da intenção de deixar a organização.

Hipótese 4: O comprometimento organizacional afetivo é um preditor mais poderoso da intenção de deixar a organização do que o comprometimento organizacional de continuação.

Diante do exposto, é possível afirmar que tanto os antecedentes, quanto os consequentes do comprometimento podem apresentar relações diferentes quando considerados os componentes afetivo e de continuação. Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005), ao realizarem uma ampla revisão de literatura sobre as relações entre múltiplos comprometimentos e seus consequentes, afirmaram que, apesar dos estudos apontarem para apenas um construto psicológico subjacente (comprometimento organizacional), a base de continuação, por exemplo, parece ser um construto distinto, ao considerar o diferente padrão com que prediz os consequentes. Enquanto outras dimensões apresentaram correlações positivas, o comprometimento de continuação apresentou correlações negativas com a ‘satisfação com o trabalho’ e ‘desempenho’. Se, por um lado, como levantado pela meta-análise de Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005), existe o questionamento sobre se o componente de continuação não deveria ser considerado um conceito distinto do comprometimento, por outro lado, Becker et al. (2009) argumentam que se trata de um componente diferente, mas que não deve ser definido como um construto distinto.

Diante disso, para melhor esclarecer as questões que cercam os antecedentes e consequentes dos comprometimentos organizacionais afetivo e de continuação, os estudos com desenhos longitudinais apresentam-se como promissores na medida em que, ao investigar e comparar as

relações de causalidade, que envolvem as duas dimensões do comprometimento, auxiliam na delimitação teórica desse construto.

MÉTODO

Participantes e procedimentos

Os participantes da pesquisa são trabalhadores de três organizações agrícolas de fruticultura irrigada do pólo Juazeiro-BA/Petrolina-PE, vinculadas a um mesmo grupo econômico. A fruticultura irrigada promoveu a incorporação de terras do semiárido à produção, assim como possibilitou a implantação de um segmento econômico e de uma agroindústria moderna que tem revelado enorme capacidade de inovação, abrindo novos mercados à exportação do Brasil (IBGE, 2009). O pólo frutícola irrigado de Juazeiro-BA/Petrolina-PE é o principal pólo local de produção de frutas da América Latina, que responde por 50% das exportações brasileiras de frutas e por 95% das exportações de manga e uva (Guimarães, 2007).

Utilizou-se um tipo de desenho temporal nomeado de painel longitudinal (*longitudinal panel design*). De acordo com Collins (2006), o painel longitudinal é definido como um desenho onde há relativamente poucos casos de medidas (oito medidas ou menos) e as observações estão separadas por no mínimo seis meses. Os contatos com os participantes da pesquisa aconteceram em quatro momentos diferentes, com, aproximadamente, seis meses de intervalo, nos anos de 2007 e 2008. Nesse período, ocorreram mudanças nas organizações, como a redução do quadro de empregados e a reestruturação de setores, assim como no ambiente externo às organizações, com impacto direto sobre essas, a exemplo da queda de preços das frutas nos Estados Unidos da América, principal mercado consumidor.

Procurou-se manter o número constante da amostra por organização, incluindo novos trabalhadores em substituição aos que não puderam participar das etapas seguintes, em casos como demissão ou férias. Ao final da pesquisa, participaram 266 trabalhadores, sendo que, nos quatro tempos, responderam ao questionário, respectivamente, 114, 135, 162 e 162 trabalhadores. Em todos os momentos da pesquisa, observa-se um predomínio de homens (67,5%, 70,4%, 71,0% e 74,1%, nos tempos 1, 2, 3 e 4 respectivamente); casados (50,9%, 72,6%, 67,9% e 74,1%, nos tempos 1, 2, 3 e 4 respectivamente); relativamente jovens, com idade entre 26 a 35 anos (50,0%, 47,4%, 44,4% e 45,1%, nos tempos 1, 2, 3 e 4 respectivamente); que possuem baixa escolaridade, com ensino fundamental incompleto (49,6%, 53,3%, 43,8% e 48,8%, nos tempos 1, 2, 3 e 4 respectivamente). No que se refere ao tempo de trabalho, no tempo 1 há um predomínio de trabalhadores com menos de 1 ano de trabalho (43,4%), e nos tempos seguintes há um predomínio de trabalhadores que possuem entre 1 e 2 anos de trabalho (42,2%, 43,2% e 37,9%, nos tempos 2, 3 e 4 respectivamente). Destaca-se que, nessa variável, em particular, os respondentes podem mudar de faixa de uma entrevista para outra. Muitos dos trabalhadores das organizações investigadas residem no meio rural, e daqueles que não residem atualmente, muitos viveram em um ambiente rural a maior parte de suas vidas. A análise de aspectos socioeconômicos da população rural permite constatar a baixa escolaridade, as precárias condições de moradia e os reduzidos níveis de renda e remuneração do trabalho das famílias residentes no campo, demonstrando as sérias dificuldades, do ponto de vista social, que essa população enfrenta (IPEA, 2010).

Os trabalhadores participantes da pesquisa foram contatados no contexto de trabalho e no horário de expediente e atestaram concordância em participar da pesquisa, mediante Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que lhes assegura os direitos previstos nas normas éticas que regulam a pesquisa com seres humanos. Em função do estudo envolver categorias concentradoras de pessoas com baixa escolaridade, os questionários foram preenchidos por

membros do grupo de pesquisa, assim como foram utilizados recursos não verbais, com gradações de tonalidades de cores em substituição às escalas tradicionais, viabilizando a utilização de escalas do tipo *likert* com essa população.

Medidas e análise dos dados

A pesquisa envolveu um questionário estruturado, com questões acerca de variáveis pessoais e relativas ao trabalho (sexo, estado civil, idade, escolaridade e tempo de serviço na organização), escalas já validadas para mensurar o comprometimento com a organização, assim como medidas construídas pelo grupo de pesquisa. Para mensurar o comprometimento afetivo foram utilizados oito dos nove itens da versão reduzida da escala de Mowday et al. (1982), validada, no Brasil, por Bastos (1994). Também foram utilizados mais seis itens da escala de comprometimento afetivo proposta por Meyer e Allen (1997). Para o comprometimento de continuação foram utilizados os seis itens da escala proposta por Meyer e Allen (1997), mais um item proposto por Siqueira (1995). As medidas propostas por Meyer e Allen (1997) foram previamente validadas para o contexto nacional por Medeiros e Enders (1997). Os trabalhadores também foram questionados sobre suas percepções acerca do suporte organizacional e sobre a intenção de deixar a organização, com medidas construídas pelo grupo de pesquisa.

Os processos de tratamento e análise de dados foram iniciados com as codificações das respostas e a preparação do banco de dados com a utilização de um pacote estatístico, permitindo que o grupo de trabalhadores, como um todo, seja tomado como uma unidade de análise. Os instrumentos foram avaliados em termos da sua qualidade psicométrica, através de análises de validade e de confiabilidade. Foram realizadas análises descritivas simples, correlações e análises de regressão. Foram consideradas estatisticamente significativas as diferenças que apresentaram um $p < 0,05$.

A análise de correlação foi utilizada para investigar a existência de relação, sua direção (se é positiva, negativa ou zero) e sua magnitude (varia de 0 – nenhuma relação entre as variáveis – a 1 – relação perfeita entre as variáveis) entre o comprometimento afetivo e o comprometimento de continuação, entre os comprometimentos e a percepção de suporte organizacional (antecedente) e entre os comprometimentos e a intenção de deixar a organização (consequente). Considerando a normalidade dos dados e o uso de medidas intervalares, foi utilizado o coeficiente de correlação de *Pearson*.

Para investigar o poder preditivo das variáveis, foi utilizada a análise de regressão linear, método por passos (*stepwise*), que insere cada variável na equação de regressão a partir de critérios de significância estatística. Nas análises de regressão, também foram introduzidas três variáveis conhecidas como preditoras do comprometimento organizacional: educação (escala de 1-5, com o 1 indicando o mais baixo nível de escolaridade); tempo de trabalho (escala de 1-5, com o 1 indicando o menor tempo de serviço na organização) e sexo (0= masculino e 1=feminino).

RESULTADOS

A Tabela 1 apresenta as correlações entre comprometimento organizacional afetivo (CA), comprometimento organizacional de continuação (CC), percepção de suporte organizacional (PSO) e intenção de deixar a organização (IDO), nos quatro tempos investigados. Também são apresentados, em parênteses, os níveis de confiabilidade das medidas em cada tempo. Observa-se que as escalas utilizadas obtiveram bons índices de consistência interna. Com exceção da escala de CC, no tempo 4 ($\alpha = 0,69$), todos os coeficientes alfas de Cronbach encontram-se acima de 0,70. Em geral, as correlações entre as variáveis não excederam 0,70,

indicando que não há problemas de multicolinearidade, exceto a correlação entre CA e PSO no tempo 2 ($r = 0,73$, $p \leq 0,01$). Podem ser observadas, nos quatro tempos, correlações positivas entre CA e CC, sendo que é modesta a magnitude dessas correlações, o que sugere que a sobreposição dos conceitos não é excessiva e nem resulta em redundância.

Quando analisadas as relações entre PSO e os comprometimentos organizacionais, observam-se relações positivas entre CA e PSO, em diferentes tempos (Tabela 1). Esses resultados corroboram a literatura da área, que relaciona esses dois conceitos, sugerindo que quando os trabalhadores percebem que a organização oferece suporte aos empregados, esses apresentam altos níveis de comprometimento, em especial, no que se refere ao CA. Como esperado, nos quatro tempos, a PSO foi mais fortemente relacionada ao CA do que ao CC. No entanto, diferente do esperado, foram observadas relações positivas quando analisadas as relações entre as variáveis de PSO e CC, em um mesmo tempo, com exceção do tempo 1, no qual a correlação não foi significativa.

Tabela 1

Correlações entre comprometimentos organizacionais e variáveis investigadas nos quatro tempos (confiabilidade em parênteses)

		Comprometimento organizacional afetivo				Comprometimento organizacional de continuação				Percepção de suporte organizacional				Intenção de deixar a organização			
		T 1	T 2	T 3	T 4	T 1	T 2	T 3	T 4	T 1	T 2	T 3	T 4	T 1	T 2	T 3	T 4
Comprometi- mento organizacional afetivo	T 1	(0,88)															
	N	114															
	T 2	0,61**	(0,92)														
	N	98	135														
	T 3	0,63**	0,70**	(0,93)													
	N	69	88	162													
	T 4	0,53**	0,58**	0,70**	(0,89)												
	N	48	63	117	162												
Comprometi- mento organizacional de continuação	T 1	0,31**	0,40**	0,21	-0,06	(0,77)											
	N	114	98	69	48	114											
	T 2	0,27**	0,57**	0,35**	0,15	0,49**	(0,75)										
	N	98	135	88	63	98	135										
	T 3	0,24*	0,42**	0,49**	0,41**	0,40**	0,63**	(0,77)									
	N	69	88	162	117	69	88	162									
	T 4	0,11	0,38**	0,36**	0,54**	0,37**	0,52*	0,55**	(0,69)								
	N	48	63	117	162	48	63	117	162								
Percepção de suporte organizacional	T 1	0,59**	0,37**	0,41**	0,37	0,12	0,12	0,16	-0,05	(0,86)							
	N	114	98	69	48	114	98	69	48	114							
	T 2	0,42**	0,73**	0,50**	0,38**	0,23*	0,49**	0,39**	0,31*	0,37**	(0,85)						
	N	98	135	88	63	98	135	88	63	98	135						
	T 3	0,43**	0,54**	0,65**	0,58**	-0,06	0,12	0,31**	0,18	0,57**	0,57**	(0,88)					
	N	69	88	162	117	69	88	162	117	69	88	162					
	T 4	0,39*	0,42**	0,48**	0,69**	-0,08	0,00	0,21*	0,34**	0,39**	0,41**	0,62**	(0,89)				
	N	48	63	117	162	48	63	117	162	48	63	117	162				
Intenção de deixar a organização	T 1	-0,32**	-0,31**	-0,26*	-0,09	-0,34**	-0,25*	-0,18	-0,15	-0,19*	-0,23*	-0,24*	-0,35*	(0,78)			
	N	114	98	69	48	114	98	69	48	114	98	69	47	114			
	T 2	-0,31**	-0,36**	-0,27*	-0,16	-0,13	-0,21*	-0,12	-0,01	-0,26**	-0,23**	-0,17	-0,14	0,48**	(0,80)		
	N	98	135	88	63	98	135	88	63	98	135	88	62	98	135		
	T 3	-0,11	-0,14	-0,14	-0,22*	-0,05	-0,14	-0,07	-0,04	-0,24*	-0,14	-0,15	-0,06	0,40**	0,56**	(0,76)	
	N	69	88	162	117	69	88	162	117	69	88	162	116	69	88	162	
	T 4	-0,32*	-0,27*	-0,03	-0,18*	-0,14	-0,11	0,03	-0,14	-0,13	-0,09	-0,20*	-0,18*	0,59**	0,61**	0,56**	(0,86)
	N	47	62	116	161	47	62	116	161	48	63	117	161	47	62	116	161

* $P \leq 0,05$; ** $P \leq 0,01$.

No que diz respeito à IDO, relações negativas são verificadas entre essa variável e os comprometimentos organizacionais, tanto afetivo, quanto de continuação, em diferentes tempos (Tabela 1). Esses resultados corroboram a literatura, no que se refere à afirmação de que maiores níveis de comprometimento tendem a estar relacionados a menores índices de IDO. Entretanto, não foram identificadas correlações estatisticamente significativas entre IDO e CA no tempo 3, assim como entre IDO e CC no tempo 3 e 4. Com exceção do tempo 1, o CA foi mais fortemente relacionado à IDO do que o CC, como esperado.

A Tabela 2 apresenta os resultados das regressões entre PSO e os comprometimentos organizacionais, nos quatro tempos. A Hipótese 1 prediz que PSO deveria ser um preditor significativo para os diferentes comprometimentos organizacionais. Verificou-se que a PSO, no tempo 1 ($t(109) = 9,11, p < 0,001$), no tempo 2 ($t(130) = 10,95, p < 0,001$), no tempo 3 ($t(159) = 10,81, p < 0,001$) e no tempo 4 ($t(158) = 11,68, p < 0,001$), mostrou-se um preditor significativo para CA, que apresentou β padronizado entre 0,64 e 0,67. Já o efeito da PSO no CC é menos estável, visto que, quando mensurada no tempo 1, essa relação não é estabelecida. No entanto, a PSO, no tempo 2 ($t(131) = 5,31, p < 0,001$), no tempo 3 ($t(159) = 4,00, p < 0,001$) e no tempo 4 ($t(158) = 4,02, p < 0,001$), constitui-se como um previsor significativo para CC, que apresentou β padronizado entre 0,29 e 0,40. Observou-se, ainda, que além da PSO, com exceção da relação com o CA no tempo 4, destacam-se como previsores o tempo de trabalho, no caso do CA, e a escolaridade, quando analisado o CC. Nas análises de regressão, apresentadas na Tabela 2, os previsores são responsáveis por 45% a 57% da variância do CA e por 7% a 32% da variância do CC. Portanto, os achados apresentados na Tabela 2 provêm suporte à Hipótese 2, no que diz respeito à afirmação de que PSO é mais fortemente relacionado a CA do que CC.

Tabela 2

Análises de regressão (coeficientes padronizados) de comprometimentos organizacionais^a e variáveis previsoras^b nos quatro tempos

	Comprometimento organizacional afetivo				Comprometimento organizacional de continuação			
	Tempo 1	Tempo 2	Tempo 3	Tempo 4	Tempo 1	Tempo 2	Tempo 3	Tempo 4
Sexo		-0,08				-0,11		
Escolaridade		-0,05		-0,14*	-0,27**	-0,24**	-0,32***	-0,23**
Tempo de trabalho	0,18*	0,16**	0,14*					
Percepção de suporte organizacional	0,65***	0,67***	0,64***	0,67***		0,40***	0,29***	0,30***
R ² (ajustado)	0,45 (0,44)	0,57 (0,56)	0,45 (0,44)	0,50 (0,49)	0,07 (0,07)	0,32 (0,31)	0,20 (0,19)	0,16 (0,15)
F	45,14***	43,03***	63,95***	77,49***	8,84**	20,86***	19,59***	15,14***
ΔR ²	0,42	0,40	0,41	0,44	0,07	0,15	0,08	0,09
F para ΔR ²	82,95***	120,00***	1116,77***	136,50***	8,84**	28,19***	16,03***	16,16***

* $P \leq 0,05$; ** $P \leq 0,01$; *** $P \leq 0,001$.

^a As variáveis de saída investigadas foram os comprometimentos organizacionais: afetivo e de continuação.

^b As variáveis previsoras investigadas foram: sexo, escolaridade, tempo de trabalho e percepção de suporte organizacional.

A Tabela 3 apresenta os resultados das regressões entre IDO e as variáveis previsoras (sexo, escolaridade, tempo de trabalho e os comprometimentos organizacionais), nos quatro tempos. A Hipótese 3 prediz que os comprometimentos organizacionais estão relacionados a IDO. Essa hipótese foi reforçada no tempo 1, no qual verificou-se que CA ($t(109) = -2,87, p < 0,01$) e CC ($t(109) = -2,85, p < 0,01$) são previsores significativos para IDO. No entanto, apenas o CA, no tempo 2 ($t(132) = -3,98, p < 0,001$) e no tempo 4 ($t(158) = -2,28, p < 0,05$), se apresentou como um preditor significativo para IDO. No tempo 3, nenhum dos comprometimentos foi identificado como um preditor significativo para IDO. Com exceção do tempo 3, os resultados apresentados na Tabela 3 dão suporte à afirmação de que CA é um preditor de IDO. Vale ressaltar que nos tempos em que o CA se apresentou como um preditor da IDO, suas magnitudes (-0,26; -0,33; -0,18; -0,24) foram inferiores às relacionadas nas meta-análises (-0,48 em Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; -0,51 em Meyer et al., 2002). O suporte para a Hipótese 3 fica enfraquecido quando observada a relação entre CC e IDO nos tempos 2, 3 e 4. Diante disso, os achados reforçam a Hipótese 4 de que CA é um preditor mais poderoso de IDO do que CC.

Quando observados os resultados das análises de regressão, considerando como variável de saída a IDO, mensurada seis meses depois das variáveis previsoras, apenas o CA ($t(92) = -2,47, p < 0,05$), medido no tempo 1, apresenta-se como um preditor significativo para IDO, medido no tempo 2, com um β padronizado = -0,24. Escolaridade, tempo de trabalho e CA são responsáveis por 22% da variância da IDO.

Tabela 3

Análises de regressão (coeficientes padronizados) de intenção de deixar a organização^a e variáveis previsoras^b nos quatro tempos

	Intenção de deixar a organização (mesmo tempo)				Intenção de deixar a organização (seis meses depois)		
	Tempo 1	Tempo 2	Tempo 3	Tempo 4	Tempo 1-2	Tempo 2-3	Tempo 3-4
Sexo							
Escolaridade		0,11			0,19*	0,23*	
Tempo de trabalho			-0,21**		-0,27**		
Comprometimento organizacional afetivo	-0,26**	-0,33***		-0,18*	-0,24*		
Comprometimento organizacional de continuação	-0,26**						
R ² (ajustado)	0,18 (0,16)	0,14 (0,13)	0,04 (0,04)	0,03 (0,03)	0,22 (0,19)	0,05 (0,04)	
F	11,86***	11,07***	7,08**	5,20*	8,40***	4,73*	
ΔR ²	0,06	0,10	0,04	0,03	0,05	0,05	
F para ΔR ²	8,13**	15,83***	7,08**	5,02*	6,12*	4,73*	

* $P \leq 0,05$; ** $P \leq 0,01$; *** $P \leq 0,001$.

^a A variável de saída investigada foi a intenção de deixar a organização medida no mesmo tempo ou seis meses depois.

^b As variáveis previsoras investigadas foram: sexo, escolaridade, tempo de trabalho, comprometimento organizacional afetivo e comprometimento organizacional de continuação.

CONCLUSÃO

O objetivo desse estudo foi discutir a relação entre os comprometimentos organizacionais (afetivo e de continuação), seus antecedentes (variáveis demográficas e percepção do suporte organizacional) e a intenção de deixar a organização, ao longo do tempo. Para tanto, o estudo adotou uma perspectiva longitudinal, por meio da qual se investigou essa relação entre trabalhadores de organizações agrícolas, em quatro tempos, com intervalos de seis meses. Os resultados apontaram para algumas diferenças entre os tempos acerca da presença ou não de relações significativas entre as variáveis investigadas e, no caso da presença, na magnitude dessas relações. Contudo, não foram observadas diferenças relativas às direções das relações entre os tempos.

Como esperado, os achados sugerem que percepção do suporte organizacional é um relevante preditor de comprometimento afetivo, reforçando a idéia de que perceber que a organização valoriza as contribuições e cuida do bem-estar dos trabalhadores pode contribuir para o desenvolvimento desse tipo de vínculo. Considerando que o suporte organizacional é um mecanismo através do qual outras variáveis, como políticas e práticas de gestão de pessoas, influenciam o comprometimento afetivo, Meyer et al. (2002) sugerem que gestores interessados em promover o comprometimento entre os trabalhadores podem encontrar orientações na literatura acerca do suporte organizacional.

Os achados sobre comprometimento de continuação também sugerem que percepção do suporte organizacional e comprometimento de continuação estão relacionados, corroborando as pesquisas analisadas por Wayne et al. (2009). No entanto, diferente do encontrado por Meyer et al. (2002), em sua meta-análise, foram identificadas relações positivas entre percepção do suporte organizacional e comprometimento de continuação, incentivando a condução de novas pesquisas empíricas. Nesse sentido, quando avaliadas as relações

estabelecidas com percepção do suporte organizacional, observa-se uma similaridade entre comprometimento afetivo e comprometimento de continuação.

Entretanto, essa mesma tendência não pode ser observada quando analisada a relação com intenção de deixar a organização. O comprometimento de continuação não se apresentou como um preditor para intenção de deixar a organização, em três dos quatro tempos, sugerindo diferenças com o comprometimento afetivo. Em muitos estudos empíricos, foram relatadas as divergências entre comprometimento afetivo e comprometimento de continuação, entretanto as relações estabelecidas com intenção de deixar a organização e com a rotatividade têm sido consideradas exceções, visto que ambas as dimensões de comprometimento estão relacionadas negativamente com esses consequentes (Cunha et al., 2004a; Meyer et al., 2002).

Nesse sentido, os achados relativos a intenção de deixar a organização, diferente do apontado pelos achados referentes a percepção do suporte organizacional, sugeriram uma ampliação das divergências entre comprometimento afetivo e comprometimento de continuação. Diante desses achados e ao considerar os argumentos de Jaros (1997), de que o que unifica os componentes do comprometimento organizacional é a noção de que cada componente possui um papel no processo de rotatividade, tendo como mediador a intenção de deixar a organização, enfatiza-se o questionamento quanto à unificação desses componentes em um único construto psicológico.

As diferenças apontadas entre a dimensão afetiva e a de continuação, em especial, reforçam o argumento de que a abordagem multidimensional de comprometimento organizacional conduz a um esticamento do conceito. Segundo Osigweh (1989), na busca por um ganho na amplitude, alguns estudiosos propõem construtos e medidas muito vastos, proporcionando o esticamento do conceito. Esse esticamento resulta em definições amorfas e obscuras, que

ameaçam a precisão das pesquisas conduzidas e, conseqüentemente, sua validade científica. Torna-se importante, portanto, a busca por um conceito sem ambigüidades e parcimonioso, com vistas a uma melhor compreensão do comprometimento organizacional e suas implicações para as organizações (Solinger, Van Olffen, & Roe, 2008).

Após discutir as inconsistências conceituais provenientes do esticamento do construto de comprometimento e constatar que o componente de continuação é portador e provocador do maior número de inconsistências empíricas na pesquisa sobre o comprometimento organizacional, Rodrigues (2009) apresenta argumentos que defendem a retirada da noção de permanência, pertencente ao componente de continuação, da definição do comprometimento e propõe que há um vínculo mais apropriado para predizer a permanência por necessidade, denominado de entrincheiramento. Esses argumentos reforçam as afirmações de alguns estudiosos (Brown, 1996; Ko, Price, & Mueller, 1997; Solinger et al., 2008; Mowday et al., 1979; Mowday et al., 1982) que defendem a representação do construto como um fenômeno puramente afetivo.

O lugar do, até então nomeado, comprometimento de continuação como um componente do comprometimento ou como um conceito distinto do comprometimento, deve ser pensado, também, a partir da sua aplicabilidade nas organizações. Considerada as distinções entre os conseqüentes do comprometimento afetivo e do comprometimento de continuação, Kondratuk, Hausdorf, Korabik e Rosin (2004) discutem que enquanto é vantajoso, na perspectiva da organização, fortalecer o comprometimento afetivo dos trabalhadores, pode ser prudente diminuir a percepção de que eles estão “presos” em razão das poucas alternativas e dos altos custos (pessoais ou financeiros) envolvidos na mudança de emprego. Essa discussão auxilia, portanto, na compreensão das implicações dessas diferenças entre os comprometimentos para o desenvolvimento de políticas e práticas de gestão de pessoas. Nesse

sentido, Rodrigues (2009) conclui que as mesmas ações, normalmente indicadas para aumentar o nível de comprometimento do empregado, que visam fortalecer o comprometimento afetivo podem contribuir para a diminuição do comprometimento de continuação, sendo a recíproca verdadeira. Desse modo, questiona-se a utilidade de unir, em um mesmo conceito, dois vínculos com implicações práticas diferenciadas.

O presente estudo corrobora Cohen e Freund (2005) no que se refere à importância do tempo, e, conseqüentemente, da utilização de desenhos longitudinais para a compreensão da relação entre comprometimento organizacional e o processo de afastamento dos trabalhadores da organização, desde suas intenções comportamentais à sua saída, visto que são fenômenos dinâmicos. Pesquisas futuras, que adotem desenhos longitudinais, contribuirão para uma maior compreensão do comprometimento organizacional e suas relações com distintos processos organizacionais, visando o entendimento de como esses processos se desenvolvem e mudam através do tempo.

Ademais, mostra-se importante manter contato com o contexto de estudo, visto que, como argumentam Beck e Wilson (2001), o comprometimento e o contexto no qual ele existe são interdependentes. É possível que mudanças organizacionais ocorridas no período do estudo, a exemplo da redução do quadro de empregados, auxiliem na explicação das diferenças nas relações estabelecidas entre comprometimento e as variáveis estudadas nos diferentes tempos, em especial, no que se refere à intenção de deixar a organização. Contudo, como o presente estudo não examinou variáveis contextuais, interpretações envolvendo essas variáveis são apenas especulações e constituem uma limitação desse estudo e uma sugestão para futuras pesquisas. Vale ressaltar, no entanto, que, se as amostras representadas exclusivamente por trabalhadores de organizações agrícolas de fruticultura irrigada, por um lado, levam a limitações quanto à generalização dos achados, por outro lado a homogeneidade do segmento

estudado foi fundamental para que os objetivos do estudo pudessem ser atingidos, visto que com amostras de vários segmentos seria difícil perceber como processos macro podem impactar organizações e, por sua vez, os indivíduos.

Em resumo, os achados sugerem que a percepção de suporte organizacional é um relevante preditor do comprometimento organizacional. Além disso, o comprometimento, em especial, o afetivo, é importante para a compreensão do processo de rotatividade. Nesse sentido, o uso de levantamentos em organizações, como uma ferramenta diagnóstica, pode ajudar os gestores na compreensão do comportamento dos trabalhadores (Cohen & Freund, 2005) e no planejamento de estratégias que considerem como esses trabalhadores percebem o suporte oferecido pela organização, visando o fortalecimento do vínculo afetivo e, conseqüentemente, a redução da rotatividade voluntária. Finalmente, o presente estudo reafirma que o comprometimento organizacional é um conceito dinâmico, que necessita ser assim reconhecido por estudiosos e profissionais da área do Comportamento Organizacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do desenvolvimento teórico e de pesquisas acerca do comprometimento organizacional, estudiosos da área têm destacado, por um lado, a importância desse fenômeno como uma ferramenta teórica para melhor entender os comportamentos dos trabalhadores e os resultados organizacionais, e, por outro lado, a necessidade de estudos que lidem com os desafios teóricos e metodológicos que se apresentam à área. A presente Tese de Doutorado vem reafirmar a relevância de discussões sobre importantes questões que cercam o domínio de estudo do comprometimento organizacional. Para além desse domínio, parte dessas questões atravessam a Psicologia e a área do Comportamento Organizacional, envolvendo a busca por definições mais claras e precisas dos fenômenos investigados, a necessidade de contextualizá-los nas pesquisas e o desafio de entendê-los e investigá-los a partir de uma perspectiva processual.

Ao analisar o atual domínio de estudo do comprometimento organizacional, observa-se a diversidade de definições e de visões sobre a sua natureza, a ênfase no nível individual de análise e a dificuldade em realizar investigações que contemplem a perspectiva dinâmica do fenômeno, considerando as transformações contextuais em que se insere. Diante dessas questões, é possível identificar como uma tendência a busca por uma definição de comprometimento mais clara e precisa, considerando-o como um vínculo exclusivamente afetivo. Entender o comprometimento como um vínculo apresenta-se como uma possibilidade de analisar relações entre partes, ou seja, relações entre o trabalhador e sua organização. Com isso, pode-se incorporar a questão do contexto e das mudanças, tanto organizacionais quanto relativas ao ambiente sócio-cultural no qual organizações e trabalhadores estão inseridos. Considerar as mudanças no mundo do trabalho e seu potencial impacto sobre os vínculos

estabelecidos entre trabalhador e organização demanda uma visão dinâmica do comprometimento, percebido como um construto em mudança, requerendo, por fim, o desenvolvimento de estudos longitudinais que viabilizem acompanhar esse processo ao longo do tempo.

Os achados oriundos da avaliação da questão da estabilidade *versus* mudança do comprometimento organizacional entre trabalhadores agrícolas, ao longo de dois anos, reforçam uma perspectiva processual do fenômeno, fortalecendo a hipótese explicativa de que mudanças nas condições organizacionais, consideradas como não desejadas pelos atores organizacionais, impactam de forma negativa na percepção dos trabalhadores acerca do suporte oferecido pela organização, associando-se à redução nos níveis de comprometimento, tanto afetivo quanto de continuação, e, por fim, a um aumento na intenção de deixar a organização. Além de identificadas mudanças, que apontam para um enfraquecimento dos vínculos, foram indicados possíveis fatores contextuais associados a essas mudanças, fortalecendo a idéia de que transformações organizacionais decorrentes de uma crise econômica de âmbito internacional se constituem como um potencial redutor do comprometimento dos trabalhadores.

A realização de um estudo no contexto da fruticultura irrigada do nordeste brasileiro constitui, *per se*, uma contribuição importante para um campo cuja pesquisa tem se limitado, fortemente, a trabalhadores dos setores secundário e terciário ou a organizações de médio e grande porte que possuem políticas e práticas de gestão de pessoas mais desenvolvidas. Esse contexto se apresentou como um campo fértil para se estudar a dinâmica dos vínculos estabelecidos entre trabalhadores e as organizações agrícolas, na medida em que passou por tantas e intensas transformações, com amplas consequências econômicas, sociais e culturais para uma região historicamente subdesenvolvida. Ressalta-se que, embora de forma não

planejada, o estudo longitudinal permitiu acompanhar um turbulento contexto, o que se constituiu como uma grande oportunidade de estudar mudanças em diferentes níveis de análise, desde o macro (mudanças econômicas) até o micro (mudanças nos vínculos entre trabalhadores e organização empregadora).

Na busca por evidências da qualidade psicométrica de medidas de comprometimento organizacional, a presente Tese de Doutorado representa uma contribuição específica para os estudos de medidas no contexto brasileiro, ao passo que seus achados fornecem considerável suporte para atestar a fidedignidade das medidas de comprometimento organizacional afetivo e de continuação. Os escores obtidos por essas medidas podem ser considerados suficientemente consistentes e, razoavelmente precisos. Essas medidas se constituem, portanto, como instrumentos de avaliação adequados que, sendo psicometricamente estáveis, possibilitam aos pesquisadores coletarem dados confiáveis acerca dos vínculos estabelecidos entre trabalhador e organização, em especial o afetivo. As evidências da qualidade psicométrica das medidas de comprometimento organizacional, aqui avaliadas, fornecem segurança quanto à sua utilização, visto que essas escalas são satisfatórias.

Ao analisar a relação entre os comprometimentos organizacionais (afetivo e de continuação), seus antecedentes (variáveis demográficas e percepção do suporte organizacional) e a intenção de deixar a organização, verificaram-se algumas diferenças entre os quatro tempos acerca da presença ou não de relações significativas entre as variáveis investigadas e, no caso da presença, na magnitude dessas relações. Contudo, não foram observadas diferenças relativas às direções das relações entre os tempos.

Como esperado, os achados sugerem que percepção de suporte organizacional é um relevante preditor do comprometimento organizacional afetivo, reforçando a idéia de que perceber que a organização valoriza as contribuições e cuida do bem-estar dos trabalhadores pode

contribuir para o desenvolvimento desse tipo de vínculo. Assim como em outras pesquisas da área, os achados sobre comprometimento de continuação sugerem que esse fenômeno também está relacionado a percepção de suporte organizacional. No entanto, diferente do esperado, foram identificadas relações positivas entre percepção de suporte organizacional e comprometimento de continuação. Nesse sentido, quando avaliadas as relações estabelecidas com percepção de suporte organizacional, observa-se uma similaridade entre os comprometimentos organizacionais afetivo e de continuação.

Entretanto, essa mesma tendência não pode ser observada quando analisada a relação do comprometimento com intenção de deixar a organização. Na presente Tese de Doutorado, o comprometimento de continuação não se apresentou como um preditor para intenção de deixar a organização, em três dos quatro tempos, sugerindo divergências entre os comprometimentos organizacionais afetivo e de continuação. Em muitos estudos empíricos foram relatadas divergências entre esses comprometimentos. Entretanto, as relações estabelecidas com intenção de deixar a organização têm sido consideradas exceções, visto que ambas as dimensões de comprometimento estão relacionadas negativamente com esse consequente. Os achados relativos à intenção de deixar a organização, diferente do apontado pelos achados referentes à percepção de suporte organizacional, sugeriram uma ampliação das diferenças entre comprometimento afetivo e de continuação. Nesse sentido, os achados apresentam-se como uma contribuição para os debates sobre a dimensionalidade do construto, a pertinência do modelo tridimensional e, especialmente, a adequação de se chamar de comprometimento o vínculo de continuação.

Por fim, a presente Tese de Doutorado reafirma que o comprometimento organizacional e suas relações com distintos processos organizacionais são dinâmicos, necessitando, portanto,

serem reconhecidos por estudiosos e profissionais da área do Comportamento Organizacional como processos que se desenvolvem e que podem mudar ao longo do tempo.

Não obstante a presente Tese de Doutorado apresente contribuições para o domínio do comprometimento organizacional, que perpassam relevantes questões teóricas e achados empíricos, algumas limitações podem ser apontadas com vistas a uma análise mais cautelosa dos seus resultados, assim como a um aperfeiçoamento de futuras investigações.

O não atendimento de duas recomendações para investigações científicas, caracterizadas como difíceis de serem seguidas em estudos organizacionais, em especial, nas organizações agrícolas em foco, constituem-se como limitações desse trabalho, a saber: evitar amostras por conveniência e dados perdidos. A alta rotatividade nessas organizações levou à perda de muitos casos e à inclusão de novos casos de trabalhadores que se disponibilizaram a participar da pesquisa. Se por um lado essa estratégia viabilizou a realização da investigação, por outro lado aponta para limitações do estudo frente à coleta de dados, no que se refere à seleção da amostra, e à análise de dados, na medida em que a diversidade da composição da amostra em cada tempo inviabilizou algumas análises estatísticas comparativas.

O preenchimento dos questionários por membros do grupo de pesquisa, em razão da baixa escolaridade dos respondentes, pode ser apontado como mais um limite desse estudo, haja vista a introdução da variabilidade dos entrevistadores. Ademais, os trabalhadores podem ter se sentido menos à vontade em assumir posturas mais críticas sobre a sua organização diante do entrevistador. Acrescenta-se, também, o fato de que tal procedimento de coleta de dados se diferencia do utilizado na maior parte dos estudos, gerando um possível ponto de dificuldade para comparações entre estudos.

Deve-se considerar, ainda, que os achados são afetados pelas características da amostra e podem ser ou não generalizáveis para outros grupos ou mesmo para esse grupo em um diferente período de tempo. Na presente Tese de Doutorado, portanto, destaca-se que os dados foram coletados entre trabalhadores agrícolas da fruticultura irrigada do pólo Juazeiro/Petrolina, nos anos de 2007 e 2008. Acrescenta-se que as amostras coletadas nos quatro tempos foram compostas, em sua maioria, por trabalhadores jovens, com baixa escolaridade e pouco tempo de trabalho, não apresentando grande variabilidade. Vale ressaltar, no entanto, que, se as amostras representadas exclusivamente por trabalhadores de organizações agrícolas de fruticultura irrigada, por um lado, levam a limitações quanto à generalização dos achados, por outro lado a homogeneidade do segmento estudado foi fundamental para que os objetivos do estudo pudessem ser atingidos, visto que com amostras de vários segmentos seria difícil perceber como processos macro podem impactar organizações e, por sua vez, os indivíduos.

No intuito de contribuir para a continuidade e o aprofundamento das discussões presentes nesta Tese de Doutorado, a partir do enfrentamento de importantes desafios teóricos e metodológicos que cercam o domínio de estudo do comprometimento organizacional, podem ser enunciados alguns itens para compor uma agenda com recomendações para futuras pesquisas na área.

O primeiro item refere-se à realização de mais estudos que busquem uma maior clareza e precisão da definição do comprometimento. Destaca-se, ainda, a necessidade de ampliação de estudos que se dediquem à questão da unidimensionalidade ou multidimensionalidade do comprometimento. Embora não tenha sido foco da presente Tese, a questão conceitual – o esticamento do conceito de comprometimento ao abarcar tanto o vínculo afetivo como o de continuação – ganha novos elementos que mostram a distinção entre os dois vínculos e

fortalecem a tendência de tratá-los como construtos distintos e não dimensões de um mesmo construto.

Reafirma-se, também, a necessidade da realização de pesquisas com desenhos longitudinais, que visem descrever como o fenômeno do comprometimento muda ao longo do tempo, assim como de pesquisas longitudinais explicativas, com vistas a identificar causas e consequências dessa mudança. Estudos com esse tipo de desenho poderão fornecer elementos importantes para a própria definição do construto, ao avaliar sua estabilidade ou mudança ao longo do tempo. Além de delineamentos longitudinais, que permitam capturar a natureza dinâmica dos fenômenos organizacionais e suas inter-relações, recomenda-se que futuras investigações utilizem análises estatísticas mais avançadas, que explorem as relações entre as variáveis estudadas.

Outro item para a agenda de pesquisa diz respeito à importância de investigações que incluam variáveis contextuais mais distais, a exemplo de questões culturais e econômicas, assim como questões originadas das mudanças no mundo do trabalho, na busca pela compreensão da dinâmica do comprometimento. Ressalta-se que o reconhecimento da relevância de fatores contextuais (organizacionais, sociais, culturais e econômicos), apoiado por uma abordagem macro-orientada, não deve excluir explorações micro-orientadas, a partir de uma abordagem mais individual, que considera variáveis disposicionais (traços, personalidade e atitudes).

Ao considerar o valor do comprometimento organizacional como uma importante ferramenta tanto teórica, por buscar entender os comportamentos de trabalhadores e resultados organizacionais, quanto prática, na medida em que investigações sobre comprometimento podem dar respaldo a políticas e práticas organizacionais, reafirma-se a relevância de constantes pesquisas que avaliem as medidas desse construto, com vistas a identificar

instrumentos mais adequados para mensurá-lo em um determinado contexto e período de tempo.

Embora os achados da presente Tese de Doutorado, em consonância com a teoria de suporte organizacional, apontem para uma forte relação entre percepção de suporte organizacional e comprometimento afetivo, destaca-se a necessidade de mais pesquisas que busquem expandir a compreensão dessa associação. Enfatiza-se, ainda, a relevância da condução de novas pesquisas empíricas com foco na possível relação entre percepção de suporte organizacional e comprometimento de continuação, visto que, diferente do esperado, foram identificadas relações positivas entre esses fenômenos, além do fato de que a teoria de suporte organizacional pouco tenha explorado essa questão.

Outro resultado inesperado aponta para a necessidade de um maior aprofundamento em pesquisas futuras: o comprometimento de continuação, em três dos quatro tempos investigados, não se apresentou como um preditor para a intenção de deixar a organização. Se o que unifica os componentes do comprometimento organizacional é a noção de que cada componente possui um papel no processo de rotatividade, tendo como mediador a intenção de deixar a organização, os citados resultados, contrários às expectativas, conduzem ao questionamento quanto à unificação desses componentes em um único construto psicológico. Esse questionamento, que envolve a dimensionalidade única ou múltipla do comprometimento, apresenta-se como um importante desafio que vem sendo enfrentado pelos estudiosos do tema, mas que ainda carece de muitas discussões na busca por um construto mais preciso e claro.

Ainda que adotando uma abordagem longitudinal, a presente Tese de Doutorado encontra-se distante da compreensão integral de como processos individuais e organizacionais se articulam e se constroem no cotidiano, ao longo do tempo. Nesse sentido, afirma-se a

importância do desenvolvimento de estudos qualitativos que busquem compreender como cada trabalhador significa às transições que está vivenciando, na organização e no cenário maior, e como esse significado afeta crenças, cognições e sentimentos relativos à organização, que estão na base do seu vínculo de comprometimento.

Por fim, os estudos apresentados na presente Tese de Doutorado, ao revelarem como o comprometimento de trabalhadores agrícolas da fruticultura irrigada se alterou ao longo do tempo, em função de transformações no cenário em que atuam as suas organizações empregadoras, adicionam importantes informações até então não disponíveis neste domínio de pesquisa. Os estudos apontam que a estabilidade do vínculo de comprometimento, uma característica em geral associada às atitudes no trabalho, deve ser relativizada e que, portanto, o comprometimento dos trabalhadores é algo que deve ser permanentemente cultivado pelas organizações, sob pena de que venham a se deteriorar em função de medidas que rompem as expectativas constantes no contrato psicológico existente entre as partes. Adicionalmente, para os pesquisadores sobre o tema, os estudos abrem perspectivas de novas investigações que venham a sofisticar os modelos explicativos aqui utilizados, aprofundando a compreensão dos processos envolvidos na construção, fortalecimento e enfraquecimento dos vínculos que os trabalhadores desenvolvem com suas organizações empregadoras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26, 49-61.
- Andolsek, D. M., & Stebe, J. (2004). Multinational perspectives on work values and commitment. *International Journal of Cross Cultural Management*, 4 (2), 181-209.
- Ashforth, B. E., & Saks, A. M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*, 39, 149-178.
- Bastos, A. V. B. (1994). *Comprometimento organizacional: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.
- _____ (1998). Comprometimento no trabalho: contextos em mudança e os rumos da pesquisa deste domínio [CD]. In *Anais, 22. Encontro da ANPAD*, 1998, Foz do Iguaçu, PR. 1 CD.
- Bastos, A. V. B., & Costa, F. M. (2000). Múltiplos comprometimentos no trabalho: articulando diferentes estratégias de pesquisa [CD]. In *Anais, 24. Encontro da ANPAD*, 2000, Florianópolis, SC. 1 CD.
- Bateman, T., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27, 95-112.

- Bauer, T. N., & Green, S. G. (1994). Effect of newcomer involvement in work-related activities: A longitudinal study of socialization. *Journal of Applied Psychology*, 79 (2), 211-223.
- Beck, K., & Wilson, C. (2000). Development of Affective Organizational Commitment: A Cross-Sequential Examination of Change with Tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 114-136.
- _____ (2001). Have we studied, should we study, and can we study the development of commitment? Methodological issues and the developmental study of work-related commitment. *Human Resource Management Review*, 11, 257-278.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Becker, T. E., Klein, H. J., & Meyer, J. P. (2009). Commitment in organizations: accumulated wisdom and new directions. In _____ (Org.), *Commitment in Organizations. Accumulated Wisdom and New Directions*. (pp. 419-452). New York / London: Routledge – Taylor & Francis Group.
- Bentein, K., Vandenberg, R., Vandenberghe, C., & Stinglhamber, F. (2005). The role of change in the relationship between commitment and turnover: a latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*, 90 (3), 468-482.
- Bishop, J. W., Dow Scott, K., Goldsby, M. G., & Cropanzano, R. (2005). A construct validity study of commitment and perceived support variables: a multifoci approach across different team environments. *Group & Organization Management*, 30 (2), 153-180.
- Blau, G., Paul, A., & St. John, N. (1993). On developing a general index of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 298-314.

- Borges, L. O., & Pinheiro, J. Q. (2002). Estratégias de coletas de dados com trabalhadores de baixa escolaridade. *Estudos de Psicologia*, 7 (Número Especial), 53-63.
- Borges-Andrade, J. E., Afanasieff, R. S., & Silva, M. S. (1989). Mensuração de comprometimento organizacional em instituições públicas (pp. 236). In: Anais, 19. Reunião Anual de Psicologia (Sociedade Brasileira de Psicologia), 1989, Ribeirão Preto, SP.
- Borges-Andrade, J. E., & Pilati, R. (2001). Comprometimento atitudinal e comportamental: relações com suporte e imagem nas organizações. *Revista de Administração Contemporânea*, 5 (3), 85-106.
- Brockner, J., Spreitzer, G., Mishra, A., Hochwarter, W., Pepper, L., & Weinberg, J. (2004). Perceived control as an antidote to the negative effects of layoffs on survivors' organizational commitment and job performance. *Administrative Science Quarterly*, 49: 76-100.
- Brown, R. B. (1996). Organizational commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 230-251.
- Carmeli, A., & Gefen, D. (2005). The relationship between work commitment models and employee withdrawal intentions. *Journal of Managerial Psychology*, 20 (2), 63-86.
- Cavalcanti, J. S. B., Mota, D. M., & Silva, P. C. G. (2006). *Transformações recentes nos espaços de fruticultura do Nordeste do Brasil*. In Elias, D.; Pequeno, R. (Org.), *Difusão do agronegócio e novas dinâmicas socioespaciais* (p.117-149). Fortaleza: Banco do Nordeste do Brasil.
- Chang, H.-T., Chi, N.-W., & Miao, M.-C. (2007). Testing the relationship between three-component organizational/occupational commitment and organizational/occupational

turnover intention using a non-recursive model. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 352-368.

Chen, C.-F. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: A note. *Journal of Air Transport Management*, 12, 274-276.

Cohen, A. (2000). The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models. *Human Relations*, 53 (3), 387-417.

_____ (2003). *Multiple commitments in workplaces: an integrative approach*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

_____ (2007a). An examination of the relationship between commitments and culture among five cultural groups of Israeli teachers. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38, 34-49.

_____ (2007b). Commitment before and after: an evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17, 336-354.

_____ (2007c). *Dynamics between occupational and organizational commitment in the context of flexible labor markets: a review of the literature and suggestions for a future research agenda*. Institut Technik und Bildung (ITB), Universität Bremen.

Cohen, A., & Freund, A. (2005). A longitudinal analysis of the relationship between multiple commitments and withdrawal cognitions. *Scandinavian Journal of Management*, 21, 329-351.

Collins, L. M. (2006). Analysis of longitudinal data: the integration of theoretical model, temporal design, and statistical model. *Annual Review of Psychology*, 57, 505-528.

Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131(2), 241-259.

- Correia, R. C., Araújo, J. L. P., & Cavalcanti, E. B. (2001). A fruticultura como vetor de desenvolvimento: o caso dos municípios de Petrolina (PE) e Juazeiro (BA) [CD]. In: *Anais do Congresso Brasileiro de Economia e Sociologia Rural*, 39, 2001, Recife, PE: SOBER/ESALQ/EMBRAPA/UFPE/URFPE. 1 CD.
- Costa, F. M. (2005). *Múltiplos comprometimentos no trabalho: identificando padrões e explorando antecedentes entre trabalhadores de organizações agrícolas*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Bahia.
- Costa, V. M. F. (2007). *As bases afetiva e instrumenral do comprometimento organizacional: confrontando suas diferenças entre empresas da fruticultura irrigada do Pólo Juazeiro - Petrolina*. Tese de Doutorado, Faculdade de Administração, Universidade Federal da Bahia, Bahia.
- Costa, F. M., & Bastos, A. V. V. (2009). Múltiplos comprometimentos no trabalho: um estudo entre trabalhadores de organizações agrícolas do pólo de fruticultura irrigada de Juazeiro/Petrolina. *Revista de Administração da UFSM*, 2 (2), 280-297.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., & Cabral-Cardoso, C. (2004a). A ligação pessoa-organização. In M. P. Cunha, A. Rego, R. C. Cunha, C. Cabral-Cardoso (Orgs.), *Manual de Comportamento Organizacional*, (pp.147-192). Lisboa: Editora RH.
-
- (2004b). Comportamento organizacional: disposições, situações e percepções (2004). In M. P. Cunha, A. Rego, R. C. Cunha, C. Cabral-Cardoso (Orgs.), *Manual de comportamento organizacional e gestão*. (pp. 95-120). Lisboa: Editora RH.

- Donaldson, S. I., Ensher, E. A., & Grant-Vallone, E. J. (2000). Longitudinal Examination of Mentoring Relationships on Organizational Commitment and Citizenship Behavior. *Journal of Career Development, 26* (4), 233-249.
- Dulci, O. S. (2009). Economia e política na crise global. *Estudos Avançados, 23* (65), 105-119.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*, 500-507.
- Fajardo, S. (2008). Complexo agroindustrial, modernização da agricultura e participação das cooperativas agropecuárias no estado do Paraná. *Caminhos de Geografia, 9* (27), 31-44.
- Farkas, A. J., & Tetrick, L. E. (1989). A three-wave longitudinal analysis of the causal ordering of satisfaction and commitment on turnover decisions. *Journal of Applied Psychology, 74* (6), 855-868.
- Farrell, D., & Petersen, J. C. (1984). Commitment, absenteeism and turnover of new employees: a longitudinal study. *Human Relations, 37*, 681-692.
- Felfe, J., Yan, W., & Six, B. (2008). The impact of individual collectivism on commitment and its influence on organizational citizenship behaviour and turnover in three countries. *International Journal of Cross Cultural Management, 8* (2), 211-237.
- Field, A. (2009). *Descobrimos a estatística usando o SPSS*. Porto Alegre: Artmed.
- Filenga, D. (2003). O impacto de percepções de justiça em três bases de comprometimento organizacional [CD]. In Anais, 27. *Encontro da ANPAD, 2003*, Atibaia, SP. 1 CD.
- Fisher, C. D. (1985). Social support and adjustment to work: A longitudinal study. *Journal of Management, 11*, 39-53.

- Fonseca, C. A. M., & Bastos, A. V. B. (2002). Criatividade e Comprometimento Organizacional: suas relações com a percepção de desempenho no trabalho [CD]. In *Anais, 26. Encontro da ANPAD, 2002, Salvador, BA. 1 CD.*
- Francesco, A. M., & Chen, Z. X. (2004). Collectivism in action: its moderating effects on the relationship between organizational commitment and employee performance in China. *Group & Organization Management, 29* (4), 425-441.
- Galais, N., & Moser, K. (2009). Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: a longitudinal study. *Human Relations, 62* (4), 589-620.
- Gautam, T., & Wagner, R. D. U. (2001). Organizational commitment in Nepalese settings. *Asian Journal of Social Psychology, 4*, 239-248.
- Gautam, T., Van Dick, R., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A. J. (2005). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology, 8*, 305-314.
- Gelade, G. A., Dobson, P., & Auer, K. (2008). Individualism, masculinity, and the sources of organizational commitment. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 39*, 599-617.
- Gelade, G. A., Dobson, P., & Gilbert, P. (2006). National differences in organizational commitment: effect of economy, product of personality, or consequence of culture? *Journal of Cross-Cultural Psychology, 37*, 542-556.
- Gellatly, I. R., Meyer, J. P., & Luchak, A. A. (2006). Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 331-345.
- Glazer, S., Daniel, S. C., & Short, K. M. (2004). A study of the relationship between organizational commitment and human values in four countries. *Human Relations, 57*(3), 323-345.

- Gouveia, V. V., Santos, W. S., & Milfort, T. L. (2009). O uso da estatística na avaliação psicológica: comentários e considerações práticas. In C. S. Hutz (org.). *Avanços e polêmicas em avaliação psicológica: em homenagem a Jurema Alcides Cunha*. (pp. 127-156). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Griffin, M. L., & Hepburn, J. R. (2005). Side-bets and reciprocity as determinants of organizational commitment among correctional officers. *Journal of Criminal Justice*, 33, 611-625.
- Guimarães, T. G. (2007). *Visita técnica ao pólo frutícola do Vale do São Francisco, em Petrolina, PE e Juazeiro, BA*. Planaltina, DF: Embrapa Cerrados.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2009). Coordenação de Geografia. *Vetores estruturantes da dimensão socioeconômica da Bacia Hidrográfica do Rio São Francisco*: 2009. Rio de Janeiro: IBGE.
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2009a). A crise internacional e possíveis repercussões: primeiras análises. Comunicado da Presidência, 16.
- _____ (2009b). A necessidade de uma nova política de comercialização agrícola. Texto para Discussão, 1440.
- _____ (2010). *PNAD 2008: Primeiras análises – o setor rural*, 42.
- Irving, G. P., & Meyer, J. P. (1994). Reexamination of the met-expectations hypothesis: A longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*, 79 (6), 937-949.
- Jaros, S. (2009). Measurement of commitment. In T. E. Becker; H. J. Klein, & J. P. Meyer, (Org.), *Commitment in Organizations. Accumulated Wisdom and New Directions*. (pp. 347-382). New York / London: Routledge – Taylor & Francis Group.

- Jaros, S. J. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 319-337.
- Keller, R. T. (1997). Job involvement and organizational commitment as longitudinal predictors of job performance: A study of scientists and engineers. *Journal of Applied Psychology*, 82 (4), 539-545.
- Kelman, H. C. (2006). Interests, relationships, identities: three central issues for individuals and groups in negotiating their social environment. *Annual Review of Psychology*, 57 (1), 01-26.
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Cooper, J. T. (2009). Conceptual foundations: construct definitions and theoretical representations of workplace commitments. In T. E. Becker; H. J. Klein, & J. P. Meyer, (Org.), *Commitment in Organizations. Accumulated Wisdom and New Directions*. (pp. 3-36). New York / London: Routledge – Taylor & Francis Group.
- Ko, J.-W., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 82, 961-973.
- Kondratuk, T. B., Hausdorf, P. A., Korabik, K., & Rosin, H. M. (2004). Linking career mobility with corporate loyalty: How does job change relate to organizational commitment? *Journal of Vocational Behavior*, 65, 332-349.
- Kwantes, C.T. (2003). Organizational citizenship and withdrawal behaviors in the USA and India. does commitment make a difference? *International Journal of Cross Cultural Management*, 3 (1), 5-26.

- Lee, T. W., Ashford, S. J., Walsh, J. P., & Mowday, R. T. (1992). Commitment propensity, organizational commitment and voluntary turnover: A longitudinal study of organizational entry processes. *Journal of Management*, 18, 15-32.
- Lee, J., & Corbett, J. M. (2006). The impact of downsizing on employees' affective commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (3), 176-199.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.
- McCarthy, J. F. (2008). Short stories at work: storytelling as an indicator of organizational commitment. *Group & Organization Management*, 33 (2), 163-193.
- McGee, G. W., & Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: reexamination of the affective and commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72, 638-642.
- McKenna, S. (2005). Organisational commitment in the small entrepreneurial business in Singapore. *Cross Cultural Management*, 12 (2), 19-37.
- Medeiros, C. A. F., & Enders, W. T. (1997) Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional de Meyer e Allen: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional e suas relações com a performance no trabalho [CD]. In *Anais, 21. Encontro da ANPAD*, 1997, Rio das Pedras, RJ. 1 CD.
- _____ (1998). Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional de Meyer e Allen. *Revista de Administração Contemporânea*, 2 (3), 67-87.
- Medeiros, C. F. M., Albuquerque, L. G., & Marques, G. M. (2004). Comprometimento e desempenho organizacional: um estudo da estrutura de relacionamentos dos componentes

- do comprometimento com o desempenho das empresas hoteleiras [CD]. In *Anais*, 28. *Encontro da ANPAD*, 2004, Curitiba, PR. 1 CD.
- Menezes, I. G. (2009). *Comprometimento organizacional: construindo um conceito que integre atitudes e intenções comportamentais*. Tese de Doutorado, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Bahia.
- Menezes, I. G., & Bastos, A. V. B. (2009). Bases sociológicas, antropológicas e psicológicas do comprometimento organizacional. *Psicologia em Revista*, 15 (3), 200-215.
- Meyer, J. P. (2009). Commitment in a changing world of work. In T. E. Becker; H. J. Klein, & J. P. Meyer, (Org.), *Commitment in Organizations. Accumulated Wisdom and New Directions*. (pp. 37-68). New York / London: Routledge – Taylor & Francis Group.
- Meyer, J. P. , Hecht, T. D., Gill, H., & Toplonysky, L. (2010). Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: a longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 458-473.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- _____ (1987). A longitudinal analysis of the early development and consequences of organizational commitment. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 19 (2), 199-215.
- _____ (1988). Links between work experiences and organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal analysis. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 195-209.
- _____ (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

-
- (1997). *Commitment in the workplace: theory, research and application*. Thousands Oaks, SAGE.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89 (6), 991-1007.
- Meyer, J.P., Bobocel, D.R., & Allen, N.J. (1991). Development of organizational commitment during the first year of employment: a longitudinal study of pre- and post-entry influences, *Journal of Management*, 17 (4), 717-33.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2002). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Monte, P. A., & Penido, M. R. J. (2008). Determinantes da duração esperada do emprego urbano e rural no Nordeste brasileiro. *Revista de Economia e Sociologia Rural*, 46 (04), 989-1014.
- Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich, CT: Jai.
- Morrow, P. C., & McElroy, J. C. (1987). Work commitment and job satisfaction over three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 330-346.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages - the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, n. 14, 224-247.
- Neininger, A., Lehmann-Willenbrock, N., Kauffeld, S., & Henschel, A. (2010). Effects of team and organizational commitment: a longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 567-579.
- Nord, W. R., & Fox, S. (2004). O indivíduo nos estudos organizacionais: o grande ato de desaparecimento? In: S. R. Clegg, C. Hardy e W. Nord (orgs). *Handbook de Estudos Organizacionais*. São Paulo: Atlas.
- O'driscoll, M. P., Pierce, J. L., & Coghlan, A.-M. (2006). The Psychology of Ownership: work environment structure, organizational commitment, and citizenship behaviors. *Group & Organization Management*, 31 (3), 388-416.
- O'Reilly III, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychological*, 71 (3), 492-499.
- Oliveira, A. M. B., Rigo, A. S., & Carvalho, D. M. (2009). Financiamento e gerenciamento de capital de giro em empresas de fruticultura irrigada: um estudo de caso no Vale do São Francisco. *Revista Eletrônica de Gestão*, 2 (2), 7-24.
- Oliveira, J. E. M., Lopes, P. R. C., Haji, F. N. P., Moreira, A. N., & Miranda, J. R. (2008). Produção integrada de uva no Vale do São Francisco. In *Anais, XX Congresso Brasileiro de Fruticultura*, 54th Annual Meeting of the Interamerican Society for Tropical Horticulture, 2008, Vitória, ES.

- Oliveira-Castro, G. A., Pilati, R., & Borges-Andrade, J. E. (1999). Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*, 3 (2), 29-51.
- Osigweh, C. A. B. (1989). Concept fallibility in organizational science. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 14 (4), 579-594.
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: a longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 224-236.
- Paré, G., & Tremblay, M. (2007). The influence of high-involvement human resources practices, procedural justice, organizational commitment, and citizenship behaviors on information technology professionals' turnover intentions. *Group & Organization Management*, 32 (3), 326-357.
- Pasquali, L. (2003). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. Petrópolis: Vozes.
- Perry, R. W. (2004). The relationship of affective organizational commitment with supervisory trust. *Review of Public Personnel Administration*, 24 (2), 133-149.
- Pierce, J. L., & Dunham, R. B. (1987). Organizational commitment: Pre-employment prosperity and initial work experiences. *Journal of Management*, 13, 163-178.
- Ployhart, R. E., & Vandenberg, R. J. (2010). Longitudinal research: the theory, design, and analysis of change. *Journal of Management*, 36 (1), 94-120.
- Porter, L. W, Crampon, W J., & Smith, E J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15, 87-98.

- Rego, A. (2003a). Climas de justiça e comprometimento organizacional. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 3 (1), 27-60.
- _____ (2003b). Comprometimento organizacional e ausência psicológica – afinal, quantas dimensões? *Revista de Administração de Empresas*, 43 (4), 25-35.
- Rego, A., & Souto, S. (2003). Climas organizacionais autenticizantes fomentando o comprometimento organizacional: um estudo luso-brasileiro [CD]. In Anais, 27. *Encontro da ANPAD*, 2003, Atibaia, SP. 1 CD.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86 (5), 825-836.
- Riketta, M., & Dick, R. V. (2005). Foci of attachment in organizations: a meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 490-510.
- _____ (2009). Commitment's Place in the Literature. In T. E. Becker; H. J. Klein, & J. P. Meyer, (Org.), *Commitment in Organizations. Accumulated Wisdom and New Directions*. (pp. 67-95). New York / London: Routledge – Taylor & Francis Group.
- Rocha, A. S. C., & Bastos, A. V. B. (1999). Comprometimento do empregado e contextos organizacionais em mudança: o caso do Banco do Brasil [CD]. In Anais, 23. *Encontro da ANPAD*, 1999, Foz do Iguaçu, PR. 1 CD.
- Rodrigues, A. C. A. (2009). *Do comprometimento de continuação ao entrenchamento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal da Bahia, Bahia.

- Roe, R. A., Waller, M. J., & Clegg, S. R. (2009). *Time in organizational research*. New York; London: Routledge.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contract in organizations: understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage, London.
- _____ (1997). Organizational behavior in the new era. *Annual Review of Psychology*, 48, 515-546.
- Rousseau, D. M., & Fried, Y. (2001). Location, location, location: contextualizing organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 1-13.
- Scheible, A. C. F., Bastos, A. V. B., & Rodrigues, A. C.A. (2007). Comprometimento e Entrincheiramento: Integrar ou Reconstruir? Uma Exploração das Relações entre estes Construtos à luz do Desempenho. [CD]. In *Anais, 31. Encontro da ANPAD, 2007*, Rio de Janeiro, RJ. 1 CD.
- Silva E. E. C., & Bastos, A. V. B. (2010). A escala de consentimento organizacional: construção e evidências de sua validade. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10 (1), 7-22.
- Silva, P. C. G. (2001). *Articulação dos interesses públicos e privados no pólo Petrolina-PE/Juazeiro-BA: em busca de espaço no mercado globalizado de frutas frescas*. Tese de doutorado, Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.
- Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.
- Siqueira, M. M. M. (2005). Esquema mental de reciprocidade e influências sobre afetividade no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 10 (1), 83-93.

- Siqueira, M. M. M., & Gomide Júnior, S. (2004). Vínculos do indivíduo com a organização e com o trabalho. In: Zanelli, J.C.; Borges-Andrade, J.E. E Bastos, A.V.B. (Orgs.) *Psicologia, organizações e trabalho* (pp. 300-328). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Solinger, O. N., Van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93 (1), 70-83.
- Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia (2003). Recentes transformações no rural baiano. Salvador: *Série Estudos e Pesquisas*, 68.
- Tamayo, A., Souza, M.G.S., Vilar, L.S., Ramos, J.L., Albernaz, J.V., & Ferreira, N.P. (2001, maio/agosto). Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17 (1), 27-35.
- Urbina, S. (2007). *Fundamentos da testagem psicológica*. Porto Alegre: Artmed.
- Van Maanen, J. (1975). Police socialization: A longitudinal examination of job attitudes in an urban police department. *Administrative Science Quarterly*, 20, 207-228.
- Vandenberghe, C. (2009). Organizational Commitments. In T. E. Becker; H. J. Klein, & J. P. Meyer, (Org.), *Commitment in Organizations. Accumulated Wisdom and New Directions*. (pp. 99-135). New York / London: Routledge – Taylor & Francis Group.
- Vandenberghe, C., Bentein, K., Michon, R., Chebat, J.-C., Tremblay, M., & Fils, J.-F. (2007). An examination of the role of perceived support and employee commitment in employee–customer encounters. *Journal of Applied Psychology*, 92 (4), 1177-1187.
- Vandenberghe, C., Bentein, K., & Stinglhamber, F. (2004). Affective commitment to the organization, supervisor, and work group: Antecedents and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 47-71.

- Vandenberg, R. G., & Scarpello, V. (1994). A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 535-547.
- Vandenberg, R. J., & Self, R. M. (1993). Assessing newcomer's changing commitments to the organization during the first six months of work. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 557-568.
- Vandenberghe, C., Stinglhamber, F., Bentein, K., & Delhaise, T. (2001). An examination of the cross-cultural validity of a multidimensional model of commitment in Europe. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32 (3), 322-347.
- Wasti, S. A . (2002). Affective and continuance commitment to the organization: test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 525-550.
- Wayne, S. J., Coyle-Shapiro, J. A.-M, Eisenberger, R., Liden, R. C., Rousseau, D. M., & Shore, L. M. (2009). Social influences. In T. E. Becker; H. J. Klein, & J. P. Meyer, (Org.), *Commitment in Organizations. Accumulated Wisdom and New Directions*. (pp. 253-284). New York / London: Routledge – Taylor & Francis Group.
- Werbel, J. D., & Gould, S. (1984). A comparison of the relationship of commitment to turnover in recent hires and tenured employees. *Journal of Applied Psychology*, 69, 687-690.
- Whitener, E. M., & Walz, P. M. (1993). Exchange theory determinants of affective and continuance commitment and turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 265-281.
- Wright, P. M., & Kehoe, R. R. (2009). Organizational-Level Antecedents and Consequences of Commitment. In T. E. Becker; H. J. Klein, & J. P. Meyer, (Org.), *Commitment in*

Organizations. Accumulated Wisdom and New Directions. (pp. 285-307). New York /
London: Routledge – Taylor & Francis Group.

APÊNDICE A



PARTE I – TRAJETÓRIA OCUPACIONAL

1 - Com que idade você começou a trabalhar? ____ anos. O que você fazia? _____

2 - Como você aprendeu o que fazia? _____

3 - Tinha a carteira assinada? 1) Sim [**Passa para a questão 4**] 2) Não

4 - Com que idade você começou a trabalhar com carteira assinada? ____ anos
O que você fazia? _____

5 - Quantos trabalhos com carteira assinada você já teve (incluir o atual , caso seja assinada)? _____

6 - Quando começou a trabalhar nesta empresa? ____/____(mês/ano)

7 - Qual a coisa mais positiva que já ocorreu na sua vida no trabalho?

8 - Qual a coisa mais negativa que já ocorreu na sua vida no trabalho?

9 - Você teve alternativas de emprego para comparar quando aceitou o seu emprego atual?

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| 1) Não, apenas esta | 3) Sim, duas |
| 2) Sim, apenas uma
outra | 4) Sim, três ou mais |

10 - Em que medida você julga ter sido fácil ou difícil entrar nesta empresa?

- | <i>Fácil</i> | <i>Difícil</i> |
|------------------|------------------|
| 1) muito | 4) pouco |
| 2) mais ou menos | 5) mais ou menos |
| 3) pouco | 6) muito |

11 - Em que medida você sente que é fácil ou difícil perder o seu emprego nesta empresa?

- | <i>Fácil</i> | <i>Difícil</i> |
|------------------|------------------|
| 1) muito | 4) pouco |
| 2) mais ou menos | 5) mais ou menos |
| 3) pouco | 6) muito |

12 - Em que medida você julga fácil ou difícil conseguir, hoje, um outro emprego fora desta empresa?

- | <i>Fácil</i> | <i>Difícil</i> |
|------------------|------------------|
| 1) muito | 4) pouco |
| 2) mais ou menos | 5) mais ou menos |
| 3) pouco | 6) muito |

PARTE II - O QUE SIGNIFICA "TRABALHAR" PARA VOCÊ

1- Indique a importância do trabalho para você indicando um dos quadrados desta escala: [Apresentar a escala AZUL.]

Nada importante	1	2	3	4	5	6	7	Extremamente importante
-----------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------------------

2- Considerando todos os aspectos do seu trabalho atual, qual o grau de satisfação que você sente? [Apresentar a escala AZUL.]

Insatisfeito	1	2	3	4	5	6	7	Satisfeito
--------------	---	---	---	---	---	---	---	------------

3- Vamos mostrar cinco figuras representando cinco áreas da vida de qualquer pessoa. Avalie a importância de cada uma dessas áreas para você, distribuindo entre elas as vinte notas de R\$ 1,00 que estamos lhe entregando. Quanto mais importante for uma área para você, mais notas você deve colocar sobre a figura.

[Registrar o número de notas colocado pelo entrevistado sobre cada figura.]

A. Lazer (diversão, ocupações culturais, esportes, recreação, contato com amigos)	
B. Comunidade (atividades em associações, sindicatos, partidos políticos)	
C. Trabalho	
D. Religião (atividades e crenças religiosas)	
E. Família	

4- Algumas pessoas acham que devemos cumprir as ordens dos nossos superiores mesmo quando não concordamos com elas. Outras acham que só devemos cumprir as ordens quando estamos convencidos de que são corretas. Qual destas duas opiniões se aproxima mais da sua?

A. Temos que cumprir as ordens em quaisquer circunstâncias.	1
B. Devemos cumprir as ordens quando estamos convencidos de que elas são corretas.	2
C. Depende. [Não leia. Caso a resposta seja 'depende', anote abaixo a explicação.]	3

5. Comparando com outras empresas que você conhece aqui na região, como você avalia esta empresa em que está trabalhando agora? Vamos ler para você algumas frases e você vai avaliar, com base nesta figura que estamos lhe mostrando, o quanto você concorda com a idéia apresentada. Quanto mais perto de 1, maior é a discordância; quanto mais perto de 7, maior é a concordância com o conteúdo da frase. [Apresentar a escala COLORIDA.]

1	2	3	4	5	6	7
Discordo muito	Discordo mais ou menos	Discordo pouco	Nem concordo, nem discordo	Concordo pouco	Concordo mais ou menos	Concordo muito

Esta organização:....

• Oferece mais oportunidades de aprender a fazer o trabalho melhor	
• Esforça-se mais do que as outras para não perder os seus empregados	
• Oferece uma remuneração justa considerando o trabalho que os empregados realizam	
• Preocupa-se com a vida do trabalhador e da sua família mais do que as outras empresas	
• Paga melhor ao trabalhador do que a maioria das empresas da região	
• Tem chefes e supervisores que procuram melhorar a vida dos trabalhadores	
• Oferece mais benefícios (alimentação, transporte, assistência médica) do que as outras	
• Oferece mais oportunidades de permanecer empregado realizando tarefas diferentes	
• Possui chefes e supervisores que tratam melhor os trabalhadores	
• Oferece mais oportunidade de aprender a fazer trabalhos diferentes	
• É reconhecida como uma das melhores empresas da região	

6. Vamos ler para você várias frases sobre a sua realidade de trabalho. Avalie, com base nesta figura que estamos lhe mostrando, o quanto você concorda com a idéia apresentada. Quanto mais perto de 1, maior é a discordância; quanto mais perto de 7, maior é a concordância com o conteúdo da frase. [Apresentar a escala COLORIDA.]

1	2	3	4	5	6	7
Discordo muito	Discordo mais ou menos	Discordo pouco	Nem concordo, nem discordo	Concordo pouco	Concordo mais ou menos	Concordo muito

• A principal diferença entre pessoas que conseguem muito dinheiro daquelas que conseguem pouco é a sorte de cada um.	
• Empregados que desempenham bem suas tarefas geralmente são recompensados por isso	
• Conseguir o trabalho que se deseja é principalmente questão de sorte.	
• A maioria das pessoas é capaz de realizar bem o seu trabalho desde que se esforce para tanto.	
• Para conseguir realmente um bom trabalho você precisa ter parentes ou amigos em altas colocações.	
• Na maioria dos empregos as pessoas podem conseguir o que querem através do seu esforço.	
• Ser promovido no trabalho é questão de sorte.	
• Se você sabe o que quer, você pode achar o emprego certo..	

PARTE III – O QUE SIGNIFICA SER UM BOM TRABALHADOR?

1 - Nós vamos ler para você sempre duas características de um trabalhador. Gostaríamos que você dissesse qual delas é a mais importante para ser um bom trabalhador neste emprego que você tem.

1	Dar sugestões para melhorar o trabalho	Ser Obediente
2	Seguir as normas e leis da empresa	Fazer o trabalho sem esperar ordens
3	Reconhecer a autoridade dos superiores	Dar sugestões para melhorar o trabalho
4	Dar sugestões para melhorar o trabalho	Seguir as normas e leis da empresa
5	Fazer o trabalho sem esperar ordens	Não reclamar dos problemas no trabalho
6	Lutar por seus direitos	Fazer o que o patrão ou chefe mandam
7	Seguir as normas e leis da empresa	Fazer o trabalho do jeito que acha certo
8	Reconhecer a autoridade dos superiores	Apontar erros e falhas
9	Fazer o trabalho sem esperar ordens	Reconhecer a autoridade dos superiores
10	Fazer o que o patrão ou chefe mandam	Apontar erros e falhas
11	Ser Obediente	Fazer o trabalho sem esperar ordens
12	Lutar por seus direitos	Não reclamar dos problemas no trabalho
13	Fazer o trabalho do jeito que acha certo	Reconhecer a autoridade dos superiores
14	Fazer o trabalho sem esperar ordens	Fazer o que o patrão ou chefe mandam
15	Ser Obediente	Fazer o trabalho do jeito que acha certo
16	Fazer o trabalho do jeito que acha certo	Fazer o que o patrão ou chefe mandam
17	Não reclamar dos problemas no trabalho	Dar sugestões para melhorar o trabalho
18	Apontar erros e falhas	Seguir as normas e leis da empresa
19	Lutar por seus direitos	Reconhecer a autoridade dos superiores
20	Não reclamar dos problemas no trabalho	Apontar erros e falhas
21	Ser Obediente	Lutar por seus direitos
22	Apontar erros e falhas	Ser Obediente
23	Seguir as normas e leis da empresa	Lutar por seus direitos
24	Fazer o trabalho do jeito que acha certo	Não reclamar dos problemas no trabalho
25	Fazer o que o patrão ou chefe mandam	Dar sugestões para melhorar o trabalho

2. Vamos ler para você várias frases sobre a sua realidade de trabalho. Avalie, com base nesta figura que estamos lhe mostrando, o quanto você concorda com a idéia apresentada. Quanto mais perto de 1, maior é a discordância; quanto mais perto de 7, maior é a concordância com o conteúdo da frase. [Apresentar a escala COLORIDA.]

1	2	3	4	5	6	7
Discordo muito	Discordo mais ou menos	Discordo pouco	Nem concordo, nem discordo	Concordo pouco	Concordo mais ou menos	Concordo muito

1. Faço o trabalho da forma como mandam, mesmo que ache que não está certo.	
2. Não reclamo das coisas que me incomodam no trabalho.	
3. Quando não concordo com alguma ordem, eu faço as coisas da forma como quero.	
4. Aceito as normas da empresa com medo de perder o emprego.	
5. Obedeço as ordens da empresa mesmo que fique insatisfeito.	
6. Sigo as regras da empresa, mesmo que pense de forma diferente.	
7. Só faço as coisas que acho certo, mesmo que meus chefes pensem diferente.	
8. Se a empresa manda, a gente tem que fazer.	

PARTE III - A SUA RELAÇÃO COM A ORGANIZAÇÃO

Vamos ler para você várias frases sobre a sua realidade de trabalho. Avalie, com base nesta figura que estamos lhe mostrando, o quanto você concorda com a idéia apresentada. Quanto mais perto de 1, maior é a discordância; quanto mais perto de 7, maior é a concordância com o conteúdo da frase. [Apresentar a escala COLORIDA.]

1	2	3	4	5	6	7
Discordo muito	Discordo mais ou menos	Discordo pouco	Nem concordo, nem discordo	Concordo pouco	Concordo mais ou menos	Concordo muito

O1	9. Você sempre fala com amigos que esta é uma ótima empresa para trabalhar.	
A1	10. Você seria muito feliz em trabalhar sua vida toda nesta empresa.	
I1	11. Você está nesta empresa mais porque você precisa do que porque você quer.	
OD1	12. Você deve buscar atingir os objetivos da empresa.	
O2	13. Você acha suas idéias parecidas com as idéias defendidas por esta empresa.	
A2	14. Você sente os problemas desta empresa como se fossem seus.	
I2	15. Mesmo que você quisesse, seria muito difícil para você deixar esta empresa agora.	
OD2	16. Você tem a obrigação em desempenhar bem a sua função na empresa.	
O3	17. Você se sente orgulhoso dizendo às pessoas que trabalha nesta empresa.	
A3	18. Você se sente parte desta empresa.	
I3	19. Se você saísse desta empresa agora, sua vida ficaria bastante complicada.	
OD3	20. Você deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis.	

O4	21. Esta empresa estimula você a trabalhar cada vez melhor.	
A4	22. Você se sente emocionalmente ligado a esta empresa.	
I4	23. Você acha que teria poucas opções de emprego se deixasse esta empresa.	
OD4	24. Você se sente na obrigação de sempre cumprir suas tarefas.	
O5	25. Você se sente contente por ter escolhido esta empresa para trabalhar, comparando com outras empresas que você conhecia quando entrou aqui.	
A5	26. Você se sente como uma pessoa de casa nesta empresa.	
O7	27. Para você, esta empresa é a melhor de todas as empresas para se trabalhar.	
I5	28. Você poderia ir trabalhar num outro lugar se você já não tivesse se dedicado tanto a esta empresa.	
LA1	29. Você fará sempre o possível em seu trabalho para se manter neste emprego.	
O6	30. Você se interessa pelo futuro desta empresa.	
A6	31. Esta empresa tem um grande significado pessoal para você.	
O8	32. Você acertou quando começou a trabalhar nesta empresa.	
I6	33. A coisa ruim de deixar esta empresa é a dificuldade de encontrar outros empregos logo.	
LA2	34. Você procura cumprir as regras aqui, para manter o seu emprego.	
O9	35. Você se sente muito fiel a esta empresa.	
IM1	36. Você teria mais coisas a perder do que a ganhar se saísse desta empresa	

PARTE IV – SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO

1 - Vamos mostrar algumas fotos com pessoas trabalhando em atividades diferentes.

a) Entre essas atividades, qual você escolheria para trabalhar? Por quê?

Foto escolhida: _____

b) Qual dessas atividades você não escolheria? Por quê?

Foto escolhida: _____

(Se a atividade de trabalhador rural não for citada, perguntar o que ele acha da atividade).

2 - Imagine que você ganhe uma boa quantidade de dinheiro na loteria. O que você faria?

- a) Continuará trabalhando neste mesmo tipo de trabalho.
b) Continuará trabalhando, mas em outro tipo de trabalho diferente do que faço aqui nesta empresa.
c) Pararia de trabalhar e iria viver com o dinheiro que ganhasse.

3. Imagine as seguintes situações e responda o que você faria (USAR A ESCALA AZUL):

	Escore
• Uma empresa para a qual você já trabalhou e gostou o convida para voltar. Você aceitaria o convite?	
• Uma nova empresa semelhante a esta abre vagas para novos trabalhadores. Você buscaria esta nova oportunidade de emprego?	
• Uma outra empresa oferece um emprego com oportunidades de você poder melhorar dentro dela. Você aceitaria?	
• Uma empresa menor do que esta oferece uma oportunidade de emprego em que você ganharia um salário maior. Você mudaria de emprego?	
• Uma outra empresa similar a esta oferece uma oportunidade de emprego em que você faria um trabalho diferente e que gostaria mais. Você mudaria de emprego?	
• Uma outra empresa similar a esta oferece um emprego em que você vai ter mais benefícios (alimentação, assistência médica, por ex.) do que os que tem aqui. Você mudaria de emprego?	

PARTE V – MUDANÇAS OBSERVADAS

1 - Você notou alguma mudança na empresa que você está desde a nossa última visita, há 6 meses? (Caso sim, perguntar qual a mudança observada).

2 - Você notou alguma mudança no seu trabalho desde a nossa última visita, há 6 meses ? (Caso sim, perguntar qual a mudança observada).

PARTE VI - DADOS DE CARACTERIZAÇÃO:

Preencha os quadrados de acordo com as referências contidas na tabela.

A. Sexo

B. Estado civil _____

C. Religião (Afiliação) _____

D. Religião (Prática)

E. Estrutura familiar _____

F. Quantos moram na casa?

G. Tem filhos? _____

H. Salário atual

I. Prática de esporte

J. Principais opções de lazer

K. Grupos comunitários

L. Meio de comunicação

M. Local onde viveu a maior parte da vida _____

N. Local onde vive hoje _____

O. Tempo de residência anos

P. Escolaridade

Q. Ainda estuda? _____

R. Sindicalizado _____

ANO QUE NASCEU	EMPRESA QUE TRABALHA	OCUPAÇÃO
_____	_____	_____

Daqui a seis meses voltaremos para ter uma nova conversa com você. Você se dispõe a participar desta segunda etapa? Caso sim, por favor, forneça alguns dados de identificação para que possamos entrar em contato com você:

Nome: _____

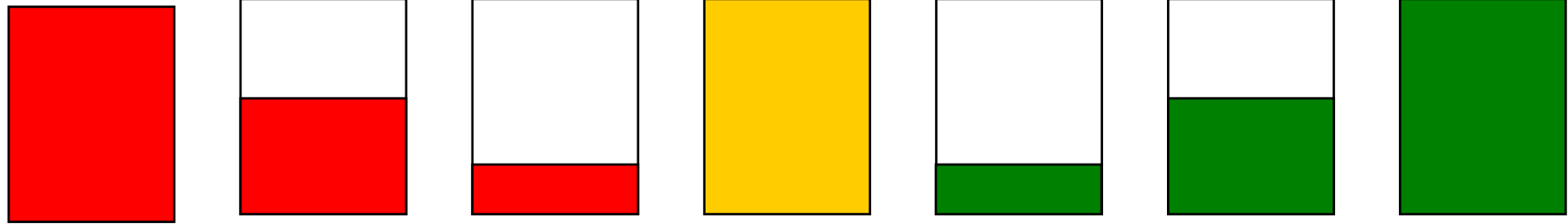
Empresa que trabalha: _____

Endereço para contato: _____

Telefone para contato: _____

APÊNDICE B

ESCALA COLORIDA



1

2

3

4

5

6

7



1

2

3

4

5

6

7

Discordo muito

Discordo
mais ou menos

Discordo pouco

Nem concordo,
nem discordo

Concordo
pouco

Concordo mais
ou menos

Concordo muito