



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – NPGA
CURSO DE DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO

TESE DOUTORADO

Vânia Medianeira Flores Costa

**AS BASES AFETIVA E INSTRUMENTAL DO COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL: confrontando suas diferenças entre empresas e
trabalhadores da agricultura irrigada do Pólo Juazeiro/Petrolina.**

Salvador - Bahia

2007

VÂNIA MEDIANEIRA FLORES COSTA

**AS BASES AFETIVA E INSTRUMENTAL DO COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL: confrontando suas diferenças entre empresas e
trabalhadores da agricultura irrigada do Pólo Juazeiro/Petrolina.**

Tese apresentada ao Curso de Doutorado da Escola de Administração, da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para a obtenção do grau de Doutor em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Antonio Virgilio Bittencourt Bastos

Salvador

2007

VÂNIA MEDIANEIRA FLORES COSTA

**AS BASES AFETIVA E INSTRUMENTAL DO COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL: confrontando suas diferenças entre empresas e
trabalhadores da agricultura irrigada do Pólo Juazeiro/Petrolina.**

Tese para obtenção do grau de Doutor em Administração
Salvador, 21 de dezembro de 2007.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Antonio Virgílio Bittencourt Bastos (Orientador)
Universidade Federal da Bahia

Prof. Dr. Carlos Alberto Freire Medeiros
Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Profa. Dra. Elizabeth Regina Loiola da Cruz Souza
Universidade Federal da Bahia

Prof. Dr. Milton Luiz Wittmann
Universidade Federal de Santa Maria

Prof. Dr. José Albertino Carvalho Lordelo
Universidade Federal de Bahia

A minha família

Meus filhos, Vívian e Vinícius, pela compreensão da distância, pela maturidade emocional, pelo amor e torcida, pelo carinho e por serem a minha força e a alegria de vida.

Ilse, ***minha mãe***, querida e amada, pelo apoio incondicional, pelo exemplo de vida, pela presença serena e tranqüila em todos os momentos, por ser meu eterno anjo protetor.

Deroci, ***meu pai*** amado, pelo seu amor especial comigo e meus filhos, pelo apoio e imensa torcida pela realização de todos os meus sonhos.

A Deus

Por ter me dado o privilégio de andar por novos caminhos, pela presença constante e pela força para alcançar mais uma meta em minha vida profissional.

"O Futuro pertence àqueles que acreditam na beleza dos seus sonhos".

Eleanor Roosevelt

AGRADECIMENTOS

Ao professor Antonio Virgílio Bittencourt Bastos, meu orientador, pela oportunidade de aprendizado pessoal e profissional, pelo exemplo agindo sempre como um verdadeiro mestre. Obrigada Professor.

Ao professor Carlos Alberto Medeiros pela sua disponibilidade, atenção, contribuição e ajuda na realização desse trabalho.

Aos colegas e amigos do ISP e do Núcleo de Pesquisa, Zezé, Tina, Lídia, Eurico, Ana Carolina, Fabíola, Rebeca, Magno, Andréa, Ana Paula, Elisa, Cláudia, Ingrid, Carolzinha, Mafê, Sabrina, Lázaro, Jorge e Frailan que me receberam com tanto carinho amenizando a saudade de casa. Em especial, ao Igor e a Ana pela disponibilidade, presteza e amizade.

Aos colegas da turma de doutorado, Ricardo, Fabio, Gildásio, Renildo, Enio, Nicolini, Romilson, Mônica, Cristina, Cleíldes, Simone, Priscila, Celina e Sandro, pela troca de conhecimento, carinho, alegrias e apoio nos momentos tensos.

A minha irmã de coração Janice, Deus sempre coloca em nosso caminho pessoas especiais para que possamos ter a possibilidade de dividir as alegrias e aflições que marcaram este período e para lembrarmos sempre o imenso valor de uma verdadeira amizade. Que você e sua família sejam eternamente abençoados e protegidos.

As minhas amigas do coração (Gaúchas) Albi, Jaque, Carme, Edi, Márcia, Cláudia, Soninha e Verônica e as (Baianas ou Cosmopolitas) Abla, Maria de Fátima, Diva e Ciliana pela sincera amizade demonstrada no constante apoio e incentivo em todos os momentos.

Enio e Rosana, meus queridos primos e vizinhos, pelo apoio, carinho e atenção dispensados a minha família durante o período que estive ausente e principalmente pela amizade sincera demonstrada no dia a dia.

Aos meus demais familiares pelo apoio e torcida, em especial, Simone, Gringo, Tânia, Tati, Guilherme e Tia Ledi.

Ao Núcleo de Pós-Graduação em Administração da UFBA (NPGA) pela infraestrutura e acolhida oferecida por todos os seus colaboradores, especialmente, a Dacy e a Anaélia pela competência e carinho que sempre demonstram em relação a todas as minhas inúmeras solicitações. Meu muito obrigada!

Aos professores do curso de doutorado pelos ensinamentos e pelo exemplo de profissionalismo e competência acadêmica.

Aos membros da Banca Examinadora, por terem aceitado o convite e pelo privilégio de tê-los como avaliadores.

Em especial, a Profa. Selma Nanci Feltrin, fiel escudeira da língua portuguesa que Deus colocou no meu caminho.

Aos Colegas do Departamento de Ciências Administrativas pela minha liberação para a realização de mais essa etapa de qualificação acadêmica e profissional. Em especial, ao Prof. Dr. Milton Wittmann e Profa. Dra. Clandia Maffini Gomes por terem acreditado na possibilidade do convênio PQI e implementação do nosso Mestrado Acadêmico.

A instituição UFSM, primeiro por poder ter realizado minha graduação, de forma gratuita, posteriormente, por ter se tornado meu ambiente de trabalho no qual mantenho meu constante crescimento profissional e pessoal.

Às empresas e seus empregados, pela participação sem a qual não seria possível a realização desse trabalho.

RESUMO

A presente tese tem como objetivo principal analisar, no segmento produtivo da agricultura irrigada, como os trabalhadores articulam os vínculos afetivo e instrumental com a sua empresa empregadora, buscando evidências sobre a pertinência de integrar ambos os vínculos em um modelo bidimensional de comprometimento organizacional. Para atingir tal objetivo geral, inicialmente, buscou-se verificar a validade discriminante entre as medidas de comprometimento organizacional de base afetiva e instrumental, analisando como se diferenciam as medidas propostas pelo modelo unidimensional de Mowday e cols.(1982) e multidimensional de Meyer e Allen (1991). Em seguida, uma construção teórica e uma validação empírica dos modelos de antecedentes de comprometimento organizacional de base afetiva e de base instrumental foi realizada, comparando-os quanto aos preditores comuns e específicos que justificam tratar as duas bases como dimensões de um mesmo construto ou como dois construtos distintos. Numa terceira etapa buscou-se caracterizar a intensidade do comprometimento organizacional afetivo e instrumental de trabalhadores do segmento agroindustrial analisado, diferenciando-a nos vários segmentos em que se diferenciam as empresas, os gestores e os trabalhadores. Como última etapa do estudo exploraram-se como os vínculos afetivo e instrumental do trabalhador se articulam com características organizacionais, identificando possíveis associações entre fenômenos que se estruturam em dois níveis de análise. A presente pesquisa é de natureza extensiva de corte transversal, apresentando um caráter de natureza multinível. A amostra do estudo envolveu 32 organizações, com 814 trabalhadores de todos os níveis das empresas. Foram aplicados três tipos de questionários: o do *gestor*, o do *trabalhador* e o da empresa. Para análise dos dados utilizaram-se procedimentos estatísticos de análises descritivas simples (frequência, médias e desvios-padrão), análises para testar a associação entre variáveis categóricas (teste de qui-quadrado), análise Fatorial, análise de correlação e análise de regressão. Os resultados apontaram que: a validade discriminante evidenciou que as medidas de comprometimento organizacional de base afetiva e instrumental constituem dimensões diferentes; que existem diferenças significativas no conjunto de variáveis antecedentes que integram o vínculo afetivo e instrumental entre trabalhadores e sua empresa empregadora; que apesar dos trabalhadores da agricultura irrigada apresentarem maior nível de comprometimento afetivo do que instrumental, o conjunto de variáveis antecedentes tem maior capacidade de explicar a variabilidade nos escores de comprometimento instrumental. Concluiu-se então, que o conjunto de análises sobre os vínculos afetivo e instrumental, entre os trabalhadores da agricultura irrigada do pólo de Juazeiro e Petrolina, fortalece a suposição de que estes são dois construtos distintos. Os resultados obtidos sugerem também que estes vínculos não podem ser tratados como dimensões de um mesmo fenômeno denominado comprometimento.

Palavras-Chave: 1) comprometimento organizacional; 2) base afetiva; 3) base instrumental; 4) variáveis antecedentes 5) agricultura irrigada 6) trabalhadores rurais.

ABSTRACT

The current thesis has as main objective analyze, into the irrigated agricultural agribusiness productive , how the workers articulate the affective and instrumental ties with their employer organization, seeking evidences about the relevance of integration between both ties into a two-dimensional model of organizational commitment. To achieve the main objective, initially, sought to verify the discriminating validity between the organizational commitment of affective and instrumental base, analyzing how are discriminated the proposed measures by the Mowday and Cols (1982) Unidimensional model and Meyer and Allen (1991) multi-dimensional model. Then, was realized a theoretical construction and a empirical validation of the models of the organizational commitment of affective and instrumental base, comparing then on the common and specific predictors that justify treating the two bases and dimensions of the same construction or as two different constructions. In a third step, is sought to characterize the intensity of the affective and instrumental organizational commitment of workers from the analyzed agroindustrial segment, differentiating it in the several segments in which are discriminated the companies, managers and employees. As a final stage of the study, was explored how the affective and instrumental ties of the worker it is articulated with organizational characteristics, identifying possible associations between phenomenon that were structured in two levels of analysis. This is a extensive research, cross-sectional, with a multi character of nature. A sample of the study involved 32 organizations, with 814 employees at all levels of business. It were applied three types of questionnaires: the Manager's, the Worker and the one of the organization. For the data analysis, it were used statistical procedures of simple descriptive analyzis (frequency, averages and standard deviations), analysis to test the association between categorical variables (the chi-square test), Factor analysis, correlation and regression analysis. The results showed that: the discriminant validity pointed out that measures of the basic organizational commitment and instrumental affective dimensions are different, there are significant differences in the number of foregoing variables which comprise the instrumental and emotional bond between workers and their organization; beside the employees of the irrigated agriculture show higher level of affective commitment than instrumental, the set of foregoing variables is better to explain the variability in scores of instrumental commitment. Then, it was concluded that the set of analyses about affective and instrumental ties, among workers of irrigated agriculture, strengthens the assumption that these are two different constructs. The results also suggest that these ties can not be treated as dimensions of the same phenomenon called commitment.

Key Words: 1) organizational commitment; 2) affective base; 3) instrumental base; 4) foregoing variables 5) irrigated agriculture e 6) rural workers.

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS	12
LISTA DE QUADROS	13
LISTA DE TABELAS	14
1 INTRODUÇÃO	17
1.1 Justificativa da pesquisa	20
2 MARCO TEÓRICO-CONCEITUAL	25
2.1 Comprometimento – compreensão do construto	25
2.2 Comprometimento organizacional - variáveis antecedentes, correlatas e conseqüentes	31
2.3 Comprometimento organizacional: a perspectiva unidimensional	37
2.4 Comprometimento organizacional: a perspectiva multidimensional	46
3 A DELIMITAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO	55
4 O CONTEXTO: O PÓLO AGROINDUSTRIAL DE JUAZEIRO/PETROLINA	72
5 MÉTODO	83
5.1 Modelo geral da pesquisa	83
5.2 O Desenho da população e amostra	87
5.3 O Instrumento de coleta de dados	87
5.4 O Processo de coleta de dados	92
5.5 O Processo de análise de dados	93
6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	101
6.1 Caracterização dos participantes da pesquisa	102
6.2 Comparando os vínculos afetivo e instrumental entre trabalhador e a organização – distinção entre os construtos	109
6.3 Os vínculos afetivo e instrumental: caracterizando a sua intensidade e distribuição entre segmentos de trabalhadores da agricultura irrigada	125

6.4 Explorando a diferença entre os vínculos afetivo e instrumental – uma análise do padrão de correlação com variáveis pessoais, ocupacionais e organizacionais	134
6.4.1 Os vínculos afetivo e instrumental: relações com as variáveis demográficas	136
6.4.2 Os vínculos afetivo e instrumental: relações com as variáveis psicossociais	144
6.4.3 Os vínculos afetivo e instrumental: relações com as variáveis ocupacionais	154
6.4.4 Os vínculos afetivo e instrumental: relações com as variáveis organizacionais	163
6.5 Explorando o conjunto de preditores pessoais, ocupacionais e organizacionais dos vínculos afetivo e instrumental	172
6.5.1 Análise de regressão múltipla do modelo – foco: amostra total	173
6.5.2 Análise de regressão múltipla do modelo – foco: trabalhadores efetivos	179
6.5.3 Análise de regressão múltipla do modelo – foco: trabalhadores temporários	183
6.5.4 Análise de regressão múltipla do modelo – foco: trabalhadores atividades de campo	189
6.5.5 Análise de regressão múltipla do modelo – foco: trabalhadores atividades administrativas e de gestão	193
6.5.6 Análise de regressão múltipla do modelo – foco: trabalhadores atividades técnicas e packing house	196
7 CONCLUSÕES	207
8 REFERÊNCIAS	215
ANEXOS	226

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 -Tipologia sobre comprometimento organizacional de Brow (1996)	42
Figura 2 - Escala reduzida de comprometimento organizacional de Mowday e cols. (1982)	44
Figura 3 - Modelo teórico da pesquisa	71
Figura 4 - Características das empresas agrícolas pesquisada	103
Figura 5 - <i>Scree plot</i> da medida OCQ (Mowday e cols., 1982)	111
Figura 6 - <i>Scree plot</i> da medida bidimensional proposta por Meyer e Allen (1991)	115
Figura 7 - <i>Scree plot</i> da medida conjunta de Mowday e cols. (1982) e Meyer e Allen (1991)	119

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Correlações entre dimensões do comprometimento e alguns conseqüentes _____	61
Quadro 2 - Correlações entre dimensões do comprometimento e alguns antecedentes _____	62
Quadro 3 - Exportação da uva _____	80
Quadro 4 - Exportação de manga _____	80
Quadro 5 - Itens adaptados das escalas de comprometimento utilizadas _____	91
Quadro 6 - Síntese dos procedimentos de análise para cada questão de pesquisa _____	94
Quadro 7 - Coeficientes – KMO e teste de Bartlett para o OCQ de Mowday e cols. (1982) _____	111
Quadro 8 - Coeficientes – KMO e teste de Bartlett para a medida bidimensional de Meyer e Allen (1991) _____	114
Quadro 9 - Coeficientes – KMO e teste de Bartlett medida conjunta de Mowday e cols. (1982) e Meyer e Allen (1991) _____	119
Quadro 10 - Interpretação do coeficiente de correlação _____	135
Quadro 11 - Síntese das correlações entre as bases do comprometimento e as variáveis demográficas _____	142
Quadro 12 - Síntese das correlações entre as bases do comprometimento e as variáveis psicossociais _____	152
Quadro 13 - Síntese das correlações entre as bases do comprometimento e as variáveis ocupacionais _____	161
Quadro 14 - Síntese das correlações entre as bases do comprometimento e as variáveis organizacionais _____	169
Quadro 15 - Síntese da análise de regressão múltipla entre as bases do comprometimento e as variáveis independentes _____	201

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - <i>Summary of commitment item pattern coefficients from previous studies</i> _____	58
Tabela 2 - Características dos trabalhadores entrevistados por tipo de duração do contrato _____	106
Tabela 3 - Características dos trabalhadores entrevistados por tipo de atividade _____	108
Tabela 4 - Análise fatorial do modelo de comprometimento organizacional de Mowday e cols. (1982) _____	112
Tabela 5 - Análise fatorial do modelo de comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991) _____	116
Tabela 6 - Análise fatorial do modelo bidimensional de comprometimento com a organização _____	121
Tabela 7 - Médias de comprometimento organizacional por características pessoais _____	125
Tabela 8 - Médias de comprometimento organizacional para a amostra total, por tipo de duração do contrato e por tipo de atividade _____	131
Tabela 9 - Correlações entre as variáveis demográficas dos trabalhadores da agricultura irrigada (amostra total e por tipo de duração do contrato) e escores das duas bases do modelo de comprometimento bidimensional com a organização _____	136
Tabela 10 - Correlações entre as demográficas dos trabalhadores da agricultura irrigada (amostra total e por tipo de atividade) e os escores das bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização _____	136
Tabela 11 - Correlações entre as variáveis psicossociais dos trabalhadores da agricultura irrigada (amostra total e por tipo de duração do contrato) e os escores das bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização _____	144

Tabela 12 - Correlações entre as variáveis psicossociais dos trabalhadores da agricultura irrigada (amostra total e por tipo de atividade) e os escores das bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização	145
Tabela 13 - Correlações entre as variáveis ocupacionais dos trabalhadores da agricultura irrigada (amostra total e por tipo de duração do contrato) e os escores das bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização	155
Tabela 14 - Correlações entre as variáveis ocupacionais dos trabalhadores da agricultura irrigada (amostra total e por tipo de atividade) e os escores das bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização	155
Tabela 15 - Correlações entre as variáveis organizacionais dos trabalhadores da agricultura irrigada (amostra total e por tipo de duração do contrato) e os escores das bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização	164
Tabela 16 - Correlações entre as variáveis organizacionais dos trabalhadores da agricultura irrigada (amostra total e por tipo de duração do contrato) e os escores das bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização	165
Tabela 17 – Resumo do modelo para a amostra total	173
Tabela 18 - Relacionamento dos vínculos afetivo e intrumental com variáveis pessoais, ocupacionais e organizacionais para a amostra Total	175
Tabela 19 - Resumo do modelo para os trabalhadores efetivos	179
Tabela 20 - Relacionamento dos vínculos afetivo e intrumental com variáveis pessoais, ocupacionais e organizacionais para a os trabalhadores Efetivos	180
Tabela 21 - Resumo do modelo para os trabalhadores temporários	184
Tabela 22 - Relacionamento dos vínculos afetivo e intrumental com variáveis pessoais, ocupacionais e organizacionais para a os trabalhadores temporários	185

Tabela 23 - Resumo do modelo para os trabalhadores das atividades de campo	189
Tabela 24 - Relacionamento dos vínculos afetivo e intrumental com variáveis pessoais, ocupacionais e organizacionais para os trabalhadores das atividades de campo	190
Tabela 25 - Resumo do modelo para os trabalhadores das atividades administrativas e de gestão	194
Tabela 26- Relacionamento dos vínculos afetivo e intrumental com variáveis pessoais, ocupacionais e organizacionais para os trabalhadores das atividades administrativas e de gestão	194
Tabela 27 - Resumo do modelo para os trabalhadores das atividades de técnicas e <i>packing house</i>	197
Tabela 28- Relacionamento dos vínculos afetivo e intrumental com variáveis pessoais, ocupacionais e organizacionais para os trabalhadores das atividades técnicas e <i>packing house</i>	198

1 INTRODUÇÃO

Muito se tem discutido sobre os fenômenos que envolvem o contexto de trabalho, principalmente, àqueles mais significativamente afetados pelas transformações organizacionais contemporâneas. Essas transformações desafiam as organizações a buscarem novas formas de relações de trabalho que fortaleçam o seu significado na vida dos indivíduos e nas sociedades. Para Salanova, Gracia e Peiró (1996), o significado do trabalho desperta o interesse de estudiosos das ciências humanas na medida em que assume funções psicossociais importantes para o indivíduo e influencia na definição e na estrutura de suas relações com a natureza, com os outros homens e com as organizações.

Entretanto, a multiplicidade de conceitos e de representações associadas ao contexto empresarial, dificulta a compreensão do termo significado do trabalho no âmbito, grupal e/ou organizacional. Numa perspectiva psicológica e cognitivista, Bastos, Costa e Pinho (1995) estudando o significado do trabalho entre trabalhadores inseridos em organizações formais, afirmam que a experiência cotidiana dos indivíduos constitui a base sobre a qual eles constroem suas percepções e conhecimentos acerca do mundo. Segundo estes autores, apesar do uso em comum, o conceito de significado do trabalho, no campo da investigação científica, não apresenta uma definição consensual. Trata-se, portanto, de um conceito simultaneamente individual e social, fortemente articulado por fatores socioculturais e características individuais.

O entendimento não somente do significado do trabalho, mas também da influência dos elementos que compõem estes significados passam a ser importantes

para que se possam desvendar os fatores que interferem na obtenção de uma melhor relação entre o trabalhador e a organização. Essas articulações começam a ser melhor desvendadas com a proliferação dos estudos sobre o construto do comprometimento organizacional que permitem analisar e aprofundar a natureza e os fatores relacionados com a emergência dos vínculos dos trabalhadores com os diversos aspectos do trabalho.

Cohen (2000) e Meyer e Allen (1997) afirmam que o conceito de comprometimento organizacional tem recebido grande atenção por parte de pesquisadores e profissionais. Enfatizam porém que a atenção dispensada ao tema envolve a necessidade de utilização de diferentes formas de investigação nas pesquisas sobre comprometimento para que se possa começar a estabelecer possíveis relações com outros fenômenos organizacionais e contextuais significativos (Bastos, 1996, 1998, 2003).

O comprometimento vem sendo relacionado a variáveis conseqüentes, tais como: assiduidade, intenções de saída da organização, saída efetiva, pontualidade, atitudes face à mudança, desempenho individual e organizacional, comportamentos de cidadania e comportamentos de negligência (MEYER e ALLEN, 1997; COHEN, 2000; COSTA, 2000; MEYER e HERSCOVITCH, 2001; REGO e SOUTO, 2002; 2003).

Conforme corrobora Medeiros (2003), é preciso explorar novas questões metodológicas na área e, mais especificamente, tentar articular diferentes níveis de análise dos fenômenos organizacionais para que seja possível uma apreensão mais congruente dos estudos sobre comprometimento.

Diante desse contexto, a presente tese tomou, portanto, como foco central às perspectivas unidimensional de Mowday e cols. (1982) e multidimensional de

Meyer e Allen (1991). Sendo que na perspectiva multidimensional delimitou-se a utilização de somente duas das três bases que a compõe: a afetiva e a instrumental.

Nesse sentido, entende-se por uma perspectiva unidimensional aquela que toma o comprometimento organizacional como uma atitude global frente à organização. Por outro lado, uma perspectiva multidimensional envolve a decomposição do comprometimento organizacional em vários subescores que podem se reportar a diferentes focos que integram uma organização, conforme sugerido por Reichers (1985), como por exemplo: trabalho, chefia, alta administração. Ou diferentes bases que explicitam a natureza do vínculo com a organização, por exemplo: afetiva, normativa e instrumental, com proposto por Meyer e Allen (1991).

Do ponto de vista teórico-empírico, encontrou muitos desafios oriundos tanto da complexidade dessas duas perspectivas quanto dos demais elementos que envolveram o estudo proposto, tais como: variáveis pessoais, organizacionais, psicossociais e do próprio contexto escolhido para foco do estudo – os trabalhadores da agricultura irrigada do Pólo de Juazeiro e Petrolina.

Seguindo essa linha de raciocínio, o estudo analisou, no segmento produtivo da agricultura irrigada, como os trabalhadores articulam os vínculos afetivo e instrumental com a sua empresa empregadora, buscando evidências sobre a validade discriminante das medidas de comprometimento organizacional.

Essa pesquisa utilizou-se de uma abordagem preponderantemente quantitativa, sendo um estudo extensivo e com delineamento de corte-transversal. Tal estratégia vem, então, reforçar a tradição nos métodos utilizados na investigação sobre o comprometimento organizacional, o que facilitou a articulação com estudos anteriores (MEDEIROS et al., 2002, 2003; COSTA, 2005).

1.1 Justificativa da pesquisa

A intenção de realizar este estudo veio da constatação de que, apesar do largo número de escalas projetadas para medir o comprometimento organizacional (por exemplo: Mowday e cols. 1982; O'Reilly & Chatman, 1986, Meyer e Allen, 1990 e 1991; Balfour & Wechsler, 1996; dentre outras), tanto numa perspectiva unidimensional quanto numa perspectiva multidimensional, há uma lacuna teórico-empírica quanto ao confronto dessas escalas. Kacmar et al. (1999) reforça essa lacuna quando comenta que as pesquisas limitam-se a comparar e contrastar as medidas disponíveis (BECKER, 1992; COHEN, 1996; MAGAZINE et al., 1996; VANDENBERG et al., 1994).

De fato, Vandenberg et al. (1994) apontaram que o componente da identificação da medida de O'Reilly e de Chatman (1986) de comprometimento organizacional não contribuiu capturando nada a mais do que as escalas de Mowday e cols. (1979; 1982). Entretanto, devido à falta da pesquisa comparativa que confrontem as escalas disponíveis, tais conclusões não podem ser extraídas com respeito às medidas mais recentemente desenvolvidas do comprometimento. Por esse motivo, o estudo atual começa a preencher essa lacuna quando confronta duas escalas: o questionário de comprometimento organizacional do questionário (OCQ), desenvolvido por Mowday e cols. (1982), e o questionário de Meyer e Allen (1991). O estudo atual revela-se importante também porque estendeu a pesquisa ao explorando simultaneamente as diferenças das variáveis antecedentes em nível do *colaborador, do gestor e da empresa*, para as duas escalas, relatando os reflexos dessas diferenças para cada um desses níveis, em ambas as perspectivas de comprometimento organizacional sob investigação.

Pelo exposto, constata-se uma lacuna teórica recomendada por alguns pesquisadores (MEYER e ALLEN, 1997; BASTOS e COSTA, 2000; MEDEIROS, 2003; COHEN, 2000 e 2003), a de se conduzir novos trabalhos sobre comprometimento em que o *design* da pesquisa seja apropriado para evidenciar relações mais complexas do comprometimento organizacional, por meio de uma análise macro e micro-organizacional. Segundo Mathieu e Zajac (1990) e Bastos e Costa (2000), pesquisas que investiguem simultaneamente esses dois níveis são ainda escassas no campo do comportamento organizacional.

Mais do que buscar aprofundar os conhecimentos sobre as influências das perspectivas unidimensional e multidimensional em relação ao comprometimento organizacional, o presente estudo buscou investigar uma questão até hoje não submetida a teste empírico: a comparação entre dois modelos conceituais do comprometimento organizacional em relação as suas variáveis preditoras. Este objetivo faz crescer a relevância do estudo, podendo contribuir o esclarecimento e adequação de alguns aspectos da pesquisa nesse domínio.

A comparação de modelos teóricos de comprometimento organizacional é importante para que se possa diagnosticar a verdadeira validade discriminante desses modelos e suas diferenças em relação as variáveis antecedentes e conseqüentes. Teve-se, portanto, o desafio teórico e metodológico de construir e testar modelos explicativos alternativos que, incorporados a tais variáveis e as bases afetiva e instrumental, pudessem ajudar a elucidar a questão central desse estudo – em que medida a diferenciação das bases do comprometimento com a organização aumenta a capacidade do construto com os vínculos dos indivíduos com a organização.

Outro fator que instiga a realização desse estudo foi o fato de que a maioria das pesquisas relativas às atitudes dos empregados no trabalho são oriundas de estudos realizados nos Estados Unidos, conforme salienta Vandenberghe et al. (2001). Para esses autores, na última década, principalmente em função da globalização dos mercados e da necessidade de um entendimento mais dinâmico das atitudes dos empregados de diferentes culturas, surgiu a necessidade de generalização dos achados colecionados pelos norte-americanos sobre comprometimento organizacional.

Nesse sentido, Vandenberghe et al. (2001) comenta que no Japão foram realizadas pesquisas que examinaram a estrutura do Questionário de Comprometimento Organizacional (OCQ) proposto por Mowday e cols. (1982), utilizando-se da análise fatorial confirmatória, os pesquisadores concluíram que o OCQ mostrou um bom ajuste no contexto japonês. Outra pesquisa investigando a validade empírica do modelo de Mowday e cols. (1982) foi realizada com os trabalhadores da Bélgica e os achados apontaram para a fragilidade dessa validade.

Vandenberghe et al. (2001) comenta sobre pesquisas com trabalhadores da Coreia do Sul que encontram alguns problemas inerentes à validade da escala de comprometimento normativo e de continuação de Meyer e Allen (1991), mas que consideram ainda que esse modelo tridimensional provê uma representação mais completa do comprometimento do que o OCQ. Tais estudos, ao mesmo tempo em que mostram a importância de investigar o comprometimento organizacional em diferentes culturas, revelam que a questão da dimensionalidade do construto é algo ainda não conclusivo e que pode ser afetada pelos diferentes contextos culturais e sociais. Por esse motivo, o presente estudo justifica-se também pelo fato de estar direcionado para as empresas e os trabalhadores da agricultura irrigada brasileira,

segmento que, até o momento, tem sido pouco explorado como objeto de investigação sobre comprometimento organizacional.

Portanto, a partir dessa escolha buscou-se implementar uma vertente que começa a vincular à pesquisa acadêmica em administração a contextos organizacionais e segmentos de trabalhadores que são, praticamente, ignorados ou eventualmente estudados. Segundo Bastos (2003), até então, os estudos brasileiros sobre comprometimento foram conduzidos em empresas industriais e de serviço, quase sempre localizadas em grandes centros ou em suas áreas metropolitanas.

Dessa forma, pretende-se contribuir para uma melhor compreensão dos fenômenos organizacionais que permeiam a agricultura contemporânea, mais especificamente da Bahia e Pernambuco, onde os contextos rural, tradicional e moderno convivem. Esse estudo permite incorporar um grupo de trabalhadores com aspectos pessoais, familiares, sociais, educacionais, ambientais e políticos que apresentam peculiaridades distintas dos contextos mais urbanos.

Por último, essa tese visa auxiliar as organizações e a área acadêmica, ao fornecer subsídios teóricos/empíricos que sirvam como uma fonte de informações significativas para a definição das práticas organizacionais e de pesquisa mais coerentes com o atual contexto sócio/cultural investigado.

O desenvolvimento da presente tese está estruturado em sete capítulos principais. Além da parte introdutória, no capítulo 2, discorre-se sobre os marcos teóricos dos temas enfocados no presente estudo. Para tanto, explora-se a compreensão do construto comprometimento; suas variáveis antecedentes, correlatas e conseqüentes e as perspectivas unidimensional e multidimensional. No capítulo 3 abordam-se as questões relacionadas com a delimitação do objeto de estudo, ou seja, apresentam-se alguns estudos que investigam do vínculo afetivo e

instrumental do trabalhador com sua organização. Nesse sentido, definem-se as questões e as hipóteses de pesquisa, a tese central e as proposições que a compõem.

No capítulo 4 é detalhado o contexto da agricultura irrigada do pólo de Juazeiro e Petrolina, destacando-se as características sócioeconômicas-culturais da região pesquisa. Os procedimentos metodológicos utilizados para responder as questões de pesquisa formuladas são especificados no capítulo 5. Esse capítulo está dividido, basicamente, no modelo geral da pesquisa; o desenho da população e amostra; o instrumento e o processo de coletas de dados e procedimentos de análise dos dados.

No sexto capítulo contém a análise e discussão resultados da pesquisa, incluindo uma caracterização dos participantes; comparação dos vínculos afetivo e instrumental: distância entre os construtos; caracterização da intensidade desses vínculos e distribuição entre os segmentos de trabalhadores. Também são exploradas, nesse capítulo, as diferenças dos dois vínculos a partir da análise do padrão de correlação com as variáveis pessoais, ocupacionais e organizacionais e o conjunto de preditores desses vínculos.

Por fim, no capítulo 7 apresenta-se, a título de conclusão, uma síntese dos principais resultados, limitações do trabalho e os encaminhamentos para pesquisas futuras. Assim, após essas considerações mais introdutórias, no próximo capítulo, desenvolvem-se o referencial teórico dos temas considerados mais centrais na presente tese.

2 MARCO TEÓRICO-CONCEITUAL

O presente capítulo discorre acerca dos principais conceitos teóricos que norteiam a investigação proposta. Inicialmente, são apresentados alguns significados que envolvem as várias definições do construto comprometimento, suas variáveis antecedentes, correlatos e conseqüentes, que visam a uma melhor compreensão do seu conceito. Na seqüência, são abordados os pressupostos centrais do comprometimento nas perspectivas unidimensional, de Mowday e cols. (1982) e numa perspectiva Multidimensional, de Meyer e Allen (1991), enfocando-se nessa somente as bases afetiva e instrumental, por serem ambas as que alicerçam o presente estudo.

2.1 Comprometimento – compreensão do construto

No senso comum utiliza-se a expressão *comprometimento* para denotar um vínculo ou ligação forte entre duas pessoas. Entretanto, a tradição de pesquisa sobre comprometimento não tem conseguido precisar, claramente, o significado dessa expressão. Muitos estudos tratam de maneira imprecisa, ambígua e até mesmo redundante esse fenômeno. Dentre esses estudos, Bastos (1994) apresenta uma revisão conceitual da expressão comprometimento, a partir da linguagem cotidiana, apresentando três vertentes conceituais mais comuns para essa expressão. Na primeira, o comprometimento aproxima-se dos conceitos de *compromisso* e *envolvimento*. As pessoas agem, então, em sintonia com seus alvos e contrariamente ao conceito de *descompromisso*, pois revela a preocupação da pessoa em termos de atenção, dedicação e esforço em alcançar algo. Na segunda,

o comprometimento é definido como um *estado de lealdade individual*, sendo considerado algo mais duradouro e que interage com seus desejos, sentimentos e intenções. Por último, o autor refere-se ao comprometimento como sendo um *empecilho* ou um *prejuízo* que acontece a partir de certas condições que repercutem de maneira negativa nas atitudes do indivíduo.

No Dicionário Aurélio (2003) o termo comprometer vem do verbo de origem latina *compromittere*. E o termo comprometimento vem de comprometer + imento = comprometimento, que significa ação ou fato de comprometer-se, apresentando vários eixos de significado:

- ✓ fazer, assumir compromisso, obrigar por compromisso, exemplo: as circunstâncias comprometeram-no com a filha do amigo;
- ✓ implicar, envolver, exemplo: suas mentiras comprometeram-no no assalto ao banco;
- ✓ dar como garantia, empenhar, exemplo: comprometer a palavra;
- ✓ expor a perigo, arriscar, aventurar, exemplo: para satisfazer uma vaidade comprometeu seu futuro;
- ✓ por alguém em má situação ou em situação suspeita, exemplo: sabendo-se perseguido, não aceitou a companhia do amigo, temendo comprometê-lo;
- ✓ assumir compromisso, responsabilidade, obrigar-se, exemplo: Comprometi-me com meu irmão a pagar os seus estudos.

Tais definições são importantes para que se tenha uma melhor compreensão dos diversos sentidos que o termo apresenta na nossa cultura. Numa outra perspectiva, Arriaga e Agnew (2001) apresentam um enfoque para o conceito de comprometimento considerado-o como um jogo de diversos fatores que podem

estar associados aos motivos de persistir numa relação ou em termos de vínculo psicológico que ultrapassam a persistência nessa relação. O comprometimento é definido por Arriaga e Agnew (2001) como um estado subjetivo, que inclui componentes cognitivos e emocionais que influenciam diretamente um conjunto de comportamentos de uma relação contínua.

Nesse sentido, Rusbult, Martz e Agnew apud Arriaga e Agnew (2001) sugerem que três fatores causam o estado de comprometimento: nível de satisfação ou a diferença das situações positivas e negativas experimentada nas relações; a qualidade de alternativas ou o desejo percebido de alternativas disponíveis para a relação atual; e o tamanho de investimento ou recursos que seriam perdidos se a relação terminasse. Os autores não sugerem que as relações de causa e efeito sejam os únicos fatores do estado comprometido em uma relação, mas salientam a importância de serem consideradas, ao se examinar os vínculos psicológicos que estão por trás desse estado, tanto nas relações pessoais mais íntimas quanto nas sociais ou organizacionais.

Por outro lado, na produção acadêmica internacional, que aborda o comprometimento, utiliza-se uma linguagem técnica comum baseada na expressão *commitment* procedente da língua inglesa e derivada do verbo *to commit*. Este sentido inglês da expressão comprometimento provém, por sua vez, da palavra latina *commitere* o qual abrange diferentes significados, tais como: o de colocar algo ou alguém sob custódia ou a salvo; encarregar ou designar, fazer algo errado ou ofensivo; envolver, juntar ou engajar (OXFORD Dictionary, 2000).

Percebe-se que o mesmo termo é utilizado para descrever dimensões valorativas opostas - *comprometimento* como maneiras de agir que podem conduzir a produtos/estados desejáveis, como a falha em atingir tal estado desejado, e

comprometimento como um tipo de envolvimento que pode dificultar/enviesar as ações da pessoa. Em certo sentido, contudo, os usos de comprometimento trazem em si a noção de "algo que amarra, ata, une" o indivíduo a alguma coisa. Bastos (1994) complementa essa noção, quando comenta que na esfera científica *comprometimento* passou a significar uma adesão, um forte envolvimento do indivíduo com variados aspectos do ambiente de trabalho.

É importante salientar que a adesão e envolvimento não significam uma postura passiva do indivíduo, de simples internalização de valores e metas e nem de aceitação sem nenhum questionamento quanto à relevância e significados das ações organizacionais, o que poderia levar a uma compreensão equivocada do comprometimento como um estado de alienação em relação às situações vivenciadas no dia-a-dia. Pelo contrário, o comprometimento envolve uma postura ativa e positiva dos indivíduos em relação àquilo que acreditam como convergentes com seus valores e crenças pessoais.

Meyer e Herscovitch (2001) reforçam o exposto acima quando definem comprometimento como sendo uma força que liga um indivíduo a um curso relevante de ação para um ou mais objetivos. Dessa forma, para esses pesquisadores, comprometimento é distinguível das trocas baseadas nas formas de motivação e das atitudes de objetivos-relevantes que podem influenciar os comportamentos, mesmo na ausência de motivação intrínseca ou atitudes positivas. Para Meyer e Allen (1997), essa força se refere aos diferentes estados psicológicos latentes que refletem a natureza da relação dos indivíduos com o objetivo de interesse e que tem implicações na decisão de continuar a relação.

Em outra perspectiva, Salancik (1977) afirma que as pessoas se tornam comprometidas pelas implicações de suas próprias ações. Existe uma pressão

psicológica para que o indivíduo se comporte de forma consistente com as implicações do seu comportamento prévio (BASTOS, 1994 e SCHEIBLE, 2004). Três aspectos dessas ações prévias são importantes para determinar níveis de *comprometimento*: (a) *volição* - a percepção de que a ação foi desempenhada por livre escolha faz com que o indivíduo se sinta pessoalmente responsável pelo ato; (b) *reversibilidade* - quanto mais o indivíduo percebe que o comportamento não pode ser revertido ou que envolva altos custos, maior o seu *comprometimento* com o determinado curso de ação; e c) *caráter público ou explícito do ato* - a percepção de que outras pessoas significativas (família, amigos, colegas, etc.) tomam conhecimento do seu comportamento, aumenta a probabilidade de vir a se comportar de forma congruente.

Para o presente trabalho adotou-se o conceito apresentado por Bastos (1994), que destaca dimensões de significados comuns as várias definições existentes na literatura. O comprometimento para esse autor envolve a noção *do desejo de permanecer, de continuar; o sentimento de orgulho por pertencer; a identificação, o apego, o envolvimento com objetivos e valores; engajamento, exercer esforço, empenho em favor de.*

O que é exatamente comprometimento organizacional? Brow (1996) responde essa pergunta definindo que comprometimento organizacional simboliza a dedicação e o apoio para com a organização (ou unidade de referência) independente das expectativas de trabalho e recompensas. Acrescenta que mesmo se a natureza de apoio exigida altere-se de organização para organização, o que poderia esclarecer porque qualquer detalhamento de necessidade de comprometimento organizacional compreende uma particularização dos termos.

Para Brow (1996), em muitos desses casos, os termos representarão uma combinação de: apoio de metas, sociedade continuada, e apoio aos esforços de colegas de trabalho, de colegas e líderes. Independente dos termos representados, o comprometimento demanda um empenho em que o indivíduo concede apoio continuado sem se importar com a possibilidade de variação das circunstâncias e atitudes ao seu redor. diverge de qualquer tipo de contrato de troca no qual um indivíduo possa ofertar trabalho duro e apoio intenso em troca de promoções, benefícios sociais ou incremento salarial. O autor exemplifica sua resposta da seguinte forma: o indivíduo comprometido com a organização permanecerá realizando esforço extra para o alcance das metas, independente do estágio em que a organização esteja, ou seja, tempos mais fáceis ou em tempos difíceis, quando não existem possibilidades de promoções, concessão de novos benefícios ou incrementos salariais, dificilmente acontecerão num futuro próximo.

Em síntese, constata-se que as definições apresentadas têm um núcleo comum de significados que envolvem a dimensão principal assumida na produção científica, ou seja, a noção de engajamento em um curso de ação – presente, sobretudo, ao se usar comprometimento e envolvimento. Percebe-se que o domínio dos estudos coligidos sobre comprometimento está longe de qualquer tipo de consenso no que se refere a sua própria definição. Pode-se inferir que a diversidade de conceituações é oriunda das raízes dos estudos sobre comprometimento que apresentam múltiplas vertentes teórico/conceituais em diferentes áreas do conhecimento do campo do comportamento organizacional, o que dificulta uma utilização mais consensual de tal conceito entre os pesquisadores.

Após as considerações sobre a diversidade de conceitualizações que envolvem o comprometimento, no próximo item, na seqüência, discorre-se sobre as

variáveis antecedentes, correlatas e conseqüentes e principais perspectivas conceituais do comprometimento organizacional.

2.2 Comprometimento organizacional – variáveis antecedentes, correlatas e conseqüentes

A pesquisa sobre comprometimento organizacional é fortemente caracterizada pela busca de variáveis antecedentes, que explicam níveis diferentes de comprometimento organizacional (MOWDAY e cols. 1982; Mathieu e Zajac, 1990; FINK, 1992; BASTOS, 1993 e 1994; MORAES et al. 1997; SÁ e LEMOINE, 1998 e 1999; BANDEIRA, MARQUES e VEIGA, 1999; COSTA, 2000; TAMAYO et al. 2001; SIQUEIRA e GOMIDE JÚNIOR, 2004) e têm sido realizadas tentando reconhecer o conjunto de fatores antecedentes ou preditores, correlatos e conseqüentes que o compõe.

Para Costa (2000) e Medeiros et al. (2002), as variáveis antecedentes ou preditoras são, na sua maioria, compostas pelas *características pessoais* (idade, sexo, nível do cargo, tempo na organização, percepção de competências, habilidades, salário, tempo no cargo, facilidade de ingresso na organização, oportunidades de crescimento e aprendizagem); *características do trabalho* (desafio, caráter inovador do trabalho, grau de autonomia, feedback, relacionamento com o supervisor e o grupo, divisão do trabalho, estilo participativo, aceitação de sugestões) e *características organizacionais* (políticas de gestão, tamanho, centralização, formalização, comunicação organizacional e políticas de gestão de pessoas). A meta-análise de Mathieu e Zajac, em 1990, tendo como foco os antecedentes do comprometimento, sintetiza os resultados das pesquisas realizadas nessa área. (MATHIEU e ZAJAC, 1990; BASTOS, 1993; SCHEIBLE, 2004;

TAMAYO et al., 2001). Mowday e cols. (1982) consideram geralmente como variáveis antecedentes do comprometimento: características pessoais, características do trabalho, relações do grupo-líder, características organizacionais e características do papel (ambigüidade, conflito e sobrecarga).

Em relação as variáveis antecedentes, Mottaz (1988), em seu estudo, observou que no grupo das características pessoais, a idade e o tempo de organização quanto maiores, mais se associavam com os níveis mais elevados de comprometimento. Por outro lado, o autor encontrou uma tendência do comprometimento decrescer quanto maior o nível educacional e a percepção de locus de controle externo. Já, na pesquisa de Mathieu e Zajac (1990), as mulheres casadas, com mais idade e tempo de organização apresentaram correlações mais positivas com o comprometimento. Os autores inferem ainda que estado civil é uma variável que vem sendo usada, na maioria dos estudos, apenas para fins descritivos e que tem apresentado relação positiva baixa com comprometimento, apesar das pessoas casadas tenderem a ser mais comprometidas.

Irving e Cooper (1997), Hackett e Lapierre (2001) e Scheible (2004), em suas pesquisas, não encontraram relações relevantes entre sexo, quantidade de dependentes, nível de renda familiar, estado civil e comprometimento. Resultados semelhantes foram obtidos no estudo de Cuskelly (1995), realizado em 17 organizações esportivas Inglesas, com 158 voluntários respondentes, que buscava entender melhor quais são os Fatores que influenciam mais o comprometimento organizacional desses voluntários. Cuskelly (1995) verificou que correlações menos positivas do comprometimento organizacional estavam associadas ao nível educacional dos respondentes. Por outro lado, não foram encontradas relações com o nível de renda, estado civil ou ocupação com o comprometimento organizacional.

Já, em relação ao sexo, os homens (58%) apresentaram níveis mais elevados de comprometimento do que as mulheres (38%).

Quanto ao impacto das características do trabalho, verifica-se correlações mais positivas entre o caráter inovador, não rotineiro do trabalho, interdependência das tarefas e estilo de liderança e correlações menos importantes, quando se compara o grau de autonomia dos empregados. Em 1999, Arnold e Davey apud Tamayo et al., (2001), em seus achados de uma pesquisa longitudinal, identificaram que a natureza do trabalho e o desenvolvimento da carreira são preditores significativos e importantes do comprometimento organizacional. Tais resultados foram corroborados, mais tarde, por Tamayo et al. (2001).

Conforme Cohen (1993; 2003), os achados relacionados às características organizacionais apresentam correlações quase nulas com o comprometimento, embora tais resultados não possam ser considerados conclusivos. Numa pesquisa mais recente, Tamayo et al. (2001) encontrou evidências, em que os tipos motivacionais de valores; tais como, tradição, conformidade e segurança apresentaram impacto positivo e altamente significativo. Essas evidências revelam, então, uma forte relação do comprometimento com metas individuais de respeito e aceitação das tradições e das idéias da empresa, de controle dos impulsos e das ações que possam violar normas e expectativas da organização e de preocupação com a integridade e estabilidade da mesma.

Já, as variáveis correlatas são aqueles que envolvem construtos atitudinais ou motivacionais, que se inter-relacionam com o comprometimento. Não podem, portanto, se classificarem nem como variáveis antecedentes e nem como conseqüentes do comprometimento. Destacam-se, entre essas variáveis: a satisfação, a motivação, o envolvimento com o trabalho e o *stress*.

Em relação a satisfação com o trabalho Meyer e Allen (1997), em seus achados, concluem que as experiências no trabalho estão sempre fortemente relacionadas com o comprometimento afetivo. Numa pesquisa meta-analítica Meyer et al. (2002) encontraram uma forte correlação do comprometimento afetivo com satisfação global no cargo e, também, com a satisfação em relação à promoção, pagamento e supervisão. Para Cuskelly (1995), ambientes organizacionais que são percebidos como sendo participativos e democráticos apresentam, constantemente, correlações mais positivas com o comprometimento organizacional.

Com o objetivo de testar a validade discriminante das escalas que medem a relação entre comprometimento organizacional, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho, Nystedt, Sjöberg e Hägglung (1999) realizaram uma pesquisa com 467 oficiais do exército da Suécia. Seus achados permitiram suportar os resultados obtidos nos estudos anteriores de Brooke Jr. et al. e Mathieu e Farr apud Nystedt, Sjöberg e Hägglung (1999), que indicavam que esses três fatores representam construtos distintos. Então, pode-se dizer que o envolvimento no trabalho define um estado cognitivo de confiança individual, em termos de identificação psicológica, o qual é distinto da satisfação e do comprometimento organizacional em função de que esses últimos se referem às reações emocionais individuais sobre o trabalho ou a organização.

No intuito de identificar se o envolvimento no trabalho e o comprometimento organizacional influenciam interativamente a rotatividade através da intenção de saída, Sjöberg e Sverke (2000) realizaram uma pesquisa com 535 enfermeiras suecas. As conclusões dos autores apontaram para correlações negativas de ambos, comprometimento e envolvimento no trabalho, em relação à rotatividade atual e a intenção de rotatividade no trabalho. Dessa forma, os

pesquisadores apontam, a partir dos resultados obtidos, que altos níveis de envolvimento com o trabalho e comprometimento diminuem a intenção de saída da organização.

Diferentemente das variáveis antecedentes e correlatas, os conseqüentes relacionam-se com os comportamentos de a permanência ou abandono do emprego e decisões relacionadas ao próprio desempenho no trabalho (CURRIVAN, 1999; GAERTNER, 2000; SCOTTER, 2000; SJÖBERG e SVERBE, 2000; WRITH e BONETT, 2002; MEDEIROS, 2003). Entre essas conseqüentes estão: rotatividade, absenteísmo, intenção de procurar outro emprego, alternativas de trabalho percebidas, desempenho no trabalho e desempenho organizacional.

Durante muito tempo, o comprometimento organizacional foi reconhecido como um importante construto para entender uma gama de comportamentos dentro do contexto das organizações de trabalho. Segundo Mowday e cols. (1982) e Medeiros (2003), os estudos empíricos realizados sobre comprometimento organizacional estão relacionados aos níveis de desempenho de trabalho, absenteísmo e rotatividade dos empregados. Entretanto, as correlações fracas obtidas em tais estudos empíricos (0,13 e 0,23) entre comprometimento e desempenho organizacional, não têm conseguido confirmar a relação suposta entre ambos. Por esse motivo, cresce a necessidade de se realizar pesquisas que sejam elaboradas com o intuito de validar a existência da relação entre comprometimento e desempenho, bem como, proporcionar um aperfeiçoamento das escalas utilizadas, aumentando a confiabilidade dos resultados obtidos (MOWDAY e cols. 1982; MATHIEU e ZAJAC, 1990; COSTA, 2000; RIKETTA, 2002; SCHEIBLE, 2004).

Com o objetivo de examinar a inter-relação entre experiências de trabalho, apoio organizacional percebido, comprometimento afetivo e rotatividade do

empregado, Armeli et al. (2001) realizaram estudos usando uma amostra diversificada de 367 empregados de organizações americanas. No referido trabalho, os autores evidenciaram associações positivas entre o apoio organizacional percebido, as recompensas organizacionais, justiça processuais e apoio de supervisor com o comprometimento afetivo. Relações negativas foram obtidas, no mesmo estudo, entre o comprometimento afetivo e apoio organizacional percebido e a rotatividade voluntária dos empregados. Em seus achados concluem que experiências favoráveis no trabalho, obtidas através do apoio organizacional percebido, refletem num aumento dos níveis de comprometimento afetivo que, em troca, influenciam na redução da rotatividade dos empregados.

Outro estudo realizado foi o de Pittinsky e Shih (2004) cujo foco principal foi a relação entre comprometimento organizacional e trabalhadores móveis, comentam que os pressupostos teóricos existentes sobre essa relação apontam para uma visão de que os trabalhadores, ao mudarem constantemente de organizações, não estão comprometidos com as mesmas. No entanto, é possível inferir, também, que, apesar da freqüente mudança de organização, os trabalhadores móveis podem ser comprometidos com a organização em que estão compartilhando seus conhecimentos e experiências profissionais e pessoais.

Outra pesquisa interessante que focaliza as variáveis conseqüentes foi realizada por Grunberg et al. (2000). Os autores examinaram como o comprometimento organizacional e o desempenho dos trabalhadores sobreviventes das companhias americanas, que vêm realizando demissões significativas, estão sendo afetados por essas. Os autores comentam, ainda, que os impactos têm sido mais negativos do que positivos, quanto às reações dos trabalhadores sobreviventes no trabalho. Eles normalmente ficam mais bravos; menos produtivos; confiam menos

na organização, supervisores e gerentes; são menos inovadores e correm menos riscos. Por causa dessas reações, verificaram que a maioria dos trabalhadores sobreviventes entrevistados apresentou uma redução nos níveis de comprometimento com a organização e diminuição do desempenho no trabalho.

Segundo Cohen (2000), a maioria das pesquisas sobre comprometimento investiga basicamente um tipo de cada vez, relacionando-os às variáveis antecedentes, correlatas ou conseqüentes. Entretanto, esse autor enfatiza a necessidade de investigações sobre comprometimento numa perspectiva mais abrangente, que contribuam para que se possa discutir, de forma mais ordenada, conceitual e empírica, como esse comprometimento relaciona e afeta o comportamento dos indivíduos no trabalho. Levando-se em consideração essa argumentação, a partir de agora são apresentadas as perspectivas unidimensional e Multidimensional de comprometimento, buscando-se focar nos seus principais eixos definidores.

2.3 Comprometimento organizacional - perspectiva unidimensional

Essa sessão da tese destina-se a apresentar os principais pressupostos conceituais do comprometimento organizacional, necessários para um melhor entendimento dos caminhos percorridos pela pesquisa científica, a respeito desse construto numa perspectiva unidimensional. Esse entendimento é fundamental, pelo fato de compor as bases teóricas que nortearam o presente estudo.

Os estudos sobre Comprometimento Organizacional têm se baseado em várias abordagens. Bastos (1994) aponta as cinco principais abordagens: a) comportamental; b) sociológica; c) normativa; d) atitudinal/afetiva e e) instrumental.

A **Abordagem Comportamental** parte da premissa de que os indivíduos tendem a manter uma consistência entre seus comportamentos, ou seja, à medida que o indivíduo apresenta determinados comportamentos, cria-se uma tendência de repetição deles no futuro, resultando em um lento e consistente crescimento do vínculo comportamental e psicólogo do indivíduo em relação à organização. Dessa forma, o comprometimento pode ser comparado a sentimentos de auto-responsabilidade por determinados atos, ou seja, existe uma pressão psicológica que os força a se comportarem de forma coerente com os resultados de seu comportamento prévio.

A **Abordagem Sociológica** vê o comprometimento como o vínculo que se desenvolve a partir do controle do empregador e a subordinação do empregado, estruturado sobre a legitimidade das relações de autoridade. Nesse caso, junto com uma orientação básica para os seus papéis de subordinados, os empregados trazem para as organizações um conjunto de códigos normativos que especificam maneiras moralmente corretas de dominação. De acordo com esse quadro de referências, o comprometimento do trabalhador não está na dependência do amor nem do dinheiro, mas sim da percepção de legitimidade regimental do empregador.

Na **Abordagem Normativa** o comprometimento se deve a um sentimento de obrigação de retribuir o que a organização fez ou faz, bem como uma idéia geral de que o empregado deve ser leal à sua organização e não ficar mudando de empresa. O elemento central desse enfoque reside no fato de que indivíduos comprometidos exibem certos comportamentos porque acreditam que é “certo” fazê-lo, ou seja, eles aceitam como verdadeiros os valores e objetivos organizacionais. No que se refere às pressões normativas provenientes de regras, regulamentos e da

cultura da empresa percebe-se que essas moldam o comportamento do indivíduo na direção desejada pela organização (WIENER apud BASTOS, 1994).

A **Abordagem Afetiva** baseia-se em um sentimento de lealdade, em um desejo de permanecer na organização e um interesse em se esforçar em prol dela. Os indivíduos passam a se identificar e internalizar com os objetivos, valores e normas e, quando esses são coerentes com os que eles valorizam ou consideram como desejável criam uma relação de apego e envolvimento, contribuindo para o seu desenvolvimento (MEYER e ALLEN, 1990 e BASTOS, 1994).

A **Abordagem Instrumental**, também conhecida como de *continuação e calculativa*, concebe o comprometimento como um conjunto de ações decorrentes das recompensas e custos integrantes da organização. Portanto, esse tipo de comprometimento relaciona-se com a percepção da existência de um custo elevado de saída da organização, já que o indivíduo despendeu investimentos e sacrifícios pessoais, o que torna difícil deixá-la. Por outro lado, quando esse percebe a existência de uma equidade entre as contribuições prestadas a essa e as recompensas obtidas por fazer parte dela, ele passa a se esforçar para se manter na organização.

Nesse sentido, Bastos (1994) comenta que as pesquisas de Becker, em 1960, são pioneiras em focar o comprometimento instrumental como uma tendência de permanecer na organização, através de '*linhas consistentes de atividades*'; em função de custos e dos investimentos (*side-bets*) associados ao fato de ser pertencente a ela. Para o autor, uma linha contínua de atividades significa não aceitar possíveis opções de troca de trabalho, optando por permanecer na organização atual. Enquanto que, *side-bets* são os investimentos realizados pelos indivíduos para desempenhar melhor as suas funções, tais como: esforço, novas

habilidades específicas, entre outros, o enfoque instrumental visualiza a questão o comprometimento em função das recompensas e custos percebidos pelo indivíduo em relação a sua dedicação e experiência no trabalho.

No comprometimento instrumental percebe-se a existência de uma forma de apego psicológico, na qual o indivíduo considera que sua saída da organização representa um alto custo ou sacrifícios significativos, tanto de ordem econômica, social ou psicológica. Essa relação apresenta-se satisfatória quando o indivíduo verifica que as recompensas, tais como: salário, status e liberdade, atendem às suas expectativas e necessidades.

Num estudo que, também, utilizou a teoria de Becker, realizado com 1155 advogados, de uma grande cidade metropolitana do Canadá Ocidental, Wallace (1997) objetivou examinar o impacto de tal no comprometimento organizacional e profissional. O autor concluiu que a teoria de *side-bets* apresenta três limitações. A primeira, destaca que a maioria dos testes do modelo de *side-bets* usa medidas indiretas ou proposições para desvendar os investimentos individuais feitos pelos empregados em sua organização ou na profissão escolhida. A segunda limitação, para esse autor, refere-se a grande utilização de medidas de comprometimento afetivo para mensurar a teoria de *side-bets*, evidenciada na meta-análise de Cohen e Lowenberg realizada, em 1990. Em relação a terceira limitação, Wallace (1997), comenta que à falta de pesquisas que encontram apoio na teoria de *side-bets*, quando focalizado o comprometimento organizacional. O autor aponta que são necessárias mais investigações quanto a forma em que os investimentos de *side-bets* podem influenciar o comprometimento profissional.

O comprometimento instrumental tem sido visto, por alguns pesquisadores, como possível opositor do comprometimento, por levar em

consideração os custos para o encerramento da relação do indivíduo e o foco do comprometimento. Por esse motivo, estão envolvidas nesses custos as diferenças percebidas no tocante aos valores recebidos em benefícios e salários, a disponibilidade de tempo e capacidades dedicados ao trabalho, a avaliação das vantagens de permanecer e a facilidade de sair da organização, considerando os prejuízos latentes dessa decisão (WHITENER, 1993; ABRAHAMSSON, 2002 e SCHEIBLE, 2004).

Já para Brow (1996), das abordagens descritas anteriormente duas têm sido objeto de maior atenção por parte dos pesquisadores: a “atitudinal” e a “comportamental” para o comprometimento, e voltadas para as bases afetiva e instrumental - continuação ou calculativo - de comprometimento (MEYER & ALLEN, 1991). Brow (1996) explica que na abordagem atitudinal, o comprometimento se amplia como um fruto da combinação de certas experiências de trabalho, percepções da organização e características pessoais, as quais orientam a sentimentos positivos sobre uma organização que, por sua vez, tornam-se comprometimento (Mowday e cols., 1982).

Cabe destacar que, para alguns pesquisadores, a abordagem atitudinal orienta a teoria da troca nas quais as pessoas com atitudes positivas estão predispostas a oferecer comprometimento em troca de recompensas futuras antecipadas, ligando ambos os comprometimentos afetivo e instrumental a essa abordagem (BROW, 1996).

Na abordagem comportamental, um indivíduo chega a um estado ou posição de comprometimento como resultado do engajamento em comportamentos de comprometimento - comportamentos que, se presentes, tornam o comprometimento difícil de subseqüentemente ser revertido de uma posição ou de

ser desligado de alguma linha de atividade. Salancik (1977, p.4) define a abordagem em uma frase, “agir é comprometer-se consigo próprio”. Ações de comprometimento poderiam incluir a criação de um fundo de aposentadoria (pensão) intransferível, a acumulação do tempo de férias, ganho de estabilidade acadêmica, ou a apresentação de opiniões de apoio a algum assunto ou objetivo (MOWDAY e cols., 1982, BROW, 1996).

Em acréscimo a distinção entre comprometimento afetivo e o instrumental, Wener apud Bastos (1994) e Meyer e Allen (1990) descreveram o “comprometimento normativo” no qual um sentido de obrigação que liga uma pessoa a um certo curso de ação. Nesse tipo de comprometimento, as pressões normativas internalizadas agem no sentido de incorporar metas e interesses organizacionais. As pressões normativas associadas com reciprocidade têm também sido vinculadas aos processos de desenvolvimento de comprometimento (BASTOS, 1994 e BROW, 1996).

A Figura 1 esquematiza a tipologia e as bases do comprometimento organizacional mais presentes nas pesquisas sobre o tema.

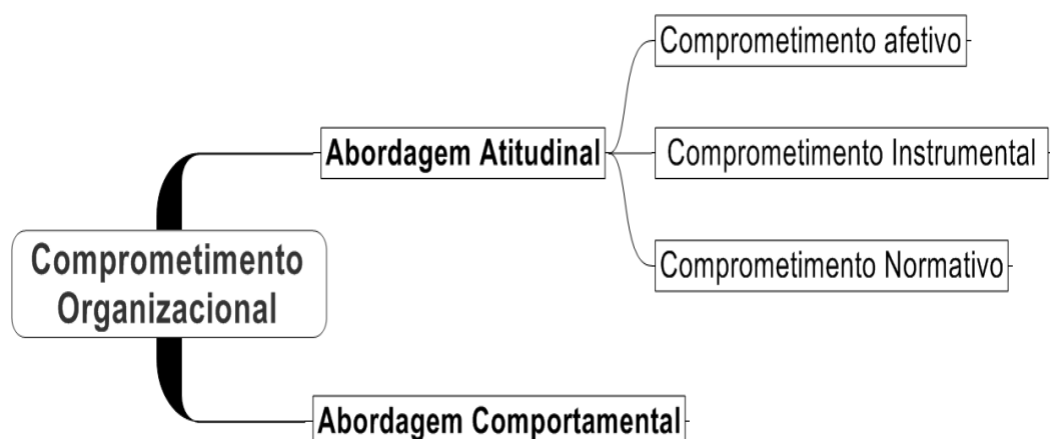


Figura 1 – Tipologia sobre comprometimento organizacional de Brow (1996)

Fonte: adaptado de Brow, 1996

A perspectiva unidimensional é também denominada de atitudinal/afetiva e pode ser caracterizada, por no mínimo, três dimensões: a crença e aceitação dos valores e objetivos da organização; o desejo de esforçar-se em favor da organização; e a vontade de permanecer membro da organização do comprometimento organizacional (MOWDAY e cols., 1979). Observa-se que o único foco dos estudos sobre o construto do comprometimento, numa perspectiva unidimensional, apresentam uma forte ligação afetiva do compromisso global do empregado com a organização (MOWDAY e cols., 1979; 1982; 1998). Nessa visão, o comprometimento ultrapassa uma postura de lealdade passiva e passa a ser uma relação que pretende o bem-estar da organização.

Mowday e cols. (1979) usando as três dimensões definidas por eles, desenvolveram a estrutura do **Organizational Commitment Questionnaire – OCQ**, com 15 itens para focar o comprometimento. Embora houvesse três dimensões teóricas subjacentes no OCQ, a escala criada foi concebida como unidimensional e, posteriormente, na maioria dos estudos que investigaram utilizaram a escala e relataram a existência de único-fator (DUNHAM, GRUBE, & CASTANEDA, 1994; MATHIEU & ZAJAC, 1990; MORROW, 1993; KACMAR et al., 1999).

Pode-se considerar como um grande marco teórico da perspectiva unidimensional o instrumento desenvolvido por Mowday e cols. (1979) para mensurar o comprometimento organizacional. Esse instrumento tornou-se um dos mais empregados para estudar o comprometimento organizacional, pelo fato de ser considerado uma das poucas escalas com aceitáveis propriedades psicométricas, com um bom poder discriminante e preditivo, índices elevados de confiabilidade e validade convergente. Borges-Andrade, Afanasieff e Silva, em 1989, traduziram e

adaptaram a escala de Mowday para o contexto brasileiro. Tais autores, encontraram um coeficiente *alpha de Cronbach* de $\alpha=0,80$.

Uma versão reduzida, Figura 2, composta por 9 itens foi validada por Bastos, em 1994. Esses trabalhos proporcionaram o uso da escala de forma mais abrangente proporcionando, até hoje, contribuições teóricas significativas ao construto do comprometimento (MORAES, MARQUES e CORREIA, 1998; BASTOS e COSTA, 2000; SIQUEIRA, 2001; FOSSÁ e SARTORETTO, 2002; MEDEIROS, 2003; COSTA, 2005).

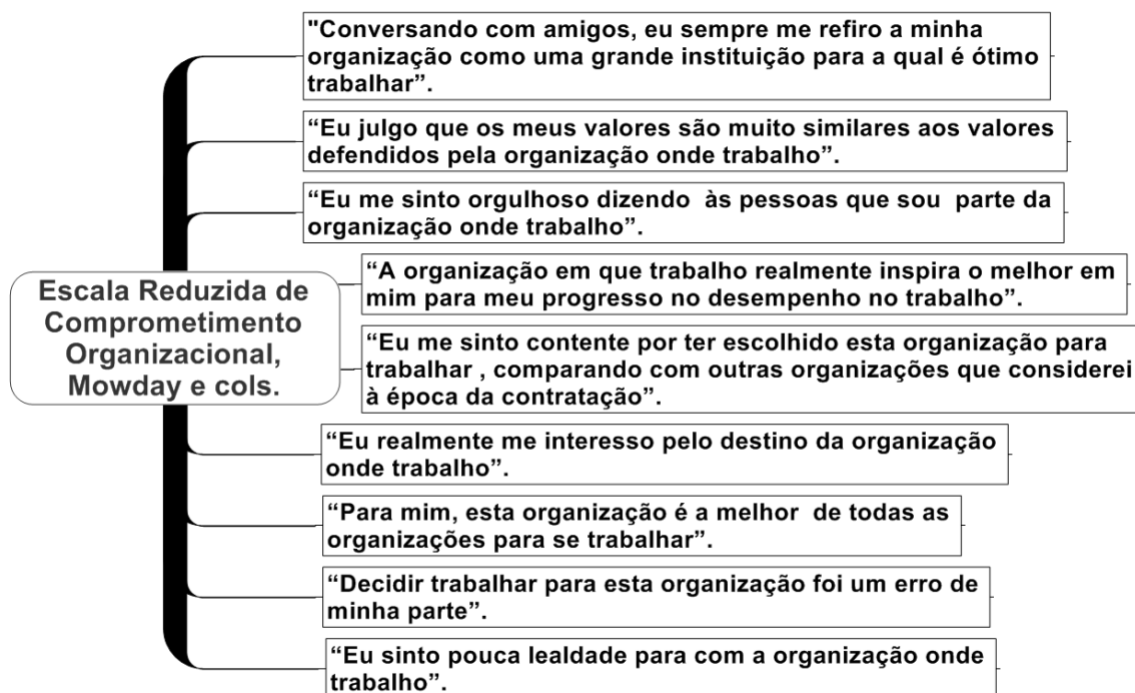


Figura 2 - Escala reduzida de comprometimento organizacional de Mowday e cols. (1982)

Fonte: adaptado de MOWDAY e cols. (1982)

Em 1982, Mowday e cols. publicam seu livro sobre comprometimento oriundo das pesquisas realizadas a partir de 1979, cujo foco estava nas organizações. Conforme Bastos (2003), o trabalho, agora clássico de Mowday e cols. (1982) - especialmente, o instrumento de medida por eles proposto e validado - transformou-se no modelo dominante de pesquisa na área. Centrada na

identificação dos antecedentes do comprometimento, consolidou-se uma estratégia de pesquisa que, em suas linhas básicas, se define pelo uso de dados quantitativos e emprego de análises estatísticas crescentemente sofisticadas para detectar vínculos causais entre dados coletados através de *surveys*.

A escala original do OCQ desenvolvida por Mowday e cols. (1979) foi aplicada a mais de 200 empregados de várias funções, de nove organizações diferentes. Os autores do OCQ, adicionaram mais 13 escalas adicionais que incluíam, por exemplo, participação do trabalho, intenção de sair, satisfação no trabalho dentre outras. As escalas adicionais foram incluídas como meios de avaliar a validade convergente, discriminante e preditiva dos escores do OCQ. As estimativas internas da confiabilidade do OCQ permanecem com escores sempre fortes em todas as amostras (.82 a .93). A validade dos escores da escala ofereceram três tipos evidências (MOWDAY e cols., 1979).

Primeiramente, dirigiram-se a validade convergente mostrando que os escores do OCQ estavam correlacionados positivamente com o apego organizacional, a intenção para remanescer na organização, a motivação intrínseca, o trabalho orientando, os interesses da vida e as avaliações do supervisor do comprometimento dos subordinados. Segundo, a evidência da validade discriminante foi mostrada pelas correlações mais baixas do que aquelas relatadas pelas outras pesquisas, comparando-se os escores achados no OCQ e os resultados para as variáveis participação no trabalho, satisfação da carreira e satisfação de trabalho. Finalmente, a validade preditiva foi examinada a partir do relacionamento entre os escores do OCQ e o *turnover* voluntário, o absenteísmo e o desempenho no trabalho.

2.4 Comprometimento organizacional - a perspectiva multidimensional

A partir dos anos 90, percebem-se avanços conceituais e empíricos no campo de estudo do comprometimento. A utilização dos modelos multidimensionais iniciou-se depois que alguns pesquisadores perceberam que os modelos unidimensionais, mais do que tipos de comprometimento, eram componentes presentes no vínculo psicológico entre indivíduo e organização (MEDEIROS et al. 2003, 2004). Com a maior propensão dos pesquisadores de investigarem esse construto utilizando modelos multidimensionais, ocorre um despertar para a busca de alternativas que propiciem a identificação de outros fatores que compõem o construto do comprometimento do indivíduo com a organização.

Com essa propensão, evidencia-se, na literatura científica, a predominância de uma visão de comprometimento como um fenômeno multidimensional apresentando diferentes **focos**, que funcionam como alvo do vínculo do trabalhador, a exemplo da organização, equipe, sindicato, valores, profissão, trabalho, carreira, etc. Esses focos ou alvos do comprometimento estão relacionados às várias abordagens que diferem entre si no que tange a natureza ou aos motivos que levam o indivíduo a se comprometer. Outra perspectiva multidimensional refere-se as **bases** do comprometimento, que equivalem a características do vínculo, como por exemplo, afeto, identificação, coerção, obrigação, moral, normas, dentre outras.

Nessa perspectiva multidimensional de diferentes focos e bases, é importante lembrar a influência do pressuposto de Reichers (1985). Segundo Bastos (1994), esse autor considera que as organizações não são algo monolítico ou uma entidade indiferenciada que elicia uma identificação por parte do indivíduo. Pelo contrário, elas são constituídas de múltiplos segmentos que nem sempre partilham

os mesmos objetivos e valores. Entre esses segmentos destacam-se, por exemplo, a cúpula gerencial, o grupo de trabalhadores, os consumidores, os clientes, os sindicatos ou os outros grupos e indivíduos que coletivamente integram uma organização.

Esse pressuposto traz claras implicações para o estudo do comprometimento organizacional que deveria, a exemplo do que ocorre com os conceitos de satisfação no trabalho e de clima organizacional, ir além de uma medida global, decomposta em comprometimentos específicos. Torna-se necessário a reconceitualização de comprometimento organizacional como uma série de compromissos múltiplos com vários grupos, tanto dentro quanto fora da organização (REICHERS, 1985;. BASTOS, 1994; MEYER e ALLEN, 1991 e 1997 e MEYER e HERSCOVITCH, 2001).

Fink (1992), em seus estudos, em parte voltados para subsidiarem a ação gerencial, elege três focos centrais para a identificação de perfis de comprometimento: a *organização*, o *grupo* e o *trabalho*. Esse autor, sem basear-se em escalas já validadas, construiu instrumentos próprios que lhe permitiram identificar oito perfis de comprometimento, que são caracterizados em termos dos seus níveis frente aos três focos, quanto ao desempenho esperado e a contextos organizacionais aos quais se ajustam.

Seguindo está linha de raciocínio, Bastos (2003) enfatiza que, no tocante à noção de múltiplos alvos ou focos de comprometimento, há um crescente consenso na área. No entanto, tal consenso deixa de existir, quanto a que focos devam ser priorizados na investigação. De acordo com o autor, esses focos poderiam ficar restritos à organização empregadora, cabendo utilizar-se àqueles indicados por Reichers (1985) ou por Fink (1992). Poderiam, ainda, serem

ampliados, incorporando outras facetas constituintes do contexto geral do trabalho, ao incluir valores e profissão ou até mesmo incorporar outros elementos significativos da vida extra trabalho, como sugere Cohen (1995).

O'Reilly e Chatman (1986) definem essas bases como processos ou mecanismos geradores de apego psicológico à organização. Kelman, em 1958, apresentou três bases independentes que distinguem o vínculo psicológico de um indivíduo com a organização: *compliance* (submissão) ou envolvimento instrumental, motivado por recompensas extrínsecas; *identification* (identificação), ou envolvimento baseado num desejo de afiliação e *internalization* (internalização), ou envolvimento causado pela congruência entre os valores individuais e organizacionais (MEDEIROS, 2003). O'Reilly III e Chatman (1986), realizaram dois estudos que utilizavam as três bases definidas por Kelman, e conseguiram desenvolver um instrumento de mensuração, com o objetivo de operacionalizar o estudo de Kelman. Os autores concluem que é preciso realizar mais investigações, tanto do modelo de Kelman quanto em relação à dimensionalidade do comprometimento.

Para Cohen (2003), a idéia principal atrás da abordagem multidimensional é que as pessoas no ambiente de trabalho podem ser afetadas diferentemente pelos vários focos do comprometimento. Por exemplo, comprometimento com a organização pode ser o mais importante para um indivíduo. Já para outro, pode ser com a profissão, e para um terceiro, podem ser ambos. Em cada caso, o resultado do comportamento pode ser diferente, dependendo da amplitude dos efeitos estabelecidos pelo foco do comprometimento. Portanto, é preciso conceitual, e empiricamente distinguir os diferentes construtos do comprometimento,

reconhecendo que esses influenciam de forma diferenciada em empregados que podem estar comprometidos simultaneamente com diferentes componentes.

Na visão multidimensional do comprometimento, as bases começam a serem mais estudadas a partir do modelo de três componentes, proposto por Meyer e Allen (1991), que se destaca nessa concepção e torna-se objeto de contínua investigação na área. Esse modelo se fundamenta na análise do comprometimento organizacional a partir de três componentes, cada um deles representando uma dimensão: o *componente afetivo*, entendido como o apego do indivíduo à organização num sentido estritamente emocional; o *componente instrumental*, que denota a percepção do indivíduo quanto aos custos associados à sua saída; e o *componente normativo*, que evidencia um sentimento de obrigação em permanecer na organização.

Meyer e Allen (1991, p.3) sintetizam a diferença entre as abordagens afetiva, instrumental e normativa da seguinte forma: "empregados com forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque desejam, enquanto que aqueles com forte comprometimento instrumental permanecem porque necessitam e os com comprometimento normativo permanecem na organização porque sentem que são obrigados". Siqueira e Gomide Júnior (2004) complementam o exposto ao comentarem que existe uma ligação psicológica, de natureza afetiva, entre os indivíduos e a organização quando os valores organizacionais são internalizados, existe uma identificação com os objetivos e envolvimento com os papéis de trabalho que resulta numa maior facilidade de alcance dos objetivos e, por conseqüência, acaba fortalecendo a sua vontade de permanecer na organização.

Jaros (1997) num estudo com amostras simultâneas e longitudinais composta por estudantes universitários, engenheiros e técnicos que trabalham em

tempo integral, avaliou os efeitos do comprometimento afetivo, normativo e continução ou instrumental em relação as intenções de saída. As evidências mostram que o comprometimento afetivo é o preditor mais importante das intenções de saída. Já o comprometimento de continução ou instrumental reflete duas dimensões distintas (altos sacrifícios e poucas alternativas) e têm significados diferentes com a relação de intenção de saída, ou seja, podem aumentar ou diminuir sua correlação. Esse trabalho corrobora a necessidade de usar abordagens não unidimensionais devido aos diferentes impactos por elas produzidos.

Pela existência de algumas dificuldades com o instrumento de mensuração de Meyer e Allen, os resultados das pesquisas realizadas até o momento questionam a interpretação das três bases de comprometimento: afetiva, normativa e a de 'continução', sendo necessários mais estudos que consolidem esse modelo. O modelo de três componentes foi validado no Brasil por Medeiros e Enders (1998) e Bandeira, Marques e Veiga (1999) que encontraram índices moderados de consistência interna para os três componentes da teoria e baixo percentual de variação total explicada, o que denota a existência de indicadores pouco adequados dentro do instrumento. Nessas duas pesquisas os fatores não foram formados com os indicadores especificados pelo instrumento original. Os valores de *alpha* para cada fator, nas duas pesquisas foram: $\alpha=0,68$ e $0,68$ para o fator afetivo, $\alpha=0,70$ e $0,73$ para o fator normativo e $\alpha=0,61$ e $0,62$ para o fator instrumental, respectivamente para os dois estudos citados. Medeiros et al. (1999), em outro estudo, após a realização de uma análise fatorial confirmatória que testou o instrumento de Meyer, Allen e Smith (1993), verificaram a existência de uma estrutura fatorial formada por um quatro fator, o qual denominaram afiliativo.

Segundo Bastos (2003), em consonância com o movimento de afirmação da perspectiva multidimensional no estudo do comprometimento, começaram a aparecer trabalhos que tentam articular as duas vertentes desse movimento: os múltiplos focos e as múltiplas bases. Já Becker (1992) estabelece de forma clara a distinção entre focos e bases do comprometimento, permitindo colocar em perspectiva a grande dispersão de estudos e fixando, simultaneamente, os dois eixos básicos sob os quais os estudos na área poderiam incorporar as idéias de 'estrutura', 'padrões', 'perfis' ou, em síntese, múltiplos compromissos. Revela, ainda, que a inclusão de diferentes focos (organização, sindicato, trabalho, carreira, profissão) e bases (internalização, identificação e obediência, como concebidas por O'Reilly e Chatman (1986) ou afetiva, normativa e instrumental, como concebidas por Meyer e Allen (1991), amplia o percentual de variância explicada de distintos produtos esperados do trabalho (comportamentos pró-sociais, satisfação, intenção de sair, entre outros).

Andolsek e Stebe (2004), numa pesquisa cross-cultural que envolveu trabalhadores de diversos países (Estados Unidos, Reino Unido, Eslovênia, Japão, Alemanha Oriental e Ocidental) mostraram como diferentes fatores influenciam o comprometimento afetivo e a continuação dos indivíduos numa organização. Os autores comentam que cada País desenvolveu algum preditor especial do comprometimento. Entretanto, três deles são universais: qualidade do trabalho, satisfação com a organização e orientação intrínseca para o trabalho. As conclusões do estudo evidenciaram que existem alguns preditores que são universais, mas as configurações deles dependem, principalmente, do fundo cultural no qual estão inseridos. O estudo mostrou, também, um impacto negativo da insegurança no trabalho em relação ao comprometimento afetivo e de continuação, corroborando o

contemplado na literatura. Os autores concluíram, ainda, que pessoas com alta insegurança no trabalho apresentam menores níveis de comprometimento afetivo e de continuação e não conseguem apreciar qualquer tarefa presente por causa da ameaça de perda do vínculo.

Outro estudo cross-cultural que aparece em conformidade com a perspectiva multidimensional, é o de Vandenberghe et al. (2001). Os autores trabalham, também, com múltiplos focos e com múltiplas bases. A investigação ocorreu numa única organização, a Comissão Européia, sendo que os participantes foram 580 tradutores, de 12 nacionalidades. O estudo foi realizado com o propósito de testar a invariância do comprometimento num conjunto de culturas, examinando os diferentes focos e bases do comprometimento, dentro e fora da organização, e como esses comprometimentos contribuem em relação com as intenções de deixar a organização. Ou seja, foram investigadas as bases afetiva e normativa em relação à Europa, ao grupo de trabalho, à organização, e à ocupação no trabalho; a base instrumental em relação à organização e à ocupação no trabalho e, também, a intenção de deixar a organização. Os resultados da pesquisa, de um modo geral, revelaram que o modelo proposto não apresentou diferenças culturais significativas em consideração aos múltiplos focos e múltiplas bases e a intenção de sair da organização.

Em relação à perspectiva multidimensional do comprometimento, é indiscutível a consolidação dessa perspectiva plural, que trouxe novos e grandes desafios para pesquisas na área. Por outro lado, as investigações acerca dos focos e bases do comprometimento apontam para a necessidade de se conduzir estudos com a utilização de técnicas estatísticas mais avançadas (por exemplo: modelagem de equações estruturais), permitindo que o *design* da pesquisa investigue relação de

causa e efeito entre as variáveis que o compõem (MEYER e ALLEN, 1997; MEDEIROS et al., 2002).

Em síntese, nessa parte do trabalho, percebe-se que existe uma diversidade de conceituações para comprometimento organizacional, oriundas das várias vertentes teórico-conceituais. Constata-se a existência de uma certa inclinação na produção científica em assumir que esse apresenta um núcleo de significado que o aproxima da noção de engajamento em um curso de ação – presente, sobretudo, ao se usar comprometimento e envolvimento. Também, constata-se uma ampla produção de trabalhos sobre comprometimento, que até a década de 90 priorizavam a perspectiva unidimensional, tomando o comprometimento organizacional como uma atitude global.

Devido ao contexto, os estudos sobre comprometimento avançaram mais na compreensão dos fatores antecedentes e correlatos que compõem esse construto, indicando, principalmente para o Brasil, que ainda há pouca tradição de pesquisa sobre os conseqüentes do comprometimento. Na perspectiva multidimensional, evidencia-se na literatura científica a predominância de estudos com uma visão de comprometimento organizacional como um fenômeno que apresenta múltiplos focos (facetas constituintes da organização) e múltiplas bases, acrescentando muitos e grandes desafios à área.

Após a compreensão de alguns aspectos fundamentais, numa perspectiva mais abrangente do construto do comprometimento, tais como: conceituação, variáveis antecedentes, correlatas e conseqüentes, focos e bases, vertentes unidimensional e multidimensional, na seqüência, discorre-se sobre os pressupostos teóricos que envolvem dois dos principais modelos utilizados nos estudos sobre comprometimento organizacional Modway e cols (1982) e Meyer e Allen (1991). Em

razão das especificidades do tema, no próximo tópico buscou-se criar um cenário que delimite alguns aspectos e fundamentos que envolvem as duas perspectivas, para embasar conceitualmente a tese a fim de que se possa responder aos seus questionamentos.

3 DELIMITAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO

Esse capítulo procura delinear o objeto de estudo da presente investigação, explicitando os elementos que fazem parte da tese central, bem como os objetivos e as questões de pesquisa com suas respectivas hipóteses.

Nos seus primórdios, a pesquisa sobre comprometimento organizacional se baseou em um modelo unidimensional de definição e mensuração do construto, a partir do clássico trabalho de Porter, Mowday e Boulian (1974). É importante assinalar, contudo, que na medida global e unidimensional, o comprometimento é considerado como sendo um vínculo afetivo, pela proeminência da relação de apego com a organização na sua definição. Medeiros (2002) afirma que em 50% dos trabalhos ainda apresentam uma predominância da base afetiva.

Por outro lado, Cohen (2003) afirma que depois de um longo período em que a pesquisa do comprometimento foi direcionada, quase que exclusivamente para a perspectiva unidimensional focando uma medida global do apego afetivo às organizações, houve um forte crescimento de perspectivas multidimensionais que enfatizavam a necessidade de se diferenciar possíveis dimensões distintas implicadas na relação que o trabalhador estabelece com a sua organização empregadora.

Apesar de ser indiscutível a evolução conceitual do comprometimento, nas últimas quatro décadas, ainda existe muita controvérsia a respeito da natureza dos vínculos empregado-organização e da dimensionalidade do comprometimento, tornando esse tema num campo vasto para mais estudos (MATHIEU e ZAJAC, 1990; BASTOS, 1993; MEYER e ALLEN, 1991; 1997; MOWDAY, 1998; MEDEIROS et al., 2002; MEDEIROS, 2003, COSTA, 2006).

Na década de 80, a equipe de J. Meyer e N. Allen realiza um conjunto de trabalhos com forte impacto nos rumos das pesquisas na área do comprometimento. Essa equipe chamou a atenção para a natureza do vínculo de comprometimento ou, mais precisamente, para o tipo de processo psicológico que embasava a relação do indivíduo com a sua organização empregadora. Os estudos desses pesquisadores, inicialmente, apresentavam duas diferentes bases psicológicas: a afetiva, que se refere ao apego com a organização, a instrumental, que está relacionada com os custos associados em deixar a organização (MEYER e ALLEN, 1984).

O desenvolvimento desses trabalhos iniciais apresentados na década de 90 culminou com a proposta de um modelo tridimensional para se estudar o comprometimento organizacional, que sistematizava um amplo e disperso conjunto de estudos que apontavam diferentes bases do comprometimento. Além das bases afetiva e instrumental, os pesquisadores acrescentaram mais uma base psicológica - a normativa - relacionada aos sentimentos de obrigação na organização. Na sua formulação final, o modelo de comprometimento, como já foi visto na seção anterior, é integrado por de três bases: afetiva, instrumental e normativa (MEYER e ALLEN, 1990; 1991 e 1997).

Nesse trabalho, o comprometimento organizacional é conceitualizado como um construto que articula duas distintas bases - afetiva e instrumental. Embora o modelo multidimensional mais investigado seja o tridimensional proposto por Meyer e Allen (1997), definiu-se, no presente estudo, pela investigação, apenas de duas bases: a afetiva e a instrumental, em função da sobreposição da base normativa com a afetiva evidenciada na literatura e, também, aos baixos índices de confiabilidade mencionados nas pesquisas brasileiras em relação à dimensão normativa.

Os achados de Meyer et al. (2002) provam essa sobreposição, num estudo em que analisaram relatórios da pesquisa que forneciam dados de 155 amostras independentes envolvendo 50.146 empregados. Dessas amostras, 99 eram de artigos publicados, 22 eram de dissertações e 34 eram textos não publicados ou *papers* apresentados em conferências. Como esperado, a correlação entre o compromisso afetivo e normativo foi substancial ($p = .63$), sugerindo que há uma sobreposição considerável nos dois construtos. Quando as análises foram conduzidas separadas para medida de 8- e 6- itens, as correlações foram consideravelmente maiores para a medida de 6-itens ($p = .77$) do que para a medida de 8-itens ($p = .54$). As análises foram realizadas separando os estudos conduzidos dentro e fora de América do Norte e revelaram uma correlação mais alta com a parte de fora ($p = .69$) quando comparada com a de dentro ($p = .59$) da América do Norte.

Culpepper (2000) em uma pesquisa com enfermeiras canadenses e empregados de uma rede varejista dos Estados Unidos, com o propósito de testar as escalas revisadas do modelo de três componentes de Meyer e Allen (1991), também encontra deficiências na consistência interna dos itens 18 e 24 da escala do comprometimento normativo (Tabela 1) que provocam baixos índices de confiabilidade dessa base, corroborando os índices obtidos nas pesquisas brasileiras.

Medeiros (2003) também, em seus achados, reforça a existência da sobreposição quando comenta:

O que se percebe nesse modelo é que há uma nítida influência do comprometimento afetivo na parte superior do modelo, afetando positivamente o desempenho dos hotéis. Essa influência do comprometimento afetivo é representada pela dimensão internalização dos valores e objetivos organizacionais, que é influenciada por duas dimensões latentes: sentimento de fazer parte e obrigação em permanecer. Esse resultado parece justificar a dúvida levantada por Ko, Price e Mueller (1997) de que o comprometimento, dentro de um conceito geral, poderia ter duas

dimensões, uma ligada ao componente afetivo e normativo juntos e outra ligada ao comprometimento instrumental. Esses autores ainda argumentam que o comprometimento normativo teorizado por Meyer e Allen (1991) poderia ser um determinante do comprometimento afetivo, fato que se comprova nessa pesquisa.

Tabela 1 - Summary of Commitment Item Pattern Coefficients From Previous Studies

Item	Weak Item	Study				
		A	B	C	D	E
1. AC1		1.140	.62	.66	.55	.54
2. AC2		0.764	.61	.62	.56	.46
3. AC3		1.020	.50	.56	.52	.60
4. AC4	X	0.694	.33	.42	.45	.31
5. AC5		1.226	.72	.71	.63	.72
6. AC6		1.340	.84	.83	.81	.88
7. AC7		1.366	.75	.82	.79	.80
8. AC8		1.305	.81	.90	.82	.74
9. CC1 ALT	X	1.019	.37	.16	.39	.43
10. CC2 SAC		1.428	.82	.53	.58	.74
11. CC3 SAC		1.400	.79	.52	.44	.76
12. CC4 SAC	X	0.962	.24	.20	.46	.44
13. CC5 ALT		1.289	.48	.62	.59	.62
14. CC6 ALT		1.372	.82	.59	.67	.57
15. CC7 ALT		1.310	.73	.55	.60	.59
16. CC8 SAC		1.172	.49	.62	.50	.60
17. NC1			.40		.67	.36
18. NC2	X		.41		.43	.46
19. NC3			.51		.63	.50
20. NC4			.73		.59	.65
21. NC5			.51		.49	.42
22. NC6			.58		.49	.55
23. NC7			.53		.56	.40
24. NC8	X		.32		.47	.24

Meyer, Allen, and Gellatly (1990—confirmatory factor analysis, three-factor model, affective and continuance (subdimensions) commitment only, $N = 337$); B = Hackett, Bycio, and Hausdorf (1994—confirmatory factor analysis; four-factor model; affective, continuance (subdimensions), and normative commitment; $N = 2,301$); C = McGee and Ford (1987—exploratory factor analysis, affective and continuance commitment only, $N = 350$); D = Allen and Meyer (1990—exploratory factor analysis; affective, continuance, and normative commitment; $N = 256$); E = Dunham, Grube, and Castaneda (1994—multisample (three samples) confirmatory factor analysis; three-factor model; affective, continuance, and normative commitment; $N = 1,024$).

Fonte: Culpepper (2000, p. 607)

Rego (2003), adicionalmente, reforça a possibilidade de sobreposição quando comenta que alguns autores, como Meyer e Allen, em 2000, e Meyer & Herscovitch, em 2001, questionam e apresentam evidências teóricas e empíricas no que se refere a tridimensionalidade. O autor aponta a existência dessa tendência a um certo desacordo sobre se o comprometimento afetivo e normativo devem ser tomados como componentes diferentes. O estudo de Bandeira, Marques e Veiga (1999), de modo semelhante, aponta também para a possibilidade de sobreposição quando afirmaram que determinadas práticas de Gestão de Pessoas, tais como

políticas de treinamento e carreira, estimulam o comprometimento normativo e o afetivo.

Um outro importante argumento para a delimitação das bases afetiva e instrumental é encontrado no importante trabalho de Kelman (2006). Nesse trabalho o autor dá continuidade ao clássico modelo desenvolvido em 1958, para analisar os processos sociais envolvidos na negociação entre os indivíduos e os seus ambientes sociais. Fornece um quadro que pode ser bastante heurístico, para se analisar as relações entre trabalhador e organizações, vistas como unidades sociais. No interior de tais unidades sociais, os três processos psicossociais conceitualizados pelo autor – submissão, internalização e identificação – revelam maneiras diferentes de vincular as pessoas, mantendo-as integradas ao sistema: via aderência às regras, envolvimento nos seus papéis ou partilhando valores.

No entanto, esses processos são influenciados pelas formas de *'attachment'* dos indivíduos. Embora refira-se ao vínculo das pessoas com sistemas políticos, Kelman (2006) distingue duas formas básicas de apego: a) emocional, quando o indivíduo percebe que há uma identidade de valores; e, b) instrumental, quando avaliar que a entidade atende às suas necessidades e interesses. Essas duas fontes de apego – sentimental e instrumental – correspondem, segundo o autor, aos dois tipos de preocupações que podem governar as reações das pessoas em uma situação de influência social.

As considerações até esse ponto fundamentam o recorte feito pela presente pesquisa, ou seja, o de confrontar as bases afetiva e instrumental no vínculo de comprometimento que trabalhadores mantém com suas organizações. Para efeito de tal comparação, no entanto, é importante retomar os achados que

revelam que essas duas bases do comprometimento possuem antecedentes e conseqüentes distintos.

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

Mowday, Steers e Porter (1979) e Mathieu e Zajac (1990) afirmam que seria útil aprender mais sobre os principais antecedentes, correlatos e conseqüentes do comprometimento organizacional. A revisão feita por Mathieu e Zajac (1990) sobre antecedentes e correlatos do comprometimento organizacional, revelou a existência de vários estudos sobre essas variáveis.

Segundo Bastos e Pereira (1997), os estudos têm sido “centrados basicamente na análise dos antecedentes do comprometimento organizacional” e “buscam, exploratoriamente, construir modelos explicativos de comprometimento para amostras de trabalhadores brasileiros” ou têm explorado as relações entre comprometimento, qualidade de vida no trabalho e *stress*. Esse estudo procura

avançar na compreensão de algumas das questões apresentadas anteriormente, no sentido em que aborda as influências que possam advir nos antecedentes pessoais, do trabalho e organizacionais quando se confronta duas das mais importantes bases de comprometimento – a afetiva e a instrumental.

Cunha et al. (2004) fazem uma excelente síntese dos achados da pesquisa que utiliza o modelo tridimensional do comprometimento, apresentando as tendências das correlações entre antecedentes e conseqüentes e as dimensões afetiva, normativa e instrumental. O Quadro 1 e 2 apresentam tal resultado, apontado a direção da associação (positiva ou negativa) e a sua força, representada pela quantidade de sinais. As células em branco sinalizam a ausência de dados para a relação focalizada. Observa-se que as informações constantes nesses quadros revelam que as bases afetiva e normativa tendem a apresentar relações semelhantes com diferentes variáveis, enquanto que a base instrumental apresenta relações na direção oposta ou pouco significativa.

Quadro 1 – Correlações entre dimensões do comprometimento e alguns conseqüentes

Conseqüentes	Dimensões		
	Afetiva	Normativa	Instrumental
Intenções de abandonar a organização	--	--	-
Abandono afetivo	--	--	-
Absenteísmo	-	0	0
Comportamentos de negligência	--	-	+
Comportamentos de cidadania organizacional e outros comportamentos extra-papel	++	+	-
Desempenho global dos indivíduos	++	+	-
Atitudes favoráveis perante a mudança	+	+	-
Capacidade de satisfazer os clientes	++		

Fonte: Cunha et al. (2004)

Quadro 2 – Correlações entre dimensões do comprometimento e alguns antecedentes

Antecedentes	Dimensões		
	Afetiva	Normativa	Instrumental
Satisfação no trabalho	++	+	-
Afetividade positiva	++	+	-
Afetividade negativa	-	0	0
Liderança transformacional	++	+	0
Apoio organizacional	++	0	
Receptividade da gestão (às sugestões dos empregados)	++	+	-
Apoio do superior	++	0	
Percepções de justiça (especialmente procedimental)	++	+	-
Comportamentos políticos	--		0
Funções desafiantes	++	+	-
Clareza do papel	++	+	-
Ambigüidade do papel	--	0	-
Recepção de feedback relativo ao desempenho no trabalho	++	+	-
Transferibilidade das competências	+	+	-
Percepção de que os valores organizacionais têm orientação humanizada (cortesia, consideração, cooperação, justiça, integridade moral)	++	++	0
Percepção de que os valores organizacionais têm uma orientação visionária (desenvolvimento, iniciativa, criatividade, abertura)	+	+	0
Percepção de que os valores organizacionais têm uma orientação de adesão a convenções (obediência, formalidade)	-	0	+
Clima ético instrumental (i.e., egoístico)	--		
Clima ético do zelo/benevolência (i.e. preocupação com os outros e/ou com a equipe)	++		
Ajustamento entre os valores do indivíduo e da organização	+	0	0
Cidadania organizacional (econômica, legal, ética, filantrópica)	++		

Fonte: Cunha et al. (2004)

A comparação dessas duas bases pode revelar achados interessantes a respeito da pertinência de integrar ambas as bases em um modelo único de comprometimento ou tratá-las como dois vínculos distintos. A literatura vem apontando, de forma sistemática, que as relações entre as bases do comprometimento, como definidas e mensuradas pelo modelo de Meyer e Allen (1991), apresentam um comportamento bem diferenciado com outras variáveis antecedentes e conseqüentes, sobretudo quando se comparam as bases afetiva e instrumental.

Uma recente meta-análise conduzida por Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005), ao analisar os dados de 997 artigos que investigaram as relações entre diferentes comprometimentos e resultados, tais como satisfação no trabalho, desempenho e intenção de *turnover*, revela haver um construto psicológico subjacente comum às diferentes formas de comprometimento, com exceção para o comprometimento organizacional de base calculativa, de continuação e o comprometimento com o sindicato. A meta-análise também demonstrou que há uma forte correlação entre comprometimento afetivo e normativo e, que as bases calculativa e de continuação parecem ser construtos distintos, pelo padrão diferente com que predizem os produtos analisados. Esse resultado é bastante expressivo, pois coloca em cheque o modelo tridimensional hoje dominante, sugerindo que uma das bases não se correlaciona significativamente com outros comprometimentos e não tem o mesmo impacto sobre os produtos investigados, algo encontrado nos estudos brasileiros.

Finalmente, é importante destacar que o problema de pesquisa investigado implicou em se trabalhar com uma categoria de trabalhadores e de organizações até então ausentes das pesquisas sobre comprometimento no trabalho. Desde então, os estudos sobre comprometimento foram conduzidos em empresas industriais e de serviço, quase sempre localizadas em grandes centros ou em suas áreas metropolitanas. Com a presente pesquisa, incorpora-se o segmento da agricultura irrigada, trazendo para o foco de análise um contexto extremamente importante para a economia do Estado da Bahia e do Nordeste e, sobretudo, uma categoria de trabalhadores muito especial, quer quanto aos seus níveis de qualificação, quer quanto a trajetórias ocupacionais potencialmente significativas. Uma das principais contribuições evidenciadas nessa investigação é a de contribuir

para diversificar os contextos, no Brasil, em que o estudo do comprometimento organizacional vem sendo realizado.

Pelo exposto até o momento, a presente tese tem como *objetivo geral*:

- ✓ Avaliar, entre os trabalhadores da agricultura irrigada do pólo de Juazeiro/Petrolina, a natureza e a intensidade dos seus vínculos de comprometimento afetivo e instrumental com a sua empresa empregadora, buscando evidências para se considerar estes dois vínculos como dimensões distintas de um mesmo construto (comprometimento organizacional) ou como construtos diferentes.

O objetivo geral supracitado enunciado desdobra-se nos seguintes *objetivos específicos*:

- ✓ Comparar as medidas unidimensional proposta por Mowday e cols.(1982) e a multidimensional proposta por Meyer e Allen (1991), buscando identificar as possíveis dimensões ou construtos latentes avaliadas por esses dois modelos clássicos de pesquisas sobre comprometimento organizacional.
- ✓ Caracterizar a intensidade do comprometimento organizacional afetivo e instrumental de trabalhadores do segmento agroindustrial analisado, diferenciando-a nos vários segmentos em que se diferenciam as empresas, os gestores e os trabalhadores participantes do estudo.
- ✓ Construir e validar teórico-empiricamente os modelos de antecedentes de comprometimento organizacional de base afetiva e de base instrumental, comparando-os quanto aos preditores comuns e específicos, que justificam tratar as duas bases como dimensões de um mesmo construto ou como dois construtos distintos.

- ✓ Explorar como os vínculos afetivo e instrumental do trabalhador se articulam com características organizacionais, identificando possíveis associações entre fenômenos que se estruturam em dois níveis de análise.

Estabelecidos dos objetivos da pesquisa, a seguir, são apresentadas as principais questões e hipóteses que norteiam o estudo, bem como uma justificativa que fornece a base para o estabelecimento de cada hipótese.

Q1 - *Que construtos latentes são efetivamente avaliados pelos modelos unidimensional e bidimensional de comprometimento organizacional?*

H1 - *A medida de comprometimento organizacional unidimensional de Mowday e cols. (1982) e a base afetiva de Meyer e Allen (1991) constituem um único fator latente que se diferencia da medida de base instrumental proposta pelo modelo multidimensional.*

Como aponta amplamente a literatura com outros segmentos de trabalhadores e de empresas, no Brasil e no exterior, os vínculos afetivo e instrumental constituem dimensões diferentes, apesar de correlacionados e de poderem ser combinados em intensidades diferentes por cada trabalhador (MEYER e ALLEN, 1990; 1991; 1997; MATHIEU & ZAJAC, 1990; BASTOS e BORGES-ANDRADE, 1995; 1999; BROW, 1996; BANDEIRA, MARQUES e VEIGA, 1999, MEDEIROS & ENDERS, 1998; MEDEIROS e cols., 2002; REGO & SOUTO, 2002; REGO, 2003). Apesar de lidar-se com um novo segmento produtivo e uma nova categoria de trabalhadores ainda não estudada no domínio do comprometimento organizacional no Brasil, espera-se que essa diferença entre as bases afetiva e instrumental se mantenha nítida, com as duas medidas configurando fatores distintos nas análises Fatoriais exploratória.

Q2 - *Qual a intensidade dos vínculos afetivo e instrumental dos trabalhadores da agricultura irrigada com a sua empresa empregadora e em que medida eles variam nos diversos segmentos da amostra?*

H2 - *O vínculo instrumental com a empresa empregadora é bastante forte e deve superar a intensidade do vínculo afetivo, especialmente em segmentos da amostra associados a maior precarização das condições profissionais e organizacionais.*

A expectativa de um aumento do poder preditivo do comprometimento organizacional na vertente instrumental, justifica-se por essa incorporar uma medida mais sensível em relação ao baixo nível de escolaridade, tipo de contrato de trabalho, cultura, falta de alternativas de emprego, que são elementos presentes no contexto de trabalho em estudo e que fortalece a natureza instrumental do vínculo de comprometimento dos trabalhadores. Essa expectativa também provém dos achados de Costa (2005), a qual obteve maiores níveis de comprometimento instrumental entre trabalhadores temporários que trabalharam mais de uma vez na empresa (5,52); e menores entre os permanentes (5,17). A autora comenta que essa possível diferença do nível de comprometimento instrumental desses trabalhadores em relação aos dos permanentes, pode estar relacionada com o desenvolvimento de um maior vínculo baseado em uma relação de troca, na qual são fortemente consideradas a necessidade de estar trabalhando e a dificuldade em encontrar outros empregos.

Outro aspecto do estudo de Costa (2005) e que reforça a hipótese apresentada sobre a vertente instrumental, é o predomínio de uma relação negativa, entre escolaridade e comprometimento, ou seja, quanto maior a escolaridade, mais o nível de comprometimento instrumental diminui. Cabe lembrar que indivíduos com

maiores níveis de escolaridade possuem mais expectativas em relação à organização, bem como mais opções de emprego (Mowday e cols., 1982, COSTA, 2005).

Q3 - *O conjunto de variáveis preditoras de comprometimento organizacional difere quando se considera a natureza afetiva ou instrumental do seu vínculo?*

H3 - *Existem diferenças significativas no conjunto de variáveis antecedentes que integram o modelo explicativo do vínculo afetivo e instrumental entre trabalhadores da agricultura irrigada e sua empresa empregadora.*

O comprometimento organizacional nas bases afetiva e instrumental, apresenta diferenças significativas nas variáveis preditoras, conforme aponta a literatura. Especialmente, os preditores do comprometimento de base instrumental diferencia-se bastante dos preditores da base afetiva, como explicitado nos quadros sintetizados por Cunha et al.(2004).

Essas diferenças iniciam nos pressupostos que envolvem essas perspectivas, ou seja, no caso do comprometimento afetivo os trabalhadores alicerçam seu comprometimento no desejo de querer estar trabalhando e de fazer parte da empresa e no comprometimento instrumental, existem as questões que envolvem os ônus pessoais e profissionais de sair da empresa, o que gera uma reflexão maior por parte dos trabalhadores, influenciando no seu comprometimento e no fortalecimento dos vínculos de trabalho.

Pelo exposto, procura-se confirmar as indicações da literatura que mostram que o comprometimento instrumental apresenta um perfil bastante diferenciado quanto a antecedentes e conseqüentes, quando comparado ao comprometimento afetivo. Dentro da perspectiva multidimensional de Meyer e Allen

(1991), espera-se que tal evidência se confirme ao se analisar um novo segmento produtivo e um novo conjunto de trabalhadores rurais.

Q4 - *Comparando as variáveis antecedentes do vínculo afetivo e instrumental do trabalhador com a sua empresa empregadora, qual apresenta maior poder explicativo para os trabalhadores da agricultura irrigada?*

H4 - *O conjunto de variáveis antecedentes – demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais – que integram o modelo teórico e empírico da pesquisa, apresenta maior capacidade em explicar a variabilidade do comprometimento afetivo do que o instrumental entre trabalhadores da agricultura irrigada.*

Em estudos anteriores no Brasil (MORAES, 1997; SIQUEIRA, 2001; TAMAYO, 2001; CRUZ, 2002; REGO E SOUTO, 2003; COSTA E BASTOS, 2005), de forma consistente, se encontra uma qualidade psicométrica inferior das escalas para avaliar o vínculo instrumental do trabalhador com a sua empresa empregadora. Embora não se tenha estudos que esclareçam as razões subjacentes a esses achados (questão cultural? pressão do Fator de desejabilidade social?), parte-se do pressuposto de que por ser uma medida mais frágil, o modelo explicativo seja mais pobre, não captando as possíveis variáveis que efetivamente impactam na variabilidade desse tipo de vínculo entre o trabalhador e a sua organização. Costa e Bastos (2005) comentam que maiores níveis de comprometimento tendem estar associados a: mulheres e pessoas casadas; maiores medidas de idade; tempo na organização; nível ocupacional e remuneração; menores medidas de escolaridade; características de trabalho inovador e não rotineiro; estilo participativo da gerência e liderança com habilidade de comunicação.

Q5 - *O conjunto de análises sobre os vínculos afetivo e instrumental entre trabalhadores da agricultura irrigada fortalece a suposição de que esses são dois construtos distintos ou são dimensões de um mesmo construto. Será que se pode nomear de comprometimento organizacional?*

H5 - *Os dados de validação das medidas, assim como as características dos modelos explicativos dos vínculos afetivo e instrumental fortalecem a hipótese de que são construtos diferentes e que não justificam serem tratados como um mesmo fenômeno denominado de comprometimento organizacional.*

Bastos (1998) afirma que os achados não sistemáticos quanto as bases do comprometimento, como bem salientam Becker et alli (1995), demandam uma atenção mais cuidadosa acerca da estrutura de comprometimentos do trabalhador. De acordo com Mowday (1998), nem todas as pesquisas que utilizaram a perspectiva multidimensional (afetivo, normativo e instrumental) conseguiram obter padrões de convergência e validade discriminante, o que provoca confusão conceitual, englobando não somente suas bases, como também seus antecedentes e conseqüentes. Bastos (1998) comenta que as pesquisas que vêm sendo desenvolvidas fornecem importante suporte para a visão do comprometimento como um fenômeno multifacetado. O autor salienta ainda que para a consolidação dessa perspectiva plural, passa a ser o ponto de inflexão para os rumos de uma nova trajetória da pesquisa sobre comprometimento tomando por base os seus primeiros estudos e as tendências mais recentes.

Bastos (1998) complementa ao comentar que, apesar da maior utilização da perspectiva proposta por Meyer e Allen, ainda percebe-se uma falta de clareza em relação às possíveis bases do comprometimento. Essa falta de clareza é mais evidenciada na base instrumental, na qual termos como: calculativa, continuação,

moral, internalização e identificação continuam permeando os estudos sem maior clareza. Já, na base afetiva, parece existir um maior entendimento sobre seu significado e influências no comprometimento. Nessa mesma linha de raciocínio, os estudos de Cooper-Hakim & Viewesvaran (2005) reforçam a confusão existente sobre as bases do comprometimento, na medida em que apontam para em seu trabalho a sobreposição das bases afetiva e normativa, e comportamento adverso da dimensão instrumental.

No estudo de Siqueira (2001), que teve por objetos de investigação três medidas brasileiras de comprometimento organizacional, os achados revelaram que a Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOAF), a Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo (ECOC) e a Escala de Comprometimento Organizacional Normativo (ECON) possuem validade discriminante. A autora, ao submeter as escalas à análise Fatorial e ao método de rotação oblíqua, constatou que as três medidas formaram fatores homogêneos, visto que seus respectivos itens ficaram agrupados em fatores distintos. Esses resultados confirmam o pressuposto desse estudo, revelando que as medidas avaliam estilos de compromissos distintos do empregado com a organização.

O exposto fortalece a suposição de existência de dimensões distintas que precisam ser melhor investigadas para verificar se realmente podem ser dimensões do construto comprometimento ou se podem ser construtos distintos, como também o fenômeno, considerando as correlações com diferentes antecedentes e conseqüentes. Para uma melhor compreensão do escopo do estudo conduzido, o esquema da lógica do desenvolvimento é apresentado na Figura 3.

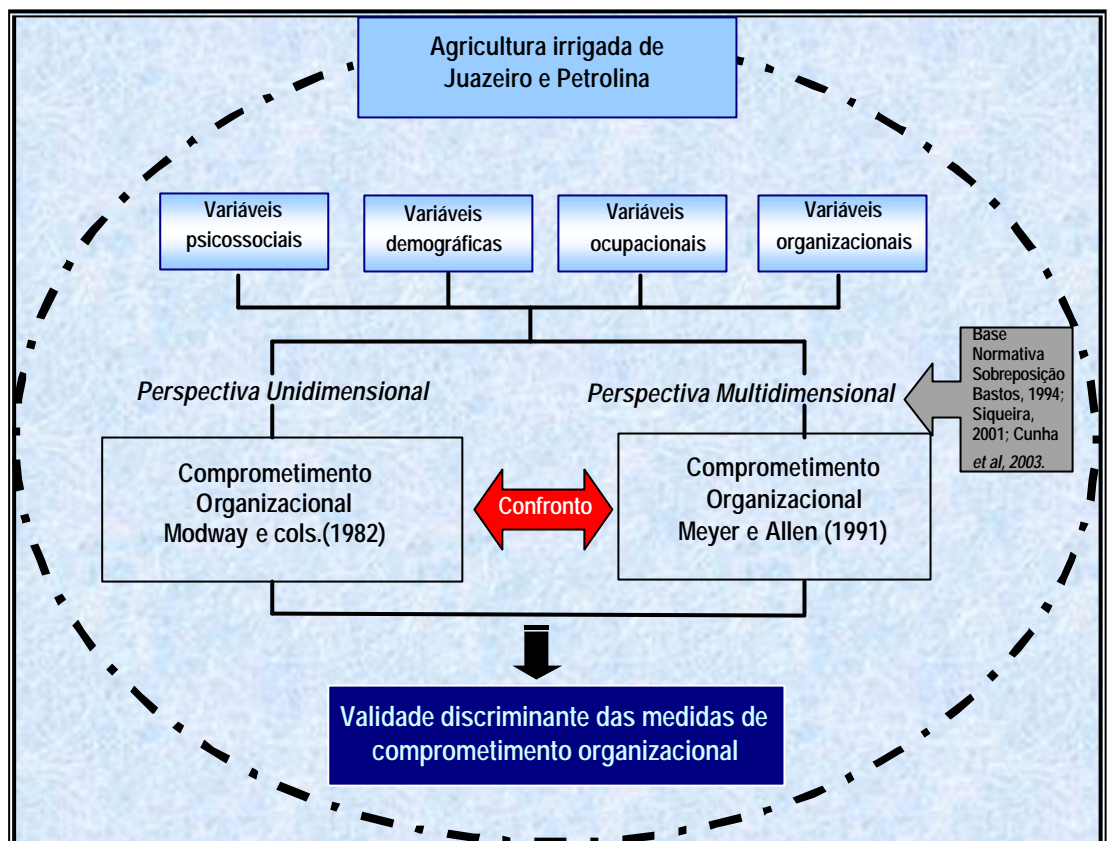


Figura 3 – Modelo teórico da pesquisa

Fonte: elaboração própria

O modelo teórico envolve três grandes blocos de análise. O primeiro bloco é formado pelas características psicossociais, demográficas, ocupacionais e organizacionais, obtidas junto aos trabalhadores, gestores e por um conjunto de características das empresas agrícolas. O segundo bloco contempla o confronto entre as perspectivas unidimensional do comprometimento (OCQ), de Mowday e cols. (1982) e a perspectiva multidimensional de Meyer e Allen (1991) – composta pela base afetiva e instrumental. O terceiro bloco investiga a validade discriminante dessas medidas de comprometimento organizacional, a partir da integração da base afetiva de Mowday e cols. (1982) com a base afetiva de Meyer e Allen (1991) e mantendo a base instrumental desse último modelo. Com essa análise pretende-se

reunir evidências adicionais para elucidar mais se as bases afetiva e instrumental são duas dimensões de um mesmo construto ou se são construtos distintos.

4 O CONTEXTO: O PÓLO AGROINDUSTRIAL DE JUAZEIRO/PETROLINA

Nesse capítulo apresentam-se as características sócioeconômico-culturais da região pesquisada, que compreende o pólo Agroindustrial de Juazeiro/Petrolina. A região do Baixo Médio São Francisco, situada no semi-árido nordestino, na porção central do polígono das secas, nos estados da Bahia - porção setentrional - e de Pernambuco - ao sudoeste, em 2000, apresentava uma população total de 403.501 habitantes, sendo que mais de 60% moravam na zona urbana. Esse pólo é composto pelos seguintes municípios: Juazeiro, Sobradinho, Casa Nova, Curaçá, Campo Alegre de Lourdes, Pilão Arcado, Remanso e Sento Sé na Bahia; Petrolina, Lagoa Grande, Santa Maria da Boa Vista e Orocó, em Pernambuco. Nele, o Rio São Francisco está dividido em quatro trechos, que apresentam as seguintes delimitações de acordo com a CODEVASF¹:

I. Alto São Francisco: das nascentes até a cidade de Pirapora (MG), com 100.076 km², ou 16% da área da Bacia, e 702 km de extensão. Sua população é de 6, 247 milhões de habitantes;

II. Médio São Francisco: de Pirapora (MG) até Remanso (BA) com 402.531 km², ou 53% da área da bacia, e 1.230 km de extensão. Sua população é de 3,232 milhões de habitantes;

¹A Codevasf é uma empresa pública vinculada ao Ministério do Meio Ambiente e dos Recursos Hídricos. Sua sede fica em Brasília, sendo que possui seis superintendências, duas destas no BMSF – a 3ª SR em Petrolina e a 6ª SR em Juazeiro. Tem dois objetivos principais: fortalecer a irrigação pública e incentivar a irrigação privada. Para tanto, coordena ou executa diretamente obras de infra-estrutura nos 640 000 km² da Bacia do São Francisco. Nestas atividades, tem firmado acordos com o Banco mundial (BIRD), o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e o governo Japonês.

III. Submédio São Francisco (ou Baixo Médio São Francisco): de Remanso (BA) até Paulo Afonso (BA), com 110.446 km², ou 17% da área da Bacia, e 440 km de extensão. Sua população é de 1,944 milhão de habitantes;

IV. Baixo São Francisco: de Paulo Afonso (BA) até a foz, entre Sergipe e Alagoas, com 25.523 km², ou 4% da área da Bacia, e 214 km de extensão. Sua população é de 1,373 milhão de habitantes.

A regularidade de sua vazão, nesses percursos, é garantida pelas águas dos seus 168 afluentes (99 perenses) que a mantém, mesmo durante a estação seca, graças a represa de Sobradinho, localizada no pólo do Baixo Médio São Francisco e é conhecida como o “pulmão” do rio. É relevante destacar que a implantação da barragem de Sobradinho na região do Baixo Médio São Francisco, gerou profundos efeitos sobre a vida de seus moradores. Por exemplo, 43% da população desse pólo foi assentada, no período de 1995 a 1997, totalizando mais de 65.000 pessoas, segundo dados da CHESF, citados por SEI (2000). A Comissão Pastoral da Terra desempenhou um papel chave nesse movimento, fortalecendo os órgãos de classe, capacitando lideranças comunitárias e criando um programa especial de desenvolvimento da região do lago de Sobradinho. Esse programa foi criado com o objetivo de promover a reestruturação das atividades produtivas da borda do lago, buscando integrar a sua população como agente ativo desse processo (SEI, 2000).

Nesse novo contexto, a economia da região passou a se desenvolver em novas bases. A agricultura tradicional foi sendo gradativamente substituída pela agricultura moderna, com crescente irrigação e mecanização. O desenvolvimento tecnológico, característico da agricultura no baixo-médio São Francisco, que

fomentou o crescimento da produção agrícola com práticas modernas de manejo do solo e irrigação, é considerado como um fator dinamizador da agricultura do Estado da Bahia (SEI, 2001). Nos últimos anos despontaram no pólo do Baixo Médio São Francisco grandes projetos públicos, como por exemplo: Curaçá, Maniçoba, Tourão e Mandacaru em Juazeiro; Senador Nilo Coelho, Maria Tereza e Bebedouro, em Petrolina e privados de irrigação, o que gerou a consolidação e expansão de uma atividade agrícola integrada à indústria. Sem dúvida, o pólo Juazeiro/Petrolina é visivelmente o mais desenvolvido do vale. Possui sete perímetros públicos de irrigação em funcionamento e em fase de implantação encontram-se os projetos de *Salitre* e *Pontal*. Na seqüência, apresenta-se uma breve descrição desses projetos (http://www.codevasf.gov.br/menu/prod_serv/elenco_de_projetos, acesso em 09/02/05):

➤ **Projeto Curaçá:** O projeto Curaçá, localizado a 70 km da sede do município de Juazeiro, tem início em 1982, compreendendo uma poligonal de 10.623 ha de área de sequeiro e 4.350 ha de área irrigável. Ocupado por 268 colonos, cujas glebas são de 7 ha em média, e por 22 lotes empresariais em 2.386 ha. Seus cultivos são: abóbora, acerola, atemóia, banana, cebola, coco, feijão, goiaba, graviola, laranja, liquia, limão, mamão, mandioca, manga, maracujá, melancia, melão, milho, pimentão, pinha, quiabo, tomate e uva. Os métodos de irrigação utilizados são: sulcos, microaspersão, gotejamento e pivô central.

➤ **Projeto Maniçoba:** o projeto Maniçoba, por sua vez, localizado a 35 km da sede do município de Juazeiro, começou a funcionar em 1981. Conta com 4.293 ha irrigáveis, cuja ocupação obedece à seguinte distribuição: 234 colonos, com lotes médios de oito ha, ocupam uma área de 1.889 ha e 80 lotes de empresas em 2.379 hectares. Seus cultivos são: abacate, abóbora, acerola, banana, berinjela, cajá,

cana-de-açúcar, carambola, cebola, coco, feijão, figo, goiaba, graviola, laranja, limão, mandioca, manga, maracujá, melancia, melão, milho, pimentão, pinha, pitanga, pupunha, quiabo, sapoti, siriguela, tangerina, tomate e uva. Os métodos de irrigação empregados são: infiltração por sulcos, aspersão, microaspersão e gotejamento.

➤ **Projeto Tourão:** Com 10.710 ha., o projeto Tourão iniciou no final de 1976. É composto por 37 lotes de pequenos irrigantes, em 211 ha e 14 lotes de empresas em 10.499 ha. Duas grandes empresas – AGROVALE e ALFANOR - ocupam mais de 8.000 ha em conjunto. Seus cultivos são: cana-de-açúcar, manga, uva e cebola. A cana-de-açúcar predomina na região, ocupando 95% da área cultivada. O sistema de irrigação é o de gravidade, por meio de sulcos de infiltração.

➤ **Projeto Mandacaru:** O projeto Mandacaru, implantado pela CODEVASF em 1973, é o marco inicial da agricultura irrigada na região. Situado a 12 km da sede do município de Juazeiro, o perímetro possui uma superfície de 419 ha, sendo 368 ha ocupados por 54 lotes para pequenos agricultores e 51 ha ocupados por dois lotes para empresas. Um dos lotes empresariais é ocupado pela estação experimental da Embrapa – CPATSA – Centro de Pesquisas Agropecuárias do Trópico Semi-Árido. Possui, também, uma área de sequeiro de 441 ha, que se encontra ocupado por 82 colonos, distribuídos em lotes cujo tamanho médio é de 7,5 ha irrigáveis. Seus cultivos são: banana, cebola, coco, feijão, goiaba, limão, manga, maracujá, melancia, melão, milho, pepino, tomate e uva. O método de irrigação utilizado é infiltração por sulcos.

➤ **Projeto Salitre:** O projeto Salitre é formado por três manchas de solos irrigáveis. Quando totalmente implantado, terá uma área de 29.210 ha, sendo que 205 desse

total serão ocupados por pequenos irrigantes (944 lotes) e 80% por empresas (485 lotes). Conforme previsão, suas principais culturas serão: abacaxi, abacate, acerola, algodão, banana, manga, melão, uva e tomate. Quando de sua maturação, espera-se que sejam gerados 29.210 empregos diretos, 58.420 indiretos e que 175.260 pessoas sejam beneficiadas.

➤ **Projeto Senador Nilo Coelho:** Sua área é de 22.061 ha, sendo que se encontra em fase final de ocupação: 11.062 ha estão ocupados por colonos, 9.194 ha por empresas e 660 ha por técnicos em ciências agrárias. Nessa área são cultivados os seguintes produtos: abacate, abóbora, acerola, alface, alfafa, algodão, aspargo, banana, batata doce, caju, carambola, cebola, cenoura, coco, coentro, crotalaria, feijão, girassol, goiaba, graviola, jiló, laranja, liquia, limão, mamão, mandioca, manga, maracujá, melancia, melão, milho, pepino, pimentão, pinha, quiabo, repolho, sorgo, tâmara, tangerina, tomate e uva. Os métodos de irrigação praticados são: aspersão, gotejamento e microaspersão.

➤ **Projeto Bebedouro:** Abrange 2.418 ha (1.494 ha ocupados por pequenos irrigantes e 924 ha por empresas). Seus produtos são: abóbora, acerola, banana, coco, feijão, goiaba, manga, melancia, pimentão, sementes (arroz, feijão, milho, soja e sorgo), tamarindo, tomate e uva. O método de irrigação é infiltração por sulcos, sendo que o campo do Serviço de Produção de Sementes Básicas é irrigado por pivô central. Muitos produtores estão substituindo a irrigação por sulcos por irrigação localizada.

A atuação estatal, porém, não se limitou à infra-estrutura de irrigação. Pode ser visualizada também na concessão de créditos e benefícios fiscais, na promoção de pesquisas agrônômicas como as que ocorrem na Empresa Brasileira

de Pesquisa Agropecuária (Embrapa), na articulação de parcerias e instalação de escolas técnicas e de ensino superior: Escola de Agronomia de Juazeiro, Escola de Administração de Petrolina e universidade do Vale do São Francisco. Embora existam outras culturas disseminadas, a exemplo de cebola, melancia e banana, as principais culturas de sequeiro são: feijão, mandioca e milho. Destacam-se, em termos de agricultura irrigada, o melão, a manga e a uva. No Brasil, 3.2 milhões de hectares de terras são utilizados para a agricultura irrigada. Desses, 250.000 ha se encontram no Vale do São Francisco e, 90.000 ha, no Submédio São Francisco, sendo a agricultura irrigada a atividade econômica mais importante na região (BRANCO e VAINSENER, 2000). Esse novo padrão de agricultura se fez acompanhar, também, por aumento de produtividade e da riqueza regional. É inquestionável o dinamismo que a agricultura irrigada imprimiu à Região do Baixo Médio São Francisco. Todavia, a riqueza gerada está concentrada tanto espacialmente - sobretudo em Juazeiro e Petrolina -, como em mãos de poucos agentes sociais, replicando o modelo de apropriação anterior à modernização da agricultura regional. Portanto, pode-se falar que a região experimentou um processo de modernização conservadora.

O aumento da circulação de capitais do pólo do Baixo Médio São Francisco faz com que esse esteja sob o signo de importantes transformações socioeconômicas, tornando-se uma área de forte atração de imigrantes.

Nos anos 90, na maioria dos municípios integrantes do BMSF, a migração interna assume como característica o esvaziamento do campo, principalmente, nas idades de trabalhadores jovens, exceção feita a Juazeiro. Observou-se agora um movimento rural-urbano interno a cada município e outro movimento intermunicipal e, possivelmente, interestadual, direção a Juazeiro, cuja área urbana cresceu muito (5,41% ao ano), mas a área rural cresceu muito mais (8,01% ao ano), atraindo habitantes dos municípios e regiões circunvizinhos (SEI, 2000, p. 69).

Por outro lado, esse contexto de significativo crescimento econômico, encontra um elemento que vem contribuir de forma relevante para o fomento do seu setor produtivo: a própria localização do semi-árido irrigado. Nesse sentido, a região vem sendo favorecida pela abundância de mão-de-obra, fruto do êxodo constante das populações das zonas rurais de sequeiro, na qual subsiste uma incipiente agricultura familiar, que, sem encontrar alternativas de vida, em meio a pobreza e aos longos períodos de estiagem, vem fugindo dos seus lugares de origem, nas últimas décadas, e escolhendo o pólo Petrolina(PE)/Juazeiro(BA) como lugar de destino (BRANCO e VAINSENER, 2001).

Outro aspecto que pode ter desencadeado essas transformações socioeconômicas refere-se à tendência ao envelhecimento da população de Juazeiro. Observa-se uma redução sistemática da proporção de pessoas na faixa (de 0 - 14 anos) e, por outro lado, uma elevação do conjunto de indivíduos em idade adulta (de 15 - 64 anos), nos anos de 1980, 1990 e 1996, que atesta a emergência de novos padrões de reprodução demográfica (SEI, 2000).

Destaca-se, ainda, que no pólo do Baixo Médio São Francisco, nas últimas décadas, taxas de urbanização são inferiores as do Estado. Em Juazeiro, todavia, a situação se mostra diferente. Desde a década de 70, o grau de urbanização desse município é, expressivamente, mais alto que o do Estado da Bahia, a exemplo do índice que em 2000 foi de 9,2 pontos acima do indicador estadual, denotando a característica desse município como sendo predominantemente urbano. Tanto seu grau de urbanização quanto seu perfil de município eminentemente urbano, como também a recente tendência ao crescimento de sua população rural a ritmos superiores aos verificados para a população total, refletem a importância de Juazeiro como pólo regional de comércio e serviços.

A adaptabilidade de várias frutas às condições climático-geográficas da área fez com que a sua produção se tornasse uma das mais relevantes do País. Por esse motivo, essa região, em particular, despontou como um oásis no deserto, para mulheres e homens talhados na dureza da luta pela sobrevivência, nas áreas assoladas pela seca. Seu clima seco, durante a maior parte do ano, sua água de boa qualidade e sua exposição ao sol de 2.700 horas/ano (fundamental para a prevenção de pestes e fungos) representam algumas características essenciais para a agricultura. Entretanto, essa atividade não está limitada aos projetos de irrigação da CODEVASF e já se estende por uma área plantada em cerca de 100 mil hectares, incluindo as abrangidas pelos projetos citados anteriormente. O florescer dessa nova atividade econômica garante a produção ininterrupta de uvas finas de mesa no país, que são colhidas na entressafra das demais regiões, dando margem a duas colheitas e meia anuais, sendo o pólo Juazeiro/Petrolina o maior centro produtor dessas frutas, contribuindo com 80% das exportações brasileiras (www.codevasf.gov.br/produtos/fruticultura.htm; BASTOS, 2003).

No Quadro 3 observa-se que a produção de uvas cresceu vertiginosamente nos últimos anos e, desde 1997, o vale participa com pelo menos 92% da exportação de uva realizada pelo Brasil. Em 2004, a área plantada de uva se manteve em 8000 ha. Por outro lado, as chuvas registradas na região de Petrolina (PE) e Juazeiro (BA), no início de 2004, fizeram com que as lavouras apresentassem baixíssima produtividade no primeiro semestre, limitando a rentabilidade dos produtores. Já no segundo semestre, a safra ficou 30% inferior à registrada no mesmo período de 2003.

Quadro 3 - Exportação de uva

ANO	EM TON.			EM US\$1.000,00		
	VALE	BRASIL	PARTICP	VALE	BRASIL	PARTICP
1997	3.700	3.705	100%	4.700	4.780	98%
1998	4.300	4.405	98%	5.550	5.823	95%
1999	10.250	11.083	92%	7.910	8.614	92%
2000	13.300	14.000	95%	10.264	10.800	95%
2001	19.627	20.660	95%	20.485	21.563	95%
2002	25.087	26.357	95%	32.460	33.789	96%
2003	36.848	37.600	98%	58.740	59.939	98%

Fonte: Valexport adaptado da SECEX/DTIC

Os preços esperados no mercado internacional não foram atingidos devido ao prolongamento da safra da Grécia, que continuou enviando a fruta para o mercado europeu até meados de novembro. O Quadro 4 demonstra o incremento da exportação de manga no Vale.

Quadro 4 - Exportação de manga

ANO	EM TON.			EM US\$1.000,00		
	VALE	BRASIL	PARTICP	VALE	BRASIL	PARTICP
1997	21.500	23.370	92%	18.600	20.182	92%
1998	34.000	39.185	87%	29.750	32.518	91%
1999	44.000	53.765	82%	28.600	32.011	89%
2000	57.200	67.000	85%	37.180	43.550	85%
2001	81.155	94.291	86%	43.443	50.814	85%
2002	93.559	103.598	90%	45.962	50.894	90%
2003	124.620	133.330	93%	68.256	73.394	93%

Fonte: Valexport adaptado da SECEX/DTIC

A manga, do pólo de Juazeiro/Petrolina, responde por 70% das exportações brasileiras dessa fruta destinadas aos mercados europeu e americano. A mangicultura tem sido realizada com tecnologias modernas de indução floral, que permite escalonamento da produção durante todo o ano. Essa tecnologia associada às certificações Produção Integrada de Frutos² e a Certificação Eurepgap³ entre outras, tem definido a participação dos produtores brasileiros em mercados consumidores de elevadas barreiras como o americano, o europeu e, recentemente, o japonês. O aumento nas exportações é também tratado por Miranda e Lima (2000) quando abordam que desde o final de 1980, ao produzir frutas com o padrão de qualidade esperado por compradores e consumidores internacionais, a região do Submédio São Francisco passou a distinguir-se tanto por sua produção, quanto pelos vínculos que estabelece com o mercado global.

Esse novo contexto do agronegócio, nesse pólo, fez com que fossem despertados inúmeros interesses de pesquisas em várias áreas do conhecimento. Percebe-se que os estudos na agricultura irrigada no Baixo Médio São Francisco se relacionam a: crescimento econômico e populacional; atuação de órgãos federais; importância da região como exportadora de produtos tropicais; modificações e adaptações de uma nova tecnologia agrícola e os impactos sobre o meio-ambiente.

² A Produção Integrada de Frutos (PIF) é entendida como um conjunto de normas técnicas que procura viabilizar a produção de frutos de alta qualidade por meio de reguladores naturais. Dessa forma, implica uma redução sensível no uso de agroquímicos, tanto na planta quanto na adubação, o que minimiza a degradação ambiental e reduz os custos de produção. Trata-se de uma tecnologia fundamentalmente qualitativa, ou seja, voltada para a valorização da qualidade dos produtos. Ao contrário do sistema de produção convencional, no sistema de produção integrada o uso de maquinário agrícola no manejo do solo é bastante reduzido e o tratamento fitossanitário é feito com base em monitoramento, o que evita o uso indiscriminado de agrotóxicos. Além disso, na PIF o processo de pós-colheita recebe uma atenção diferenciada refletida em normas de armazenamento, embalagem e seleção das frutas – fatores que refletem na conservação e qualidade.

³ O Protocolo Europeu de Boas Práticas Agrícolas (EUREPGAP) representa um conjunto de normas concebido com base na noção de boas práticas agrícolas (Good Agricultural Practice - GAP) e no HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points). Foi elaborado por um grande grupo de varejistas europeus (Euro-Retailer Produce Working Group - EUREP) em 1997, com a intenção de promover melhorias na qualidade dos produtos por eles comercializados. Atualmente, o EUREPGAP envolve padrões globais de segurança alimentar, preservação ambiental, saúde e segurança dos trabalhadores, constituindo-se em uma barreira à entrada de frutas e vegetais ao mercado europeu.

Visando ampliar esse campo de pesquisa, o presente estudo busca analisar os múltiplos comprometimentos dos trabalhadores e a sua relação com o desempenho da agricultura irrigada do pólo do Baixo Médio São Francisco, mais especificamente, em Juazeiro e Petrolina.

5 MÉTODO

No presente capítulo do trabalho, são detalhados os procedimentos utilizados para a realização da pesquisa com o intuito de alcançar os objetivos propostos. Esses procedimentos estão distribuídos em cinco subitens principais. No primeiro deles, descreve-se o modelo geral que envolve o presente estudo. Em seguida, apresentam-se as características da amostra, que faz parte da pesquisa. Num terceiro momento, são detalhados os instrumentos de coleta de dados utilizados para obter as informações necessárias para atingir aos objetivos propostos nessa investigação. No quarto subitem, exploram-se os procedimentos de coleta de dados utilizados em diferentes etapas da pesquisa. Por último, detalham-se os procedimentos adotados para realizar a análise das informações provenientes dos instrumentos de coleta de dados aplicados.

5.1 Modelo geral da pesquisa

Essa tese é um recorte de um projeto mais amplo intitulado "Os vínculos com o trabalho e os processos de mudança no padrão de exploração agrária: um estudo entre empresas e trabalhadores da fruticultura nordestina", que vem sendo desenvolvido pelo grupo de pesquisa *Indivíduo, Trabalho e Organizações: aspectos psicossociais*. Esse projeto maior é composto de três etapas, que se integram em torno do objetivo de compreender como os trabalhadores da agricultura irrigada, que atuam no semi-árido nordestino, articulam seus vínculos com o trabalho e vivenciam as transições decorrentes de sua inserção nesse tipo particular de empreendimento, que representa uma inovação significativa no modo de produção agrária da região.

Para se ter uma melhor compreensão da estrutura geral da tese, destaca-se uma caracterização das suas principais etapas. A primeira etapa consiste, exatamente, exame dos dados descritivos de caracterização dos participantes da pesquisa: as empresas, os gestores e os trabalhadores. A segunda etapa caracteriza-se, também, por um estudo extensivo que toma como unidade de análise o trabalhador das empresas participantes da pesquisa. Aqui o comprometimento organizacional é investigado comparando os vínculos afetivo e instrumental entre trabalhadores e empresa agrícola. Essa investigação é realizada explorando as medidas de comprometimento organizacional unidimensional de Mowday e cols. (1982) e a multidimensional de Meyer e Allen (1991), utilizando-se de análises fatoriais e regressão múltipla, para adotar o modelo que junta a base afetiva e diferencia-se da base instrumental. Finalizando, é feita a discussão dos resultados do confronto dos modelos de Mowday e cols. (1982) e Meyer e Allen (1991) – base afetiva e base instrumental – que expressa a pertinência de duas bases ou dois vínculos que podem ser articulados.

É importante destacar, ainda, que o recorte que caracteriza a tese é de uma pesquisa de natureza extensiva e de corte transversal. Tanto os procedimentos de coleta quanto os de análise dos dados conferem ao trabalho uma natureza, preponderantemente, quantitativa, uma vez que, o método de análise desses dados envolvem, basicamente, procedimentos estatísticos.

Acrescenta-se a esses delineamentos uma natureza exploratória do estudo, tendo em vista ser uma primeira abordagem de análise de como os trabalhadores da agricultura irrigada, articulam os vínculos afetivo e instrumental com a sua empresa empregadora, em busca de evidências sobre a pertinência de

integrar ambos os vínculos em um modelo bidimensional de comprometimento organizacional, como é corrente na literatura da área.

Um outro aspecto importante que define o delineamento desse estudo é o seu caráter de natureza multinível. Essa opção de análise se justifica na medida em que foram combinadas informações oriundas do nível individual, gerencial e organizacional. Os modelos multiníveis constituem proposições teóricas relativas aos mais diversos campos, cuja principal característica é a presença de elementos explicativos oriundos de diferentes níveis. Logo, não se referem a um único corpo teórico, e a sua denominação traduz a forma como os componentes estão organizados (Morais, 2004).

Desse modo, uma abordagem multinível combina duas perspectivas, os fenômenos “*top-down*” e “*bottom-up*”. Os processos de cima para baixo (*top-down*) ocorrem quando variáveis de níveis superiores têm efeito sobre as variáveis de níveis inferiores. Os processos “*bottom-up*” (de baixo para cima) “fundo-subida” ou de “emersão”, ocorrem quando as variáveis de níveis inferiores afetam as variáveis de níveis superiores. Ao adotar esse tipo de modelo para comparar os vínculos afetivo e instrumental, buscou-se identificar variáveis explicativas do comprometimento organizacional relativas aos seus atores e a organização (Morais, 2004).

Para esse autor, a aplicação da análise multinível baseia-se na noção interacionista de que o comportamento das pessoas, no trabalho, é o resultado combinado de efeitos de características pessoais (por exemplo, crenças e valores sobre o trabalho) e de contexto, incluindo nesse último, as suas características objetivas (por exemplo, tamanho da equipe e da organização) e interpretativas (por exemplo, natureza da liderança exercida na equipe e cultura organizacional).

De acordo Pantoja e Borges-Andrade (2002), se o nível do construto for a unidade organizacional, é preciso explicitar suas propriedades. Nesse sentido, elas podem ser *globais*, ou seja, originadas nesse nível, não existindo possibilidade de variarem dentro da unidade (por exemplo, tamanho da equipe é uma propriedade global dessa unidade); *compartilhadas*, aquelas que emergem, por isomorfismo ou composição de comportamentos, cognições de membros ou da interação entre eles (por exemplo, clima organizacional ou normas grupais) ou *configurais*, que emergem como as anteriores, mas de forma descontínua ou por compilação (por exemplo, diversidade racial na organização). Nos dois últimos casos, elas deveriam ser medidas no nível de origem do construto e os dados deveriam ser tratados para refletirem a forma da emersão.

Na literatura verificou-se que estudos diferentes estão sendo conduzidos com a utilização dessa metodologia, pois sua relevância está diretamente ligada às questões conceituais, para o delineamento de modelos mais articulados de investigação que assumam, implicitamente, vínculos existentes entre os níveis, individual, do grupo e da organização. Esse enfoque, de acordo com Klein e Koslowski (2000), pode ser apenas um ponto de partida para que maiores desenvolvimentos teóricos e metodológicos, mais sofisticados, procurem desvendar as possíveis ligações dos dois modelos de comprometimento organizacional que estão sendo confrontados.

Feitas as considerações mais gerais sobre *design* da pesquisa, a seguir, passa-se a especificar os procedimentos que envolveram a escolha e a definição e amostra do estudo.

5.2 O Desenho da população e amostra

A população do estudo está delimitada como o conjunto de trabalhadores vinculados a empresas agrícolas do pólo Juazeiro/Petrolina, de médio ou grande porte – acima de 21 hectares - localizadas em perímetros de irrigação do Baixo Médio São Francisco – Nilo Coelho, Mandacaru, Maniçoba e Curaçá – ou com sistemas particulares de irrigação que cultivam: cana-de-açúcar, manga, pimenta e uva. A amostra escolhida foi obtida de forma aleatória e estratificada entre trabalhadores e gestores que foram entrevistados em cada empresa participante. Portanto, a amostra que compõe o presente estudo envolve 32 empresas agrícolas, com 814 trabalhadores de todos os níveis das empresas. Nesse número já foram retirados os *outliers*.

5.3 O Instrumento de coleta de dados

As informações necessárias para desenvolver esse estudo são provenientes de três tipos de questionários: o aplicado ao *gestor*, o aplicado ao *trabalhador* e aquele que possibilitou a caracterização das *empresas* participantes do estudo (Anexos 1, 2 e 3, respectivamente, contemplam os questionários completos). Os questionários aplicados ao gestor e ao trabalhador são compostos, basicamente, de itens fechados. O questionário do *gestor* contém uma parte de caracterização relativa ao seu trabalho (significado do trabalho, característica da empresa: ideal e real, características do trabalhador, aprendizagem: mecanismos, práticas e resultados) e questões relacionadas com o seu comprometimento com o trabalho e com a organização – bases afetiva e instrumental. E, ainda, numa parte

final destinada à caracterização pessoal (sexo, idade, religião, escolaridade, estado civil, filhos, renda) e aspectos da trajetória laboral do entrevistado.

O questionário do *trabalhador* é composto por uma parte que investiga o significado do trabalho, trajetória ocupacional, relação com o trabalho, desempenho e aprendizagem no trabalho e, finalmente, os dados de caracterização. E, o questionário de caracterização da *empresa* contém itens que buscam a discriminação e caracterização da empresa e da mão-de-obra, desempenho operacional, etapas de produção: manejo, colheita e pós-colheita. Por meio desses itens, foram levantadas informações mais gerais sobre a empresa e seu desempenho, de forma a localizá-la no cenário da região e frente a outras empresas do mesmo segmento.

Cabe comentar que, o conjunto total de questões e variáveis contidas nos questionários originais não foram foco do presente estudo, por esse motivo, os Anexos 4, 5 e 6 dos questionários do *trabalhador*, *gestor* e *empresa* contemplam somente com as questões que foram utilizadas para responder aos objetivos propostos nessa tese. Em relação as variáveis antecedentes foram selecionadas algumas questões em cada um dos níveis – individual, gerencial e organizacional - para comporem as variáveis demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais analisadas no estudo.

As *variáveis demográficas* foram utilizadas para configurar os dados de caracterização pessoal, possibilitando a construção de um perfil dos trabalhadores entrevistados. A partir desse perfil foi possível fazer um confronto dessas variáveis com o modelo bidimensional proposto, para analisar como essas se comportam a cada base investigada. Essas variáveis foram compostas pelos seguintes itens, da parte V, do questionário do trabalhador, são eles: sexo, estado civil, idade,

escolaridade, religião – afiliação e estudante. As variáveis sexo, estado civil, escolaridade e religião-afiliação para efeito de correlações e regressões foram transformadas em variáveis *dummy*.

As variáveis psicossociais representam algumas características pessoais mais subjetivas dos trabalhadores da agricultura irrigada. Para as variáveis psicossociais utilizou-se o seguinte conjunto de itens, presentes no questionário do trabalhador: a importância atribuída ao trabalho (medida desenvolvida pelo grupo Meaning of Working – MOW (1987) - para medir a centralidade do trabalho, o grau de apego ao trabalho), grau de satisfação com o trabalho, peso do lazer na vida, peso da comunidade, peso do trabalho na vida, peso da religião na vida e peso da família na vida e cumprir às ordens dos superiores.

As variáveis ocupacionais investigadas, nesse estudo, representam o agrupamento das seguintes medidas: salário atual, tempo de trabalho, percepção de empregabilidade, idade que começou a trabalhar, idade que começou a trabalhar com carteira e quantidade de trabalhos com carteira assinada, representando os dados de caracterização relativos ao trabalho. Também foram investigados quanto aos dados de caracterização relativos ao trabalho: o tipo de atividade desenvolvida no trabalho e o tipo de duração do contrato.

Algumas considerações adicionais são fundamentais para complementar a compreensão do agrupamento feito para as variáveis ocupacionais no que tange a medida: Percepção de empregabilidade. Essa medida é formada a partir de um conjunto de itens que compõem o questionário do trabalhador que submetidos à análise fatorial, agruparam-se num único Fator denominado Percepção de Empregabilidade. Os seguintes itens foram utilizados: 11⁴, 12⁵, 13⁶ e 14⁷, da parte II

⁴ Você teve alternativas de emprego para comparar quando aceitou o seu emprego atual?

⁵ Em que medida você julga ter sido fácil ou difícil entrar nessa empresa?

– Trajetória Ocupacional do questionário do trabalhador. As questões 11, 12, 13 e 14 foram recodificadas para melhorar a interpretação dos seus resultados.

No questionário da empresa, foram utilizadas para análise dos dados as variáveis recodificadas associadas à caracterização da empresa: *porte por área*, *benefícios* e *certificações* e seus dados de identificação das empresas. Quanto a variável *porte*, considerou-se de médio porte as organizações agrícolas de 10 a 50 hectares e de Grande porte as acima de 50 hectares. A variável *benefícios* oferecidos pelas empresas, foi classificada da seguinte forma: sem benefícios; poucos benefícios àquelas que oferecem até três deles para os seus trabalhadores e muitos benefícios àquelas que oferecem mais de três. E, finalmente, para a variável *certificações*, aglutinou-se em empresas agrícolas certificadas e não certificadas.

Observa-se no Quadro 5 um total de 21 itens para mensurar o comprometimento organizacional, presentes tanto no questionário do gestor quanto do trabalhador. O comprometimento organizacional numa perspectiva unidimensional foi mensurado através da versão reduzida da escala de Mowday e cols. (1982), com nove itens, que no Brasil foi traduzida e adaptada por Borges-Andrade et al. (1989), conseguiu uma boa consistência interna com um coeficiente *alpha de Cronbach* de $\alpha=0,855$ (Bastos, 1994). Nessa pesquisa, o *alpha de Cronbach* encontrado para o modelo unidimensional de Mowday e cols. (1982) foi de $\alpha=0,832$. Para a perspectiva Multidimensional, optou-se pelo modelo de comprometimento proposto por Meyer e Allen (1991), usando-se somente as bases afetiva e instrumental, sendo as duas bases compostas por seis itens cada uma. Os itens da base normativa não foram utilizados pelas razões apresentadas

⁶ Em que medida você sente que é fácil ou difícil perder os seu emprego nesta empresa?

⁷ Em que medida você julga fácil ou difícil conseguir hoje, um outro emprego fora desta empresa?

anteriormente, que apontam para uma sobreposição dessa base com a afetiva. Em outro estudo realizado no Brasil, Medeiros e Enders (1997) validaram o modelo de Meyer e Allen (1991) obtendo uma razoável consistência interna comprovada pelo coeficiente *alpha de Cronbach* para a base afetiva de $\alpha=0,68$ e para a base instrumental de $\alpha=0,61$.

Quadro 5 - Itens das escalas de comprometimento utilizadas

Comprometimento com a Organização (Mowday e cols., 1982)
1. Você sempre fala com amigos que esta é uma ótima empresa para trabalhar.
2. Você acha suas idéias parecidas com as idéias defendidas por esta empresa.
3. Você se sente orgulhoso dizendo às pessoas que trabalha nesta empresa.
4. Esta empresa estimula você a trabalhar cada vez melhor.
5. Você se sente contente por ter escolhido esta empresa para trabalhar, comparando com outras empresas que você conhecia quando entrou aqui.
6. Você se interessa pelo futuro desta empresa.
7. Para você, esta empresa é a melhor de todas as empresas para se trabalhar.
8. Você acertou quando começou a trabalhar nesta empresa.
9. Você se sente muito fiel a esta empresa.
Comprometimento com a Organização – Base Afetiva (Meyer e Allen, 1991)
1. Você seria muito feliz em trabalhar toda sua vida nesta empresa.
2. Você sente os problemas desta empresa como se fossem seus.
3. Você se sente parte desta empresa.
4. Você se sente emocionalmente ligado a esta empresa.
5. Você se sente como uma pessoa de casa nesta empresa.
6. Esta empresa tem um grande significado pessoal para você.
Comprometimento com a Organização – Base Instrumental(Meyer e Allen, 1991)
1. Você está nesta empresa mais porque você precisa do que porque você quer.
2. Mesmo que você quisesse, seria muito difícil para você deixar esta empresa agora.
3. Se você decidisse deixar esta empresa agora, sua vida ficaria bastante complicada.
4. Você acha que teria poucas opções de emprego se deixasse esta empresa.
5. Você poderia ir trabalhar num outro lugar se você já não tivesse se dedicado tanto a esta empresa.
6. A coisa ruim de deixar esta empresa é a dificuldade de encontrar outros empregos logo.

Fonte: questionário aplicado na pesquisa

No presente trabalho o *alpha de Cronbach* encontrado para a base afetiva (6 itens) foi de $\alpha=0,80$ e para a base instrumental (6 itens) $\alpha=0,60$, do modelo de

Meyer e Allen. Já no modelo bidimensional, obtido a partir da confrontação dos dois modelos pela análise Fatorial, agrupou-se os itens da base afetiva, de Mowday e Meyer e Allen, totalizando 15 itens, num único Fator e somente 5 dos 6 itens da base instrumental (exclusão do item 5⁸, no segundo Fator). No modelo bidimensional, o *alpha de Cronbach* encontrado para a base afetiva, foi de $\alpha=0,89$ e, para a base instrumental, obteve $\alpha=0,62$. Para avaliar os modelos utilizou-se uma escala tipo Likert, variando de 1 (discordo muito) a 7 (concordo muito) pontos.

5.4 O processo de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada em duas fases. Na primeira fase, realizada em fevereiro de 2004, 17 das 21 empresas participaram, quatro não foram visitadas por que estavam com suas atividades suspensas. Na segunda fase, mais 15 empresas foram visitadas, de 18 a 21 de outubro de 2004, perfazendo uma Amostra total de 32 empresas. As entrevistas foram todas feitas pessoalmente, na própria empresa, no horário de expediente, sob a supervisão de membros da equipe de pesquisa. As entrevistas e as visitas *in loco* nas empresas permitiram observações das suas características estruturais e do seu processo de trabalho.

Cabe ressaltar que, primeiramente, era feita a leitura e conseqüente aceitação do Termo de Consentimento Informado (Anexo 7), por parte do entrevistado, seguindo as normas éticas que devem nortear a pesquisa com pessoas. Como assinalado acima, os dados foram coletados por meio de entrevistas guiadas por um questionário estruturado. Cada roteiro estava integrado por itens fechados, envolvendo uma matriz com as dimensões de análise selecionadas, sobre as quais eram feitas as perguntas específicas e registradas as observações

⁸ Item 5 - Você poderia ir trabalhar num outro lugar se você já não tivesse se dedicado tanto a esta empresa.

pertinentes. Devido as características dos participantes, mais especificamente, dos trabalhadores, adequaram-se as estratégias metodológicas com vistas a facilitar a compreensão das questões e um melhor posicionamento dos sujeitos. A utilização de uma escala colorida (Anexo 8) e figuras que discriminavam os níveis de concordância com determinadas asserções, foram estratégias metodológicas introduzidas para facilitar a compreensão das questões que estavam sendo argüidas na entrevista.

5.5 O processo de análise de dados

O processo de análise iniciou-se com as codificações das respostas e a preparação do banco de dados com a utilização do SPSS - *Statistical Package for Social Science – for Windows*, versão 13. Após essa codificação, foi realizada a digitação dos dados que compuseram o banco, o que possibilitou o desenvolvimento das análises estatísticas de cunho descritivo e correlacional, com o objetivo de avaliar as diferenças entre segmentos da amostra.

Para fazer as análises, utilizou-se dos seguintes procedimentos estatísticos: análises descritivas simples (frequência, médias e desvios-padrão), análises para testar a associação entre variáveis categóricas (teste de qui-quadrado), análise fatorial, análise de correlação e análise de regressão, conforme síntese apresentada no Quadro 6.

Quadro 6 - Síntese dos procedimentos de análise para cada questão de pesquisa

Questões de Pesquisa	Análise dados
<p>Q1 - <i>Que construtos latentes são efetivamente avaliados pelos modelos unidimensional e bidimensional de comprometimento organizacional?</i></p> <p>H1 - <i>A medida de comprometimento organizacional unidimensional de Mowday e cols. (1982) e a base afetiva de Meyer e Allen (1991) constituem um único fator latente que se diferencia da medida de base instrumental proposta pelo modelo multidimensional.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Análises fatoriais exploratórias através do programa estatístico SPSS versão 13. Método de Rotação Varimax. ➤ Apresentação dos resultados em forma de quadros, tabelas e gráficos.
<p>Q2 - <i>Qual a intensidade dos vínculos afetivo e instrumental dos trabalhadores da agricultura irrigada com a sua empresa empregadora e em que medida eles variam nos diversos segmentos da amostra?</i></p> <p>H2 - <i>O vínculo instrumental com a empresa empregadora é bastante forte e deve superar a intensidade do vínculo afetivo, especialmente em segmentos da amostra associados a maior precarização das condições profissionais e organizacionais.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Análises descritivas simples (frequência, médias e desvios-padrão), análises para testar a associação entre variáveis categóricas (teste de qui-quadrado), através do SPSS versão 13. ➤ Apresentação dos resultados em forma de tabelas.
<p>Q3 - <i>O conjunto de variáveis preditoras de comprometimento organizacional difere quando se considera a natureza afetiva ou instrumental do seu vínculo?</i></p> <p>H3 - <i>Existem diferenças significativas no conjunto de variáveis antecedentes que integram o modelo explicativo do vínculo afetivo e instrumental entre trabalhadores da agricultura irrigada e sua empresa empregadora.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Correlações de Pearson, através do programa estatístico SPSS versão 13. ➤ Apresentação dos resultados em forma de tabelas.

Fonte: elaborado pela autora

Quadro 6 - Síntese dos procedimentos de análise para cada questão de pesquisa - continuação

<p>Q4 – <i>Comparando os modelos de antecedentes do vínculo afetivo e instrumental do trabalhador com a sua empresa empregadora, qual apresenta maior poder explicativo para os trabalhadores da agricultura irrigada?</i></p> <p>H4 - <i>O conjunto de variáveis antecedentes – demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais – que integram o modelo teórico e empírico da pesquisa, apresenta maior capacidade em explicar a variabilidade do comprometimento afetivo do que o instrumental entre trabalhadores da agricultura irrigada.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Análise de regressão múltipla método <i>Enter</i>, através do programa estatístico SPSS versão 13. ➤ Apresentação dos resultados em forma de tabelas.
<p>Q5 – <i>O conjunto de análises da realidade sobre os vínculos afetivo e instrumental entre trabalhadores da agricultura irrigada fortalece a suposição de que esses são dois construtos distintos ou são dimensões de um mesmo construto que podemos nomear de comprometimento organizacional?</i></p> <p>H5 - <i>Os dados de validação das medidas, assim como as características dos modelos explicativos dos vínculos afetivo e instrumental fortalecem a hipótese de que são construtos diferentes e que não justificam serem tratados como um mesmo fenômeno denominado de comprometimento organizacional.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Análises descritivas.

Fonte: elaborado pela autora

Detalhando-se mais os processo de análise, os dados nesse trabalho foram tratados, primeiramente, utilizando-se a técnica estatística multivariada, denominada análise fatorial, para verificar a composição dos modelos de Mowday e cols. (1982) e Meyer e Allen (1991) de forma separada e depois integrada, para verificar a pertinência do confronto desses dois modelos. De acordo com Manly (1986), a análise fatorial tem por pressuposto central a redução do número de

variáveis originais em um número reduzido de fatores independentes, com o intuito de que esses fatores expliquem, de maneira simples, reduzida e sem perda de informação o conjunto de variáveis originais. Optou-se, nessa tese, por usar a análise fatorial pelo método de componentes principais, restringindo a no máximo dois ou três fatores, que conforme Hoffman (1993), é o mais simples e o mais usado, para verificar o comportamento das variáveis componentes em cada modelo de forma isolada ou confrontada,.

Para Silva et. al. (2003), o método dos componentes principais faz com que o primeiro fator contenha o maior percentual de explicação da variância total do conjunto de variáveis. O segundo fator, o segundo maior percentual e assim sucessivamente. Portanto, cada fator consiste em uma combinação linear das variáveis padronizadas, incluídas no estudo, contendo o maior percentual de explicação da variância total do conjunto de variáveis originais.

Para testar a normalidade ou adequabilidade dos fatores que compõem os modelos de comprometimento organizacional estudados, optou-se pela análise *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e o teste de esfericidade de *Bartlett* (TEB). De acordo com Malhotra (2001), a medida de adequação da amostra – KMO – estabelece uma comparação entre os coeficientes de correlação parcial e os observados. Esse autor adverte que baixos valores de KMO implicam que a correlação existente entre os pares de variáveis não pode ser explicada por outras variáveis, não favorecendo o emprego da análise fatorial. especificam os seguintes valores para interpretar os resultados do KMO: KMO = 0,90 significa *Marvelous*; 0,80 = KMO < 0,90 significa *Meritorous*; 0,70 = KMO < 0,80 significa *Midding*; 0,60 = KMO < 0,70 significa *Medíocre*; 0,50 = KMO < 0,60 significa *Misserable*; KMO < 0,50 significa *Inacceptable*. Alguns autores consideram como KMO ideal o maior que 0,70 para

justificar o emprego da análise fatorial multivariada, mas aceitam-se valores acima de 0,50 (MORGAN e GRIEGO, 1998, HAIR et al. 1998, MACHADO, 1999).

Por sua vez, o teste de Bartlett indica a ausência ou presença de correlação entre as variáveis. Caso o valor encontrado alcance níveis elevados e, ao mesmo tempo, quanto mais próximo de zero (0,000) for o nível de significância, maior será a adequação da análise fatorial para um conjunto de dados e, portanto, a análise pode ser realizada (SALES, 1995; CRUZ e RIBEIRO, 2006). Bem como cabe comentar que, para que um Fator possa ser explicativo de um construto, é necessário apresentar o total de *eigenvalues* superior a 1,000 (MENEZES, 2006).

Após a obtenção do KMO, do TEB e das cargas fatoriais obtidas em cada modelo estudado, partiu-se para os procedimentos de análise e interpretação dos fatores. As comunalidades obtidas pelos itens de cada Fator (Fator 1- base afetiva e Fator 2 – base instrumental), também foram utilizadas para análise e interpretação da proporção da variância total explicada de cada variável no fator comum, ou pelos fatores comuns em cada um dos modelos submetidos à análise fatorial. Corrêa e Figueiredo (2006) comentam que as *comunalidades* são apresentadas antes e depois da extração do número desejado de fatores e que as *comunalidades* iniciais são iguais a 1, existindo tantas componentes principais quantas as variáveis. Após essa extração, as *comunalidades* podem variar entre 0 e 1, sendo que quanto mais próxima a 1, maior contribuição ou relação com o fator ou fatores para a variação total daquela variável. E para *comunalidades* inferiores a 0,30 aconselha-se desconsiderar e extrair do fator a variável. Corrêa e Figueiredo (2006) também comentam que é desejável que cada um dos subconjuntos de variáveis originais esteja mais associado com um determinado fator, guardando uma associação fraca com os demais, se for o caso.

Numa etapa posterior a análise das cargas fatoriais e da *comunalidade*, utilizou-se, nesse estudo, o processo estatístico de análise fatorial usualmente denominado de rotação ortogonal com critério *Varimax* usado também para facilitar a interpretação dos fatores. Segundo Menezes (2006), o critério *Varimax* procura maximizar a variância das cargas dentro dos fatores, minimizando o número de variáveis com altas cargas sobre um fator.

Após a escolha dos procedimentos estatísticos realizou-se o confronto do Fator 1 - do modelo de Mowday e cols. (1982) e dos Fatores 2 e 3 -Meyer e Allen (1991), que geraram dois novos fatores independentes, denominados de Fator 1 – base afetiva – e Fator 2 – base instrumental. Nesses dois novos fatores, verificou-se que os itens mais fortemente correlacionados permaneceram dentro de um mesmo fator ou obtiveram uma correlação mais fraca com o outro fator. Essa nova composição fatorial deu origem a uma medida conjunta de Mowday e cols. (1982) e Meyer e Allen (1991).

Nessa medida optou-se por manter todos os itens da base afetiva (Fator 1) e descartou-se apenas o item 5 (I5) da base instrumental. É importante salientar que a rotação mantém os mesmos valores das *comunalidades*, bem como permanece a mesma proporção da variância explicada pelo conjunto de fatores originais confrontados (CORRÊA e FIGUEIREDO,2006).

Contudo, cabe ao pesquisador definir na análise do significado descritivo dos fatores o número de fatores necessários para representar o conjunto de dados originais, pois não há critério definitivo para a determinação do número máximo ou mínimo de fatores para compor o modelo. Entretanto, evidencia-se que um maior número de fatores possibilita uma explicação de maior proporção da variância total das variáveis originais e um número menor de fatores facilita e simplifica a análise

posterior (HOFFMANN, 1993; SILVA et al., 2003; FERREIRA JÚNIOR et al., 2004 e CRUZ e RIBEIRO, 2006).

Zikmund (1997) comenta também que através da análise fatorial é possível se retestar a dimensionalidade das principais medidas previstas no modelo da pesquisa e os seus respectivos níveis de confiabilidade, pelo *alpha de Cronbach*. Vale destacar, ainda, que as medidas de comprometimento organizacional utilizadas encontram-se previamente validadas para o contexto nacional e têm sido usadas em várias pesquisas por pesquisadores da área. A validade foi confirmada pelos indicadores de confiabilidade obtidos nesse estudo, apresentados anteriormente, tanto para os modelos de Mowday e cols. (1982) e Meyer e Allen (1991) separadamente, quanto para medida que junta as bases afetivas e instrumental dos modelos de Mowday e cols. (1982) e Meyer e Allen (1991).

Cabe salientar que as medidas das bases afetiva e instrumental de comprometimento organizacional, propostas por Meyer e Allen (1991) ainda carecem de algum aperfeiçoamento – fato indicado por Medeiros (1996) e Bastos (1998), por apresentarem coeficientes de confiabilidade entre 0.75 e 0.80.

O coeficiente de correlação de *Pearson* foi utilizado para estabelecer as correlações entre as variáveis demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais e a medida que agregou os fatores da base afetiva - dos modelos de Mowday e cols. (1982) e Meyer e Allen (1991) - e separou, num outro fator, a base instrumental de Meyer e Allen (1991). Bisquerra (2004) destaca que a existência de uma correlação significativa entre duas variáveis não significa uma relação de causa-efeito entre elas. A correlação só permite afirmar que há uma variação concomitante ou covariação entre as duas variáveis. A causa de covariação pode

decorrer de uma terceira variável, não contemplada na análise. Para identificar uma relação de causa-efeito entre variáveis, realizou-se a análise de regressão múltipla.

Para atender as exigências decorrentes do objetivo principal desse estudo foi calculada a regressão múltipla com método *Enter*, ou seja, essa regressão foi utilizada para buscar evidências da pertinência de integração, para esse estudo, dos dois modelos confrontados, no intuito de identificar elementos de distinção entre os preditores do vínculo afetivo e instrumental. Para Bisquerra et al. (2004) e Dancey e Reidy (2006), a regressão múltipla é uma técnica estatística que permite avaliar a relação entre uma variável dependente e muitas variáveis independentes. Esses autores comentam que a regressão múltipla com método *Enter* é utilizada para confirmar os registros das variáveis independentes, bem como, que a variável critério é a estipulada pelo pesquisador, ou seja, possibilita identificar quais variáveis independentes foram introduzidas juntas para prever a variável critério. As variáveis critérios foram as bases afetiva e instrumental e como variáveis preditoras foram utilizadas as variáveis demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais.

Salienta-se que, o resultado final de uma regressão múltipla é uma equação da reta que representa a melhor predição de uma variável dependente a partir de diversas variáveis independentes. A equação representa um modelo aditivo, no qual as variáveis preditoras somam-se na explicação da variável critério. A equação da regressão linear pode ser representada por: $y = a + bxi + \hat{I}$, onde: “y” é a variável dependente, ou critério; “a” é a constante, ou o intercepto entre a reta e o eixo ortogonal; “b” é o parâmetro, coeficiente padronizado de regressão, ou peso; “xi” são as variáveis independentes (preditoras) e “ \hat{I} ” é o erro ou resíduo (constante), que se refere à diferença entre os valores observados e preditos (ABBAD e TORRES, 2002).

6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesse capítulo, introduz-se a descrição e as discussões dos resultados da pesquisa, consoante com o objetivo principal e objetivos específicos do estudo, buscando-se responder as questões de pesquisa formuladas. Dessa forma, o capítulo está esquematizado em quatro partes.

Na primeira parte, uma breve caracterização dos participantes quanto às variáveis pessoais e relativas ao trabalho. Na mesma, também são apresentadas algumas das características principais das organizações participantes. Considera-se importante tal caracterização, para que se possa entender, de forma geral, qual o tipo de participante e o contexto da empresa pesquisada.

Na segunda parte, buscam-se evidências que, entre os trabalhadores da agricultura irrigada, as medidas de comprometimento organizacional de base afetiva e instrumental apresentam-se como construtos, efetivamente, distintos.

Na terceira parte desse capítulo, apresentam-se os escores que indicam a intensidade dos vínculos afetivos e instrumental para os trabalhadores da agricultura irrigada do Pólo de Juazeiro/Petrolina.

Na quarta e, última parte do capítulo, apresentam-se os resultados referentes à comparação do conjunto de variáveis antecedentes que integram o modelo explicativo com o vínculo afetivo e instrumental dos trabalhadores da agricultura irrigada e sua empresa empregadora.

6.1 Caracterização dos participantes da pesquisa

Participaram da pesquisa os trabalhadores da agricultura, de empresas agrícolas de médio ou grande porte por área, do pólo Juazeiro-BA/Petrolina-PE, com sistemas particulares de irrigação ou pertencentes aos projetos de irrigação: Nilo Coelho, Mandacaru, Maniçoba e Curaçá, do Baixo Médio São Francisco e que cultivam: uva, manga, coco e cana-de-açúcar. As empresas com menos de 10 ha foram excluídas do presente estudo, por não apresentarem uma estrutura organizacional e de gestão técnica-administrativa minimamente desenvolvida, possuem um número reduzido de trabalhadores, sendo a maioria pessoas da família, que não se dedicam integralmente às atividades da pequena propriedade.

A seleção das empresas agrícolas participantes do estudo ocorreu a partir de uma listagem das principais empresas desse segmento, no pólo Juazeiro/Petrolina, que atendiam aos requisitos citados no parágrafo anterior. De posse dessa listagem, os membros do grupo de pesquisa entraram em contato com diversas organizações por telefone e/ou por mensagem eletrônica ou ainda por meio de contatos pessoais, convidando-as a participar da pesquisa. Contudo, algumas empresas agrícolas não quiseram participar, apesar de se ter assegurado o anonimato das informações prestadas.

No final de maio de 2004, após o aceite das empresas agrícolas que foram contatadas, iniciou-se a primeira etapa de coleta de dados da pesquisa, com a participação de 17 empresas. O total previsto era de 21 empresas participantes, contudo, suspendeu-se a participação de quatro empresas agrícolas de *Packing houses* – lavam, purificam, etiquetam e embalam as frutas em estado *in natura* – por estarem sem frutas para processar e, por conseqüência, sem atividades em sua

sede. A segunda etapa da coleta de dados ocorreu em outubro e participaram mais 15 empresas, perfazendo um total de 32 empresas agrícolas visitadas pela equipe de pesquisadores.

As empresas pesquisadas foram caracterizadas em quatro dimensões, a saber: ano de fundação, porte por área, principais culturas e número de funcionários, conforme mostra a Figura 4.

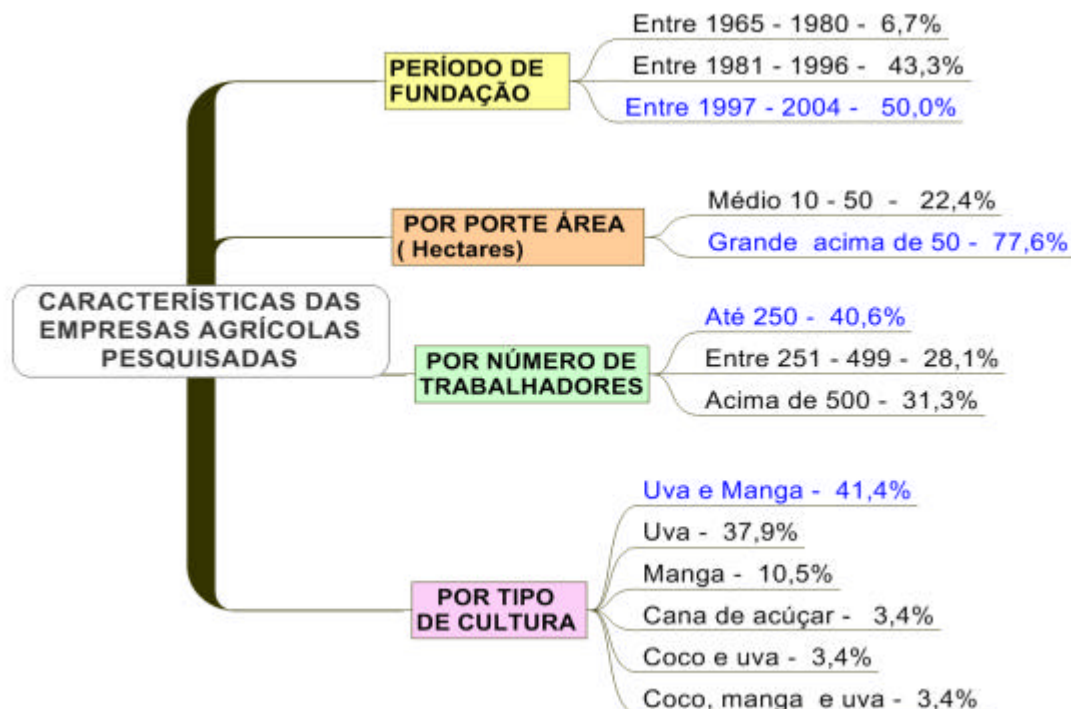


Figura 4 - Características das empresas agrícolas pesquisada

Fonte: dados da pesquisa

Pode-se observar que 93,3% das empresas agrícolas pesquisadas se instalaram na região, entre 1981 e 2004, sendo que 50% desse total estabeleceram-se em período mais recente, entre 1997 e 2004. Já, entre 1965 até 1980, somente 6,7% dessas empresas se instalaram na região, o que ilustra a recentidade do agronegócio no Pólo de Juazeiro e Petrolina. No que tange ao porte por área, 77,6% das empresas agrícolas pesquisadas são de grande porte (acima de 50 hectares), enquanto que 22,4% são de médio porte (10 a 50 hectares). Com relação ao número de trabalhadores, observa-se que 40,6% delas possuem até 250 trabalhadores. No

entanto, considerando-se essas com menos de 500 trabalhadores, esse número representa 68,7% da Amostra total. Por fim, quanto as principais culturas, tem-se que 41,4% das empresas produzem, simultaneamente, manga e uva. Porém, é importante salientar, ainda, que um número significativo das empresas pesquisadas cultiva apenas uva (37,9%), enquanto que 10,5% dessas produzem somente manga.

Na literatura, verifica-se que a ação sistêmica da *agribusiness*, nos últimos anos, gera eficiência, competitividade e maior agregação de valor à produção local, permitindo incrementos expressivos no nível de emprego e de renda. No caso da agricultura irrigada no Pólo de Juazeiro e Petrolina, ainda acrescenta-se a vantagem de sua posição estratégica para o desenvolvimento dos Estados da Bahia e de Pernambuco, devido ao elevado potencial de geração de emprego e renda e a capacidade de competir com a produção de culturas com excelente aceitação nos mercados nacional e internacional (GUERREIRO, MATTA & MACÊDO apud COSTA, 2005).

Com relação ao número de trabalhadores que foram entrevistados em cada empresa agrícola, definiu-se por em torno de 10% do número total de trabalhadores que estavam em atividade no dia da coleta de dados. Nessa amostra, não-probabilística de 10% dos trabalhadores contemplaram-se todos tipos de atividades, ou seja, de *campo, área técnica e packing houses e administrativas e de gestão*. A definição do participante ficou atrelada, primeiramente, àqueles que poderiam parar suas atividades; depois àqueles que aceitaram participar da entrevista e, por último, a proximidade e facilidade de acesso aos trabalhadores.

Na primeira etapa, entrevistaram-se 439 trabalhadores de 17 empresas agrícolas diferentes e, na segunda, entrevistou-se 480 trabalhadores de 15

empresas agrícolas que não participaram da primeira etapa, perfazendo-se um total de 919 casos pertencentes à amostra final de trabalhadores entrevistados. Após a retirada dos *outliers* nas variáveis critérios da pesquisa (medidas de comprometimento organizacional), ficaram 814 casos válidos nesse estudo.

A Tabela 2 sintetiza as características dos trabalhadores entrevistados por tipo de duração contrato do trabalho. Constata-se que do total de trabalhadores entrevistados, 232 ou 28,5% são Temporários e 585 ou 71,5% são Efetivos (possuíam carteira assinada). Com relação ao sexo, há um predomínio do sexo masculino (57,7 % dos tabalhadores Temporários, percentual que aumenta para 70,3% entre os Efetivos). O estado civil da maioria dos trabalhadores entrevistados é casado ou vive junto (55,3%). Trata-se de um grupo de trabalhadores relativamente jovens (aqueles com até 35 anos perfazem 75,9% da amostra) e com nível de escolaridade baixa (61,2% com, no máximo, o antigo curso primário completo).

Ao se confrontar os percentuais de escolaridade entre os trabalhadores Temporários com os dos trabalhadores Efetivos, percebe-se um maior percentual de trabalhadores com ensino médio ou mais, entre os Efetivos (13,4% e 23,5%, respectivamente). Já, no que se refere a religião, verifica-se uma grande predominância da religião católica, tanto para os trabalhadores Temporários (76,9%) quanto para os permanentes (80,6%).

Tabela 2 - Características dos trabalhadores entrevistados por tipo de duração do contrato

Variáveis	Total (n = 814)	Trabalhadores Temporários (n = 232)	Trabalhadores Efetivos (n = 582)
Sexo (%)			
Masculino	66,7	57,7	70,3
Feminino	33,3	42,3	29,7
Estado Civil (%)			
Casado / vive junto	55,3	51,1	56,9
Solteiro	39,4	43,2	37,5
Outro (separado, viúvo)	5,3	5,7	5,6
Idade (%)			
Até 25 anos	40,8	47,9	38,0
De 26 a 35 anos	35,1	32,0	32,3
Acima de 36 anos	23,7	21,1	29,7
Escolaridade (%)			
Até Primário completo	61,2	67,0	58,9
Ginásio completo	18,8	19,6	17,6
Ensino Médio ou mais	20,0	13,4	23,5
Religião-Afiliação (%)			
Católica	80,0	76,9	80,6
Protestante	11,3	12,5	14,0
Outras ou sem afiliação	8,4	10,6	5,4
Atividades (%)			
De campo	63,5	80,9	56,3
Administrativas e de Gestão	13,8	6,1	25,7
Técnicas e <i>Packing house</i>	22,7	13,0	18,0

Fonte: dados da pesquisa

Em relação ao tipo de atividade desempenhada, a maior parte dos trabalhadores entrevistados trabalha nas atividades de campo (63,5%) e com contratos Temporários (80,9%). Nas atividades Administrativas e de Gestão e Técnicas e *Packing House*, prevalece a contratação efetiva (25,7% e 18,0%, respectivamente). Evidencia-se que nas atividades Administrativas e de Gestão,

somente 6,1% dos trabalhadores entrevistados são temporários, o que já era de se esperar pelo tipo de atribuições dos cargos existentes nessas atividades.

Quanto à caracterização dos 31 *gestores* entrevistados, 29 (93,55%) são do sexo masculino e somente dois são do sexo feminino (6,45%). O estado civil da maioria dos gestores é casado ou vive junto (68,9%), com idade entre 31 e 41 anos (57,0%) e com um bom nível de escolaridade, 60 % com curso superior completo ou pós-graduação. Contudo, verifica-se que entre os gestores existem um percentual significativo com apenas o segundo grau completo ou superior incompleto (40%). Os gestores possuem uma renda mensal acima de R\$ 3.600,00 (55,1%) e na sua maioria (51,6%) ingressaram na empresa há, no máximo, 5 anos e 61,3% também têm o mesmo tempo de atuação no cargo e são predominantemente católicos (85,7%). Com base no exposto, pode-se afirmar que, os gestores entrevistados foram contratados para atuar diretamente nesse cargo, tem pouca experiência em atividades gerenciais, bem como, pouco tempo na empresa que está trabalhando.

Na Tabela 3, observa-se a distribuição dos trabalhadores nas diferentes variáveis pessoais, quando se consideram as diferentes ocupações ou tipo de atividade desempenhada nas organizações.

Quanto ao tipo de atividade desempenhada, verifica-se um predomínio do sexo masculino nas atividades de Campo e de Técnicas e *Packing House*, categorias em que representam 65,8% e 73,9%, respectivamente.

Já, para os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão, a amostra está distribuída igualmente, ou seja, 50% para ambos os sexos. Quanto ao estado civil, verifica-se um maior contingente de solteiros entre os trabalhadores da área administrativa, na qual representam um pouco mais da metade da amostra. Quanto a idade, vale destacar, apenas, o fato de que os

trabalhadores administrativos apresentam um percentual mais elevado na faixa de 25 a 30 anos, diferenciando-se dos dois outros grupos ocupacionais, que apresentam maior contingente de trabalhadores na faixa de menor idade (até 25 anos).

Tabela 3 - Características dos trabalhadores entrevistados por tipo de atividade

Variáveis	Total (n = 814)	De Campo (n = 516)	Administrativas e de Gestão (n = 112)	Técnicas e Packing (n = 186)
Sexo (%)				
Masculino	66,7	65,8	50,0	73,9
Feminino	33,3	34,2	50,0	26,1
Estado Civil (%)				
Casado / vive junto	55,3	56,5	41,7	56,6
Solteiro	39,4	37,7	54,2	38,9
Outro (separado, viúvo)	5,3	5,8	4,1	4,5
Idade (%)				
Até 25 anos	40,8	41,1	29,6	43,8
De 26 a 35 anos	35,1	33,5	50,7	34,5
Acima de 36 anos	23,7	25,4	19,7	21,7
Escolaridade (%)				
Até Primário completo	61,2	72,4	8,3	52,7
Ginásio completo	18,8	19,0	15,3	19,5
Ensino Médio ou mais	20,0	8,6	76,4	27,8
Religião-Afiliação (%)				
Católica	80,0	80,8	83,3	76,5
Protestante	11,3	9,7	11,1	15,0
Outra ou sem afiliação	8,4	8,5	5,6	8,5

Fonte: dados da pesquisa

Em relação à escolaridade, os trabalhadores de Campo possuem o menor nível de formação escolar, com 72,4% tendo apenas o antigo curso primário concluído. Esse quadro se diferencia dos trabalhadores de funções técnicas e do *Packing House* (que já apresenta 27,8% de trabalhadores com nível médio ou mais)

e, sobretudo, do pessoal administrativo que apresenta os maiores níveis de escolaridade da amostra (76,4% possuem segundo grau completo ou mais, sendo apenas 8,3% com apenas o primário completo). Nos três tipos de atividades desempenhadas, os trabalhadores são predominantemente católicos, com escores acima de 75%, seguidos dos protestantes e dos com outra ou sem afiliação.

Na seqüência, após essa etapa do trabalho que procurou caracterizar as empresas participantes e definir o perfil trabalhador da agricultura irrigada entrevistado, passa-se, então, para a avaliação dos modelos unidimensional de Mowday e cols. (1982) e de Meyer e Allen (1991), a partir da comparação das bases afetiva e instrumental de comprometimento organizacional.

6.2 Comparando os vínculos afetivo e instrumental entre trabalhador e a organização – distinção entre os construtos

A fim de estabelecer uma lógica de apresentação dos resultados, dessa parte, optou-se por apresentar as análises fatoriais dos modelos unidimensional e bidimensional isoladamente e, posteriormente, em conjunto, a avaliação da dimensionalidade do construto, quando se consideram simultaneamente as duas medidas desenvolvidas e mais usadas nesse campo de pesquisa. Portanto, trabalhou-se com os dados mais específicos, obtidos na análise fatorial, detalhando os resultados obtidos para cada um dos três modelos analisados.

Nessa parte, buscou-se evidências que respondam a *primeira hipótese* do estudo, a qual procura analisar se a medida de comprometimento organizacional unidimensional de Mowday e cols. (1982) e a base afetiva de Meyer e Allen (1991) constituem um único fator latente que se diferencia da medida de base instrumental proposta pelo modelo multidimensional.

Cabe lembrar que, para a comparação das bases afetiva e instrumental de Mowday e cols. (1982) e Meyer e Allen (1991), utilizou-se de análise fatorial exploratória, com o objetivo de examinar a estrutura dos fatores e também saturação dos itens em relação aos fatores pertencentes a cada um dos modelos investigados. Numa primeira etapa, para o exame da dimensionalidade do construto, foi realizado a partir da técnica de componentes principais - *Principal Component Analysis* – PCA – com rotação Varimax, que tem por finalidade explicar e compreender o número de componentes e também analisar multicolinearidade e fatorabilidade de cada modelo investigado. Nessa etapa da análise dos resultados, considerou-se, também, o tamanho da amostra, as correlações entre os itens (acima de 0,30) e a distribuição dos autovalores (*Eigenvalues*). Resumindo o que já foi mencionado, para realizar o confronto dos itens de cada modelo de comprometimento organizacional estudado – Mowday e cols. (1982) e Meyer e Allen (1991) -, adotou-se o método de análise fatorial e análise dos componentes principais e como método de rotação ortogonal Varimax com normalização Kaiser, para cada medida separadamente.

O qui-quadrado foi utilizado para medir a probabilidade das diferenças encontradas na amostra serem devidas ao acaso, partindo do pressuposto que, na verdade, não há diferenças com a população da qual provêm. Se a probabilidade for alta não existem diferenças estatisticamente significativas e se a probabilidade for baixa (particularmente menor que 5%) pode-se concluir que a amostra é diferente da sua população e de forma estatisticamente significativa (SALES, 1995; CRUZ e RIBEIRO, 2006).

A primeira análise realizada para a medida proposta por Mowday e cols. (1982) – o OCQ – *Organizational Commitment Questionnaire* - uma medida unidimensional e que ressalta um vínculo de identificação com a organização.

Quadro 7 - Coeficientes - KMO e teste de Bartlett para o OCQ de Mowday e cols. (1982)

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		,904
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	2299,337
	<i>Df</i>	36
	<i>Sig.</i>	,000

Fonte: dados da pesquisa

Como pode ser observado no Quadro 7 obteve-se um KMO de 0,904, e o teste de esfericidade de Bartlett apresentou um qui-quadrado de 2299,337 e nível de significância de 0,000, o que indica que os dados são fatoráveis. Esses resultados permitem afirmar que os teste KMO e o nível de significância e Bartlett traçam a boa qualidade estatística do modelo investigado, indicando a adequação dos dados da presente pesquisa. Entende-se, portanto, que o modelo de Mowday e cols. (1982) apresenta uma consistência bastante satisfatória.

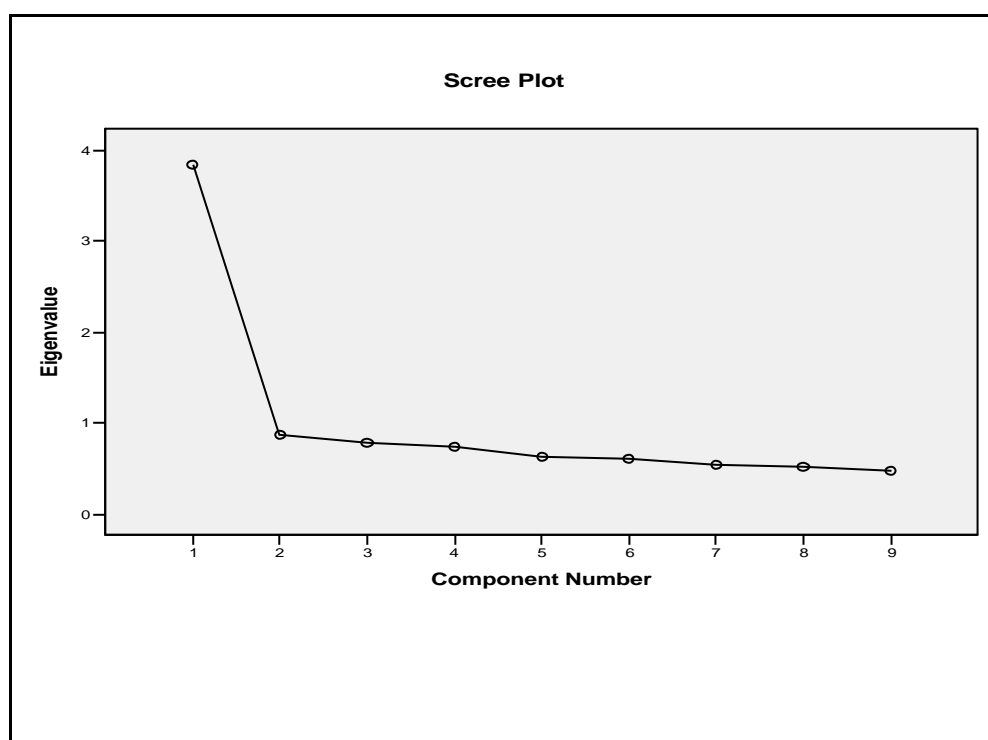


Figura 5 - Scree plot da medida OCQ (Mowday e cols., 1982)

Fonte: dados da pesquisa

O *Scree plot*, gerado pela análise fatorial como elemento para a decisão sobre a melhor solução em termos de fatores latentes na medida, e que pode ser

visto na Figura 5, indica claramente a existência de um único fator para a medida de comprometimento organizacional proposta por Mowday e colaboradores.

Na Tabela 4 encontram-se os resultados da análise fatorial que confirma a estrutura de um único-Fator para o modelo de Mowday e cols.(1982), algo congruente com os estudos anteriores e com a validação dessa escala para o Brasil (Borges-Andrade et al., 1989). O valor total de *eigenvalues*, obtido para essa medida reduzida do OCQ, foi de 3,99, o que permite afirmar que seus itens explicam o construto do comprometimento organizacional.

Tabela 4 – Análise fatorial do modelo de comprometimento organizacional de Mowday e cols. (1982)

Itens	Fator	H2
	F1	
1. Você se sente orgulhoso dizendo às pessoas que trabalha nesta empresa. (CO3)	,730	,533
2. Você acertou quando começou a trabalhar nesta empresa. (CO8)	,727	,529
3. Você sempre fala com amigos que esta é uma ótima empresa para trabalhar. (CO1)	,710	,504
4. Você se sente contente por ter escolhido esta empresa para trabalhar, comparando com outras empresas que você conhecia quando entrou aqui. (CO5)	,681	,464
5. Você se sente muito fiel a esta empresa. (CO9)	,678	,459
6. Para você, esta empresa é a melhor de todas as empresas para se trabalhar. (CO7)	,677	,458
7. Você acha suas idéias parecidas com as idéias defendidas por esta empresa. (CO2)	,597	,356
8. Esta empresa estimula você a trabalhar cada vez melhor. (CO4)	,597	,356
9. Você se interessa pelo futuro desta empresa. (CO6)	,582	,339
<i>Eigenvalue</i>	3,99	
<i>% Variância explicada</i>	44,42	
<i>Alpha de Cronbach</i>	,832	

Fonte: dados da pesquisa

No que se refere as *comunalidades*, todos os itens do OCQ apresentaram comunalidades moderadas (de 0,533 a 0,339), que também não indicam a retirada

de nenhum item do Fator, o que denota uma boa contribuição de explicação dos itens para o construto. E as cargas fatoriais do Fator 1 (F1), entre 0,582 e 0,730, permitiram manter todos os itens nesse fator, concluindo-se que a melhor solução, para esse modelo, realmente é a de um único-Fator.

Outro resultado interessante obtido, foi o percentual de variância total de 44,42% do construto, o que significa que os componentes presentes no modelo unidimensional de Mowday e cols. (1982) conseguem explicar 44,42% da variância do construto comprometimento organizacional a que se propõe. Cabe lembrar que a escala do modelo de Mowday e cols. (1982) foi concebida como unidimensional, e que a maioria dos estudos que a utilizaram relatam a existência de único-Fator (BORGES-ANDRADE, AFFANASIEFF e SILVA, 1989; DUNHAM, GRUBE, & CASTANEDA, 1994; MATHIEU & ZAJAC, 1990; MORROW, 1993; KACMAR et al., 1999).

Para avaliação da confiabilidade da medida, calculou-se o *alpha de Cronbach*, tendo-se encontrado um índice de 0,832, o qual atende ao recomendado para uma satisfatória validação de instrumentos, conforme especificam Hair et al. (1998). Esse *alpha de Cronbach* pode ser decorrente da quantidade de itens que permaneceram no fator, fazendo com respondam pela boa variabilidade em relação ao construto avaliado, o que diminui, também, a variância de erro. Em relação à medida do OCQ proposta por Mowday e cols. (1982) verifica-se que os itens possuem uma boa saturação para esse Fator. Dessa forma, o coeficiente de confiabilidade pode ser visualizado como um parâmetro confirmatório da estrutura fatorial encontrada.

A segunda análise foi a do modelo de Meyer e Allen (1991) trabalhando-se com duas medidas, uma para a base afetiva e outra para a base instrumental para o

construto do comprometimento organizacional. Conforme pode ser observado no Quadro 8, obteve-se um KMO alto de 0,860 e o teste de esfericidade de Bartlett apresentou um qui-quadrado de 2378,213 e um nível de significância de 0,000. Então, percebe-se, que esses testes traçam uma adequada qualidade estatística desse modelo, indicando, novamente, à adequação do banco de dados à análise fatorial.

Quadro 8 - Coeficientes - KMO e teste de Bartlett para a medida bidimensional de Meyer e Allen (1991)

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		,860
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Qui-Square</i>	2378,213
	<i>df</i>	66
	<i>Sig.</i>	,000

Fonte: dados da pesquisa

Verifica-se, porém, um KMO menor do que o modelo unidimensional de Mowday e cols. (1982). Esse achado significa que, os itens de Meyer e Allen (1991) apresentam uma menor normalidade ou adequabilidade dos itens analisados em relação aos seus dois Fatores. É possível que esse resultado seja oriundo da presença de um número maior de itens na testagem e na formação de dois Fatores distintos, o que pode diluir a influência de cada item na formação do construto.

No que se refere ao teste de esfericidade de Bartlett (TEB), em ambos os modelos analisados, - Mowday e cols. (1982) e Meyer e Allen (1991) - demonstrou ser significativo a $\alpha = 1\%$. Logo, verifica-se que, para ambos modelos analisados, a realização da análise fatorial é factível, pois as variáveis estão correlacionadas em fatores específicos, o que permite a geração de fatores com razoável poder de explicação em relação à proporção da variância total das variáveis originais.

Como se verifica na Figura 6, o *Scree plot* gerado para o conjunto de itens que medem as duas subescalas de comprometimento organizacional de Meyer e

Allen, sugere, de fato, a existência de dois principais fatores; um terceiro fator com *eigenvalue* igual a 1 consiste de apenas um item (item 9), tornando-o não interpretável para a amostra estudada.

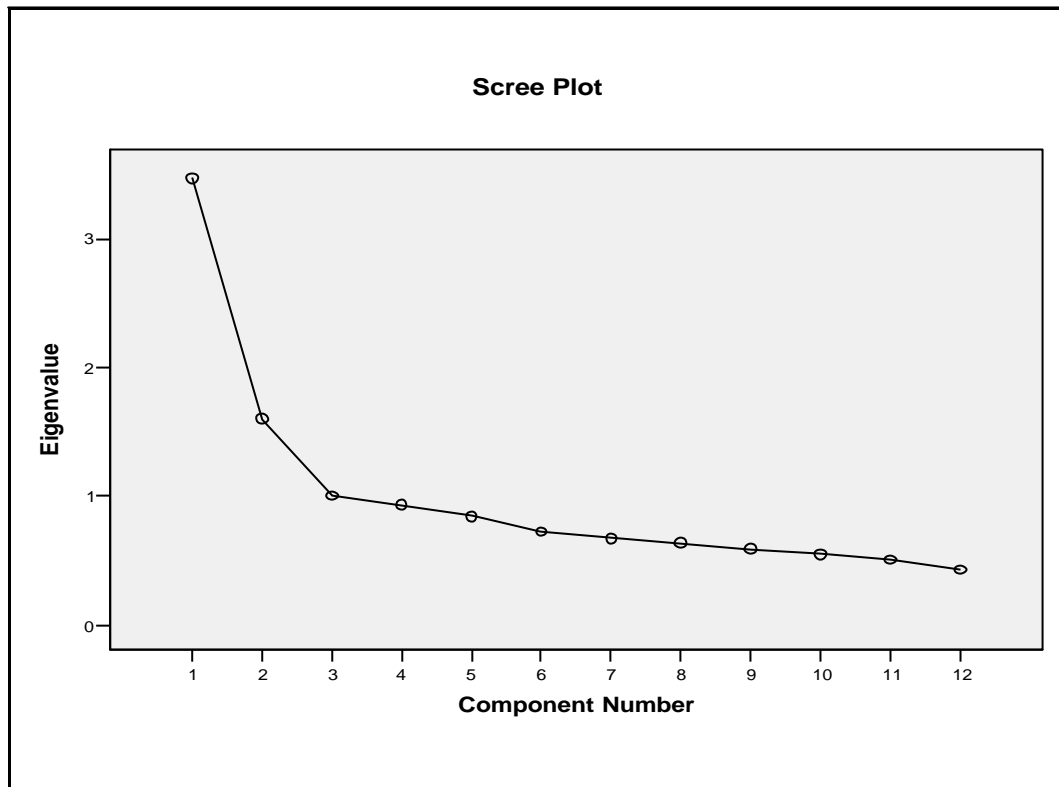


Figura 6 - Scree plot da medida bidimensional de Meyer e Allen (1991)

Fonte: dados da pesquisa

Os resultados da análise fatorial que constam na Tabela 5 revelam a solução. O valor total de *eigenvalues* obtido para o modelo de Meyer e Allen (1991) foi 5,372, sendo 3,739 para a base afetiva e 1,633 para a base instrumental, o que permite afirmar que seus itens explicam o construto do comprometimento organizacional.

No que se refere as *comunalidades* do Fator 1 (F1) e Fator 2 (F2), obtidas para o modelo de Meyer e Allen (1991), são moderadas (Tabela 5). Entretanto, no Fator 1, de base afetiva, as *comunalidades* entre 0,639 e 0,321 não indicam a extração de nenhum item do fator, pelo contrário, verifica-se a captura de mais dois

itens F2 para o F1, são eles BI3 e BI2, totalizando 8 itens nesse Fator, o que denota uma boa contribuição do F1 para o modelo de Meyer e Allen (1991).

Tabela 5 – Análise fatorial do modelo de comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991)

Itens	Fatores		H2
	F1	F2	
1. Você se sente emocionalmente ligado a esta empresa. (BA4)	,766		,639
2. Esta empresa tem um grande significado pessoal para você.(BA6)	,715		,537
3. Você se sente como uma pessoa de casa nesta empresa.(BA5)	,688		,546
4. Você se sente parte desta empresa. (BA3)	,641	(*)	,533
5. Você seria muito feliz em trabalhar sua vida toda nesta empresa. (BA1)	,634		,404
6. Você sente os problemas desta empresa como se fossem seus. (BA2)	,632		,466
7. Se você decidisse deixar esta empresa agora, sua vida ficaria bastante complicada.(BI3)	,541	(*)	,424
8. Mesmo que você quisesse, seria muito difícil para você deixar esta empresa agora.(BI2)	,536		,321
9. Você poderia ir trabalhar num outro lugar se você já não tivesse se dedicado tanto a esta empresa.(BI5)			,114
10. A coisa ruim de deixar esta empresa é a dificuldade de encontrar outros empregos logo.(BI6)	(*)	,691	,571
11. Você acha que teria poucas opções de emprego se deixasse esta empresa.(BI4)	,429	,562	,500
12. Você está nesta empresa mais porque você precisa do que porque você quer.(BI1)		,543	,317
<i>Eigenvalues</i>	F1	3,739	
	F2	1,633	
% Variância explicada	F1	31,16	
	F2	13,60	
	Total	44,76	
<i>Alpha de Cronbach</i>	Base Afetiva (BA)	,805	
	Base Instrumental (BI)	,601**	

Fonte:dados da pesquisa

(*) item menor do que ,400, excluído ** Base instrumental: retirado item 5.

No Fator 2, de base instrumental, apesar das *comunalidades* dos itens serem moderadas (entre 0,571 e 0,317), constata-se, a fuga de dois itens e que o item BI5 é excluído do modelo, por não apresentar cargas fatoriais em nenhum dos

Fatores. É importante salientar que devido a reduzida presença de itens, somente três itens associados ao Fator 2, a representatividade da base instrumental no modelo de Meyer e Allen (1991) pode ser prejudicada e, por conseqüência, interferir numa correta captação das características que ela se propõe medir com relação ao construto comprometimento organizacional.

O percentual de variância total obtido para o F1 e F2 foi de 44,76% do construto (31,157% e 13,607 respectivamente para as bases afetiva e instrumental). O que significa que os componentes presentes no modelo conseguem explicar 44,76% da constituição do construto comprometimento organizacional a que se propõe. Contudo, não se verifica nenhuma discrepância significativa com relação ao percentual obtido (44,42%) para o modelo de um único-Fator de Mowday e cols.(1982). Percebe-se, ainda, que a maior parte desse percentual total é oriunda do Fator 1 (31,157%), de base afetiva, o que ressalta a menor contribuição da base instrumental para a representação do construto do comprometimento organizacional do modelo de Meyer e Allen (1991), para esse estudo.

Os *alphas de Cronbach* encontrados foram de 0,805 para o Fator 1 - de base afetiva – e 0,601 para o Fator 2 – de base instrumental. O primeiro atende perfeitamente ao recomendado para uma satisfatória validação de instrumentos. Enquanto que, o segundo, está abaixo do recomendado 0,7. O menor *alpha de Cronbach* do Fator 2 pode ser decorrente da pequena quantidade de itens que permaneceram no Fator, fazendo com esses respondam por uma pequena variabilidade em relação ao construto avaliado, o que aumenta a variância de erro. Porém, pela existência de algumas dificuldades com o instrumento de mensuração de Meyer e Allen (1991), questiona-se à interpretação das duas bases desse modelo de comprometimento organizacional, em relação aos resultados obtidos nesse

estudo. Em seus estudos, Medeiros e Enders (1998) e Bandeira, Marques e Veiga (1999) encontram índices moderados de consistência interna para componentes e baixo percentual de variação total explicada, concluindo que existem indicadores pouco adequados dentro do instrumento.

Apesar dos resultados obtidos nesse modelo serem menos consistentes do que os obtidos no modelo de Mowday e cols. (1982) confirma-se a estrutura de dois Fatores. Por outro lado, deve-se levar em consideração as dificuldades apresentadas pelo Fator 2, de base instrumental, que apresenta uma menor contribuição na formação do modelo analisado, ocasionando o aparecimento de dúvidas quanto à pertinência da permanência desse parâmetro, na mensuração do construto de comprometimento organizacional ou se esse deve começar a ser tratado, como vem sendo apontado por outros estudos, como um construto distinto. Em síntese, pode-se afirmar que na amostra estudada, a medida de comprometimento instrumental se revela bem mais fraca, o que deveria requerer aperfeiçoamentos na escala utilizada.

O terceiro momento da análise consistiu em se submeter a uma análise fatorial o conjunto de 21 itens que compõem os modelos de Mowday e cols. (1982) e Meyer Allen (1991), seguindo-se os mesmos procedimentos anteriores.

Como pode ser observado no Quadro 9, o KMO encontrado foi de 0,935 e o teste de esfericidade de Bartlett apresentou um qui-quadrado de 6013,750 e nível de significância de 0,000. Os resultados do teste de esfericidade de Bartlett (TEB) estão congruentes com as análises dos outros dois modelos, verificando-se que a medida integrada, também, é significativa a $\alpha = 1\%$. Dessa forma, as variáveis estão correlacionadas em fatores específicos, o que permite a geração de fatores com

razoável poder de explicação em relação à proporção da variância total das variáveis originais.

Quadro 9 - Coeficientes - KMO e teste de Bartlett da medida conjunta de Mowday e cols. (1982) e Meyer e Allen (1991)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,935
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Qui-Square	6013,750
	Df	210
	Sig.	,000

Fonte: dados da pesquisa

Ao se extrair os fatores iniciais, há indicações, como se vê na Figura 7 com o *Screen Plot*, de dois fatores mais fortes e um terceiro fator, bastante fraco e com apenas um item com carga significativa (item 5 da escala instrumental de Meyer e Allen), o que dificulta a interpretação do seu significado.

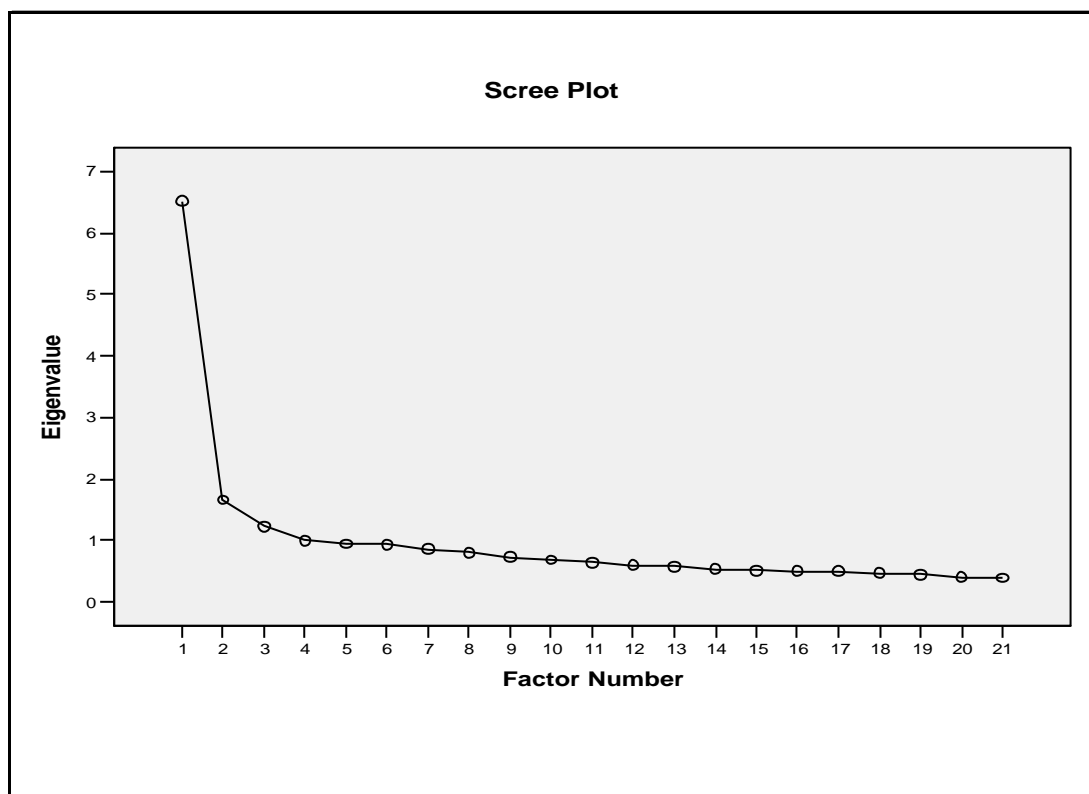


Figura 7- Scree plot da medida conjunta de Mowday e cols. (1982) e Meyer e Allen (1991)

Fonte: dados da pesquisa

A solução de dois fatores, revelou-se, então, a mais adequada para a interpretação dos construtos latentes. A partir dessa verificação foi realizada uma

nova análise fatorial, tomando-se como critério a extração de apenas dois fatores e não todos, com *eigenvalues* superiores a 1.

Para efeito do presente trabalho e para facilitar as próximas análises, essa nova estrutura fatorial que emergiu desse conjunto de análises foi denominada de '*modelo bidimensional de comprometimento com a organização*'.

Os resultados dessa nova análise fatorial encontram-se na Tabela 6. O valor total de *eigenvalues* encontrado para esse modelo foi de 8,669, sendo 6,944 para o Fator 1 e 1,725 para o Fator 2, foram ambos superiores aos obtidos para os outros dois modelos. Dessa forma, esses valores permitem afirmar que seus itens explicam o construto do comprometimento organizacional de forma mais consistente do que os outros dois modelos, confirmando a sua qualidade estatística. A melhoria observada nos resultados pode ser uma decorrência natural da presença do número maior de itens na formação do modelo, o que pode ter aumentado o poder de influência de cada item na formação de cada fator que compõem a estrutura desse modelo.

As *comunalidades* obtidas para os dois fatores do modelo foram moderadas, como pode ser observado na Tabela 6. No Fator 1 (F1), de base afetiva, com comunalidade entre 0,583 e 0,319, o que não indica a retenção todos os itens de Mowday e cols. (1982) e de Meyer e Allen (1991), totalizando 15 itens na sua formação. Também não há ocorrência de um item em dois Fatores, demonstrando não haver ambigüidade teórica na avaliação do fator em relação à base específica, no caso a afetiva, o que denota uma adequada contribuição do F1 para o modelo.

Tabela 6 - Análise fatorial do modelo bidimensional de comprometimento com a organização

Itens	Fatores		H2
	F1	F2	
1. Você se sente emocionalmente ligado a esta empresa. (BA4)	,750		,583
2. Você se sente como uma pessoa de casa nesta empresa.(BA5)	,714		,516
3. Esta empresa tem um grande significado pessoal para você.(BA6)	,699		,517
4. Você se sente orgulhoso dizendo às pessoas que trabalha nesta empresa. (CO3)	,695		,499
5. Você se sente muito fiel a esta empresa. (CO9)	,652		,442
6. Você se sente parte desta empresa. (BA3)	,652		,425
7. Você sempre fala com amigos que esta é uma ótima empresa para trabalhar. (CO1)	,642		,428
8. Você acertou quando começou a trabalhar nesta empresa. (CO8)	,642		,450
9. Para você, esta empresa é a melhor de todas as empresas para se trabalhar.(CO7)	,620		,432
10. Você acha suas idéias parecidas com as idéias defendidas por esta empresa. (CO2)	,616		,382
11. Você se sente contente por ter escolhido esta empresa para trabalhar, comparando com outras empresas que você conhecia quando entrou aqui. (CO5)	,611		,387
12. Você se interessa pelo futuro desta empresa. (CO6)	,604		,366
13. Você sente os problemas desta empresa como se fossem seus. (BA2)	,596		,357
14. Você seria muito feliz em trabalhar sua vida toda nesta empresa. (BA1)	,588		,405
15. Esta empresa estimula você a trabalhar cada vez melhor. (CO4)	,528		,319
16. A coisa ruim de deixar esta empresa é a dificuldade de encontrar outros empregos logo.(BI6)		,743	,552
17. Você acha que teria poucas opções de emprego se deixasse esta empresa.(BI4)		,688	,494
18. Se você decidisse deixar esta empresa agora, sua vida ficaria bastante complicada.(BI3)		,579	,411
19. Você está nesta empresa mais porque você precisa do que porque você quer.(BI1)		,544	,306
20. Mesmo que você quisesse, seria muito difícil para você deixar esta empresa agora.(BI2)	(*)	,429	,294
21. Você poderia ir trabalhar num outro lugar se você já não tivesse se dedicado tanto a esta empresa.(BI5)			,105

Tabela 6 - Análise fatorial do modelo bidimensional de comprometimento com a organização - continuação

<i>Eigenvalues</i>	F1	6,944
	F2	1,725
% Variância explicada	F1	43,06
	F2	14,22
	Total	57,28
<i>Alpha de Cronbach</i>	Base Afetiva (BA)	,899
	Base Instrumental (BI)	,620

Fonte: dados da pesquisa

* Base instrumental – retirado item 5.

No Fator 2, de base instrumental, as *comunalidades* obtidas para os itens também foram moderadas (entre 0,552 e 0,294). Entretanto, duas verificações são importantes com relação a esse fator: a primeira é que não existiu nenhuma fuga de itens como outro fator, ocorrida no modelo de Meyer e Allen (1991) e a segunda é que o item BI5 foi novamente extraído do modelo, por não apresentar cargas fatoriais em nenhum dos fatores, ficando então o Fator 2 composto por cinco itens.

A presença de cinco itens, no Fator 2, atente à quantidade mínima de itens recomendada na literatura, conforme aponta Pasquali apud Menezes (2006), sem prejudicar a representatividade da base instrumental, apresentando, suficiência de itens para representar essa base e, por conseqüência, as características que ela se propõe medir com relação ao construto comprometimento organizacional.

O percentual de variância total obtido para o F1 e F2, foi de 57,28% do construto (Tabela 6), sendo 43,06% e 14,22%, para a base afetiva e instrumental, respectivamente. O que significa que os componentes presentes no modelo conseguem representar 57,28% da constituição do construto comprometimento organizacional, a que se propõe. Constata-se um aumento significativo da variância explicada com relação ao percentual obtido de 44,42%, para o modelo unidimensional de Mowday e cols.(1982) e 44,76%, para o modelo de Meyer e Allen

(1991). E ainda, percebe-se que maior parte desse percentual total de variância, é oriunda do Fator 1 (43,06%), de base afetiva, confirmando uma menor contribuição da base instrumental para a representação do construto do comprometimento organizacional.

O *alpha* de Cronbach encontrado para o Fator 1, de base afetiva, foi de 0,899 o qual atende ao recomendado para uma excelente validação de instrumentos, conforme especifica Hair et al. (1998). É possível que esse *alpha* seja decorrente da quantidade de itens que ficaram retidos no fator (total de 15), fazem com esses respondam pela boa variabilidade em relação ao construto avaliado, o que influencia na redução da variância de erro. Já, o *alpha* do F2 de 0,620 permanece abaixo do recomendado 0,7, mas com uma pequena melhoria em relação ao *alpha* da escala de Meyer e Allen (1991) que foi de 0,601.

A presença de mais dois itens em F2 resultou nessa diferença no *alpha*, fazendo com que esse fator responda um pouco melhor quanto à sua variabilidade em relação ao construto avaliado, o que reduz, também, a variância de erro. Os *alphas* obtidos permitem inferir, em relação aos itens do modelo bidimensional de comprometimento com a organização, que esses representam um parâmetro confirmatório da estrutura fatorial encontrada e que possuem uma melhor confiabilidade para ambos os fatores do que o modelo de Mowday e cols. (1982) e de Meyer e Allen (1991). Porém, apesar das melhorias verificadas no Fator 2, de forma geral em seus indicadores, esse, ainda, apresenta uma menor contribuição na formação do modelo analisado, o que faz retomar a consideração de tratá-lo como um construto distinto ou permanecer com esse parâmetro na mensuração do construto de comprometimento organizacional.

Os resultados da análise fatorial realizada permitem a **confirmação da primeira hipótese**, uma vez que a *medida de comprometimento organizacional unidimensional de Mowday e cols. (1982) e a base afetiva de Meyer e Allen (1991) constituíram um único fator latente que se diferenciou da medida de base instrumental proposta pelo modelo multidimensional*. Ou seja, confirmou-se a forte sobreposição entre a medida afetiva de Meyer e Allen (1991) e a medida unidimensional de Mowday e cols. (1982), fortalecendo a tendência verificada na literatura de que essas duas medidas avaliam uma mesma dimensão subjacente do vínculo do trabalhador com a sua organização e que pode ser denominado de afetivo, pela forte associação entre sentimentos positivos e a identificação com os valores organizacionais. Os resultados obtidos são indícios de que essas medidas de comprometimento organizacional de base afetiva e instrumental se caracterizam como construtos efetivamente distintos.

Considerando os resultados das análises fatoriais apresentadas, definiu-se, para esse estudo, que o modelo bidimensional de comprometimento com a organização é o mais adequado e, portanto, na seqüência das análises será utilizado para submeter a teste as demais hipóteses definidas.

6.3 Os vínculos afetivo e instrumental: caracterizando a sua intensidade e distribuição entre segmentos de trabalhadores da agricultura irrigada.

Considerando-se os resultados do segmento anterior e as medidas que emergiram das análises fatoriais, para as duas dimensões de comprometimento – afetiva e instrumental – nesse segmento são apresentados e discutidos os escores que indicam a intensidade desses vínculos entre os trabalhadores da agricultura irrigada do pólo de Juazeiro/Petrolina, buscando-se descrever como ela varia entre

os diversos segmentos da amostra. Com tais resultados, buscam-se evidências para confirmação ou não da segunda hipótese que investiga se o vínculo instrumental com a empresa empregadora é bastante forte e deve superar a intensidade do vínculo afetivo, especialmente nos segmentos da amostra, associados a maior precarização das condições profissionais e organizacionais.

Na Tabela 7, apresentam-se os cruzamentos entre as bases afetiva e instrumental do modelo bidimensional de comprometimento com a organização e o conjunto de variáveis relativas às características pessoais dos trabalhadores.

Tabela 7 - Médias de comprometimento organizacional por características pessoais

Variáveis	N	%	Comprometimento Organizacional frente às bases	
			Afetiva (Mowday e Meyer e Allen)	Instrumental
Sexo				
Masculino	573	66,7	5,59	5,10
Feminino	271	33,3	5,49	5,06
Estado Civil				
Solteiro	321	39,4	5,39***	4,82***
Casado / vive junto	450	55,3	5,64	5,24
Outro (separado, viúvo)	43	5,3	5,88	5,38
Idade				
Até 25 anos	332	40,8	5,30***	4,93***
De 26 a 35 anos	286	35,1	5,67	5,06
Acima de 36 anos	193	23,7	5,82	5,41
Escolaridade				
Até primário completo	498	61,2	5,60**	5,28***
Ginásio completo	153	18,8	5,35	4,92
Ensino Médio completo ou mais	162	20,0	5,62	4,62
Religião afiliação				
Protestante	92	11,3	5,63**	5,12***
Católica	650	80,0	5,57	5,09
Outras ou sem religião	68	8,4	5,29	5,02

Fonte: dados da pesquisa ** ($p < 0,01$) *** ($p < 0,001$).

Os dados mostram que não existem diferenças estatisticamente significantes entre homens e mulheres em relação às bases afetiva (Mowday e Meyer e Allen) e instrumental desse modelo. Esse resultado diverge dos resultados que vem sendo obtidos nas pesquisas sobre comprometimento que apontam uma certa tendência de que as mulheres sejam mais comprometidas do que os homens (FINK, 1992; MATHIEU & ZAJAC, 1990).

No entanto, na meta-análise conduzida por Meyer et al. (2002), há o relato de três estudos que utilizaram a escala de comprometimento afetivo, tendo-se encontrado uma correlação negativa de -0.13 , significando que os homens são mais comprometidos afetivamente do que as mulheres. Contudo, verifica-se que as características dos trabalhadores pesquisados nos remetem a um contexto de trabalho diferenciado, principalmente, em relação ao papel da mulher nesse contexto.

Branco e Vainsencher (2001) assinalam que apesar de ser indiscutível e relevante o papel desempenhado pela mulher no trabalho da agricultura irrigada, os direitos assegurados na convenção coletiva contemplam, somente, as trabalhadoras assalariadas, e que as conquistas de espaço político, por parte das mulheres, ocorrem, exclusivamente, junto a esse segmento, a exemplo das delegadas sindicais. Os autores verificam que em uma série de atividades em Petrolina/PE, o trabalho das mulheres é preferido em relação ao trabalho dos homens. No entanto, o trabalho delas é avaliado como inferior àquele desempenhado pelos homens, sendo as tarefas executadas pelo contingente feminino consideradas de menor importância do que as realizadas pelo contingente masculino.

As referidas autoras, adicionalmente, comentam que existe uma vulnerabilidade das trabalhadoras diaristas, por não possuírem nenhuma garantia

dos seus direitos, como cidadãos ou profissionais. Nesse contexto, Branco e Vainsencher (2001) concluem que as mulheres continuam vivenciando uma discriminação, em seu local de trabalho, mas com intensidade e impacto diminuídos, já que o seu trabalho está começando a ser visto como essencial por alguns empresários da região do Semi-árido. Tais reflexões sobre a diferenciação na inserção laboral das mulheres não se traduz em diferenças significativas no seu comprometimento, quando comparadas com os homens. Na realidade, a relação entre comprometimento e gênero não é algo claro na literatura, alguns estudos revelam um maior comprometimento das mulheres e em outros evidencia-se um menor comprometimento entre as mulheres, o que denota uma possível mudança da tendência observada na década de 90 (IRVING e COOPER, 1997; HACKETT e LAPIERRE, 2001; SCHEILBE, 2004).

Em relação ao estado civil, verifica-se que os *solteiros* são menos comprometidos do que os *casados* e do que os *separados e viúvos*, em ambas as bases do comprometimento organizacional investigadas⁹. Tal resultado é congruente com os achados da meta-análise de Meyer et al. (2002), que encontrou correlações positivas, embora baixas, entre as bases afetiva e instrumental e o estado civil, sendo os casados mais comprometidos do que os solteiros.

Wallace (1997) comenta que a literatura vem apontando uma tendência para um maior comprometimento com a organização e com a carreira escolhida entre os indivíduos casados ou com filhos. Para esse autor, essa tendência pode estar associada ao fato de que os trabalhadores casados e/ou com filhos têm mais responsabilidades e estão menos dispostos a perder os investimentos que foram feitos ao longo da vida profissional. Enquanto os indivíduos solteiros ou sem filhos

⁹ Comparando as médias dos grupos por *estado civil*, foram observadas diferenças estatisticamente significantes em relação à base afetiva unificada [F (2,814) = 10,924, p = 0,000] e a base instrumental [F (2,814) = 20,125, p = 0,000].

têm menos responsabilidade fora do trabalho, ampliando sua disposição de alternar de emprego e buscar situações de carreira diferenciadas, os casados e/ou com filhos têm que levar em conta os impactos oriundos da saída do trabalho ou da troca de carreira, e que pode causar na sua família.

Na variável *idade*¹⁰ constata-se que os trabalhadores mais jovens - até 25 anos - são menos comprometidos tanto na base afetiva (5,30) quanto na base Instrumental (4,93), do que trabalhadores entre 26 a 35 anos - (5,67 e 5,06, respectivamente) e com diferença ainda maior em relação aos trabalhadores acima de 36 anos (5,82 e 5,41, respectivamente).

Os resultados conseguidos estão em consonância com outros estudos que também obtiveram resultados semelhantes, indicando um maior comprometimento entre os trabalhadores com mais idade (FINK, 1992; MATHIEU & ZAJAC, 1990; BASTOS, 1994). Na meta-análise de Meyer et al. (2002), encontrou-se uma correlação positiva, embora baixa (.16), entre o comprometimento afetivo e a idade. No entanto, a relação é praticamente nula quando se trata do comprometimento instrumental (.07).

Concordando com Costa (2005), esse menor vínculo observado entre os jovens pode estar associado a uma maior perspectiva de futuro, menos responsabilidades familiares e por causa da preferência de contratação das empresas da agricultura irrigada, por trabalhadores mais jovens, em função do tipo de atividades desempenhadas no trabalho que necessitam de indivíduos com uma maior resistência física.

¹⁰ Comparando as médias dos grupos por *idade*, foram observadas diferenças estatisticamente significantes em relação à base afetiva unificada [F (2,832) = 23,728, $p = 0,000$] e a base instrumental [F (2,832) = 18,435, $p = 0,000$].

Quanto à escolaridade¹¹ verifica-se que trabalhadores com o *até o primário completo* e *ensino médio completo ou mais*, apresentam, praticamente, as mesmas médias de comprometimento organizacional com base afetiva (5,62 e 5,60, respectivamente) e aos trabalhadores com o *ginásio completo* obtiveram a menor média dessa base (5,35). Destaca-se que na base instrumental, os trabalhadores com o *até primário completo* apresentam a maior média de comprometimento organizacional (5,28), na segunda maior média estão os trabalhadores com o *ginásio completo* com escore de 4,92 e a menor média obtida na base instrumental foi a dos trabalhadores com *segundo grau completo ou mais* (4,62).

Numa análise mais detalhada, os dados mostram que os trabalhadores com o *ginásio completo* apresentam menor vínculo com a sua empresa empregadora na base afetiva. Por outro lado, verifica-se também que os índices de comprometimento organizacional na base afetiva aumentam tanto para uma escolaridade superior ou inferior ao *ginásio completo*.

Já, em relação à base Instrumental, constata-se uma diminuição dos índices de comprometimento organizacional na medida em que a escolaridade aumenta. Esses achados estão congruentes com Mowday e cols. (1982); Mathieu & Zajac (1990); Borges-Andrade et al. (1989); Brandão (1991) e Medeiros (1997). A meta-análise de Meyer et al. (2001) aponta correlações muito baixas entre escolaridade e comprometimento afetivo (.03) e instrumental (.00).

Wallace (1997) e Costa (2005) comentam que é mais provável existirem menos alternativas de trabalho para os trabalhadores com menos escolaridade do que para os trabalhadores com mais escolaridade. Por esse motivo, percebe-se a existência de uma relação inversa entre o nível de escolaridade e o

¹¹ Comparando as médias dos grupos por *escolaridade*, foram observadas diferenças estatisticamente significantes em relação à base afetiva unificada [F (4,922) = 4,618, *p* = 0,001] e a base instrumental [F (4,922) = 20,773, *p* = 0,000].

comprometimento organizacional de base instrumental, corroborando o que como foi observado nesse estudo e apresentado na Tabela 7.

Com os resultados encontrados para os trabalhadores da agricultura irrigada são consistentes, uma vez que, a maioria têm idade superior a 25 anos e, na sua maioria apresentam um baixo nível de escolaridade e são casados. Como mencionado anteriormente, essas características pessoais estão associadas a uma maior responsabilidade para com a sua família e preocupação com o seu futuro, o que faz com que o indivíduo analise com mais cuidado os custos de saída da sua empresa empregadora.

Para a variável Religião afiliação¹² os dados obtidos expressam que os trabalhadores *protestantes e católicos* têm os maiores escores de comprometimento organizacional com base afetiva (5,6 e 5,57, respectivamente) e aos trabalhadores com *outras ou sem religião* obtiveram a menor média dessa base (5,29). Os escores dos protestantes são os únicos que apresentam dados estatisticamente significativos (** $p < 0,01$ e *** $p < 0,001$) para as bases afetiva e instrumental.

Na base instrumental registra-se a mesma hierarquização dos índices, ou seja, os trabalhadores *protestantes* apresentam a maior média de comprometimento organizacional (5,12), os *católicos* apresentam a segunda maior média (5,09) e a terceira menor média de comprometimento organizacional (5,02) é a dos trabalhadores com *outras ou sem religião*.

Com esses resultados parece correto afirmar que os trabalhadores da agricultura irrigada *protestantes* apresentam um vínculo maior com a sua empresa empregadora tanto de base afetiva quanto de base instrumental. Apesar de não ser

¹² Comparando as médias dos grupos por *religião-afiliação*, foram observadas diferenças estatisticamente significantes em relação à base afetiva unificada [F (4, 545) = 4,303, $p = 0,001$] e a base instrumental [F (4, 545) = 19,612, $p = 0,000$].

muito expressiva, as médias obtidas pelos trabalhadores com *outras ou sem religião* apresentam uma redução nos seus escores denotando um menor comprometimento em ambas as bases.

Na Tabela 8 expõem-se as médias das duas bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização, calculadas para os trabalhadores da agricultura irrigada por tipo de duração de contrato e por tipo de atividade.

Tabela 8 - Médias de comprometimento organizacional para a amostra total, por tipo de duração do contrato e por tipo de atividade

Variáveis	N	%	Comprometimento Organizacional frente às bases	
			Afetiva (Mowday e Meyer e Allen)	Instrumental
Amostra total	814	100,0	5,49***	5,12**
Tipo de Duração do Contrato				
Efetivo	582	71,5	5,58	5,04
Temporário	232	28,5	5,50	5,19
Tipo de Atividade				
Administrativas e de Gestão	112	13,8	5,86***	4,63***
Técnicas e <i>Packing House</i>	184	22,8	5,73	5,10
De Campo	516	63,4	5,44	5,14

Fonte: dados da pesquisa ** ($p < 0,01$), *** ($p < 0,001$)

De acordo com os dados da tabela acima, na Amostra total¹³, a base afetiva do modelo bidimensional de comprometimento com a organização apresentou médias maiores (5,49) do que para a base instrumental (5,12), sendo ambas estatisticamente significativas e com elevados níveis de comprometimento.

¹³ Comparando as médias da Amostra Total, foram observadas diferenças estatisticamente significantes em relação à base afetiva unificada [F (10,344) = 4,289, $p = 0,000$] e a base instrumental [F (10,344) = 3,313, $p = 0,001$].

Costa (2005) corrobora tal resultado quando comenta que as empresas agrícolas da região são modernas, intensivas em capital e mão-de-obra, ou seja, são vistas como uma excelente oportunidade de emprego, refletindo na modernização e crescimento do pólo de Juazeiro e Petrolina.

Quanto ao tipo de duração do contrato registra-se para os trabalhadores com contrato *Temporário* e *Efetivo* médias maiores para o comprometimento organizacional de base afetiva (5,50 e 5,58, respectivamente) do que para a base instrumental (5,19 e 5,04). Quando analisados os comprometimentos entre trabalhadores Efetivos - com duração de contrato indeterminada – e trabalhadores Temporários - com duração de contrato determinada – não se evidenciam diferenças estatisticamente significantes.

Alguns estudos relatam que o tipo de contrato de trabalho influencia para construir um maior vínculo afetivo em função das amizades conquistadas, investimento pessoal nela realizado pelo empregado e conhecimento aprofundado das atividades desempenhadas no trabalho (FINK, 1992; MATHIEU & ZAJAC, 1990, TAMAYO et al., 2001; COSTA, 2005). Dessa forma, a permanência no emprego parece estar relacionada com um maior nível de comprometimento afetivo, permitindo-se afirmar que o tipo de contrato e o comprometimento organizacional têm uma relação causal recíproca, ou seja, trabalhadores com maior comprometimento organizacional tendem a permanecer mais tempo na empresa

Em relação à variável tipo de atividade¹⁴ os dados obtidos apontam que os trabalhadores com atividades Administrativas e de Gestão são os de maior comprometimento organizacional com base afetiva (5,86), já os trabalhadores das

¹⁴ Comparando as médias dos grupos *por tipo de atividade* desempenhada, foram observadas diferenças estatisticamente significantes em relação à base afetiva unificada [F (3, 911) = 8,721, $p = 0,000$] e a base instrumental [F (3, 911) = 6,357, $p = 0,000$].

atividades Técnicas e *Packing House* têm o segundo maior índice (5,73) e os trabalhadores de *Campo* obtiveram a menor média (5,44).

A base instrumental direciona para uma hierarquização contrária desses índices, ou seja, os trabalhadores das atividades de *Campo* apresentam a maior média de comprometimento organizacional (5,14), a segunda maior média é dos trabalhadores das atividades Técnicas e *Packing House* (5,10) e a terceira e a menor média de comprometimento organizacional (4,63) é a dos trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão. Costa (2005) comenta que os trabalhadores das atividades de *Campo*, e por essas serem manuais, lhes conferem pouco prestígio social, são menos comprometidos afetivamente quando comparados aos trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão e Técnicas e *Packing House* e mais comprometidos instrumentalmente. A autora interpreta essa relação associando-a ao contexto local com poucas oportunidades de emprego e altos custos para deixar a empresa agrícola, aumentando a necessidade de nela permanecer.

Esses achados confirmam a **segunda hipótese**, uma vez que, como esperado, o vínculo instrumental com a sua empresa empregadora não foi bastante forte para superar a intensidade do vínculo afetivo quando analisados os resultados de forma global.

Porém, vale salientar que quando se foca nos subgrupos percebe-se uma maior intensidade do vínculo instrumental entre os trabalhadores pertencentes aos subgrupos com maior precarização das condições profissionais e organizacionais (Temporários e de *Campo*). Esse resultado também é coerente com as expectativas teóricas, oriundas de estudos que investigaram a respeito do aumento do poder preditivo do comprometimento na vertente instrumental, junto aos trabalhadores com

baixo nível de escolaridade, cultura, contexto do trabalho, falta de alternativas de emprego, que são elementos presentes no contexto de trabalho em estudo. O mesmo ocorre quanto ao nível de escolaridade que se constatou, também, a existência de uma relação negativa entre escolaridade e comprometimento, ou seja, quanto maior a escolaridade, mais o nível de comprometimento instrumental diminui, da mesma forma que foi evidenciada nos achados de Costa e Bastos (2005).

6.4 Explorando a diferença entre os vínculos afetivo e instrumental - uma análise do padrão de correlação com variáveis pessoais, ocupacionais e organizacional

Nessa etapa do trabalho são apresentados os principais resultados das análises fatoriais e de regressão múltipla utilizadas para explorar as principais diferenças que possam aparecer para as bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização. Para tanto, procura-se, inicialmente, levantar evidências estatísticas que comprovem ou não a existência dessas diferenças no conjunto de variáveis preditoras do comprometimento organizacional para os trabalhadores da agricultura irrigada, ao considerar a natureza afetiva ou instrumental do seu vínculo.

Após explorar-se o conjunto de variáveis preditoras – *pessoais* (Demográficas e Psicossociais), *do contexto do trabalho* (Ocupacionais) e *organizacionais* - que integram o modelo teórico e empírico da pesquisa, com o objetivo de verificar qual apresenta capacidade diferenciada em explicar a variabilidade do comprometimento afetivo e o instrumental entre trabalhadores da agricultura irrigada. Dessa forma, discorre-se, essencialmente, sobre a forma como o conjunto de variáveis preditoras se articulam com as duas bases apontando para a

pertinência ou não de serem consideradas elementos constituintes do construto comprometimento organizacional.

Nesse tópico, utilizou-se o coeficiente de correlação de *Pearson* com a intenção de verificar se o conjunto dessas variáveis é ou não distinto para cada base de comprometimento investigada, para a Amostra total e nos subgrupos por tipo de contrato do trabalho (Temporário e Efetivo) e por tipo de atividade desempenhada (de campo, Administrativas e de Gestão e Técnicas e *Packing House*). De acordo com Dancey e Reidy (2006), esse coeficiente é indicado pois serve para medir força da relação existente entre as variáveis preditoras do modelo (intensidade e direção).

Bisquerria (2004) define que o coeficiente de correlação é um valor compreendido entre $-1 < r < 1$. No Quadro 10, a título indicativo, apresenta-se a base de interpretação dos coeficientes de correlação, sugeridas por esse autor, e adotada para esse estudo.

Quadro 10 - Interpretação do coeficiente de correlação

Coeficientes <i>Pearson</i>	Interpretação
$r = 1$	Correlação positiva perfeita
$0,80 < r < 1$	Correlação positiva muito alta ou forte
$0,60 < r < 0,80$	Correlação positiva alta ou substancial
$0,40 < r < 0,60$	Correlação positiva moderada
$0,20 < r < 0,40$	Correlação positiva baixa
$0 < r < 0,20$	Correlação positiva muito baixa
0,00	Nula ou Nenhuma Correlação

* Para os coeficientes negativos, a interpretação é idêntica.

Fonte: Bisquerria, et al. (2004)

6.4.1 Os vínculos afetivo e instrumental: relações com as variáveis demográficas

As correlações obtidas para as variáveis demográficas estão sintetizadas nas Tabelas 9 e 10.

Tabela 9 - Correlações entre as variáveis demográficas dos trabalhadores da agricultura irrigada (amostra total e por tipo de duração do contrato) e os escores das bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização

Variáveis	Amostra Total (814)		Temporário (232)		Efetivo (582)	
	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental
Demográficas	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>
Idade	0,226**	0,179**	0,262**	0,169*	0,207**	0,191**
Sexo	(-)0,046	(-)0,017	(-)0,049	(-)0,052	(-)0,039	(-)0,010
Estado civil	(-)0,047	(-)0,101**	0,050	(-)0,046	(-)0,089*	(-)0,129**
Escolaridade	(-)0,004	(-)0,228**	(-)0,167*	(-)0,221**	0,052	(-)0,227**
Religião - afiliação	(-)0,069	(-)0,031	(-)0,110	(-)0,057	(-)0,048	(-)0,025
Estudante	(-)0,043	(-)0,099**	(-)0,094	(-)0,043	(-)0,028	(-)0,113

**Correlation is significant at the 0.01 level. *r* = Pearson

*Correlation is significant at the 0.05 level.

Tabela 10 - Correlações entre as variáveis demográficas dos trabalhadores da agricultura irrigada (amostra total e por tipo de atividade) e os escores das bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização

Variáveis	Amostra Total (814)		De Campo (516)		Administrativas e de Gestão (112)		Técnicas e Packing (184)	
	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental
Demográficas	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>
Idade	0,226**	0,179**	0,229**	0,190**	0,186	0,198*	0,251**	0,146*
Sexo	(-)0,046	(-)0,017	(-)0,001	0,015	(-)0,146	0,027	(-)0,020	(-)0,134
Estado civil	(-)0,047	(-)0,101**	(-)0,048	(-)0,086	(-)0,166	(-)0,194*	(-)0,010	(-)0,085
Escolaridade	(-)0,004	(-)0,228**	(-)0,085	(-)0,118**	(-)0,272**	(-)0,362**	(-)0,094	(-)0,334**
Religião - Afiliação	(-)0,069	(-)0,031	(-)0,065	(-)0,060	(-)0,146	(-)0,142	(-)0,026	0,096
Estudante	(-)0,043	(-)0,099**	(-)0,052	(-)0,092*	0,010	(-)0,208*	(-)0,172*	0,008

**Correlation is significant at the 0.01 level. *r* = Pearson

*Correlation is significant at the 0.05 level

Olhando-se apenas as correlações estatisticamente significativas para essas variáveis, os dados apontam, de início, que na base afetiva, somente a variável **idade** apresentou **correlações positivas baixas**, todas com significância estatística de 1%. Os trabalhadores Temporários apresentaram o maior coeficiente

de correlação com a idade ($r = 0,262^{**}$) e o menor coeficiente foi o dos trabalhadores Efetivos ($r = 0,207^{**}$).

Tais correlações permitem dizer que na medida em que a idade aumenta, aumenta também o comprometimento afetivo para esses trabalhadores da agricultura irrigada mencionados. A relação encontrada entre comprometimento afetivo e a idade foi expressiva e confirmou as expectativas teóricas desse estudo, bem como as apontadas pela literatura sobre comprometimento, de que indivíduos com maior idade tendem a ter maiores níveis de comprometimento (MATHIEU e ZAJAC, 1990; FINK, 1992; WALLACE, 1997).

Na base afetiva constata-se que a correlação com a **escolaridade** foi **negativa baixa** ($r = -0,272^*$; $p = 0,01$), para os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão; e **negativa muito baixa** para os trabalhadores Temporários ($r = -0,167^*$; $p = 0,05$). Esses resultados permitem afirmar que, para os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão e para os Temporários participantes desse estudo, quanto maior o seu nível e escolaridade, menor será o seu nível de comprometimento de base afetiva (o contrário também é verdadeiro) e menor o seu desejo em permanecer na empresa.

O resultado obtido está coerente com a literatura examinada, que aponta para uma diminuição do comprometimento com o aumento do nível de escolaridade. Entretanto, de acordo com alguns estudos, aqueles com nível médio revelam mais forte apego à organização que os demais níveis (MOWDAY, 1982; BASTOS, 1994; COSTA e BASTOS, 2005).

É importante comentar que os trabalhadores Temporários apresentam menores níveis de escolaridade e um maior nível de comprometimento afetivo, corroborando a associação obtida na variável. Por outro lado, o mesmo não

acontece para os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão, que apresentam os maiores níveis de escolaridade e maiores de comprometimento afetivo.

Em relação à variável demográfica **estado civil**, evidenciou-se uma única correlação com a base afetiva, sendo essa correlação também **negativa muito baixa** ($r = -0,089^*$; $p = 0,05$), para os trabalhadores Efetivos. Apesar desse coeficiente de *Pearson* demonstrar que existe uma correlação entre as variáveis, pode-se dizer que o valor de r inferior a $-0,100$, reduz significativamente a força dessa relação, ou seja, outras variáveis podem ter um poder maior de explicar os escores da base afetiva do que essa variável Demográfica.

Entretanto, retomando as características do perfil dos trabalhadores Efetivos, constatou-se que esses são na maioria casados e com alto nível de comprometimento afetivo, demonstrando que, esse resultado foi coerente com as expectativas do estudo e da literatura que assinalam para maiores níveis de comprometimento entre os indivíduos casados (MOWDAY et al., 1982; WALLACE, 1997; COSTA, 2005).

A última correlação verificada nas variáveis demográficas, relacionada com a base afetiva, foi com a variável **estudante**, para os trabalhadores das atividades Técnicas e de *Packing House*, sendo essa também **negativa muito baixa** ($r = -0,172^*$; $p = 0,05$). Com esse resultado pode-se afirmar que os trabalhadores dessas atividades que estão estudando tendem a ter um menor comprometimento afetivo. Provavelmente, pelos mesmos fatores observados na literatura em relação à escolaridade, como por exemplo, o aumento das alternativas de trabalho para os trabalhadores com mais escolaridade (BRANDÃO, 1991; MEDEIROS, 1997; WALLACE, 1997; COSTA, 2005).

Quanto à base instrumental, evidencia-se que todas as correlações da **variável idade** foram **correlações positivas muito baixas**, com todos os segmentos de trabalhadores analisados nesse estudo.

Os trabalhadores Efetivos, das atividades de Campo e das atividades Administrativas e de Gestão, foram os que apresentaram maiores coeficiente nessa correlação com a variável idade ($r= 0,191^{**}$ e $0,190^{**}$; $p = 0,01$ e $r= 0,198^{*}$; $p = 0,05$, respectivamente) e o menor coeficiente encontrado foi para os trabalhadores das atividades Técnicas e de *Packing House* ($r= 0,146^{*}$; $p = 0,05$).

Com base nos resultados, em todas as categorias de trabalhadores analisadas, pode-se afirmar que na medida em que a idade aumenta, aumenta também o comprometimento instrumental. De acordo com as explicações comentadas na base afetiva, a variável idade, na base instrumental, também atende a expectativa teórica e está adequada para as características do perfil dos trabalhadores pesquisados.

Na variável demográfica **estado civil**, verificam-se três correlações com a base instrumental, sendo todas **negativas muito baixas**. O maior coeficiente de correlação é o dos trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão ($r= -0,194^{*}$; $p = 0,05$) e as outras duas relações apresentam um coeficiente um pouco menor com os trabalhadores Efetivos e a Amostra total ($r= -0,129^{**}$; $p = 0,01$ e $r= -0,101^{*}$; $p = 0,01$, respectivamente).

Relembra-se que 54,2% dos trabalhadores com atividades Administrativas e de Gestão são solteiros. Os coeficientes de correlação são pertinentes com o perfil dos trabalhadores, a eles associados, ou seja, na medida em que aumenta o percentual de trabalhadores solteiros, diminui o comprometimento instrumental.

O resultado é compatível com a literatura, que sugere uma tendência para um menor comprometimento instrumental das pessoas solteiras, o que amplia sua disposição de alternar de emprego e buscar situações de carreira diferenciadas. Talvez essa tendência seja pelo fato dos indivíduos solteiros ou sem filhos ter menos responsabilidade fora do trabalho, o que reduz os impactos oriundos da saída do trabalho ou o que a troca de carreira pode ocasionar na família.

Outro conjunto de correlações **negativas baixas** e com significância estatística de 1% foi observado na base instrumental para a variável **escolaridade**, para quase todos os segmentos de trabalhadores analisados, exceto para os trabalhadores de Campo, cuja a correlação foi **negativa muito baixa** ($r = -0,118^{**}$; $p = 0,01$). Nessa variável, verifica-se que os coeficientes de correlação obtidos para os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão e Técnicas e *Packing House*, foram os mais expressivos ($r = -0,362^{**}$ e $-0,334^{**}$; $p = 0,01$, respectivamente), dentre todas os coeficientes constantes das Tabelas 9 e 10.

Tais achados confirmam que à medida que o nível de escolaridade desses trabalhadores aumenta, diminuem os índices de comprometimento, principalmente, o de base instrumental. Pode-se dizer que esses resultados eram esperados, pelo perfil dos trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão e das Técnicas e *Packing House*, maioria possui contratos de trabalho Efetivos, são jovens e não são casados e tem maior escolaridade. Cabe salientar que as atividades exercidas por esses trabalhadores exigem maior qualificação profissional, o que aumenta as oportunidades de emprego e reduz os custos para deixar a sua empresa empregadora e também a necessidade de permanecer nela, influenciando negativamente no vínculo instrumental desses trabalhadores.

A partir da análise dos coeficientes de correlação obtidos entre as variáveis demográficas e a base instrumental, constata-se que na variável **estudante**, para Amostra total e trabalhadores de Campo, os coeficientes obtidos foram **negativos muito baixos** ($r = -0,099^*$; $p = 0,01$ e $r = -0,092^*$; $p = 0,05$, respectivamente). Apesar desses coeficientes demonstrarem que existe uma correlação entre as variáveis, pode-se dizer que o valor de r inferior a $-0,100$, reduz significativamente a força dessa relação, para esses dois segmentos de trabalhadores, ou seja, outras variáveis podem ter um poder explicativo maior para os escores da base afetiva, do que essa variável demográfica. Dessa forma, os resultados estão coerentes com o perfil dos trabalhadores da Amostra total e das atividades de Campo que apresentam baixos níveis de escolaridade e altos níveis de comprometimento instrumental.

Para os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão, a correlação com a variável **estudante** foi **negativa baixa**, ou seja, apresentou um coeficiente mais expressivo de $r = -0,208^*$; $p = 0,05$, para os trabalhadores da Amostra total e das atividades de Campo. Ambas correlações obtidas nessa variável permitem afirmar que, na medida que aumenta o número de trabalhadores da Amostra total, de Campo e das atividades Administrativas e de Gestão que estudam, diminui o seu comprometimento instrumental.

O resultado mais expressivo da associação entre essa variável e a base instrumental ocorreu com os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão, o que pode estar associado ao fato de que esse segmento apresenta o maior nível de escolaridade (76,4%). Esses trabalhadores não analisam tanto os custos de saída da empresa, mas sim os desafios e oportunidades observadas no

contexto de trabalho, a fim de que possam identificar vínculos que justifiquem a permanência deles na empresa.

O Quadro 11 expõe uma visão sinóptica da evidência empírica que o campo investigado proporcionou, ou seja, apresenta os principais achados das correlações obtidas com as variáveis demográficas e as duas bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização.

Esses resultados apontam a direção da associação (positiva ou negativa) e a sua força, representada pela quantidade de sinais, ou seja, dois sinais agregados significam que a correlação é mais forte. As células com zero sinalizam que nessa variável a relação obtida não foi estatisticamente significativa.

Quadro 11 - Síntese das correlações entre as bases do comprometimento e as variáveis demográficas

Participantes da Pesquisa	Variáveis Demográficas	Bases do comprometimento	
		Afetiva (Mowday e Meyer e Allen)	Instrumental
Amostra total	Idade	++	+
	Estado civil	0	-
	Escolaridade	0	--
	Estudante	0	-
Duração do Contrato			
Temporários	Idade	++	+
	Escolaridade	-	--
Efetivos	Idade	++	+
	Estado civil	-	-
	Escolaridade	0	--
Tipo de Atividade			
De Campo	Idade	++	+
	Escolaridade	0	-
	Estudante	0	-
Administrativas e de Gestão	Idade	0	+
	Estado civil	0	-
	Escolaridade	--	--
	Estudante	0	--
Técnicas e <i>Packing House</i>	Idade	++	+
	Escolaridade	0	--
	Estudante	-	0

Fonte: dados da pesquisa

Uma leitura sucinta permite reconhecer, designadamente, o seguinte:

- Amostra total: A variável idade apresenta para as duas bases um perfil de correlação positiva, porém com intensidade mais forte para a base afetiva. Nas demais variáveis demográficas, o perfil de correlação é similar com as duas bases – todas nulas para a base afetiva e negativas para a base instrumental. A variável escolaridade apresenta correlação negativa e mais forte, com a base instrumental.
- Comparação das correlações da Amostra total com o subgrupo por Duração contrato do trabalho: Nos dois subgrupos ocorre um menor número de correlações, mas com variáveis iguais as da Amostra total. Na base afetiva verifica-se que, nos trabalhadores Temporários, a variável escolaridade passa de correlação nula para uma correlação negativa, o mesmo ocorre com a variável estado civil, só que para os trabalhadores Efetivos. Na base instrumental, a direção e a intensidade das correlações com as variáveis permanecem iguais as obtidas na Amostra total, nos dois subgrupos.
- Comparação das correlações da Amostra total com o subgrupo por Tipo de Atividade: Ocorrem menos correlações nos subgrupos das atividades de Campo e Técnicas e de *Packing House*, porém as variáveis correlacionadas são iguais as da Amostra total. Para os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão, as correlações são exatamente com as mesmas variáveis da Amostra total. Na base afetiva, a variável idade passa de uma correlação positiva e mais forte para uma correlação nula e a variável escolaridade passa de uma correlação nula para uma correlação negativa e mais forte, ambas alterações ocorrem nos subgrupo trabalhadores das atividades de Administrativas e de Gestão. Outra alteração ocorre com a variável estudante, no subgrupo dos

trabalhadores das atividades Técnicas e de *Packing House*, que passam de uma correlação nula para uma correlação negativa. Na base instrumental, para os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão, a relação da variável estudante passa para uma intensidade mais forte e para os trabalhadores das atividades Técnicas e *Packing House* a correlação desaparece.

Resumidamente, pode-se dizer que as duas bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização relacionam-se de forma distinta com as variáveis demográficas, nos diferentes segmentos da amostra, com uma tendência de uma maior quantidade de correlações com a base instrumental.

6.4.2 Os vínculos afetivo e instrumental: relações com as variáveis psicossociais

As correlações obtidas entre as medidas de comprometimento e as variáveis psicossociais estão sintetizadas nas Tabelas 11 e 12.

Tabela 11 - Correlações entre as variáveis psicossociais dos trabalhadores da agricultura irrigada (amostra total e por tipo de duração do contrato) e os escores das bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização

Variáveis	Amostra Total (814)		Temporário (232)		Efetivo (582)	
	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental
Psicossocial	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>
Importância do trabalho	0,181**	0,074*	0,183**	0,115	0,178**	0,061
Satisfação no trabalho	0,493**	0,159**	0,436**	0,214**	0,519**	0,138**
Peso do lazer na vida	0,004	(-)0,103**	0,013	(-)0,072	(-)0,002	(-)0,111**
Peso da comunidade	0,010	(-) 0,015	0,052	(-)0,010	(-)0,009	(-)0,017
Peso do trabalho na vida	0,067	0,071*	0,002	0,011	0,099*	0,094*
Peso da religião na vida	0,035	0,026	0,073	0,016	0,018	0,030
Peso da família na vida	(-)0,085*	(-)0,003	(-)0,094	0,026	(-)0,081	(-)0,014
Cumprir ordens	(-)0,082*	(-)0,089	(-)0,149*	(-)0,156	(-)0,052	(-)0,063

**Correlation is significant at the 0.01 level. *r* = Pearson

*Correlation is significant at the 0.05 level.

Tabela 12 - Correlações entre as variáveis psicossociais dos trabalhadores da agricultura irrigada (amostra total e por tipo de atividade) e os escores das bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização

Variáveis	Amostra Total (814)		Trabalhador Campo (516)		Administrativos e de Gestão (112)		Técnicos e Packing (184)	
	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental
Psicossociais	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>
Importância do trabalho	0,181**	0,074*	0,189**	0,117**	0,250**	0,031	0,088	(-)0,004
Satisfação no trabalho	0,493**	0,159**	0,484**	0,187**	0,619**	0,170	0,455**	0,119
Peso do lazer na vida	0,004	(-)0,103**	0,012	(-)0,089*	(-)0,106	(-)0,205*	(-)0,044	(-)0,079
Peso da comunidade	0,010	(-) 0,015	(-)0,012	(-)0,027	(-)0,032	0,054	0,102	(-)0,018
Peso do trabalho na vida	0,067	0,071*	0,080	0,099*	0,197*	(-)0,009	0,011	0,019
Peso da religião na vida	0,035	0,026	0,030	0,030	0,099	0,028	0,057	0,002
Peso da família na vida	(-)0,085*	(-)0,003	(-)0,086	(-)0,030	(-)0,121	0,065	(-)0,086	0,042
Cumprir ordens	(-)0,082*	(-)0,089	(-)0,147**	(-)0,125	0,052	0,041	0,021	(-)0,054

**Correlation is significant at the 0.01 level

*Correlation is significant at the 0.05 level

r = Pearson

Na base afetiva, observa-se que na variável **satisfação no trabalho** as correlações são todas positivas e são as mais expressivas dentre todas as demais variáveis psicossociais. Os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão foram os que apresentaram o coeficiente de correlação mais forte para a variável satisfação no trabalho, sendo essa **correlação positiva alta** ($r = 0,619^{**}$; $p = 0,01$). As demais correlações, nessa variável, são **positivas e moderadas**, sendo a maior $r = 0,519^{**}$, para os trabalhadores Efetivos e a menor para os trabalhadores Temporários $r = 0,436^{**}$; todas com nível de significância de 1%.

Para os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão, essas correlações foram bastante expressivas e permitem dizer que existe uma associação forte entre essas variáveis e a base afetiva, ou seja, quando mudam os escores dessas variáveis, mudam também os escores na base afetiva. Bem como, são também expressivas, porém com força um pouco menor, as demais correlações evidenciadas nessa variável e a base afetiva para os demais subgrupos.

Pelo exposto, quanto mais positivamente é percebida a satisfação no trabalho pelos trabalhadores da agricultura irrigada, maior é o seu comprometimento

de base afetiva com a sua empresa empregadora e maior a tendência em apresentar comportamentos que busquem nela permanecer. Esses achados são harmônicos com as maiores médias de comprometimento afetivo encontradas para os trabalhadores das atividades Administrativas e Gestão (5,86) que, na sua maioria, têm contratos de trabalho mais duradouros e para os trabalhadores Efetivos (5,58).

Dessa forma, verifica-se que associação entre a base afetiva do modelo e a satisfação no trabalho é bastante expressiva, principalmente para os trabalhadores das atividades Administrativas e Gestão e Efetivos. Esses resultados confirmam as expectativas teóricas apontadas pela literatura. Segundo Yoon e Thye (2002), os pesquisadores organizacionais concordam que a satisfação no trabalho é um importante mediador do construto de comprometimento organizacional.

Um segundo conjunto de correlações encontrado para o comprometimento de base afetiva, foi com a variável psicossocial **importância do trabalho**. Essa variável apresenta uma correlação **positiva baixa** $r = 0,250^{**}$; $p = 0,01$, para os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão e três outras, menos expressivas, **positivas muito baixas**, para os trabalhadores das atividades de Campo ($r = 0,189^{**}$), Temporários ($r = 0,183^{**}$) para a Amostra total ($r = 0,181^{**}$) e Efetivos ($r = 0,178^{**}$), todas as correlações com significância estatística de 1%.

Essa associação entre comprometimento afetivo e importância do trabalho comprova que quanto mais importante é o trabalho para esses trabalhadores da agricultura irrigada, maior é o seu comprometimento de base afetiva. Sobre esse resultado, conforme comenta Costa (2005), os trabalhadores da agricultura irrigada que consideram o trabalho como algo mais central em suas vidas, apresentam a tendência em desenvolver vínculos mais fortes com a atividade de trabalho desempenhada, bem como com a empresa para a qual trabalham.

O terceiro conjunto de associações encontrado entre as variáveis psicossociais e o comprometimento afetivo foi com a variável **peso do trabalho na vida**, novamente, com os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão e Efetivos. As duas correlações são **positivas muito baixas** ($r = 0,197^*$ e $r = 0,099^*$, respectivamente, e ambas com $p = 0,05$). Dessa forma, na medida em que para esses trabalhadores, o peso do trabalho na vida aumenta, aumenta o comprometimento de base afetiva, ou seja, desenvolvem vínculos de compromisso mais fortes, seja com o trabalho desempenhado, seja com a empresa empregadora, como é possível presumir.

Essas associações são pertinentes com as obtidas nas variáveis satisfação no trabalho e importância do trabalho, pelo fato desses trabalhadores apresentarem correlações positivas mais expressivas nessas outras duas variáveis, era de se esperar que teriam também, um comportamento semelhante com a variável Peso do trabalho na vida.

Na Amostra total, evidencia-se uma correlação **negativa muito baixa**, mas estatisticamente significativa, da base afetiva com a variável **peso da família na vida** ($r = -0,085^*$; $p = 0,05$). A correlação obtida permite inferir que quanto maior o peso da família na vida dos trabalhadores da agricultura irrigada, menor será o seu comprometimento de base afetiva para com a empresa. Apesar desse coeficiente de correlação de Pearson demonstrar que existe uma associação entre essas duas variáveis, pode-se dizer que o valor de r inferior a $-0,100$ reduz significativamente a força da relação entre a base afetiva e a variável peso da família na vida, para o total de trabalhadores pesquisados. O que significa dizer que outras variáveis possivelmente tenham poder explicativo maior nos escores da base afetiva do que essa variável psicossocial.

Por fim, para a base afetiva, foram encontradas mais três correlações **negativas muito baixas**, com a Amostra total, os trabalhadores Temporários e os trabalhadores das atividades de Campo, com a variável **cumprir ordens** ($r = 0,082^*$, $r = 0,149^*$; $p = 0,05$ e $r = 0,147^*$; $p = 0,01$). Tal resultado é bastante coerente pois, quanto mais os trabalhadores acham que devem sempre cumprir as ordens dos superiores, mesmo quando não concordam com elas, mais diminui o comprometimento afetivo com a empresa. E também pode representar um indício dos níveis um pouco mais baixos de comprometimento afetivo dos trabalhadores das atividades de Campo e Temporários.

Contudo, apesar da falta de estudos sobre esse tema e concordando com Costa (2005), tal resultado instiga a uma reflexão sobre as fronteiras e as interconexões entre comprometimento e a cultura de obediência presente no padrão de exploração agrária predominante no nordeste.

Como verificado na base afetiva, na base instrumental, as correlações com a variável **satisfação no trabalho** são todas positivas e também são as mais expressivas encontradas nessa base, para as variáveis psicossociais. Os trabalhadores Temporários foram os que apresentaram o coeficiente de correlação mais forte para a variável satisfação no trabalho e o comprometimento instrumental, sendo essa **correlação positiva baixa** ($r = 0,214^*$; $p = 0,01$). As outras três correlações nessa variável são **positivas muito baixas**, sendo a maior $r = 0,187^{**}$, para os trabalhadores das atividades de Campo, depois a Amostra total, com coeficiente de $r = 0,159^{**}$ e o menor coeficiente para os trabalhadores Efetivos $r = 0,139^{**}$; todas com nível de significância de 1%. Pelo exposto, quanto mais positivamente é percebida a satisfação no trabalho pelos trabalhadores desses

segmentos, principalmente, para os Temporários e das atividades de Campo, maior é o seu comprometimento de base instrumental com a empresa agrícola.

Tais resultados permitem inferir que para trabalhadores com vínculos mais precários ou das atividades mais simples e rotineiras, que percebem menos oportunidades de emprego, os altos custos associados a deixar a empresa e a necessidade de permanecer na organização afetam o vínculo desses trabalhadores com a mesma. Os achados são condizentes com as características do perfil dos trabalhadores e com as duas maiores médias de comprometimento, na base instrumental, obtidas pelos trabalhadores Temporários (5,19) e pelos trabalhadores das atividades de Campo (5,14).

Dessa forma, verifica-se que associação entre a base instrumental do modelo e a satisfação no trabalho é mais expressiva para os trabalhadores Temporários e das atividades de Campo. Witte e Näswall (2003), em seus estudos, comentam que o emprego temporário é freqüentemente visto como um emprego "incerto" e que poderia acarretar efeitos negativos para o bem-estar individual do trabalhador, para suas atitudes no trabalho e, por conseqüência, para o seu comprometimento com a organização. Entretanto, esses autores argumentam que o contrato de trabalho Temporário possui alguns fatores positivos, que precisam ser mais explorados para uma melhor compreensão das vantagens e desvantagens desse tipo de vínculo empregatício, tanto para empresa agrícola quanto para o trabalhador.

Dando seqüência à análise das correlações que constam dos Quadros 11 e 12, o segundo conjunto de correlações encontrado para a base instrumental foi com a variável **importância do trabalho**. Essa variável psicossocial apresenta duas correlações **positivas muito baixas** $r = 0,117^{**}$; $p = 0,01$, para os trabalhadores das

atividades de Campo e a outra, menos expressivas, com $r = 0,074^*$; $p = 0,05$, para a Amostra total.

A correlação dos trabalhadores das atividades de Campo, por ser um pouco mais expressiva, permite inferir que na medida que aumenta a importância do trabalho para esses trabalhadores, aumenta também o comprometimento de base instrumental. Levando-se em conta as características do perfil dos trabalhadores de Campo, observa-se que a maioria tem contrato de trabalho temporário, esse tipo de vínculo gera uma instabilidade na sua vida que, por esse motivo, podem desenvolver um maior vínculo baseado numa relação de troca, na qual são fortemente consideradas a necessidade de estar trabalhando e a dificuldade em encontrar outro emprego.

Identificam-se correlações da base instrumental e a variável **peso do trabalho na vida**, para os trabalhadores da Amostra total, Efetivos e das atividades de Campo com coeficientes **positivos muito baixos** ($r = 0,071^*$, $r = 0,094^*$ e $r = 0,099^*$; $p = 0,05$, respectivamente). Apesar desses coeficientes demonstrarem que existe uma correlação entre as variáveis, pode-se dizer que o valor de r inferior a $-0,100$ reduz significativamente a força dessa relação, para esses trabalhadores, ou seja, outras variáveis podem ter um poder explicativo maior para os escores da base afetiva do que a variável psicossocial.

Entretanto, cabe dizer que para os trabalhadores das atividades de Campo essa associação ajuda a corroborar os resultados obtidos em suas associações, com a satisfação no trabalho quanto com a importância do trabalho. Pelo fato de que esses trabalhadores têm uma maior instabilidade no contrato de trabalho e, portanto, centralizam mais sua vida para as questões que envolvem o trabalho, percebendo os benefícios de estar trabalhando e os ônus com a saída do trabalho.

Por fim, evidencia-se uma correlação **negativa baixa**, mas estatisticamente significativa, da base instrumental com a variável **peso do lazer na vida** ($r = -0,205^*$; $p = 0,05$), com os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão. Já, com os trabalhadores da Amostra total, Efetivos e das atividades de Campo, as correlações encontradas são **negativas muito baixas** ($r = -0,103^*$, $r = -0,111^*$, $r = -0,089$; $p = 0,05$, respectivamente). Ambos os achados, quanto maior o peso do lazer na vida desses trabalhadores, menor será o seu comprometimento de base instrumental para com a empresa, bem como o contrário também é verdadeiro.

Essa associação parece estar ligada ao perfil dos trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão que são mais cultos, recebem melhores salários e relativamente jovens. Tais características acentuam o peso do lazer na vida do indivíduo, com tendência a diminuir os níveis de comprometimento de base instrumental, que está relacionado com os custos de saída da empresa, menos percebidos por essa categoria de trabalhadores.

O Quadro 12 expõe uma síntese da evidência empírica que o campo investigado proporcionou, ou seja, apresenta os principais achados das correlações obtidas com as variáveis psicossociais e as duas bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização. Os resultados apontam a direção da associação (positiva ou negativa) e a sua força, representada pela quantidade de sinais. As células com zero sinalizam que na variável analisada a relação obtida não foi estatisticamente significativa. Uma leitura sucinta permite reconhecer, designadamente, o seguinte:

Quadro 12 - Síntese das correlações entre as bases do comprometimento e as variáveis psicossociais

Participantes da Pesquisa	Variáveis Psicossociais	Bases do comprometimento	
		Afetiva (Mowday e Meyer e Allen)	Instrumental
Amostra total	Importância do trabalho	++	+
	Satisfação no trabalho	++	+
	Peso do lazer na vida	0	-
	Peso do trabalho na vida	0	+
	Peso da família na vida	-	0
	Cumprir ordens	-	0
Duração do Contrato			
Temporários	Importância do trabalho	+	0
	Satisfação no trabalho	++	+
	Cumprir ordens	-	0
Efetivos	Importância do trabalho	+	0
	Satisfação no trabalho	++	+
	Peso do lazer na vida	0	-
	Peso do trabalho na vida	+	+
Tipo de Atividade			
De Campo	Importância do trabalho	++	+
	Satisfação no trabalho	++	+
	Peso do lazer na vida	0	-
	Peso do trabalho na vida	0	+
	Cumprir ordens	-	0
Administrativas e de Gestão	Importância do trabalho	++	0
	Satisfação no trabalho	++	0
	Peso do lazer na vida	0	--
	Peso do trabalho na vida	+	0
Técnicas e Packing House	Satisfação no trabalho	++	0

Fonte: dados da pesquisa

- **Amostra total:** As variáveis importância do trabalho e satisfação no trabalho apresentam, para as duas bases, um perfil de correlação positiva, porém com intensidade mais forte para a base afetiva. Observa-se que as variáveis peso do lazer na vida e peso do trabalho na vida, não possuem nenhuma correlação com a base afetiva e, para a base instrumental, observa-se a mesma intensidade, mas em direções opostas. As variáveis peso da família na vida e cumprir ordens as correlações são negativas para a base afetiva e nulas para a base instrumental.

- Comparação das correlações da Amostra total com o subgrupo por Duração contrato do trabalho: Nos dois subgrupos ocorre um menor número de correlações, mas com variáveis iguais as da Amostra total. Tanto para os trabalhadores Temporários quanto para os Efetivos, as duas bases apresentam alterações similares na variável importância do trabalho, ou seja, na base afetiva, redução da força e na base instrumental, as correlações positivas desaparecem. Na base afetiva, a variável peso do trabalho na vida que, na Amostra total não apresenta correlação, aparece com uma correlação positiva, para os trabalhadores Efetivos.
- Comparação das correlações da Amostra total com o subgrupo por Tipo de Atividade: Ocorrem menos correlações nos subgrupos das atividades Administrativas e Técnicas e de *Packing House*. Porém, as variáveis correlacionadas são iguais as da Amostra total. Para os trabalhadores das atividades de Campo, as correlações apresentam as mesmas direções e forças da Amostra total. Em relação a base instrumental evidencia-se que, para os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão e das atividades Técnicas e *Packing House*, as variáveis importância do trabalho e satisfação no trabalho alteram a sua correlação positiva para correlações nulas. Ainda, para base instrumental, nos trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão, a variável peso do lazer na vida mantém a mesma direção negativa, porém aumenta a força da relação com a base. As correlações da variável peso do trabalho na vida passam de nula na base afetiva para positiva e de positiva na base instrumental para nula.

Resumidamente, pode-se dizer que as duas bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização relacionam-se de forma

distinta com as variáveis psicossociais, nos diferentes segmentos da amostra, sendo que se verifica uma maior quantidade de correlações entre a base afetiva e essas variáveis.

6.4.3. Os vínculos afetivo e instrumental: relações com as variáveis ocupacionais

Nas Tabelas 13 e 14 observam-se todas as correlações positivas ou negativas encontradas para as variáveis ocupacionais, da Amostra total de trabalhadores quanto para os subgrupos de análise: trabalhadores Temporários e Efetivos e trabalhadores de atividades de Campo, Administrativas e de Gestão e Técnicas e *Packing House*, em relação às bases de comprometimento organizacional do modelo.

Olhando-se apenas as correlações estatisticamente significativas para essas variáveis, os dados apontam, de início, que na base afetiva a variável **tempo de trabalho** apresentou **correlações positivas baixas**, com todos segmentos de trabalhadores analisados.

Os trabalhadores Temporários apresentaram o maior coeficiente de correlação com o Tempo de trabalho ($r = 0,273^{**}$; $p = 0,01$), na seqüência aparecem os coeficientes dos trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão ($r = 0,265^{**}$; $p = 0,01$), dos Efetivos ($r = 0,221^{**}$; $p = 0,01$), dos trabalhadores das atividades de Campo e Amostra Geral ($r = 0,216^{**}$; $p = 0,01$, igual em ambos) e, por último, os trabalhadores das atividades Técnicas e *Packing House* ($r = 0,215^{*}$; $p = 0,05$). Portanto, na medida em que o tempo de trabalho aumenta, aumenta também o comprometimento afetivo para esses trabalhadores da agricultura irrigada.

Tal resultado é bastante coerente com o preconizado pela literatura, ou seja, de que existe uma relação causal recíproca entre tempo de trabalho e

comprometimento. Dessa forma, o tempo de empresa influencia, positivamente, o comprometimento dos trabalhadores que assim teriam uma tendência a permanecer mais tempo nessa (FINK, 1992; MATHIEU & ZAJAC, 1990; TAMAYO et al., 2001; COSTA, 2005).

Tabela 13 - Correlações entre as variáveis ocupacionais dos trabalhadores da agricultura irrigada (amostra total e por tipo de atividade) e os escores das bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização

Variáveis	Amostra Total (814)		Temporário (232)		Efetivo (582)	
	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental
Ocupacionais	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>
Salário atual	0,076	0,035	0,228**	0,062	0,179**	(-)0,180*
Tempo de trabalho	0,216**	0,155**	0,273**	0,196**	0,221**	0,198**
Percepção de empregabilidade	0,111**	0,027	0,106	0,050	0,000	(-)0,033
Idade que começou a trabalhar	(-)0,039	(-)0,116**	(-)0,130	(-)0,133*	(-)0,003	(-)0,109**
Idade que começou a trabalhar com carteira	0,073*	0,167**	0,111	0,111	0,058	0,187**
Quantidade de trabalhos com carteira	0,069	0,120**	0,140*	0,168*	0,032	0,089*

**Correlation is significant at the 0.01 level. *r* = Pearson

*Correlation is significant at the 0.05 level.

Tabela 14 - correlações entre as variáveis ocupacionais dos trabalhadores da agricultura irrigada (amostra total e por tipo de atividade) e os escores das bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização

Variáveis	Amostra Total (814)		Trabalhador Campo (516)		Administrativos e de Gestão (112)		Técnicos e Packing (184)	
	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental
Ocupacionais	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>
Salário atual	0,076	0,035	0,076	0,035	0,114	(-)0,309**	0,267**	(-)0,203**
Tempo trabalho	0,216**	0,155**	0,216**	0,155**	0,265**	0,299**	0,215**	0,163*
Percepção de empregabilidade	0,111**	0,027	0,111	0,027	(-)0,093	0,005	(-)0,061	(-)0,170*
Idade que começou a trabalhar	(-)0,039	(-)0,116**	(-)0,081	(-)0,087*	(-)0,300**	(-)0,249**	0,074	(-)0,065
Idade que começou a trabalhar com carteira	0,073*	0,167**	0,119**	0,154**	0,070	0,113	0,132	0,178*
Quantidade de trabalhos com carteira	0,069	0,120**	0,087	0,126**	0,094	0,121	0,063	0,080

**Correlation is significant at the 0.01 level

r = Pearson

*Correlation is significant at the 0.05 level

Na base afetiva, constata-se que as correlações com a variável **salário atual** foram **positivas baixas** ($r = 0,267^{**}$ e $r = 0,228^{**}$; $p = 0,01$) para os

trabalhadores das atividades Técnicas e *Packing House* e Temporários. Para o subgrupo de trabalhadores Efetivos a correlação com a variável foi **positiva muito baixa** ($r = 0,179^{**}$; $p = 0,01$). Esses resultados permitem afirmar que, para esses trabalhadores, quanto maior o salário atual recebido, maior será o seu nível de comprometimento de base afetiva e maior o seu desejo de permanecer empresa.

Essas associações estão em conformidade com os achados dessa pesquisa, constatando-se altos níveis de comprometimento afetivo para esses dois segmentos de trabalhadores. Observa-se o desenvolvimento de um expressivo vínculo afetivo baseado na vontade e no desejo de permanecer na empresa. Examinando os estudos de Siqueira (2001) e Medeiros e Enders (1998), esses autores comentam que empregados satisfeitos com o salário e com a natureza do trabalho que realizam, parecem ser mais comprometidos com a organização.

Na variável Ocupacional **percepção de empregabilidade** evidenciou-se uma única correlação **positiva muito baixa** ($r = 0,111^{**}$; $p = 0,01$), com a Amostra total. Ou seja, quanto maior a percepção de empregabilidade, maior é o nível de comprometimento afetivo dos trabalhadores agricultura irrigada. Provavelmente, esse resultado esteja associado ao aumento, nos últimos anos, da quantidade de empresas agrícolas na região e, por conseqüência, o aumento das oportunidades de emprego, que propicia uma maior facilidade de entrada e menor possibilidade de saída dos trabalhadores. Nesse contexto, o trabalhador sente-se mais seguro no ambiente de trabalho, o que amplia os seus vínculos afetivos com a empresa agrícola.

A correlação mais expressiva evidenciada na base afetiva foi com variável **idade que começou a trabalhar**, para os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão, sendo **negativa baixa** ($r = -0,300^{**}$; $p = 0,01$). Os

resultados evidenciam que quanto menor a idade que começou a trabalhar, maior é o comprometimento de base afetiva dos trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão e maior será, também, o seu desejo de permanecer na empresa agrícola.

Constata-se, ainda, na base afetiva, outras duas correlações **positivas muito baixas** ocorridas na variável ocupacional **idade em que começou a trabalhar com carteira**, sendo a maior $r = 0,119^{**}$, para os trabalhadores das atividades de Campo e depois a da Amostra total, com coeficiente $r = 0,073^*$, com os níveis de significância estatística de 1% e 5%, respectivamente.

Esse resultado confirma que os trabalhadores da agricultura irrigada, que assinaram a carteira de trabalho com mais idade, tendem a desenvolver vínculos afetivos com a sua empresa empregadora de forma mais positiva e estão mais propensos a permanecerem nela. Os achados harmonizam-se com as características do seu perfil e com as duas médias expressivas de comprometimento, de base afetiva, obtidas pelos trabalhadores das atividades de Campo (5,44) e para a Amostra total (5,49).

Na seqüência, a última correlação analisada nas variáveis ocupacionais, relacionada com a base afetiva, foi com a variável **quantidade de trabalhos com carteira**, para os trabalhadores Temporários, sendo essa **positiva muito baixa** ($r = 0,140^*$; $p = 0,05$). Os resultados permitem afirmar que os trabalhadores Temporários que possuem um número maior de trabalhos com carteira assinada, têm um maior comprometimento afetivo. Corroborando o exposto Costa (2005) comenta que possivelmente os trabalhadores que retornam à empresa, desenvolvem um maior vínculo afetivo, em comparação àqueles que estão trabalhando pela primeira vez.

Quanto à base instrumental, os dados das Tabelas 13 e 14, demonstram que as correlações relacionadas com a variável ocupacional **tempo de trabalho** foram **correlações positivas muito baixas**, em todos os segmentos de trabalhadores analisados nesse estudo, com exceção dos trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão, cuja a correlação foi **positiva baixa**.

Os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão foram os que apresentaram o coeficiente mais expressivo na variável foi $r = 0,299^{**}$; $p = 0,01$, na seqüência aparecem os coeficientes dos trabalhadores Efetivos $r = 0,198^{**}$; $p = 0,01$; Temporários $r = 0,196^{**}$; $p = 0,01$; trabalhadores das atividades Técnicas e *Packing House* $r = 0,163^*$; $p = 0,05$ e, por último, $r = 0,155^{**}$; $p = 0,01$, para os trabalhadores da Amostra total e das atividades de Campo. Como foi comentado na base afetiva, tal resultado é bastante coerente com o preconizado pela literatura, de que existe uma relação causal positiva e recíproca entre tempo de serviço e comprometimento.

Na base instrumental constata-se que as correlações com o **salário atual** foram **negativas baixas** ($r = -0,309^{**}$ e $r = 0,203^{**}$; $p = 0,01$), para os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão e das atividades Técnicas e *Packing House* e trabalhadores Temporários. A correlação da variável salário atual e a base instrumental obtida para os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão foi a correlação mais forte de todo o conjunto de variáveis ocupacionais analisado. Já para os trabalhadores Efetivos a correlação foi **negativa muito baixa** ($r = -0,180^*$; $p = 0,05$). Esses resultados permitem afirmar que quanto maior o salário atual recebido, menor será o seu nível de comprometimento de base instrumental para esse segmento de trabalhadores da agricultura irrigada

Os achados não são pertinentes com os apregoados na literatura. De acordo com Bastos e Brito (2001), numa pesquisa realizada numa indústria

petroquímica, o salário compatível com o mercado é um dos maiores preditores de comprometimento instrumental. Costa (2005) infere que os empregados satisfeitos com o salário, parecem ser os mais comprometidos afetiva e instrumentalmente com as empresas empregadoras.

A variável ocupacional **percepção de Empregabilidade** registrou uma única correlação com os trabalhadores das atividades de *Packing House*, sendo essa correlação **negativa muito baixa** ($r = -0,170^{**}$; $p = 0,05$), ou seja, quanto maior a percepção de empregabilidade, menor é o nível de comprometimento instrumental dos trabalhadores da agricultura irrigada. É possível que exista uma ligação desse resultado com o fato de que tais trabalhadores exercem atividades mais especializadas, o que lhes proporciona um diferencial no mercado de trabalho no Pólo de Juazeiro e Petrolina. Como consequência, provavelmente existem mais oportunidades de trabalho para esse subgrupo. Wallace (1997) comenta que se o indivíduo tem mais alternativas de trabalho ou carreira, enfraquecendo o seu compromisso para com a empresa atual.

A variável **idade que começou a trabalhar** obteve uma **correlação negativa baixa** ($r = -0,249^{**}$; $p = 0,01$), para os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão. Para os trabalhadores da Amostra total, Temporários, Efetivos e atividades de Campo, as correlações obtidas foram **negativas muito baixas** ($r = -0,116$, $r = -0,133^*$, $r = -0,109^{**}$ e $r = -0,081^*$, respectivamente), estatisticamente significativas a 1% e 5%.

Esse resultado significa que quanto menor a idade que começou a trabalhar, maior é o comprometimento de base instrumental para esses trabalhadores. Cabe destacar que a maior correlação registrada nessa base do modelo de comprometimento foi a dos trabalhadores das atividades Administrativas

e de Gestão. Tal resultado é coerente, pois esse subgrupo apresenta um número expressivo de trabalhadores com mais idade, cerca de 70%, que podem estar levando em consideração as desvantagens ou perdas dos investimentos que realizaram ao longo de sua trajetória profissional ao deixarem a empresa agrícola.

Encontra-se, ainda, na base instrumental, outras quatro correlações **positivas muito baixas**, ocorridas na variável Ocupacional **idade em que começou a trabalhar com carteira**, sendo a maior $r = 0,187^{**}$, para os trabalhadores Efetivos, seguida por $r = 0,178^*$, para os das atividades Técnicas e *Packing House*, $r = 0,167^{**}$, para a Amostra total e, por último, $r = 0,154^{**}$, para os trabalhadores das atividades de Campo, as significâncias estatísticas foram de 1% e 5%. Os achados confirmam que os trabalhadores da agricultura irrigada que assinaram a carteira de trabalho com mais idade tendem a desenvolver um vínculo instrumental maior com a sua empresa empregadora.

A última análise dos coeficientes de correlação de Pearson, relacionada com a base instrumental para as variáveis ocupacionais, foi com a variável **quantidade de trabalhos com carteira**. Observa-se que todas as quatro correlações obtidas, na variável, são **positivas muito baixas** sendo a mais expressiva $r = 0,168^*$, para os trabalhadores Temporários e a menos expressiva $r = 0,089^*$ para os Efetivos, ambas, estatisticamente, significativas a 5%, para os trabalhadores da Amostra total e das atividades de Campo os coeficientes foram $r = 0,120^{**}$ e $r = 126$; $p = 0,01$.

Essas correlações possibilitam afirmar que para esses trabalhadores quanto maior o número deles com carteira assinada, maior será o seu comprometimento instrumental, ou seja, eles desenvolvem um maior vínculo baseado em uma relação de troca, na qual são fortemente consideradas a

necessidade de trabalhar e a dificuldade em encontrar outros emprego. No Quadro 13 estão todos os principais achados das correlações obtidas com as variáveis ocupacionais e as duas bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização, que permitem inferir, especificamente, o seguinte:

Quadro 13 - Síntese das correlações entre as bases do comprometimento e as variáveis ocupacionais

Participantes da Pesquisa	Variáveis Ocupacionais	Bases do comprometimento	
		Afetiva (Mowday e Meyer e Allen)	Instrumental
Amostra total	Tempo de Trabalho	++	+
	Percepção de Empregabilidade	+	0
	Idade que começou a trabalhar	0	-
	Idade que começou a trabalhar com carteira	+	++
	Quantidade de trabalhos com carteira	0	+
Duração do Contrato			
Temporários	Salário atual	++	0
	Tempo de Trabalho	++	+
	Idade que começou a trabalhar	0	-
	Quantidade de trabalhos com carteira	+	+
Efetivos	Salário atual	+	-
	Tempo de Trabalho	++	+
	Idade que começou a trabalhar	0	-
	Idade que começou a trabalhar com carteira	0	+
	Quantidade de trabalhos com carteira	0	+
Tipo de Atividade			
De Campo	Tempo de Trabalho	++	+
	Idade que começou a trabalhar	0	-
	Idade que começou a trabalhar com carteira	+	+
	Quantidade de trabalhos com carteira	0	+
Administrativas e de Gestão	Salário atual	0	--
	Tempo de Trabalho	++	++
	Idade que começou a trabalhar	--	--
Técnicas e <i>Packing House</i>	Salário atual	++	--
	Tempo de Trabalho	++	+
	Percepção de Empregabilidade	0	-
	Idade que começou a trabalhar com carteira	0	+

* Obs.: Os sinais representam a direção das correlações. Dois sinais agregados significam que a correlação é mais forte. Os espaços em branco significam que correlação não foi estatisticamente significativa.

Fonte: dados da pesquisa

- Amostra total: As correlações obtidas nas variáveis tempo de trabalho e idade que começou a trabalhar com carteira, apresentam a mesma direção – positiva - para as duas bases, porém mais forte para a base afetiva na variável tempo de trabalho e mais forte com a base instrumental para a variável idade que começou a trabalhar com carteira. Na variável Idade que começou a trabalhar, a correlação é nula para a base afetiva e negativa para a base instrumental. Já, na variável quantidade de trabalhos com carteira assinada, a correlação é nula para base afetiva e positiva para a base instrumental. Na variável percepção de empregabilidade a correlação é positiva com a base afetiva e nula na base instrumental.
- Comparação das correlações da Amostra total com o subgrupo por Duração contrato do trabalho: Os trabalhadores Temporários e Efetivos apresentam correlações nas duas bases com a variável salário atual e na Amostra total, que não apresenta correlações significativas. Na Amostra total, na base afetiva a correlação é nula com a variável quantidade de trabalhos com carteira assinada e passa para uma correlação positiva com os trabalhadores Temporários. Na variável idade que começou a trabalhar com carteira, a correlação positiva obtida para a Amostra total passa para nula na base afetiva e reduz a intensidade com a base instrumental, mas mantém a direção positiva.
- Comparação das correlações da Amostra total com o subgrupo por Tipo de Atividade: A variável salário atual apresenta correlações com as *duas bases* para os trabalhadores por atividades Administrativas e Técnicas e de *Packing House*, e, na Amostra total, no entanto, não são correlações significativas. Os trabalhadores das atividades de Campo apresentam quatro correlações idênticas às da Amostra total, com exceção da redução na intensidade da relação com a

variável idade que começou a trabalhar com carteira, da base instrumental. Nos trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão, as variáveis tempo de trabalho e idade que começou, a trabalhar as correlações mantém a direção – positiva e negativa, respectivamente –, mas com intensidade mais forte para a base instrumental. Na base afetiva, a variável idade que começou a trabalhar apresenta uma correlação negativa mais forte para os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão enquanto que, na Amostra total, a correlação é nula. Também, na base afetiva, desaparece para os trabalhadores das atividades Técnicas e de *Packing House* a correlação positiva observada na Amostra total para as variáveis percepção de empregabilidade e idade que começou a trabalhar com carteira. Finalmente, na base instrumental para os trabalhadores das atividades Técnicas e de *Packing House*, registra-se mais duas alterações: a primeira, com a variável percepção de empregabilidade que na Amostra total a correlação é nula, apresentam correlação negativa, e a segunda alteração é com a variável idade que começou a trabalhar com carteira assinada, que mantém sua direção positiva, mas reduz a intensidade da relação com a base.

De modo geral, as variáveis ocupacionais associam-se de forma distinta com as duas bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização, nos diferentes segmentos da amostra, e ainda pode-se dizer que a base instrumental apresenta uma maior quantidade de correlações com essas variáveis do que a base afetiva.

6.4.4. Os vínculos afetivo e instrumental: relações com as variáveis organizacionais

Quanto às correlações obtidas entre as duas bases de comprometimento e as variáveis organizacionais sintetizadas nas Tabelas 15 e 16, olha-se apenas às

correlações estatisticamente significativas, para essas variáveis, os dados apontam, de início que, para as duas bases, as correlações obtidas com as variáveis organizacionais foram, a maioria, com direção **positiva**. Porém, **todas com intensidade muito baixas**, exceto na base afetiva da variável **presença de Certificações** e na base instrumental da variável **ambiente: análise ambiental** cujas correlações foram **todas negativas**.

Tabela 15 - Correlações entre as variáveis organizacionais dos trabalhadores da agricultura irrigada (amostra total e por tipo de duração do contrato) e os escores das bases do modelo bidimensional de comprometimento organizacional

Variáveis	Amostra Total (814)		Temporário (232)		Efetivo (582)	
	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental
Organizacionais	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>
Ambiente - concorrência	(-)0,006	(-)0,056	0,025	(-)0,086	(-)0,016	(-)0,049
Ambiente - análise ambiental	(-)0,017	(-)0,115**	(-)0,057	(-)0,183**	(-)0,005	(-)0,082*
Estrutura - formalização	0,078*	0,009	0,111	0,016	0,071	0,003
Estrutura - hierarquia	0,021	(-)0,067	0,083	(-)0,101	(-)0,008	(-)0,051
Estrutura - especificação tarefas	(-)0,030	(-)0,034	(-)0,045	(-)0,045	(-)0,027	(-)0,021
Gestão de Pessoas - política valorização	0,087*	0,073*	0,135*	0,074	0,065	0,071
Gestão de Pessoas - desempenho e remuneração	0,080*	(-)0,049	0,030	(-)0,056	0,098*	(-)0,041
Porte área	0,141**	0,073*	0,097	0,062	0,161**	0,077
Benefícios	0,111**	0,046	0,074	0,125	0,124**	0,025
Presença de certificações	(-)0,101**	(-)0,042	(-)0,179**	(-)0,074	(-)0,075	(-)0,028

**Correlation is significant at the 0.01 level. *r* = Pearson

*Correlation is significant at the 0.05 level.

Tabela 16 - Correlações entre as variáveis organizacionais dos trabalhadores da agricultura irrigada (amostra total e por tipo de atividade) e os escores das bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização

Variáveis	Amostra Total (814)		De Campo (516)		Administrativas e de Gestão (112)		Técnicas e Packing (184)	
	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental	Afetivo (Mowday + Meyer e Allen)	Instrumental
Organizacionais	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>
Ambiente - concorrência	(-)0,006	(-)0,056	0,028	(-)0,049	(-)0,116	(-)0,099	0,052	(-)0,100
Ambiente - análise ambiental	(-)0,017	(-)0,115**	(-)0,039	(-)0,098*	0,014	(-)0,078	0,016	(-)0,187*
Estrutura - formalização	0,078*	0,009	0,178**	0,024	(-)0,138	0,023	(-)0,039	(-)0,070
Estrutura - hierarquia	0,021	(-)0,067	0,017	(-)0,052	0,076	(-)0,104	(-)0,001	(-)0,099
Estrutura - especificação tarefas	(-)0,030	(-)0,034	(-)0,023	(-)0,020	(-)0,022	(-)0,143	(-)0,064	(-)0,020
Gestão de pessoas - política valorização	0,087*	0,073*	0,165**	0,052	(-)0,129	0,105	(-)0,12	0,098
Gestão de pessoas - desempenho e remuneração	0,080*	(-)0,049	0,085	(-)0,015	0,010	(-)0,069	0,102	(-)0,120
Porte área	0,141**	0,073*	0,171**	0,098*	(-)0,002	0,075	0,071	0,018
Benefícios	0,111**	0,046	0,103*	0,070	(-)0,060	(-)0,067	0,095	0,129
Presença de Certificações	(-)0,101**	(-)0,042	(-)0,137**	(-)0,064	0,144	0,124	(-)0,028	(-)0,080

**Correlation is significant at the 0.01 level

r = Pearson

*Correlation is significant at the 0.05 level

Em ordem, verifica-se que o primeiro conjunto de correlações ocorreu com a variável **ambiente: análise ambiental** e somente com a base instrumental (negativas e muito baixas), para a Amostra total e para todos os demais subgrupos de trabalhadores investigados. O maior coeficiente de correlação foi o do subgrupo trabalhadores das atividades Técnicas e de Gestão e o menor foi o do subgrupo trabalhadores Efetivos ($r = -0,187^*$ e $r = -0,082^*$; $p = 0,05$, respectivamente). Quanto mais os trabalhadores percebem que a empresa apresenta habilidade de acompanhar e entender o que está acontecendo fora dela, menor o comprometimento de base instrumental.

Esse resultado nos leva a considerar que a permanência desses trabalhadores sofre menor influência dos fatores externos à empresa. Corroborando o exposto, Hinkin e Tracey apud Medeiros (2003) comentam que os empregados permanecem na empresa devido ao suporte interno do ambiente organizacional, ou seja, pelas oportunidades de crescimento e desenvolvimento percebidas, e também

que os lucros das empresas são decorrentes da qualidade dos serviços, proporcionados por empregados competentes e comprometidos.

O segundo conjunto de correlações encontrada foi **positivo** entre o comprometimento de base afetiva com a variável **estrutura: formalização** para a Amostra total e trabalhadores das atividades de Campo ($r = 0,078^{**}$; $p = ,005$ e $r = 0,178^{**}$; $p = ,001$, respectivamente). Pode-se, então, inferir que há uma relação direta entre a empresa ter uma estrutura mais formal e a base afetiva, ou seja, quanto mais claros e definidos os procedimentos e regras organizacionais, maior será o comprometimento de base afetiva para esses trabalhadores, e maior a tendência em apresentar comportamentos que busquem a permanência nessa empresa agrícola.

Ao corroborar esse resultado, Cunha et al. (2004) também encontraram uma associação positiva e mais forte da base afetiva com as seguintes variáveis: clareza dos papéis e percepções de justiça nos procedimentos. Os autores comentam que essas variáveis emergem, igualmente, como potenciais fatores positivos do comprometimento afetivo e estão relacionadas ao estabelecimento de diretrizes para o funcionamento dos grupos e a observância das regras para gerir os conflitos e diferenças no ambiente de trabalho.

A variável **gestão de pessoas: política de valorização** apresentou correlações **positivas** com a base afetiva e a base instrumental. Na Amostra total a correlação aconteceu com as duas bases ($r = 0,087^*$ e $r = 0,073^*$; $p = ,005$) e para os Temporários e trabalhadores das atividades de Campo somente com a base afetiva ($r = 0,135^*$; $p = ,005$ e $r = 0,165^{**}$; $p = ,001$, respectivamente). Nessa variável, ambos os vínculos, afetivo e instrumental (de maneira menos expressiva), contribuem para o desejo de permanência na empresa agrícola.

Esses resultados demonstram que a presença de uma gestão moderna de pessoal, voltada para a valorização desses trabalhadores, aumenta o nível de comprometimento. Os achados são congruentes com os de Bastos e Brito (2001) ao confirmarem que, dentre os fatores ou ações organizacionais favoráveis ao comprometimento, aparecem o respeito e a valorização ao trabalhador; liberdade de pensamento e o incentivo às sugestões.

Outro grupo de correlações **positivas** aparece na variável **gestão de pessoas: desempenho e remuneração**, e somente com a base afetiva para a Amostra total e os trabalhadores Efetivos, com coeficiente positivo e muito fraco ($r = 0,080^*$ e $r = 0,098^*$; $p = ,005$, respectivamente). Quanto mais os trabalhadores percebem que as práticas de gestão de pessoas desenvolvem atividades para melhorar o desempenho e a remuneração, maior também será a vontade desses trabalhadores de continuarem atuando na empresa.

Os resultados obtidos são coerentes com Scheible (2004), que encontra uma correlação positiva entre percepção dessas práticas com o desempenho (boa percepção => bom desempenho) e melhores níveis de comprometimento afetivo. Ferreira e Siqueira (2002) também concluíram que: se o trabalhador percebe justiça na remuneração que recebe e está comprometido afetivamente com a empresa de que faz parte, tende a reduzir sua intenção de deixá-la.

Enquanto o comprometimento com base instrumental não manteve correlação significativa com a variável **benefícios**, a base afetiva obteve correlações **positivas** para a Amostra total, Efetivos e trabalhadores das atividades de Campo, sendo todos coeficientes positivos e muito fracos ($r = 0,111^{**}$ e $r = 0,124^{**}$; $p = ,001$ e $r = 0,103^*$; $p = ,005$, respectivamente para cada subgrupo). Os achados apontam que quanto maior o número de benefícios oferecidos pelas empresas, maior será o

comprometimento de base afetiva desses trabalhadores. A associação entre comprometimento afetivo e benefícios, apesar de não ser muito expressiva, não confirma as expectativas teóricas apontadas pela literatura, de que a preferência por trabalhar em organizações que oferecem mais benefícios para o indivíduo se associa ao comprometimento instrumental (BASTOS,1994).

A variável organizacional **porte por área** apresenta somente correlações **positivas**, sendo as **mais expressivas** com a base afetiva para a Amostra total ($r= 0,141^{**}$), Efetivos ($r= 0,161^{**}$) e trabalhadores das atividades de Campo ($r= 0,171^{**}$), todas estatisticamente significativas a 1%. Da mesma forma, na base instrumental, as correlações são também **positiva**, mas **menos expressivas** $r = 0,073^*$ para a Amostra total e $r = 0,098^*$ para os trabalhadores das atividades de Campo, ambas 5% de significância estatística. Esse resultado permite afirmar que quanto maior o porte da empresa, maior é o nível de comprometimento dos trabalhadores da agricultura irrigada. Ou seja, nessa variável tanto o vínculo afetivo quanto o instrumental (apesar de ser mais fraco) contribuem para o desejo dos trabalhadores continuarem na sua empresa empregadora.

Por fim, foram encontradas correlações **negativas e muito baixas** entre a variável **presença de certificações** e a base afetiva para a Amostra total ($r= -0,101^{**}$), trabalhadores Temporários ($r = -0,179^{**}$) e trabalhadores das atividades de Campo ($r = -0,137^{**}$), todas estatisticamente significativas a 1%. Com tais resultados percebe-se que esses o fato da empresa possuir um maior número de certificações, não aumenta a sua propensão de permanecer nela. Diferentemente do que ocorreu com a maioria das variáveis organizacionais, a presença de um número maior de certificações não aparece como um preditor do aumento do nível de comprometimento afetivo, mas exatamente o contrário, ou seja, essa variável não

influência positivamente na vontade ou desejo desses trabalhadores continuarem trabalhando na empresa.

A síntese de todas as correlações obtidas com as variáveis organizacionais e as duas bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização é apresentada no Quadro 14. e possibilita as seguintes constatações:

Quadro 14 - Síntese das correlações entre as bases do comprometimento e as variáveis organizacionais

Participantes da Pesquisa	Variáveis Organizacionais	Bases do comprometimento	
		Afetiva (Mowday e Meyer e Allen)	Instrumental
Amostra total	Ambiente – Análise Ambiental	0	-
	Estrutura - Formalização	+	0
	Gestão de Pessoas – Política de Valorização	+	+
	Gestão de Pessoas – Desempenho e Remuneração	+	0
	Porte área	++	+
	Benefícios	+	0
	Presença de Certificações	-	0
Duração do Contrato			
Temporários	Ambiente – Análise Ambiental	0	-
	Gestão de Pessoas – Política de Valorização	+	0
	Presença de Certificações	-	0
Efetivos	Ambiente – Análise Ambiental	0	-
	Gestão de Pessoas – Desempenho e Remuneração	+	0
	Porte área	+	0
	Benefícios	+	0
Tipo de Atividade			
De Campo	Ambiente – Análise Ambiental	0	-
	Estrutura - Formalização	+	0
	Gestão de Pessoas – Política de Valorização	+	0
	Porte área	++	+
	Benefícios	+	0
	Presença de Certificações	-	0
Administrativas e de Gestão	Não apresentou correlações.		
Técnicas e Packing House	Ambiente – Análise Ambiental	0	-

* Obs.: Os sinais representam a direção das correlações. Dois sinais agregados significam que a correlação é mais forte. Os espaços em branco significam que correlação não foi estatisticamente significativa.

Fonte: dados da pesquisa

- Amostra total: As correlações obtidas nas variáveis *estrutura:formalização*, *gestão de pessoas: desempenho e remuneração e benefícios*, apresentam um perfil similar para a base afetiva – positiva e fraca – e, para a base instrumental, as correlações são nulas. No que se refere a variável *gestão de pessoas: política de valorização* apresenta um perfil de correlação igual para as duas bases – positiva e fraca. A *variável porte por área* apresenta um perfil similar em direção – positiva – nas duas bases, porém mais forte com a base afetiva. Na *variável ambiente: análise Ambiental*, a correlação é nula para a base afetiva e negativa para a base instrumental. A última correlação é da variável *presença de certificações*, sendo nula para base afetiva e negativa para a base instrumental.
- Comparação das correlações da Amostra total com o subgrupo por Duração contrato do trabalho: Os trabalhadores Temporários e Efetivos apresentam uma quantidade menor de correlações, mas as com mesmas variáveis da Amostra total. Na base afetiva, todas as variáveis que apresentaram correlações permaneceram com o mesmo padrão de direção e intensidade da Amostra total, com exceção da *variável porte por área*, nela a intensidade da correlação com a base afetiva fica mais forte. Constata-se que, na base instrumental, duas variáveis alteram suas correlações em relação a Amostra total. São elas: *gestão de pessoas: política de valorização para os Temporários* e *Porte por área para os Efetivos* que passam de uma correlação positiva e fraca para nula.
- Comparação das correlações da Amostra total com o subgrupo por Tipo de Atividade: Os trabalhadores das Administrativas e de Gestão não apresentaram nenhuma correlação entre as bases e as variáveis organizacionais. Os trabalhadores de Campo apresentam 6 das 7 correlações evidenciadas na Amostra total e os trabalhadores das atividades Técnicas e de *Packing House*,

somente uma correlação. A direção e intensidade das correlações entre as variáveis e as bases são idênticas para os subgrupos trabalhadores das atividades de Campo e Técnicas e *Packing House*, com exceção da variável *gestão de pessoas: política de valorização*, que na base instrumental, a correlação positiva desaparece.

Em relação às correlações encontradas entre as bases afetiva e instrumental com as variáveis organizacionais, observa-se que as associações ocorrem de forma distinta nesse modelo bidimensional de comprometimento, com uma maior quantidade de correlações entre essas variáveis e a base afetiva.

Porém, na comparação da Amostra total com os demais subgrupos de trabalhadores pesquisados verifica-se que os padrões de correlações estabelecidos foram praticamente os mesmos, variando somente uma redução da intensidade da relação entre a base afetiva e a *variável porte por área* para os trabalhadores Efetivos. Na base instrumental as variáveis *gestão de pessoas: política de valorização e porte por área* que na Amostra total apresentaram correlações positivas desaparecem para os trabalhadores Temporários, Efetivos e atividades de Campo.

Um outro aspecto a ser destacado é fato de não aparecer nenhuma correlação das bases com as variáveis demográficas para o subgrupo dos trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão, cuja expectativa teórica era de apresentarem um número expressivo de correlações. A expectativa é oriunda da presença dos gestores nesse subgrupo e pela natureza das variáveis que na grande maioria estão relacionadas diretamente com as atribuições e responsabilidades desses profissionais.

Os resultados apresentados permitem **confirmar a terceira hipótese** desse estudo de que existem diferenças significativas no conjunto de variáveis antecedentes que integram o modelo explicativo do vínculo afetivo e instrumental entre trabalhadores da agricultura irrigada e sua empresa empregadora. Evidenciou-se que comprometimento organizacional nas bases afetiva e instrumental, apresenta diferenças significativas nas variáveis preditoras, conforme aponta a literatura. Especialmente, os preditores do comprometimento de base instrumental diferenciam-se bastante dos preditores da base afetiva, pertinente com os achados de Cunha et al.(2004). Essas diferenças corroboram os pressupostos iniciais, ou seja, no caso do comprometimento afetivo os trabalhadores alicerçam seu comprometimento no desejo de querer estar trabalhando e de fazer parte da empresa e no comprometimento instrumental, existem as questões que envolvem os ônus pessoais e profissionais de sair da empresa, o que gera uma reflexão maior por parte dos trabalhadores, influenciando no seu comprometimento e no fortalecimento dos vínculos de trabalho.

6.5 Explorando o conjunto de preditores pessoais, ocupacionais e organizacionais dos vínculos afetivo e instrumental

Na seqüência, são apresentados os achados da regressão múltipla com método *Enter*, com o objetivo de investigar o impacto do relacionamento dessas variáveis significativas, retidas sobre as duas bases de comprometimento organizacional para a Amostra total e nos demais subgrupos investigados.

Na primeira seção de análise o método *Enter* confirmou a introdução das variáveis independentes no modelo de regressão, tanto para a Amostra total quanto para todos os subgrupos pesquisados.

As Tabelas 17 a 28 indicam os pesos não-padronizados (B) e padronizados (β), para as variáveis independentes junto com os valores t , de probabilidade, e os limites de confiança em torno de B . Cabe salientar, ainda, que nessas tabelas somente contemplam-se as variáveis retidas no modelo de regressão múltipla com significância estatística ($p < .05$ ** $< .01$ *** $< .001$).

6.5.1 Análise de regressão múltipla do modelo – foco: amostra total

A análise de regressão múltipla, realizada para a Amostra total, cujos resultados estão nas Tabelas 17 e 18, apresenta, como variáveis dependentes, as bases afetiva e instrumental do modelo bidimensional de comprometimento com a organização, e como variáveis independentes, as variáveis demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais.

Na Amostra total, o método *Enter* **excluiu** as variáveis *casado, até primário completo, fixo até 1 ano, peso do trabalho na vida, médio porte e até três benefícios* do modelo de regressão múltipla resultante para a base afetiva e para a base instrumental.

Tabela 17 – Resumo do modelo para a amostra total

Modelo 4	Amostra total (814)	
	Afetivo (Mowday+Meyer e Allen)	Instrumental
R	,436	,542
R^2	,190	,294
R^2 ajustado	,131	,244
Erro padrão da Estimativa	0,945	1,037

Fonte: dados da pesquisa

Como pode ser observado na Tabela 17, o resumo do modelo para a Amostra total de trabalhadores obteve, na base afetiva, o valor $R(0,436)$ e para a base instrumental $R(0,542)$, que expressa as correlações entre essas bases e todas

as variáveis retidas. O R^2 (0,190) da base afetiva foi ajustado para 0,131 e o R^2 (0,294) da base instrumental foi ajustado para 0,244, o que significa que 13,1% da variância dos escores da base afetiva e 24,4% da base instrumental justificam o conjunto total das variáveis explicativas. Destaca-se que, apesar da maior presença de variáveis significativas retidas na base afetiva, essas apresentaram um menor poder de prever a variação dos seus escores, do que as variáveis retidas na base instrumental.

A ANOVA obtidas para a base afetiva $F(37,521) = 3,213$; $p < ,001$ e para a base instrumental *foi* $F(37,521) = 5,872$; $p < ,001$ indicam que as variáveis explicativas juntas prevêm as duas bases analisadas, pois as chances dos resultados obtidos terem ocorrido por erro amostral é de 0,001.

Ao analisar os dados da Tabela 18 percebe-se que a direção e intensidade das correlações são predominantemente **positivas e menos fortes** na base afetiva e **negativas e mais fortes** na base instrumental. Os dados indicam, também, comportamentos distintos entre as variáveis, ou seja, as variáveis retidas na base afetiva diferem daquelas que integram a equação explicativa da base instrumental e vice-versa. Observa-se também que as variáveis retidas, tanto na base instrumental quanto na base afetiva, mantiveram as direções das associações entre as variáveis (positivas e negativas) praticamente iguais às detectadas nas análises de correlações anteriormente apresentadas.

Tabela 18 – Relacionamento dos vínculos afetivo e instrumental com variáveis pessoais, ocupacionais e organizacionais para a amostra total

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

Fonte: dados da pesquisa

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

Na base afetiva, o modelo reteve como predictoras para a Amostra total as seguintes variáveis: **idade** (Demográfica); **importância do trabalho**, **peso da família na vida** (Psicossociais), **estrutura: fomalização**, **gestão de pessoas: política de valorização e grande Porte** (Organizacionais). Ao analisar os seus coeficientes, esses revelam que a maioria das variáveis retidas, com exceção da variável **peso da família na vida**, realmente conseguem influenciar positivamente o vínculo afetivo desses trabalhadores com a empresa agrícola.

Utilizando-se os pesos padronizados ou Beta (β), verifica-se em relação a idade que, quando aumenta um desvio padrão, os escores da base afetiva aumentam em 0,102 desvio padrão. Dessa forma, sucessivamente para as demais variáveis retidas, ou seja, um aumento de um desvio padrão para *importância do trabalho, estrutura: formalização, gestão de pessoas: política de valorização e grande porte* corresponde a um aumento de 0,137; 0,232; 0,189 e 0,121 desvio padrão, respectivamente, nos escores dessa base. Com relação a *variável peso da família na vida*, o aumento de um desvio padrão equivale a uma diminuição de 0,125 desvio padrão nos escores da base afetiva para a Amostra total. A variável *estrutura: formalização* parece ser a que apresenta uma maior contribuição na variação dos escores da base para a Amostra total dos trabalhadores investigada.

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

É necessário, aqui, utilizar os coeficientes de correlação não-padronizados (B) e a constante (constant), para determinar a fórmula de regressão

múltipla da base afetiva em relação as variáveis retidas para a Amostra total de trabalhadores.

$$\begin{aligned} \text{Base afetiva (Mowday e Meyer e Allen)} &= (0,210) \times \text{Idade} + (0,129) \times \text{IP} + (-0,008) \times \text{PFV} \\ &\quad \quad \quad * (0,102) \quad \quad \quad (0,039) \quad \quad \quad (0,004) \\ &+ (0,280) \times \text{EF} + (0,229) \times \text{GP-PV} + (0,293) \times \text{GP} + \underline{3,993} \\ &\quad \quad \quad (0,108) \quad \quad \quad (0,111) \quad \quad \quad (0,134) \quad \quad \quad (1,472) \end{aligned}$$

Legenda: IP= Importância do trabalho; PFV= Peso da Família na Vida; EF=Estrutura: formalização; GP-PV= Gestão de Pessoas: Política de Valorização; GP: Grande Empresa e 3,993= Constante.

* Erro Padrão.

O modelo de regressão para o comprometimento organizacional de base instrumental confirmou para a Amostra total de trabalhadores da agricultura irrigada a capacidade preditiva das seguintes variáveis: **estado civil: solteiro** (Demográfica); **peso do lazer na vida** (Psicossociais), **percepção de empregabilidade - fixo: facilidade em conseguir outro emprego** (Ocupacionais) e **sem benefícios** (Organizacionais). Os coeficientes de correlação resultantes conseguem influenciar negativamente o vínculo instrumental desses trabalhadores com a empresa agrícola, com exceção da variável **percepção de empregabilidade - fixo: facilidade em conseguir outro emprego**, cuja a influência é positiva.

Nessa base, ainda, analisou-se os pesos padronizados ou Beta (β) e pode-se inferir que a *percepção de empregabilidade - fixo: com facilidade em conseguir outro emprego*, aumenta um desvio padrão, aumenta os escores da base a 0,373 desvio padrão, respectivamente. Em relação às variáveis *estado civil – solteiro*, *peso do lazer na vida* e *sem benefícios*, o aumento de um desvio padrão corresponde a uma diminuição de 0,124, 0,103 e 0,138 desvio padrão nos escores da base instrumental para a Amostra total. A variável *percepção de empregabilidade*

– *fixo: facilidade em conseguir outro emprego* é a que apresenta uma maior contribuição na variação dos escores dessa base para a Amostra total.

Diante desses resultados, a percepção de que ocorrerão menos perdas referentes aos investimentos já feitos na empresa agrícola tornam-se mais forte entre trabalhadores que são solteiros, que dão maior importância para o lazer na sua vida e cuja empresa não oferece nenhum tipo de benefícios. Por outro lado, a variável *retida percepção de empregabilidade* apresenta uma associação **positiva** e não evidenciada na correlação anterior. Assim, quanto maior a *percepção de empregabilidade – fixo: facilidade em conseguir outro emprego* para esses trabalhadores, maior é o seu comprometimento de base instrumental. Apesar desses trabalhadores não sentirem dificuldades para conseguir outro emprego, percebem, claramente, as trocas (perdas e ganhos) estabelecidas dentro de seu atual contexto de trabalho, ou seja, optam em permanecer por causa dos benefícios percebidos. Por outro lado, cabe ressaltar que esse tipo de vínculo é mais frágil e qualquer desequilíbrio nessa relação pode influenciar na saída da empresa.

Com os coeficientes não-padronizados (B) e a constante (constant), da Tabela 18, pode-se definir a fórmula de regressão múltipla da base instrumental em relação às variáveis retidas para a Amostra total de trabalhadores da agricultura irrigada.

Base Instrumental =

$$(-0,304)_{* (0,109)} \times \mathbf{EC-S} + (-0,013)_{(0,006)} \times \mathbf{PLV} + (0,261)_{(0,027)} \times \mathbf{PE-FCOE} + (-0,797)_{(0,385)} \times \mathbf{SB} + \mathbf{4,740}_{(1,595)}$$

Legenda: EC-S= estado civil: solteiro; PLV= peso do lazer na Vida, PE-FCOE= percepção de empregabilidade – fixo: facilidade em conseguir outro emprego; SB= sem benefícios; e 4.740= Constante.

* Erro Padrão.

6.5.2 Análise de regressão múltipla do modelo – foco: trabalhadores efetivos

Para os trabalhadores Efetivos também foi feita análise de regressão múltipla, os dados estão apresentados nas Tabelas 19 e 20, as variáveis dependentes e independentes permanecem as mesmas da Amostra total. Para o subgrupo Efetivos, o método *Enter* excluiu as variáveis *casado, com até primário completo, peso do trabalho na vida, médio porte e até três benefícios* do modelo de regressão múltipla resultante para a base afetiva e para a base instrumental.

Como pode ser observado na Tabela 19, o resumo do modelo para a os trabalhadores Efetivos é, praticamente, o mesmo da Amostra total de trabalhadores. A base afetiva obteve o valor $R(0,430)$ e a base instrumental $R(0,532)$, que expressam as correlações entre essas bases e todas as variáveis retidas. O R^2 (0,185) da base afetiva foi ajustado para 0,129 e o R^2 (0,283) da base instrumental foi ajustado para 0,234. Esses resultados permitem afirmar que 12,9% da variância dos escores da base afetiva e 23,4% da base instrumental justificam o conjunto total das variáveis explicativas. Apesar da maior presença de variáveis significativas retidas na base afetiva, as mesmas apresentam um menor poder de predizer a variação dos seus escores do que as variáveis retidas na base instrumental.

Tabela 19 – Resumo do modelo para os trabalhadores efetivos

Modelo 4	Efetivos (582)	
	Afetivo (Mowday+Meyer e Allen)	Instrumental
<i>R</i>	,430	,532
R^2	,185	,283
R^2 ajustado	,129	,234
Erro padrão da Estimativa	0,946	1,043

Fonte: dados da pesquisa

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

A ANOVA obtida para base afetiva foi de $F(36,522) = 3,288$; $p < ,001$ e, para a base instrumental, foi de $F(36,522) = 5,737$; $p < ,001$ indicam que, juntas as

variáveis explicativas prevêm ambas as bases, pois as chances dos resultados terem ocorrido por erro amostral são de 0,001.

Ao analisar os dados da Tabela 20 percebe-se que a direção e intensidade das correlações são predominantemente **positivas e menos fortes** na base afetiva e **negativas e mais fortes** na base instrumental. Exatamente como observado na Amostra total. Os relacionamentos das variáveis retidas com as bases permanecem distintos, ou seja, as variáveis da base afetiva não apresentaram correlações com as da base instrumental e vice-versa. A base afetiva apresenta o dobro das relações evidenciadas na base instrumental.

Tabela 20 - Relacionamento dos vínculos afetivo e instrumental com variáveis pessoais, ocupacionais e organizacionais para os trabalhadores efetivos

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

Fonte: dados da pesquisa

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

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

Nesse subgrupo dos trabalhadores Efetivos verifica-se para a base afetiva que o modelo reteve **as variáveis idade** (Demográfica); **importância do trabalho, peso da família na vida**, (Psicossociais), **estrutura: fomalização, gestão de gessoas: política de valorização e grande porte** (Organizacionais). Os dados permitem relatar que a maioria das variáveis retidas com exceção da variável **peso da família na vida**, conseguem influenciar positivamente o vínculo afetivo do trabalhador com a empresa agrícola.

Nesse subgrupo, os relacionamentos da base com todas as variáveis retidas são praticamente os mesmos, aos obtidos para a Amostra total de trabalhadores. Tal fato pode ser confirmado com os valores similares obtidos nos coeficientes que compõem a fórmula determinante dos relacionamentos e pelo similar percentual de variância explicada, registrados nesses dois segmentos. A maior contribuição na variação dos escores da base afetiva permanece com a variável *estrutura: formalização* (0,234).

Os coeficientes de correlação não-padronizados (B) e a constante (constant) compõem a fórmula do modelo resultante para a base afetiva dos trabalhadores Efetivos.

$$\text{Base afetiva (Mowday e Meyer e Allen)} = \underset{* (0,102)}{(0,217)} \times \text{Idade} + \underset{(0,039)}{(0,130)} \times \text{IP} + \underset{(0,004)}{(-0,008)} \times \text{PFV} \\ + \underset{(0,108)}{(0,282)} \times \text{EF} + \underset{(0,111)}{(0,232)} \times \text{GP-PV} + \underset{(0,134)}{(0,301)} \times \text{GP} + \underset{(1,459)}{4,329}$$

Legenda: (IP= importância do trabalho; PFV= peso da família na vida; EF= estrutura: formalização; GP-PV= gestão de pessoas: política de valorização; GP= grande empresa e 4,329= Constante).

* Erro Padrão.

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

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

A fórmula do modelo resultante apresenta uma mudança com a retirada da variável *sem benefícios*, mas as demais variáveis permanecem somente com pequenas variações de intensidade, da Amostra total. Para compor a fórmula

utilizou-se os coeficientes de correlação não-padronizados (B) e a constante (constant).

Base Instrumental =

$$(-0,293)_{* (0,109)} \times \text{EC-S} + (-0,012)_{(0,006)} \times \text{PLV} + (0,265)_{(0,028)} \times \text{PE-FCOE} \dots + (b)_{(EP)} \times n + \underline{4,699}_{(1,609)}$$

Legenda: EC-S=estado civil: solteiro; PLV= peso do lazer na vida, PE-FCOE= percepção de empregabilidade: facilidade em conseguir outro emprego; e 4,699= Constante.

* Erro Padrão.

6.5.3 Análise de regressão múltipla do modelo – foco: trabalhadores temporários

Nas Tabelas 21 e 22 são apresentados os coeficientes obtidos na análise de regressão múltipla para as variáveis dependentes – base afetiva (Mowday e Meyer e Allen) e a base instrumental - e as variáveis independentes - demográficas, psicosociais, ocupacionais e organizacionais. Nesse subgrupo, o método *Enter* excluiu as variáveis *casado*, *peso do família na vida*, *certificada*, *médio porte* e *até três benefícios* do modelo resultante, em ambas as base.

Os dados da Tabela 21 referem-se ao resumo do modelo para os trabalhadores, pode-se dizer que a base afetiva obteve o valor $R(0,595)$ e a base instrumental $R(0,495)$, que expressam as correlações entre as duas bases e todas as variáveis retidas. O R^2 (0,354) da base afetiva foi ajustado para 0,253 e o R^2 (0,245) da base instrumental foi ajustado para 0,129, o que permite afirmar que 25,3% da variância dos escores da base afetiva e 12,9% da base instrumental justificam o conjunto total das variáveis explicativas. Constata-se que, no modelo resultante, a maior presença de variáveis significativas retidas na base afetiva, lhe

conferem maior poder de predizer a variação dos seus escores do que as variáveis retidas na base instrumental.

Tabela 21– Resumo do modelo para os trabalhadores temporários

Modelo 4	Temporários (232)	
	Afetivo (Mowday+Meyer e Allen)	Instrumental
<i>R</i>	,595	,495
<i>R</i> ²	,354	,245
<i>R</i> ² ajustado	,253	,129
Erro padrão da Estimativa	1,004	1,075

Fonte: dados da pesquisa

A ANOVA obtidas para a base afetiva $F(31,200) = 3,528$; $p < 0,001$ e para a base instrumental $F(31,200) = 2,099$; $p < 0,01$ e indicam que as variáveis explicativas juntas prevêm as bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização, pois as chances dos resultados obtidos terem ocorrido por erro amostral são de 0,01 e 0,001.

Inicialmente, é importante apresentar algumas considerações de caráter mais geral do comportamento dos dados da Tabela 22. Ao analisar os dados percebe-se que a direção e a intensidade das correlações são predominantemente **positivas e menos fortes** nas variáveis **demográficas e psicossociais** e **positivas, e mais fortes** para as variáveis organizacionais da base afetiva. Cabe registrar que, na base instrumental aparecem correlações somente com as variáveis **organizacionais**, sendo uma associação negativa e duas positivas, mas ambas com intensidade mais fortes.

Tabela 22 - Relacionamento dos vínculos afetivo e instrumental com variáveis pessoais, ocupacionais e organizacionais para os trabalhadores temporários

Modelo 4	Temporários (232)							
	Afetivo (Mowday+Meyer e Allen)				Instrumental			
Variáveis	B	DP	β	T	B	DP	β	T
(Constant)	,684	1,953		,350	7,512***	2,090		3,595
Demográficas								
Idade	,022*	,100	,162	2,214				
Psicossociais								
Peso da comunidade	,022*	,009	,175	2,509				
Peso da religião na vida	,016*	,007	,156	2,269				
Organizacionais								
Ambiente - análise ambiental	-,479*	,211	-,280	-2,273	-,600**	,225	-,354	-2,662
Estrutura - formalização	,779*	,307	,430	2,533				
Estrutura - hierarquia	,524*	,226	,396	2,314				
Grande Porte	,704**	,260	,253	2,706	,775**	,278	,281	2,785
Mais de 3 benefícios					,596*	,249	,231	2,388

Fonte: dados da pesquisa

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

Também, verifica-se, na Tabela 22, por exemplo, que os relacionamentos das variáveis com as bases não permanecem distintos, porque duas variáveis retidas apresentaram correlações tanto com a base afetiva quanto com a base instrumental, são elas: **ambiente: análise ambiental e grande porte**. Saliencia-se que a base afetiva apresenta uma quantidade maior de variáveis retidas e mais significativas do que a base instrumental. Bem como, o conjunto de variáveis atribuído apresenta uma maior capacidade de predizer a variação nos escores da base afetiva (25,3%) do que o conjunto atribuído à base instrumental 12,9%.

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

Na base afetiva, o modelo reteve como preditoras para a Amostra total as seguintes variáveis: **idade** (Demográfica), **peso da comunidade** e **peso da religião** (Psicossociais), **ambiente: análise ambiental**, **estrutura: formalização**, **estrutura: hierarquia e grande porte** (Organizacionais). Os coeficientes da maioria das variáveis retidas, com exceção da variável *ambiente: análise ambiental*, realmente conseguem influenciar **positivamente** o vínculo afetivo dos trabalhadores Temporários com a empresa agrícola.

Utilizando-se os pesos padronizados ou Beta (β), em relação à *idade* percebe-se que, quando aumenta um desvio padrão, os escores da base afetiva aumentam em 0,162 desvio padrão. O mesmo ocorre para as demais variáveis retidas, ou seja, um aumento de um desvio padrão para *peso da comunidade*, *peso da religião na vida*, *estrutura: formalização*, *estrutura: hierarquia e grande porte*, correspondem a um aumento de 0,175; 0,156; 0,430; 0,396 e 0,253 desvio padrão, respectivamente, nos escores dessa base. Somente na variável *ambiente – análise ambiental*, o aumento de um desvio padrão representa a uma diminuição de 0,280 desvio padrão nos escores da base afetiva dos trabalhadores Temporários. As *variáveis estrutura: formalização e estrutura: hierarquia* são as que apresentam uma maior contribuição na variação dos escores da base afetiva, para o subgrupo de trabalhadores Temporários (0,430 e 0,396, respectivamente).

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

Observa-se, por outro lado, que quanto maior a capacidade da empresa analisar e interpretar as mudanças que ocorrem no ambiente organizacional, menor é o comprometimento de base afetiva para os trabalhadores Temporários. O que significa dizer que para esses trabalhadores a maior capacidade de adaptação da empresa influencia num menor vínculo afetivo e, por conseqüência, tendem a diminuir o seu desejo de permanecer na empresa.

A fórmula do modelo resultante determinada para a base afetiva dos trabalhadores Efetivos, a qual é composta pelos coeficientes de correlação não-padronizados (B) e a constante (constant), pode ser definida da seguinte forma:

$$\text{Base afetiva (Mowday e Meyer e Allen)} = \underset{* (0,100)}{(0,022)} \times \text{Idade} + \underset{(0,009)}{(0,022)} \times \text{PC} + \underset{(0,007)}{(0,016)} \times \text{PRV} \\ + \underset{(0,211)}{(-0,479)} \times \text{A-aa} + \underset{(0,111)}{(0,779)} \times \text{E-f} + \underset{(0,226)}{(0,524)} \times \text{E-h} + \underset{(0,260)}{(0,704)} \times \text{GP} + \underline{\underline{0,684}} \\ \underset{(1,953)}{} \text{Constante}$$

Legenda: PC= peso da comunidade; PRV= peso da religião na vida; A-aa= ambiente:análise ambiental; E-f= estrutura:formalização; E-h= estrutura: hierarquia; GP= grande empresa; 0,684= Constante.

* Erro Padrão.

No que se refere a base instrumental, o modelo de regressão para o comprometimento organizacional confirmou para os trabalhadores Temporários a capacidade preditiva das seguintes variáveis: **ambiente: análise ambiental, grande porte e mais de três benefícios** (Organizacionais).

Os pesos padronizados ou Beta (β) apontam a importância dessas três variáveis explicativas, ou seja, quando as variáveis *grande porte e mais de três benefícios* aumenta um desvio padrão, aumenta os escores desta base a 0,278 e 0,231 desvio padrão, respectivamente. Com referência a *variável ambiente: análise ambiental*, o aumento de um desvio padrão representa uma redução de 0,354 desvio padrão nos escores da base instrumental para os Temporários. Portanto, a variável

ambiente – *análise ambiental* parece ter uma contribuição maior na variabilidade dos escores dessa base.

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

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

Os coeficientes de correlação não-padronizados e a constante (constant), da Tabela 22, permitem expressar a seguinte fórmula de regressão múltipla da base instrumental em relação as variáveis significativas retidas para os trabalhadores Temporários da agricultura irrigada.

$$\text{Base Instrumental} = \underset{*(0,225)}{(-0,600)} \times \text{A-aa} + \underset{(0,278)}{(0,775)} \times \text{GP} + \underset{(0,249)}{(0,596)} \times \text{M3B} + \underset{(2,090)}{7,512}$$

Legenda: A-aa= ambiente: análise ambiental; GP= grande empresa; M3B= mais de 3 benefícios e 7,512= Constante.

* Erro Padrão.

6.5.4 Análise de regressão múltipla do modelo – foco: trabalhadores das atividades de campo

Os resultados que fazem parte das Tabela 23 e 24 são oriundo da análise de regressão múltipla realizada com os dados do subgrupo trabalhadores das atividades de Campo, utilizando-se as mesmas variáveis dependentes e independentes dos demais subgrupos analisados. Nas duas bases, o método *Enter* excluiu as variáveis *casado, com até primário completo, fixo até 1 ano, até 1 salário mínimo, peso do trabalho na vida, médio porte e até três benefícios* do modelo resultante.

De acordo com os dados da Tabela 23, no resumo do modelo para os trabalhadores das atividades de Campo, na base afetiva obteve o valor $R(0,465)$ e a base instrumental $R(0,503)$, que expressam as correlações entre as duas bases e todas as variáveis retidas. O R^2 (0,216) da base afetiva foi ajustado para 0,112 e o R^2 (0,253) da base instrumental foi ajustado para 0,153. Com esses coeficientes, pode-se inferir que 11,2% da variância dos escores da base afetiva e 15,3% da base instrumental justificam o conjunto total das variáveis explicativas. O poder de prever a variação dos escores da base afetiva e instrumental imposto pelo conjunto de variáveis retidas no modelo é ligeiramente superior na base afetiva.

Tabela 23 –Resumo do modelo para os trabalhadores das atividades de campo

Modelo 4	De Campo (516))	
	Afetivo (Mowday+Meyer e Allen)	Instrumental
<i>R</i>	,465	,503
R^2	,216	,253
R^2 ajustado	,112	,153
Erro padrão da Estimativa	1,004	1,056

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

Fonte: dados da pesquisa

A ANOVA obtida para base afetiva foi de $F(37,278) = 2,068$; $p < ,01$ e, para a base instrumental, foi de $F(37,278) = 2,543$; $p < ,001$ indicam que, juntas as variáveis explicativas prevêm ambas as bases, pois as chances dos resultados terem ocorrido por erro amostral, são de 0,01 e 0,001.

Observa-se na Tabela 24 que a quantidade, direção e intensidade das variáveis significativas retidas nas duas bases são similares e apresentam comportamentos distintos, ou seja, as variáveis retidas significativamente só se associam a uma das bases. As variáveis **estado civil: solteiro** e **percepção de empregabilidade: facilidade de conseguir outro emprego** correlacionadas com a base instrumental, não apareciam como correlações estatisticamente significativas nas análise de correlação anteriormente, como também a variável **ambiente: análise ambiental** da base afetiva. Já a variável **grande porte** apresentou a mesma correlação **positiva e mais forte** observada nas correlações anteriormente.

Tabela 24 - Relacionamento dos vínculos afetivo e instrumental com variáveis pessoais, ocupacionais e organizacionais para os trabalhadores das atividades de campo

Modelo 4	De Campo (516)							
	Afetivo (Mowday+Meyer e Allen)				Instrumental			
Variáveis	B	DP	β	T	B	DP	β	T
(Constant)	3,677**	1,583		2,323	4,556**	1,665		2,737
Demográficas								
Estado Civil - Solteiro					-,353*	,149	-,149	-2,364
Ocupacionais								
Percepção de empregabilidade- Facilidade de conseguir outro emprego					,233***	,039	,348	6,029
Organizacionais								
Ambiente - análise ambiental	-,366*	,177	-,246	-2,072				
Grande Porte	,578**	,207	,239	2,792				

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

Fonte: dados da pesquisa

Na base afetiva, o modelo resultante para subgrupo trabalhadores das atividades de Campo, reteve as variáveis **ambiente: análise ambiental** e **grande Porte** (Organizacionais). A análise dos coeficientes de correlação da variável **ambiente – análise ambiental** revela que influencia **negativamente** o vínculo afetivo desses trabalhadores com a empresa agrícola, diferentemente da variável **grande porte**, que tem uma influência **positiva**.

Os pesos padronizados ou Beta (β) apontam a importância das variáveis explicativas *grande porte e ambiente:análise ambiental*. Na primeira, quando aumenta por um desvio padrão, os escores da base afetiva aumentam em 0,239 desvio padrão e, na segunda, o aumento de um desvio padrão reflete uma diminuição de 0,246 desvio padrão nos escores da base afetiva no subgrupo das atividades de Campo. Pode-se dizer que, essas duas variáveis contribuem praticamente com a mesma intensidade na variação dos escores do comprometimento de base afetiva, porém com direção oposta. Ou seja, o fato da empresa ser de grande porte influencia no aumento do desejo do trabalhador das atividades de Campo permanecer na empresa, por outro lado, um maior capacidade de adequação da empresa as demandas seu ambiente, reduz o comprometimento de base afetiva.

Para definição da fórmula do modelo resultante para a base afetiva dos trabalhadores das atividades de Campo utilizou-se os coeficientes de correlação não-padronizados (B) e a constante (constant).

$$\text{Base afetiva (Mowday e Meyer e Allen)} = \underset{*(0,177)}{(-0,366)} \times \text{A-aa} + \underset{(0,207)}{(0,578)} \times \text{GP} + \underset{(1,583)}{3,677}$$

Legenda: A-aa= ambiente – análise ambiental; GP= grande empresa e 3,677= Constante.

* Erro Padrão.

Na base instrumental aparecem como variáveis preditivas do modelo, somente as variáveis **estado civil: solteiro** (Demográfica) e **percepção de empregabilidade: facilidade em conseguir outro emprego** (Organizacionais).

A análise dos pesos padronizados ou Beta (β) possibilita a inferência de que a variável *percepção de empregabilidade: facilidade em conseguir outro emprego* aumenta um desvio padrão, aumenta os escores da base instrumental a 0,348 desvio padrão. Em relação a variável *estado civil: solteiro*, o aumento de um desvio padrão equivale a uma diminuição de 0,149 desvio padrão nos escores da base instrumental para os trabalhadores das atividades de Campo. A variável *percepção de empregabilidade: facilidade em conseguir outro emprego* parece ter uma maior contribuição na variação dos escores dessa base no subgrupo de trabalhadores.

Diante dos resultados, assim como na Amostra total, nesse subgrupo quanto maior a presença de trabalhadores solteiros, menores os níveis de comprometimento de base instrumental. Por outro lado, a variável *percepção de empregabilidade* apresenta uma associação **positiva** e não evidenciada na correlação anterior. Semelhante aos achados da Amostra total, quanto maior a *percepção de empregabilidade: facilidade em conseguir outro emprego*, maior é o seu comprometimento de base instrumental, dos trabalhadores das atividades de Campo.

A fórmula do modelo definida para as correlações do conjunto de variáveis retidas no subgrupo dos trabalhadores das atividades de Campo, é composta pelos coeficientes de correlação não-padronizados (B) e a constante (constant).

$$\text{Base Instrumental} = (-0,3543)_{(0,149)} \times \text{EC-S} + (0,233)_{(0,039)} \times \text{PE-FCOE} + \underline{4,556}_{(1,665)}$$

Legenda: EC-S=estado civil: solteiro; PE-COE= percepção de empregabilidade: facilidade em conseguir outro emprego; e 4,556= Constante.

* Erro Padrão.

6.5.5 Análise de regressão múltipla do modelo – foco: trabalhadores das atividades administrativas e de gestão

Nas Tabelas 25 e 26 estão relacionados os coeficientes obtidos na análise de regressão múltipla, para as variáveis dependentes – base afetiva (Mowday e Meyer e Allen) e a base instrumental - e as variáveis independentes - *demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais*. Nesse subgrupo, o método *Enter* excluiu as variáveis *estado civil: solteiro, ginásio completo, fixo até 1 ano, mais de 2 salários mínimos, peso do família na vida, médio porte e mais de três benefícios* do modelo resultante em ambas as bases.

Como pôde ser observado na Tabela 25, no resumo do modelo para os trabalhadores, a base afetiva obteve o valor $R(0,830)$ e a base instrumental $R(0,879)$, que expressam as correlações das duas bases e todas as variáveis retidas. O R^2 (0,689) da base afetiva foi ajustado para 0,210 e o R^2 (0,772) da base instrumental foi ajustado para 0,422.

Esses achados permitem afirmar que 21,0% da variância dos escores da base afetiva e 42,2% da base instrumental, justificam o conjunto total das variáveis explicativas. Constata-se a ausência de correlações significantes entre a base afetiva e as variáveis independentes e a base instrumental. O modelo resultante, reteve significativamente somente variáveis ocupacionais e psicossociais, de forma, estatisticamente, significativa a 1% e 5%.

Tabela 25 – Resumo do modelo para os trabalhadores das atividades administrativas e de gestão

Modelo 4	Administrativas e de Gestão (112)	
	Afetivo (Mowday+Meyer e Allen)	Instrumental
R	,830	,879
R ²	,689	,772
R ² ajustado	,210	,422
Erro padrão da Estimativa	,737	,969

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

Fonte: dados da pesquisa

A ANOVA obtidas para a base afetiva foi de $F(37,24) = 1,437$; $p=0,176$ e para a base instrumental foi de $F(37,24) = 2,202$; $p<0,05$ e indicam que, juntas as variáveis explicativas prevêem somente a base instrumental, pois as chances dos resultados obtidos terem ocorrido por erro amostral é de 5%.

Tabela 26 - Relacionamento dos vínculos afetivo e instrumental com variáveis pessoais, ocupacionais e organizacionais para os trabalhadores das atividades administrativas e de gestão

Modelo 4	Administrativas e de Gestão (112)							
	Afetivo (Mowday+Meyer e Allen)				Instrumental			
Variáveis	B	DP	β	T	B	DP	β	T
(Constant)	9,290*	4,133		2,248	7,740	5,438		1,423
Psicossociais								
Peso da comunidade					,399*	,214	,166	1,859
Ocupacionais								
Tempo trabalho (acima de 5 anos)					,719**	,567	,514	2,266
Percepção de empregabilidade – Facilidade em conseguir outro emprego					,411**	,113	,500	3,646

* p < .05 ** < .01 .

Fonte: dados da pesquisa

De todo o conjunto de variáveis independente submetido à análise de regressão múltipla o modelo resultante, desse subgrupo, apresentou correlações estatisticamente significativas (Tabela 26) somente com a variável psicossocial **peso da comunidade** e as variáveis ocupacionais **tempo de trabalho** (acima de 5 anos)

e **percepção de empregabilidade: facilidade em conseguir outro emprego**. Os coeficientes de cada uma dessas variáveis revelaram, também, correlações com capacidade de influenciar de forma **positiva e mais forte** o vínculo instrumental dos trabalhadores com sua a empresa agrícola.

Na análise dos pesos padronizados ou Beta (β) verifica-se que, em relação ao *peso da comunidade* quando aumentada por um desvio padrão, os escores da base instrumental, que aumentam em 0,166 desvio padrão. Esse comportamento repete-se para as outras duas variáveis retidas, ou seja, um aumento de um desvio padrão para *tempo de trabalho (acima de 5 anos)* e *percepção de empregabilidade: facilidade em conseguir outro emprego*, correspondem a um aumento de 0,514 e 0,500 desvio padrão, respectivamente, nos escores dessa base. As variáveis ocupacionais que integram o modelo resultante para os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão, tendem a apresentar uma maior contribuição na variação dos escores da base instrumental.

Com esses resultados, parece ser evidente que os trabalhadores com mais tempo de trabalho e que valorizem mais as questões que envolvem a comunidade em geral, possuam um maior comprometimento de base instrumental. Para complementar, observa-se, também, que quanto mais os trabalhadores desse subgrupo percebem que têm facilidade de conseguir outro emprego, maior é o seu vínculo instrumental.

Cabe salientar que o resultado mais expressivo dessas associações é coerente, uma vez que esses trabalhadores, melhor qualificação profissional, têm mais facilidade de conseguir outro trabalho. Entretanto, pelo tempo investido na empresa e em função de todas as responsabilidades que balizam sua vida pessoal e

profissional, conseguem perceber, de forma mais clara, os benefícios e os ônus com a sua saída da empresa.

A fórmula do modelo resultante determinada à base instrumental para os trabalhadores das atividades Administrativas e de Gestão, a qual é composta pelos coeficientes de correlação não-padronizados (B) e a constante (constant), pode ser definida da seguinte forma:

$$\text{Base instrumental} = (0,399)_{* (0,214)} \times \text{PC} + (0,719)_{(0,567)} \times \text{Tt+5anos} + (0,411)_{(0,113)} \times \text{PE:FCOE} + \underline{7,740}_{(5,438)}$$

Legenda: PC= peso da comunidade; Tt+5anos= tempo de trabalho (acima de 5 anos); PE:FCOE – percepção de empregabilidade- facilidade em conseguir outro emprego; 0,684= Constante.

* Erro Padrão.

6.5.6 Análise de regressão múltipla do modelo – foco: trabalhadores das atividades técnicas e packing house

Os dados estatísticos mais significativos, obtidos para o modelo de regressão múltipla entre as variáveis dependentes e as variáveis independentes, estão registrados nas Tabelas 27 e 28. O método *Enter* excluiu as variáveis *estado civil: casado, até o primário completo, fixo até 1 ano, peso da família na vida, médio porte e mais de três benefícios* do modelo resultante em ambas as bases.

O resumo do modelo para os trabalhadores das atividades de Técnicas e *Packing House*, de acordo com os coeficientes da Tabela 27, para a base afetiva obteve o valor $R(0,567)$ e a base instrumental $R(0,666)$, que expressam as correlações entre as bases e todas as variáveis retidas. O $R^2 (0,322)$ da base afetiva foi ajustado para 0,140 e o $R^2 (0,444)$ da base instrumental foi ajustado para 0,295. O que significa dizer que 14,0% da variância dos escores da base afetiva e 29,5% da base instrumental justificam, o conjunto total das variáveis explicativas.

Dessa forma, no modelo resultante confere a variável retida na base instrumental um maior poder de predizer a variação dos escores na base, apesar da base afetiva ter apresentado um número maior de variáveis retidas com significância estatística.

Tabela 27 – Resumo do modelo para os trabalhadores das atividades técnicas e *packing house*

Modelo 4	Administrativas e de Gestão (112)	
	Afetivo (Mowday+Meyer e Allen)	Instrumental
<i>R</i>	,567	,666
<i>R</i> ²	,322	,444
<i>R</i> ² ajustado	,140	,295
Erro padrão da Estimativa	,848	1,012

Fonte: dados da pesquisa

A ANOVA obtidas para a base afetiva foi de $F(38,142) = 1,774$; $p < 0,01$ e para a base instrumental foi de $F(38,142) = 2,986$; $p < 0,001$ e indicam que, juntas, as variáveis explicativas prevêm as duas bases, pois as chances dos resultados obtidos terem ocorrido por erro amostral é de somente 1 em 100 para a base afetiva e 1 em 1000 para a base instrumental.

Inicialmente, é importante apresentar algumas considerações de caráter mais geral do comportamento dos dados da Tabela 28. Ao analisar esses dados, é possível perceber que a direção e a intensidade das correlações são, na maioria **positivas e menos fortes** nas variáveis **psicossociais e ocupacionais** e **positivas e mais fortes** nas variáveis demográfica e organizacional da base afetiva. Já, na base instrumental aparece somente uma correlação **positiva e mais forte** com as variáveis **ocupacionais**. Os relacionamentos das variáveis retidas com as duas bases, que aparecem na Tabela 28, aparecem de forma distinta, ou seja, não aparecem variáveis correlacionadas nas duas bases.

Tabela 28 - Relacionamento dos vínculos afetivo e instrumental com variáveis pessoais, ocupacionais e organizacionais para os trabalhadores das atividades técnicas e *packing house*

Modelo 4	Técnicas e <i>Packing House</i> (184)							
	Afetivo (Mowday+Meyer e Allen)				Instrumental			
Variáveis	B	DP	β	T	B	DP	β	T
(Constant)	1,323	2,143		,617	4,386	2,558		1,714
Demográficas								
Idade	,562**	,209	,246	2,686				
Psicossociais								
Importância do trabalho	,183*	,079	,191	2,318				
Peso da comunidade	,020*	,010	,176	2,935				
Ocupacionais								
Percepção de empregabilidade - Facilidade conseguir outro emprego					,324***	,050	,473	6,452
Percepção de empregabilidade -Facilidade em perder o emprego	-,100*	,040	-,193	-2,478				
Organizacionais								
Estrutura - especificação tarefas	-,475**	,167	-,295	-2,845				

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

Fonte: dados da pesquisa

Na seqüência, apresentam-se as principais análises evidenciadas a partir dos coeficientes obtidos para o modelo de regressão resultante para as duas bases para esse subgrupo.

Na base afetiva, o modelo reteve como preditoras, nesse subgrupo, as seguintes variáveis: **idade** (Demográfica), **importância do trabalho** e **peso da comunidade** (Psicossociais) e **percepção de empregabilidade: facilidade em perder o emprego** (Ocupacionais) e **estrutura: especificação de tarefas** (Organizacional).

Os coeficientes padronizados ou Beta (β) obtidos expressam que em relação à *idade* que, quando aumenta um desvio padrão, os escores da base afetiva aumentam em 0,246 desvio padrão. O mesmo ocorre sucessivamente para outras

duas variáveis retidas, ou seja, um aumento de um desvio padrão para *importância do trabalho* e *peso da comunidade* correspondem a um aumento de 0,191 e 0,176 desvio padrão, respectivamente, nos escores dessa base. O comportamento das variáveis *percepção de empregabilidade: facilidade em perder o emprego* e *estrutura: especificação tarefas*, também é semelhante pois o aumento de um desvio padrão equivale a uma diminuição de 0,193 e 0,295 desvio padrão, nos escores da base afetiva desses trabalhadores. Com o exposto, parece haver uma tendência de que as variáveis idade e estrutura: especificação tarefas apresentam uma maior contribuição na variação dos escores da base afetiva para os trabalhadores das atividades Técnicas e de *Packing House* (0,246 e 0,295).

Esses resultados permitem inferir que o trabalhador com mais idade cujo o trabalho tenha uma maior importância na sua vida, bem como, mantenha laços mais fortes com a comunidade está mais sujeito a desenvolver e nutrir pela empresa empregadora afetos mais positivos, revelando um maior desejo de nela permanecer. Por outro lado, os resultados também são coerentes quando sinalizam que, quanto maior a percepção desses trabalhadores da possibilidade de perder o emprego, menor o nível de comprometimento afetivo e, por consequência, o seu desejo de permanecer na empresa.

É importante comentar que, para esse subgrupo, o fato de que quanto mais a empresa limita a atuação do trabalhador, ao aumentar o grau de especificação das suas tarefas, menor será o nível de comprometimento afetivo que ocorrerá entre ele e a empresa. Ou seja, esse trabalhador parece ter a necessidade de trabalhar em atividades mais desafiante e menos rotineiras

A fórmula do modelo resultante, determinada para a base afetiva dos trabalhadores das atividades Técnicas e *Packing House*, a qual é composta pelos

coeficientes de correlação não-padronizados (B) e a constante (constant), pode ser definida da seguinte forma:

Base afetiva (Mowday e Meyer e Allen) =

$$(0,562) \times \text{Idade} + (0,183) \times \text{IT} + (0,020) \times \text{PC} + (-0,100) \times \text{PE-fpe} + (-0,475) \times \text{E-et} + \underline{1,323}$$

$$* (0,209) \quad (0,079) \quad (0,010) \quad (0,040) \quad (0,167) \quad (2,143)$$

Legenda: IT= importância do trabalho; PC= peso da comunidade; PE-fpe= percepção de empregabilidade: facilidade em perder o emprego; E-et= estrutura – especificação tarefas e 1,323= Constante.

* Erro Padrão.

A análise de regressão realizada para a base instrumental confirmou a capacidade preditiva somente para a variável **percepção de empregabilidade: facilidade em conseguir outro emprego**. Os pesos padronizados ou Beta (β) apontam a importância dessa variável explicativa, ou seja, quando essa variável aumenta um desvio padrão, aumenta os escores da base a 0,473 desvio padrão, confirmando a influência positiva e mais forte dessa variável nesse subgrupo.

Cabe salientar que, o resultado mais expressivo dessas associações é coerente, uma vez que esses trabalhadores pelo maior nível de escolaridade e qualificação têm mais facilidade de conseguir outro trabalho, porém conseguem, também, avaliar mais claramente as perdas e ganhos com sua permanência na empresa agrícola aumentando o seu comprometimento de base instrumental.

Os coeficientes de correlação não-padronizados e a constante (constant), da Tabela 28, permitem expressar a seguinte fórmula de regressão múltipla nesse subgrupo, para a base instrumental.

Base Instrumental = $(0,0,324) \times \text{PE-fce} + \underline{4,386}$

$$* (0,050) \quad (2,558)$$

Legenda: PE-fce= Percepção de empregabilidade facilidade em conseguir outro emprego e 4,386= Constante.

* Erro Padrão.

O Quadro 15 expõe uma visão sinóptica da evidência empírica que o campo investigado proporcionou, ou seja, apresenta os principais achados da análise de regressão múltipla obtida com as variáveis independentes explicativas e as duas bases do modelo bidimensional de comprometimento com a organização.

Quadro 15 - Síntese da análise de regressão múltipla entre as bases do comprometimento e as variáveis independentes

Participantes da Pesquisa	Contribuição na variação	Variáveis Independentes		Bases do comprometimento	
				Afetiva (Mowday e Meyer e Allen)	Instrumental
Amostra total	13,1% base afetiva	D	Idade	+	0
		P	Importância do trabalho	+	0
		P	Peso da família na vida	-	0
		Or	Estrutura - Formalização	++	0
		Or	Gestão de Pessoas – Política de Valorização	+	0
		Or	Grande Porte	+	0
	24,4% base instrumental	D	Estado Civil – Solteiro	0	-
		P	Peso do lazer na vida	0	-
		Oc	Percepção de Empregabilidade-facilidade em conseguir emprego	0	++
		Or	Sem Benefícios	0	-
Duração do Contrato					
Efetivos	12,9% Base Afetiva	D	Idade	+	0
		P	Importância do trabalho	+	0
		P	Peso da família na vida	-	0
		Or	Estrutura - Formalização	++	0
		Or	Gestão de Pessoas – Política de Valorização	+	0
		Or	Grande Porte	+	0
	23,4% Base Instrumental	D	Estado Civil – Solteiro	0	-
		P	Peso do lazer na vida	0	-
		Oc	Percepção de Empregabilidade-facilidade em conseguir emprego	0	++

Quadro 15 - Síntese da análise de regressão múltipla entre as bases do comprometimento e as variáveis independentes - continuação

Temporários	25,3% Base Afetiva	D	Idade	+	0
		P	Peso da comunidade	+	0
		P	Peso da religião na vida	+	0
		Or	Estrutura - Formalização	++	0
		Or	Estrutura – hierarquia	++	0
		Or	Grande Porte	+	+
		Or	Ambiente – análise ambiental	-	--
	12,9% Base Instrumental	Or	Ambiente – análise ambiental	-	--
		Or	Grande Porte	+	+
		Or	Mais de 3 benefícios	0	+
Tipo de Atividade					
De Campo	11,2% Base Afetiva	Or	Ambiente – análise ambiental	--	0
		Or	Grande Porte	--	0
	15,3% Base Instrumental	D	Estado Civil – Solteiro	0	-
		Oc	Percepção de Empregabilidade-facilidade em conseguir emprego	0	++
Administrativas e de Gestão	21,0% Base Afetiva	Não apresentou correlações estatisticamente significativas.			
	42,2% Base Instrumental	P	Peso da comunidade	0	+
		Oc	Tempo trabalho (acima de 5 anos)	0	++
		Oc	Percepção de Empregabilidade-facilidade em conseguir emprego	0	++
Técnicas e Packing House	14,0% Base Afetiva	D	Idade	++	0
		P	Importância do trabalho	+	0
		P	Peso da comunidade	+	0
		P	Percepção de Empregabilidade-facilidade em perder o emprego	-	0
		Or	Estrutura – especificação de tarefas	--	0
	29,5% Base Instrumental	Oc	Percepção de Empregabilidade-facilidade em conseguir emprego	0	--

Variáveis: D=Demográficas; Oc=Ocupacionais; P=Psicossociais e Or=Organizacionais.

Fonte: dados da pesquisa

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

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

- Comparação das correlações da Amostra total com o subgrupo por Tipo de Atividade: Para o subgrupo dos trabalhadores das *atividades de Campo*, constata-se que cada variável significativa retida no modelo resultante somente apresentou correlações com uma base, sendo portanto nula para a outra. Na base afetiva, as correlações obtidas nas variáveis apresentam um perfil similar são negativas e mais fortes e organizacionais. Ambas as variáveis retidas no modelo obtiveram coeficientes de correlação expressivos. Na base instrumental, as duas variáveis retidas apresentaram comportamentos distintos, ou seja, uma é demográfica positiva menos forte e a outra, é ocupacional positiva mais forte. Os percentuais de contribuição na variação dos escores apresentam uma diferença menor do que os obtidos nos demais modelos. No subgrupo de trabalhadores das *atividades Administrativas e de Gestão* apresentaram somente associações significativas na base instrumental, sendo todas positivas e de intensidade mais forte. No subgrupo dos trabalhadores das *atividades Técnicas e de Packing House* constata-se, inicialmente, um número maior de variáveis retidas na base afetiva, a maioria são variáveis psicossociais. Apesar do número maior de variáveis retidas o percentual de contribuição na variação dos escores dessa base é menos expressivo do que o da base instrumental. A base instrumental reteve somente uma variável ocupacional de forma negativa e mais forte, no modelo resultante desse subgrupo.

Quanto ao modelo explicativo resultante, os dados, nesse sentido, **não confirmam** as expectativas teóricas representadas na **quarta hipótese** desse

estudo de que o conjunto de variáveis antecedentes – demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais - que integram o modelo teórico e empírico da pesquisa apresenta maior capacidade em explicar a variabilidade do comprometimento afetivo do que o instrumental entre trabalhadores da agricultura irrigada. Por esse motivo, pode-se dizer que as variáveis antecedentes do vínculo instrumental do trabalhador com a sua empresa empregadora, apresenta maior poder explicativo para os trabalhadores da agricultura irrigada.

Finalizando esse capítulo, o contexto de análises apresentadas permitem **confirmar a quinta hipótese** de que os dados de validação das medidas, assim como as características dos modelos explicativos dos vínculos afetivo e instrumental fortalecem a hipótese de que são construtos diferentes e que não justificam serem tratados como um mesmo fenômeno denominado de comprometimento organizacional. As evidências mais fortes para essa confirmação vêm das análises de regressão. Porém, outros achados também contribuem como, por exemplo, as correlações com as variáveis demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais constatou-se que as duas bases do modelo relacionam-se de forma distinta com essas variáveis, nos diferentes segmentos da amostra. As variáveis psicossociais e organizacionais obtiveram uma maior quantidade de correlações entre a base afetiva e as variáveis demográficas e ocupacionais apresentaram uma maior quantidade de correlações com a base instrumental do modelo. Assim, verificou-se que existem nessas associações formam padrões de comportamento diferenciados com as duas bases, o que denotam indícios de não pertecerem ao mesmo fenômeno que se propõem avaliar.

Reforçando essa constatação, primeiro a análise fatorial indicou a unificação da medida de comprometimento organizacional unidimensional de

Mowday e cols. (1982) e a base afetiva de Meyer e Allen (1991) separando a medida de base instrumental proposta pelo modelo multidimensional. E, segundo a confirmação de que o vínculo instrumental com a sua empresa empregadora não foi bastante forte para superar a intensidade do vínculo afetivo quando analisados os resultados de forma global, para os trabalhadores da agricultura irrigada do pólo de Juazeiro e Petrolina.

Todas as análises possibilitam questionar o tratamento de construtos que agruparam variáveis tão diferentes na composição do vínculo do trabalhador com sua empresa empregadora. Finalizando, o conjunto de dados desse estudo apresenta fortes indícios de que os dois tipos de vínculos são bastante diferentes e parecem, portanto, não fazer parte de um mesmo tipo de construto.

6 CONCLUSÕES

A pesquisa sobre comprometimento organizacional, entre tantas outras questões em aberto, enfrenta o desafio teórico e empírico de equacionar a natureza uni ou multidimensional desse construto. Na vertente unidimensional tem-se o clássico trabalho de Mowday e cols (1982) que produziu a mais utilizada escala de mensuração de comprometimento organizacional – a OCQ. Tal instrumento, em diferentes contextos culturais, tem revelado a sua natureza unifatorial associada a elevados níveis de confiabilidade. A partir dos anos noventa o modelo tridimensional proposto por Meyer e Allen (1991) passou a ocupar posição de destaque na pesquisa sobre comprometimento organizacional. No Brasil, como visto anteriormente, o modelo tridimensional não encontrou evidências conclusivas. A escala de comprometimento normativo apresenta uma forte sobreposição com a medida afetiva e a medida instrumental sempre apresentou índices de confiabilidade pouco satisfatórios.

Adicionalmente, a literatura acumulada foi revelando padrões consistentemente diferentes de relação das medidas afetiva e instrumental, tanto com variáveis preditoras quanto com variáveis conseqüentes do comprometimento. Bastos (1998) afirma que os achados não sistemáticos quanto as bases do comprometimento, como bem salientam Becker *et al* (1995), demandam uma atenção mais cuidadosa acerca da estrutura de comprometimentos do trabalhador. Mowday (1998) comenta que nem todas as pesquisas que utilizaram a perspectiva multidimensional (afetivo, normativo e instrumental) conseguiram obter padrões de convergência e validade discriminante, o que provoca confusão conceitual, englobando não somente suas bases, como também seus antecedentes e conseqüentes.

Esse quadro da área de pesquisa, rapidamente sintetizado acima, encontra-se no fundamento do principal objetivo da presente tese: investigar em que nível pode-se tratar o vínculo instrumental e afetivo como dimensões de um mesmo construto denominado comprometimento organizacional. Para tanto, o estudo foi delineado buscando-se comparar os modelos unidimensional de Mowday e colaboradores e o modelo de Meyer e Allen, considerando-se apenas as suas bases afetiva e instrumental. Busca-se, portanto, evidências adicionais, e em um segmento produtivo pouco estudado, sobre a pertinência de se tratar o comprometimento como um construto bidimensional ou se cada dimensão se comporta de tal forma que devem ser consideradas vínculos distintos.

A título de conclusão do estudo, nesse capítulo são retomados os resultados mais expressivos que permitem avaliar as hipóteses que nortearam o presente trabalho.

O confronto dos modelos de Mowday e cols. (1982) e Meyer e Allen (1991) realizado nesse estudo revelou achados interessantes a respeito da pertinência de integrar ambas as medidas num modelo único de comprometimento.

Ao serem submetidas à análise fatorial, as duas escalas (unidimensional de Mowday e bidimensional de Meyer e Allen) formaram uma estrutura de dois fatores: um único fator homogêneo para a base afetiva e todos os indicadores do modelo unidimensional; um fator distinto para a base instrumental.

As análises fatoriais confirmaram, portanto, a forte sobreposição entre a medida afetiva de Meyer e Allen (1991) e a medida unidimensional de Mowday e cols. (1982), fortalecendo a tendência verificada na literatura de que essas duas medidas avaliam uma mesma dimensão subjacente do vínculo do trabalhador com a sua empresa e que pode ser denominado de **comprometimento afetivo**, pela forte

associação entre sentimentos positivos e identificação com os valores organizacionais. Ou seja, nesse segmento de trabalhadores da agricultura irrigada nordestina, a medida resultante que engloba os itens das duas escalas, revela-se bastante confiável, assegurando tratar-se de um mesmo construto latente.

A segunda medida extraída das análises fatoriais, refere-se à clássica medida de **comprometimento instrumental**, como proposta por Meyer e Allen (1991) apesar de ter o item 5 excluído para melhorar os seus indicadores de confiabilidade. Os achados extraídos, nessa etapa das análises fatoriais, permitiam que as duas bases fossem tratadas como elementos de uma mesma medida adotando-se, para esse estudo, a nomenclatura de **modelo bidimensional de comprometimento com a organização**.

Os resultados revelaram que as duas escalas do modelo apresentam bons índices psicométricos. Verificou-se um alto índice de consistência interna para o componente afetivo ($\alpha = 0,899$) e, um escore menor, para o componente instrumental ($\alpha = 0,62$). Uma importante implicação dos resultados dessa validação foi a melhoria do componente afetivo, tendo-se ainda o desafio de se melhorar a medida do componente instrumental desse modelo bidimensional. Encontrou-se, ainda, uma correlação reduzida e negativa entre os componentes afetivo e instrumental. Em síntese, os resultados fortaleceram as evidências já disponíveis de que os vínculos afetivo e instrumental são construtos efetivamente distintos e podem ser tomados como fortalecendo a primeira hipótese desse estudo. Os achados são semelhantes aos relatados em outros segmentos de trabalhadores e de empresas, no Brasil e no exterior que apontam serem vínculos afetivo e instrumental dimensões distintas que podem ser combinadas em intensidades diferentes por trabalhador (BASTOS e BORGES-ANDRADE, 1995; 1999; BANDEIRA, MARQUES e

VEIGA, 1999, MEDEIROS & ENDERS, 1998; MEDEIROS, 2002; REGO & SOUTO, 2002; REGO, 2003).

A noção de um modelo bidimensional de comprometimento com a organização ganha reforço com as análises que revelaram elevados níveis tanto do vínculo afetivo quanto do instrumental, quer na amostra total, quer para os demais subgrupos de trabalhadores. Porém, quando se comparam a intensidade de cada medida, entre os vários segmentos de trabalhadores, percebe-se que esses apresentam diferenças significativas. Os trabalhadores de Campo são menos vinculados afetivamente e mais vinculados instrumentalmente do que os das atividades Administrativas e de Gestão e Técnicas e *Packing House*. Já, os trabalhadores Efetivos são menos vinculados instrumentalmente e mais afetivamente do que os trabalhadores Temporários.

Esses achados confirmam a hipótese dois, uma vez que, como esperado, o vínculo instrumental com a empresa empregadora não foi bastante forte para superar a intensidade do vínculo afetivo quando analisados os resultados de forma global.

Um segundo e amplo conjunto de análises buscou explorar como esses dois vínculos se comportavam nas suas relações com um conjunto de variáveis antecedentes incluídas no modelo teórico da pesquisa. Em um primeiro momento foram calculadas os índices de correlação linear e, em um segundo momento, utilizou-se análises de regressão múltipla para se identificar os efetivos preditores de cada vínculo, tanto na amostra global quanto nos seus segmentos mais importantes. Esse conjunto de análises teve como objetivo buscar evidências para duas importantes questões do estudo: que vínculo é melhor explicado (instrumental ou afetivo) e, em que medida existem preditores semelhantes ou diferentes para os

dois. Tais resultados são fundamentais para definir se esses dois vínculos podem ser considerados dimensões de um mesmo construto ou se devem ser tratados como construtos distintos, fortalecendo as evidências das análises fatoriais realizadas. Tais dados foram fundamentais para fundamentar a resposta à hipótese cinco do presente trabalho.

As análises de correlação confirmam a terceira hipótese desse estudo, ao mostrar que os vínculos afetivo e instrumental apresentaram diferenças significativas nas associações com as variáveis antecedentes, em congruência com o que já apontava a literatura, corroborando os achados de Cunha et al.(2004).

As variáveis que apresentaram correlações significativas foram incluídas nas análises de regressão linear, buscando-se identificar o nível de explicação para cada um dos vínculos isoladamente. As diferentes equações geradas para a amostra geral e seus segmentos mostraram que os dois vínculos apresentam padrões bem distintos. Nota-se, claramente, a distinção no comportamento das variáveis antecedentes explicativas, sendo totalmente diferentes em quantidade, intensidade, direção e percentual de contribuição para a variação nos escores de ambos os tipos de vínculo, tanto na Amostra total quanto nos demais subgrupos.

As diferenças encontradas são importantes porque reforçam os pressupostos que envolvem essas perspectivas. Ou seja, no caso do vínculo afetivo os trabalhadores alicerçam seu comprometimento no desejo de querer estar trabalhando e de fazer parte da empresa; no vínculo instrumental, existem as questões que abarcam os ônus pessoais e profissionais de sair da empresa.

Os diferentes modelos de regressão gerados, quando associados aos resultados das análises fatoriais, constituem evidências positivas em relação à hipótese 5. Qual a razão de se tratar os vínculos afetivo e instrumental como

dimensões de comprometimento se eles formam fatores distintos e possuem preditores tão diferentes? Não seria pertinente, com os resultados obtidos, considerar que estamos falando de dois vínculos diferentes que podem ter algumas conseqüências em comum (por exemplo, permanecer na organização) mas que não são um mesmo fenômeno?

Evidentemente, os resultados aqui apresentados não são conclusivos e apenas apontam na direção de se reconceitualizar o construto de comprometimento organizacional, diminuindo o seu escopo que fora ampliado pelo modelo tridimensional proposto por Meyer e Allen (1991). Na realidade, tal modelo pode ser visto como sintetizando duas grandes tradições de pesquisa que explicam a permanência dos indivíduos numa organização ou num grupo social. No entanto, a noção de comprometimento talvez não deva ser reduzida ou limitada à decisão de permanecer em uma organização. Tanto assim que, quando se consideram outras variáveis conseqüentes – desempenho, empenho extra, por exemplo – o vínculo afetivo se comporte de forma tão diferente do vínculo instrumental.

Em síntese, os dados obtidos nesse estudo fortalecem a suposição da existência de vínculos distintos que precisam ser melhor investigados para verificar se realmente podem ser tomados como dimensões do construto comprometimento ou se devem ser tratados como construtos distintos.

Por último, alguns comentários adicionais sobre as principais contribuições percebidas do estudo bem como as suas limitações. Em termos de contribuições quatro pontos podem ser identificados. Em primeiro lugar, é importante destacar que o problema de pesquisa investigado implicou em se trabalhar com uma categoria de trabalhadores e de organizações até então muito pouco presentes nas pesquisas sobre comprometimento no trabalho. Até agora, a maioria dos estudos sobre

comprometimento foram conduzidos em empresas industriais e de serviço, quase sempre localizadas em grandes centros ou em suas áreas metropolitanas. Com a presente pesquisa, incorporam-se os segmentos da agricultura moderna e agricultura irrigada, trazendo para o foco de análise um contexto extremamente importante para a economia do Estado da Bahia e do Nordeste e, sobretudo, uma categoria de trabalhadores muito especial, quer quanto aos seus níveis de qualificação, quer quanto a trajetórias ocupacionais potencialmente significativas. Dessa forma, buscou-se contribuir para diversificar os contextos, no Brasil, em que o estudo do comprometimento organizacional vem sendo realizado.

Uma segunda contribuição importante reside na evidência de que o modelo unidimensional de Mowday e colaboradores e a base afetiva do modelo tridimensional de Meyer e Allen, na realidade, medem um mesmo fator subjacente. Ou seja, pode-se falar de que as duas escalas quando combinadas, permitem uma adequada mensuração do comprometimento afetivo do trabalhador com a sua empresa empregadora.

Em terceiro lugar, o estudo permitiu a identificação do conjunto de variáveis preditoras para o segmento de trabalhadores investigados, indicando fatores que podem ser considerados nas estratégias e procedimentos organizacionais voltadas para influenciar na manutenção ou melhoria dos níveis de comprometimento dos trabalhadores para com as empresas empregadoras.

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

tratar o vínculo instrumental como sendo um vínculo de comprometimento organizacional. Nesse sentido seria pertinente afirmar que os dois vínculos podem ser integrados em um **modelo bidimensional de vínculos com a organização** e não em um **modelo bidimensional de comprometimento com a organização**.

Apesar de ter-se atingido os objetivos propostos, algumas limitações foram identificadas como, por exemplo, a falta de estudos confrontando os dois modelos de comprometimento organizacional que possam servir como critério de comparação com os resultados obtidos no presente trabalho.

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

6 REFERÊNCIAS

- Abbad, G. e Torres, C.V. (2002). *Regressão múltipla stepwise e hierárquica em Psicologia Organizacional: aplicações, problemas e soluções. Estudos de Psicologia*, Natal/RN, 7 (Número Especial), p.19-29.
- Abrahamsson, P. (2002). *The role of commitment in software process improvement process – Doctoral Thesis – University of Oulu, Oulu.*
- Andolsek, D.M. e Stebe, J. (2004). Multinational perspectives on work values and commitment. *International Journal of Cross Cultural Management*, v.(4), n.2, p. 181-209.
- Arriaga, X. B. e Agnew C. R. (2001). Being committed: affective, cognitive, and conative components of relationship commitment. *Society for Personality and Social Psychology*, v.(27), n. 9, p. 1190-1203.
- Armeli, S.; Rhoades, L. e Eisenberger, R.; (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, v.(86), n. 5, p. 825-836.
- Bandeira, M.L.; Marques, A.L. e Veiga, R.T. (1999). Validando um instrumento de medidas de comprometimento: uma proposta empreendedora voltada para as dimensões acadêmica e empresarial. *In: Anais do XXIII ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Foz do Iguaçu/PR. CD-Rom.
- Balfour, D. L., & Wechsler, B. (1996). Organizational commitment: antecedents and outcomes in public organizations. *Public Productivity and Management Review*, v.(29), p. 256-277.
- Bastos, A.V.B. (1993). Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, v.(33), n. 3, p. 52-64.
- _____. (1994). *Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília. UNB, Brasília .
- _____. (1996). Comprometimento no trabalho: os caminhos da pesquisa e os seus desafios metodológicos. *Trabalho, Organizações e Cultura*. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados, p.105-127.

- _____. (1998). Comprometimento no trabalho: contextos em mudança e os rumos da pesquisa deste domínio. *In: Anais do XXII ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Foz do Iguaçu /PR. CD-Rom.
- _____. (2003). “Os Vínculos com o trabalho e os processos de mudança no padrão de exploração agrária: um estudo entre trabalhadores da fruticultura nordestina”. Projeto aprovado junto ao CNPQ.
- Bastos, A.V.B. & Borges-Andrade, J.E. (1999). Padrões de comprometimento com o trabalho em diferentes contextos organizacionais [CD]. *In: Anais, XXIII. Encontro da ANPAD*, Foz do Iguaçu/ PR. CD-Rom.
- Bastos, A.V.B e Brito, A.P.M.P. (2001). O Schema de ‘trabalhador comprometido’ e a gestão do comprometimento: um estudo em uma organização petroquímica. *Organizações e Sociedade*, Salvador/Bahia, v. (8), n. 22, p. 177-193.
- Bastos, A.V.B. e Costa, F.M. (2000). Múltiplos comprometimentos no trabalho: articulando diferentes estratégias de pesquisa. *In: Anais do XXIV ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Florianópolis/SC. CD-Rom.
- Bastos, A.V.B. e Pereira, A.M. (1997). Mudanças organizacionais e comprometimento no trabalho. *In: Anais do XXI ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Rio das Pedras/RJ. CD-Rom.
- Bastos, A.V.B; Costa, C.A. e Pinho, A.P.M. (1995). Significado do trabalho entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresa*, v. (35), n. 6, p. 20-29.
- Becker, T. (1992). Foci and Bases of commitment: are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, v.(35), n. 1, p. 232-244.
- Becker T.; Randall, D. e RIEGEL, C. (1995). The multidimensional view of commitment and the theory of reasoned action: a comparative evaluation. *Journal of management*, v.(21), n. 2, p. 617-638.
- Bisquerra, R.; Sarriera, J. C. e Martínez, F. (2004). *Introdução à estatística: enfoque informático com o pacote estatístico SPSS*. Trad. Fátima Murad. Porto Alegre: Artmed.
- Borges-Andrade, J.E.; AfanasiEFF, R.S. e Silva, M.S. (1989). Mensuração de comprometimento organizacional em instituições públicas. *Ribeirão Preto, Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto*, p. 236.

- Branco, A.M. e Vainsencher, S.A. (2000). Imprescindíveis e discriminadas: as trabalhadoras rurais na fruticultura do vale do São Francisco. Recife: *Anais do III Encontro da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET*.
- Branco, A.M. e Vainsencher, S.A. (2001). Gênero e globalização no vale do São Francisco. Recife/PE. Fundação Joaquim Nabuco: Revista Ciência & Trópico.
- Brandão, M. G. A. (1991). *Comprometimento organizacional na administração pública: um estudo de caso em uma instituição universitária*. Dissertação de mestrado. Salvador, Ba: Escola de Administração, UFBA.
- Brow R.B. (1996). Organizational commitment: clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. *Journal of Vocational Behavior*, v. (49), p.230-251, article n. 42.
- Cohen, A. (1993). On the discriminant validity of the Meyer e Allen (1984) measure of organizational commitment: how does it fit with the work commitment construct? *Organizational Behavior*. n.14, p. 82-91.
- _____. (1995). Na examination of the relationships between work commitment and nonwork domains. *Human Relations*, v.(48), n. 3, p.239-263.
- _____. (1996). On the discriminant validity of the Meyer e Allen measure of organizational commitment: how does it fit with the work commitment construct? *Educational and Psychological Measurement*, v.(56), n. 3, p. 494-503.
- _____. (2000). The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models. *Human Relations*, v.(53), n. 3, p. 387-417.
- _____. (2003). *Multiple commitments in the workplace: an integrative approach*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. Mahwah, New Jersey.
- Cooper-Hakim, A. & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, v.(131), n. 2, p. 241-259.
- Corrêa, M.C.J. e Figueiredo, N.M.S.de. (2006). *Modernização da agricultura brasileira no início dos anos 2000: uma aplicação da análise fatorial*. Revista Eletrônica – GEPEC, v. (10), n. 2. Toledo/PR.
- Costa, C.J.A. (2006). *Avaliando as dimensões do comprometimento organizacional e investigando possíveis relações com o turnover*. Dissertação de Mestrado Profissional em Administração. Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo. Minas Gerais.

- Costa, F.M. (2005). *Múltiplos comprometimentos no trabalho: identificando padrões e explorando antecedentes entre trabalhadores de organizações agrícolas*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia, Bahia.
- Costa, F.M. e Bastos, A.V.B. (2005). Múltiplos comprometimentos no trabalho: os vínculos dos trabalhadores de organizações Agrícolas. *In: Anais do XXI ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Brasília/DF. CD-Rom.
- Costa, V.M.F. (2000). *As influências de um programa de participação nos resultados no comprometimento organizacional: o caso de uma empresa gaúcha do ramo moveleiro*. Dissertação de Mestrado em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Cruz , O.F. e Ribeiro, C.G. (2006). *A Modernização agrícola nos municípios da mesorregião campo das vertentes: uma aplicação de métodos de análise multivariada*. Revista Eletrônica – GEPEC, v. (10), n. 2. Toletó/PR.
- Cruz, M. de M. (2002). Análise de três estilos de comprometimento organizacional em uma empresa do setor de construção civil. *In: Anais do XXVI ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Salvador/Ba. CD-Rom.
- Culpepper, R.A. (2000). A Test of revised scales for the meyer and allen (1991) three-component commitment construct. *Educational and Psychological Measurement*, v. (60), n. 4, p. 604-616.
- Cunha, M.P., Rego, A., Cunha, R.C. & Cabral-Cardoso, C. (2004). A ligação pessoa-organização. *In: Manual de Comportamento Organizacional*, p.147-192.
- Cuskelly, G. (1995). The influence of committee functioning on the organizational commitment of volunteer administrators in sport. *Journal of Sport Behavior*, v.(18), n. 4, p. 254-270.
- Currivan, D.B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review*, v.(9), n. 4, p. 495-524.
- Dancey, C.P. e Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia*. Tradução: Lorí Viali. Porto Alegre: Artmed.
- Dunham, R.B., Grube, J.A., & Castaneda, MB. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79, 370–380.

- Ferreira Júnior, S.; Baptista, A.J.M.S.; Lima, J.E. (2004). A modernização agropecuária nas microrregiões do estado de Minas Gerais. SOBER. Revista de Economia e Sociologia Rural, v.42, n.1. Brasília/DF.
- Ferreira, M.L.C.B e Siqueira, M.M.M. (2002). Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial. *In: Anais do XXVI ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Salvador/Ba. CD-Rom.
- Fink, S.L. (1992). *High commitment workplaces*. New York, Quorum Books.
- Fossá, M.I.T. e SARTORETTO, P.M. (2002). Responsabilidade social empresarial e comprometimento organizacional: uma relação possível?. *In: Anais do XXVI ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Salvador/BA. CD-Rom.
- Gaertner, S. (2000). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human Resource Management Review*, v.(9), n. 4, p. 479-493.
- Grunber, L.; Anderson-Connolly, R. e Greenberg, E.S. (2000). Surviving layoffs: the effects on organizational commitment and job performance. *Work and Occupations*, v.(27), n.1, p.7-31.
- Hackett, R. D. e Lapierre, L. M. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocation Behavior*, v. (58), p. 392-413.
- Hair, J.F.; Anderson, R.E.; Tatham, R.L. e Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hoffmann, R. (1993). *Componentes principais e análise fatorial*. Piracicaba: Departamento de Economia e Sociologia Rural. Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz", Universidade de São Paulo. p.25. (Série Didática n. 76).
- Irving, P.; Coleman, D.; Cooper, C. (1997). Further assessments of a three-component model of occupational commitment: generalizability and differences across occupations. *Journal of applied psychology*, v.(82), n. 3, p. 444-452.
- Ittner, C.D. e Rajan, M. (1998) Innovations in performance measurement: trends and research implications. *Journal of Accounting Research*, v.(33).
- Jaros, S. (1997). An Assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, n. 51, p. 319-337.

- Kacmar , K.M. et al. (1999). Antecedents and consequences of organizational commitment: a comparison of two scales. *Educational and Psychological Measurement*, v.(59), n. 6, p. 976-994.
- Kelman, H. C. (2006). Interests, relationships, identities: three central issues for individuals and groups in negotiating their social environment. *In: Annu. Rev. Psychol.*n. 57, p. 1-26.
- Klein, K.J. e Koslowski, S.W.J. (2000). *A Multilevel approach to theory and research in organizations: contextual, temporal, and emergent processes*. Em K. J. Klein e S.W.J. Koslowski (Editores): *Multilevel theory, research, and methods in organizations: foundations, extensions, and new directions*. San Francisco: Jossey-Bass, p. 3-90.
- Machado, M.A. (1999). *Avaliação da qualidade de serviços, segundo o modelo SERVQUAL modificado: uma aplicação em concessionária de veículos*. Dissertação de Mestrado em Administração. Belo Horizonte: CEPEAD/UFMG.
- Magazine, S. L.,Williams, L. J., &Williams, M. L. (1996). A confirmatory factor analysis examination of reverse coding effects in Meyer and Allen's affective and continuance commitment scales. *Educational and Psychological Measurement*, v. (56), n. 2, p. 241-250.
- Malhotra, N. (2001). *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. 3 ed., Porto Alegre: Bookman.
- Mathieu, J.E. e Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, v.(108), n. 2, p. 171-194.
- Medeiros, C.A.F. (1996). *Comprometimento organizacional, características pessoais e performance no trabalho: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Norte/RN.
- _____. (2003). *Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com as características organizacionais e o desempenho nas empresas hoteleiras*. Tese de Doutorado. FEA/USP.
- Medeiros, C.F.M.; Albuquerque, L.G.; e Marques, G.M. (2004). Comprometimento e desempenho organizacional: um estudo da estrutura de relacionamentos dos componentes do comprometimento com o desempenho das empresas hoteleiras. *In: Anais do XXVIII ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Curitiba/PR. CD-Rom.

- Medeiros, C.F.M.; Albuquerque, L.G.; Marques, G.M. e Siqueira, M. (2002). Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. *In: Anais do XXVI ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Salvador/BA. CD-Rom.
- _____. (2003). Comprometimento organizacional: um estudo exploratório de seus múltiplos componentes. *In: Anais do XXVII ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Atibaia/SP. CD-Rom.
- Medeiros, C.A.F.; Enders, W.T.; Sales, I.O.; Oliveira, D.L.F. E Monteiro, T.C.C. (1999). *Três (ou quatro?) componentes do comprometimento organizacional*. *In: Anais do XXIII ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Foz do Iguaçu/PR. CD-Rom.
- Medeiros, C.A.F. e 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. *In: XX Anais do ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Foz do Rio das Pedras/RJ. CD-Rom.
- _____. (1998). Padrões de comprometimento organizacional e suas características pessoais: como são os comprometidos e os descomprometidos com as organizações. *In: Anais do XXI ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Foz do Iguaçu/PR. CD-Rom.
- Menezes, I.G. (2006). *Escala de intenções comportamentais de comprometimento organizacional (EICCO): concepção, desenvolvimento, validação e padronização*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia, Bahia.
- Meyer, J.P. e Allen, N.J.. (1984). Testing the "side-bets theory" of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, v. (69), n. 3, p. 372-378.
- _____. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, n. 63, p. 1-18.
- _____. (1991). A three-component conceptualization of organization commitment. *Human Resource Management Review*, v. (1), n. 1, p. 61-89.
- _____. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research and application*. Thousands Oaks, SAGE.
- Meyer, J.P., Stanley, D., Herscovitch, L. e Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: a meta-analysis of

- antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, v.(61), p. 20-52.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. e Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, v. (78), n. 4, p. 538-551.
- Meyer, J.P. e Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review* v. (11), n. 3, p. 299-326.
- Miranda, E.A.A. e Lima, J.P.R. (2000). Fruticultura irrigada no vale do São Francisco: incorporação tecnológica, competitividade e sustentabilidade. *In: Anais III ENCONTRO REGIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO – ABET*. Recife/PE. CD-Rom.
- Moraes, L.F.R.; Marques, A.L. e Correia, L.F. (1998). Comprometimento organizacional: uma contribuição ao constructo. *In: Anais do XXII ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Foz do Iguaçu/PR. CD-Rom.
- Moraes, L.F.R.; Marques, A.L.; Kilimnik, Z.M.; Pereira, L.Z. e Santos, C.M.Q.(1997). Comprometimento organizacional: um estudo de caso comparativo em universidades federais mineiras. *In: Anais do XXI ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Rio das Pedras/RJ. CD-Rom.
- Morais, J.H.M. (2004). *Comprometimento e desempenho organizacional: um estudo hierárquico multinível (HLM) no sistema público de ensino da Bahia*. Dissertação de Mestrado. Departamento de Psicologia/UFBA.Salvador/BA.
- Morgan, G.A., Griego, O.V. (1998) *Easy use and interpretation of SPSS for windows: answering research questions with statistics*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Morrow, P.C. (1993). *The theory and measurement of work commitment. Monographs in Organizational Behavior and Industrial Relations*, vol. 15. Greenwich, Connecticut: JAI Press, Inc.
- Mottaz, C.J. (1988). Determinants of organizational commitment. *Human Relations*, v.(41), n. 6, 467-482.
- Mowday, R.T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, v.(8), n.4, p. 387-401.
- Mowday, R.T.; Porter, L.W. e Steers, R.M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, n. 14, p. 224-247.

- Mowday, R.T., Porter, L. W. e Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages – the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York. Academic Press.
- Nystedt, L. Sjöberg, A e Hägglung, G. (1999). Discriminant validation of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction among Swedish army officers. *Scandinavian Journal of Psychology*, n. 40, p.49-55.
- Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa (2003). São Paulo: Positivo.
- O'Reilly III, C. e Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychological*, v.(71), n.3, p. 492-99.
- The OXFORD English dictionary (2000). Oxford University Press.
- Pantoja, M.J. e Borges-Andrade, J.E. (2002). Uma abordagem multinível para o estudo da aprendizagem e transferência nas organizações. *In: XXVI ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Salvador/BA. CD-Rom.
- Pittinsky, T.L. e Shih, M.J. (2004). Knowledge nomads organizational commitment and worker mobility in positive perspective. *American Behavioral Scientist*, v.(46) p.6, p. 791-807.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, n. 59, p. 603–609.
- Rego, A. e Souto, S. (2003). Climas organizacionais autenticizantes fomentando o comprometimento organizacional: um estudo luso-brasileiro. *In: Anais do XXVII ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Atibaia/SP. CD-Rom.
- Rego, A. e Souto, S. (2002). Comprometimento organizacional – um estudo luso-brasileiro sobre a importância da justiça. *In: Anais do XXVI ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Salvador/BA. CD-Rom.
- Reichers, A.E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, v.(10), n. (3), p. 465-476.
- Ricketta, M. (2002). Attitudinal and organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, v.(23), p.257-266.
- Sá, M.A.D. e Lemoine, C. (1998). O estilo de liderança como fator de comprometimento na empresa. *In: Anais do XXII ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Foz do Iguaçu/PR. CD-Rom.

- _____. (1999). Em matéria de comprometimento na empresa, são os valores individuais que contam. *In: Anais do XXIII ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Foz do Iguaçu/PR. CD-Rom.
- Salancik, G.R. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. Em, B.M. Staw e G. R. Salancik (eds.), *New directions in organizational behavior*. Quicago: St. Clair, p. 1-54.
- Salanova, M.; Gracia, F.J. e Peiró, J.M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. In: Pieró, J. M. e Prieto, F. (Editores). *Tratado de psicología del trabajo – Volume II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: *Sintesis Psicología*, cap.2, p. 35-63.
- Sales, M.F.P. (1995) *Condicionantes da sustentabilidade do setor agrícola do Estado do Pará*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Viçosa/MG.
- Scheible, A.C.F. (2004). *Comprometimento no trabalho: um estudo de caso de suas relações com desempenho e práticas de gestão*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia/Bahia.
- Scotter, J.R.V. (2000). Relationships of task performance and contextual performance the turnover, job satisfaction and affective commitment. *Human Resource Management Review*, v.(10), n. 1, p.79-95.
- SEI - Superintendência de estudos econômicos e sociais da Bahia. (2000). Mudanças sociodemográficas recentes: Região Baixo Médio São Francisco. Salvador: *Série Estudos e Pesquisas*, n. 47.
- SEI - Superintendência de estudos econômicos e sociais da Bahia. (2001). Especialização da agricultura e organização do espaço agrícola no Estado da Bahia. Salvador: *Série Estudos e Pesquisas*, n. 54.
- Silva, R.G.; Baptista, A.J.M.S.; Fernandes, E. A. (2003). *Modernização agrícola na região norte: uma aplicação da estatística multivariada*. FESURV. Rio Verde: Revista de Economia, ano 5, novembro, n. 11, p.20-24.
- Siqueira, M.M.M. (2001). Comprometimento organizacional afetivo, calculativo e normativo: evidências acerca da validade discriminante de três medidas brasileiras. *In: Anais do XXVII ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Campinas/SP. CD-Rom.
- Siqueira, M.M.M. e 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* (p. 300-328). Porto Alegre/RS: Artmed.
- Sjöberg, A e Sverke, M. (2000). The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: a note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, n. 41, p. 247-252.
- Tamayo, A.S.; Vilar, L. S.; Albernaz, J.V.; Ramos, J.L. e Ferreira, N.P. (2001). Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. *Psicologia: teoria e pesquisa*, v. (17),n. 1, p. 27-35.
- Vandenberg, R.J. (1994). Desegregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior? *Human Relations*, outubro. <http://www.findarticles.com>.
- Vandenberghe, C.; Stinglhamber, F.; Bentein, K. e Delhaise, T. (2001). An examination of the cross-cultural validity of a multidimensional model of commitment in Europe. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, v.(32), n. 3, p. 322-347.
- Wallace, J.E. (1997). Becker's side-bet theory of commitment revisited: is it time for a moratorium or a revisited: is it time for a moratorium or a resurrection?. *Human Relations*, v.(50), n. 6, p. 727-750.
- Whitener, E.M. e Walz, P.M. (1993). Exchange theory determinants of affective and continuance commitment and turnover. *Journal of Vocational Behavior*, v.(42), p. 265-281.
- Witte, H.D., & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs 'subjective' job insecurity: consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in Four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 149-188.
- Wright, T.A. e Bonett, D.G. (2002). The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, v.(87), n. 6, p.1183-1190.
- Zikmund, W. (1997). Exploring marketing research. *The Dryden Press Haicurt Brace College Publishers*. 6 ed. Orlando/ Flórida.
- Yoon, J. e Thye, S. (2002). A dual process model of organizational commitment: job satisfaction and organizational support. *Work and Occupations*, v. (29), n. 1, February., p. 97-124.

ANEXOS

ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO DO GESTOR - Completo



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
Departamento de Psicologia
Centro de Estudos Interdisciplinares para o Setor Público – ISP

PARTE I - O QUE SIGNIFICA "TRABALHAR" PARA VOCÊ

1. Quão importante e significativo é o trabalho em sua vida global? Responda assinalando um dos números abaixo:

<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
<i>Uma das coisas menos importantes na minha vida</i>	<i>De média importância na minha vida</i>	<i>Uma das coisas mais importantes na minha vida</i>

2. Atribua pontos para indicar a importância que as seguintes áreas têm na sua vida (a soma deve dar 100 pontos):

- A. _____ Meu lazer (hobbies, esportes, recreação e contatos com amigos).
- B. _____ Minha comunidade (organizações voluntárias, sindicatos, organizações políticas).
- C. _____ Meu trabalho.
- D. _____ Minha religião (atividades e crenças religiosas).
- E. _____ Minha família.

Total = 1 0 0 pontos

3 - Várias razões podem explicar porque algumas pessoas em Juazeiro/Petrolina não têm dinheiro suficiente para viver bem. Qual dessas razões você acha mais importante? E qual a segunda mais importante?

	Mais importante	Segunda mais importante
A Porque não têm sorte.	1	1
B Porque são preguiçosas ou não têm força de vontade.	2	2
C Porque a sociedade é injusta.	3	3
D Porque é uma consequência do progresso que não pode ser evitada.	4	4
E Nenhuma destas.	5	5

4 - Considerando todos os aspectos do seu trabalho atual, qual o grau de satisfação que sente?

1	2	3	4	5	6	7
Insatisfeito						Satisfeito

5 - 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. 3

6 - As pessoas buscam ou valorizam coisas diferentes no seu trabalho. Que coisas você acha importantes para que um trabalho seja considerado BOM?

Avalie a importância de cada aspecto que será apresentado usando a escala de sete pontos.

[Tomar cada item e fazer as duas questões: o quanto ele é importante idealmente e o quanto ele ocorre na realidade atual de trabalho]

	Ideal	Realidade atual
A Ser bem pago		
B Ter um bom ambiente de trabalho com os colegas		
C Não ser muito pressionado		
D Ter um emprego estável		
E Boas oportunidades de promoção		
F Um trabalho respeitado pelas pessoas em geral		
G Um bom horário		
H Um trabalho em que possa ter iniciativa		
I Um trabalho útil à sociedade		
J Bons períodos de férias		
K Um trabalho que permita contactar com pessoas		
L Um trabalho em que sinta que pode realizar alguma coisa		
M Um trabalho com responsabilidade (s)		
N Um trabalho interessante		
O Um trabalho em que possa usar as suas capacidades		
P Um trabalho em que possa ter autonomia		
Q Um trabalho em que possa aprender coisas novas		
Outros _____		

PARTE II - CARACTERÍSTICAS DA ORGANIZAÇÃO: IDEAL E REAL

Há inúmeros Fatores que podem contribuir para a eficácia de uma organização. Apresentamos-lhe a seguir alguns Fatores e gostaríamos que você avaliasse a importância das características enunciadas, expressando o quanto você discorda ou concorda com cada afirmação. Observe que, para cada sentença é solicitado que você, num primeiro momento, avalie a afirmação, tendo em vista a sua idéia de organização ideal; na segunda coluna, avalie o quanto cada característica se apresenta, hoje, na sua empresa. Para tanto, utilize a escala abaixo.

1- Discordo plenamente		5- Concordo levemente
2- Discordo muito	4- Não discordo, nem concordo	6- Concordo muito
3- Discordo levemente		7- Concordo plenamente

Ambiente Organizacional	Deve Ser	É (a realidade)
A habilidade de acompanhar e entender o que está acontecendo fora da empresa é fundamental para o seu sucesso.		
A empresa deve estar atenta a tudo que ocorre na região, no país e no mundo que podem vir a afetar os seus negócios.		
A empresa deve priorizar o que acontece nas empresas similares da sua região para tomar decisões sobre os seus negócios.		
Ter uma visão estratégica de longo prazo é fundamental para a empresa sobreviver e crescer.		
A pressão externa (concorrentes, por exemplo) é fundamental para a empresa mudar para melhor.		
A empresa deve estar sempre buscando informações sobre mudanças no seu ambiente externo para melhor se posicionar no mercado.		
O que importa mesmo para uma empresa são informações sobre os seus concorrentes mais próximos.		
Estrutura organizacional		
O trabalho deve ser distribuído de forma que os trabalhadores possam atuar em várias posições ou funções.		
O trabalho deve ser distribuído na forma de cargos especializados para melhor aproveitar a capacidade de cada trabalhador.		
As equipes de trabalhos devem ser formadas com trabalhadores que possuem funções semelhantes.		
As equipes de trabalhos devem ser agrupadas de acordo com os produtos que geram.		
As decisões organizacionais devem estar concentradas no topo da hierarquia.		
As decisões devem estar diluídas entre os diversos níveis hierárquicos da empresa.		
Uma empresa deve possuir vários níveis hierárquicos para facilitar os mecanismos de controle do desempenho.		
O trabalhador deve ter claramente definido quem procurar em caso de haver problemas no trabalho.		
Os trabalhadores devem possuir liberdade para procurar as pessoas capazes de ajudá-los a resolver problemas no trabalho.		
Equipes são mais adequadamente coordenadas quando têm um número pequeno de integrantes (máximo 12 pessoas).		
É necessário haver uma descrição detalhada de todas as funções da organização, especificando todos os passos a serem dados bem como a sucessão destes passos.		
É preciso ter uma documentação dos padrões do fluxo de trabalho, detalhando principalmente metas de qualidade e de produção.		
É necessário ter uma documentação das regras e procedimentos gerais do local de trabalho.		
A empresa deve possuir procedimentos rígidos para a execução do trabalho.		
Deve haver uma clara separação entre quem planeja e quem executa o trabalho.		

Gestão de pessoas		
A empresa deve estimular o trabalho em equipe.		
A empresa deve confiar no seu corpo de empregados.		
Os empregados devem ter acesso às informações importantes sobre a empresa.		
A empresa deve ter regras explícitas para que todos saibam o que fazer e como deve ser feito.		
A empresa deve oferecer oportunidades de treinamento e qualificação aos empregados.		
Os treinamentos devem voltar-se, também, para o desenvolvimento pessoal e não apenas para o desempenho das tarefas.		
As metas de desempenho do trabalhador devem ser definidas pelo gerente.		
A remuneração do trabalho deve estar acima da média praticada no mercado.		
A empresa deve oferecer oportunidades internas de crescimento na carreira.		
É importante que haja uma supervisão constante do desempenho do trabalhador.		
As recompensas (remuneração e benefícios) devem ser determinadas pelo desempenho individual.		
A organização deve se preocupar com o trabalhador em todas as suas dimensões.		
Deve haver justiça nos procedimentos de desligamento e oferta de suporte para nova colocação.		
A organização deve assegurar recursos para o bem estar pessoal e familiar do trabalhador.		
A empresa deve ter um sistema de avaliação de desempenho justo.		
A empresa não deve se preocupar em reter o funcionário.		

PARTE III - CARACTERÍSTICAS DO TRABALHADOR

As organizações estão sempre fazendo novas exigências aos trabalhadores. Avalie que características pessoais e profissionais você e a empresa consideram mais importantes num trabalhador. Para avaliar cada item utilize os seguintes códigos:

1- Não valorizado	2-Pouco valorizado	3-Muito valorizado		
			VOCÊ	EMPRESA
1. Escolaridade				
2. Capacitação técnica				
3. Motivação para o trabalho				
4. Comprometimento com as metas da empresa				
5. Capacidade de solucionar problemas				
6. Capacidade de aprender coisas novas				
7. Desejo de crescer / ambição pessoal / busca de auto-realização				
8. Iniciativa / autonomia				
9. Criatividade				
10. Bom relacionamento com os colegas				
11. Disciplina (cumprimento das regras e normas)				
12. Lealdade				
13. Obediência				
14. Outros. Quais? _____				

PARTE IV - CARACTERÍSTICAS DO GESTOR

As organizações estão sempre fazendo novas exigências aos gestores. Avalie que características pessoais e profissionais você e a empresa consideram mais importantes para se ser um bom gestor. Para avaliar cada item utilize os seguintes códigos:

1- Não valorizado	2-Pouco valorizado	3-Muito valorizado
	EMPRESA	VOCÊ
1. Escolaridade		
2. Capacitação técnica no negócio da empresa		
3. Motivação para o trabalho		
4. Comprometimento com as metas da empresa		
5. Capacidade de solucionar problemas		
6. Capacidade de aprender coisas novas		
7. Desejo de crescer / ambição pessoal / busca de auto-realização		
8. Iniciativa / autonomia		
9. Criatividade		
10. Bom relacionamento interpessoal		
11. Disciplina		
12. Lealdade		
13. Rigor no tratamento com os empregados		
14. Capacidade de controlar custos		
15. Domínio de língua estrangeira		
16. Conhecimento do mercado		
17. Outros. Quais? _____		

PARTE V - A SUA RELAÇÃO COM ASPECTOS DO TRABALHO

Vamos ler para você várias frases sobre a sua realidade de trabalho. Após a leitura de cada frase avalie com base nesta figura que estamos lhe mostrando o quanto você concorda com a idéia apresentada. Quanto mais concordar, escolha um quadrado de tamanho maior:

1- Discordo plenamente		5- Concordo levemente
2- Discordo muito	4- Não discordo, nem concordo	6- Concordo muito
3- Discordo levemente		7- Concordo plenamente

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conversando com amigos, você sempre fala desta empresa como uma grande empresa, onde é ótimo trabalhar. ▪ Você seria muito feliz em dedicar o resto da sua carreira a esta empresa. ▪ Hoje, você está nesta empresa mais porque você precisa do que porque você quer. ▪ Você se sente tão envolvido pelo seu trabalho que é capaz de deixar tudo o mais de lado. ▪ Você acha suas idéias parecidas com as idéias defendidas por esta empresa. ▪ Você realmente sente os problemas desta empresa como se fossem seus. ▪ Mesmo que você quisesse, seria muito difícil para você deixar esta empresa agora. ▪ Você sente um grande prazer ao realizar o seu trabalho. ▪ Você se sente orgulhoso dizendo às pessoas que trabalha nesta empresa. ▪ Você se sente muito integrado a esta empresa. ▪ Se você decidisse deixar esta empresa agora, sua vida ficaria bastante desestruturada. ▪ Você se orgulha da qualidade do seu trabalho. 	
---	--

▪ Esta empresa estimula você a trabalhar cada vez melhor.	
▪ Você se sente emocionalmente ligado a esta empresa.	
▪ Você acha que teria poucas opções de emprego se deixasse esta empresa.	
▪ Você fica olhando o relógio para deixar o trabalho na hora certa.	
▪ Você se sente contente por ter escolhido esta empresa para trabalhar, comparando com outras empresas que você conhecia quando entrou aqui.	
▪ Você se sente como uma pessoa de casa nesta empresa.	
▪ Se você já não tivesse dado tanto de si nesta empresa, você poderia pensar em trabalhar num outro lugar.	
▪ Você sente o dia de trabalho se arrastando como se nunca fosse acabar.	
▪ Você se interessa realmente pelo futuro desta empresa.	
▪ Esta empresa tem um imenso significado pessoal para você.	
▪ Uma das poucas conseqüências negativas de deixar esta empresa seria a escassez de alternativas imediatas.	
▪ Você é capaz de se concentrar no seu trabalho, desligando-se de outras coisas.	
▪ Para você, esta empresa é a melhor de todas as empresas para se trabalhar.	
▪ Você pensa no seu trabalho até mesmo quando está fora do local de trabalho.	
▪ Decidir trabalhar nesta empresa foi um acerto de sua parte.	
▪ O trabalho que você realiza é uma das fontes principais de satisfação pessoal.	
▪ Você se sente muito leal a esta empresa.	
▪ Sentir que faz bem o seu trabalho é uma das maiores recompensas que você tem.	
▪ Você está sempre se esforçando para melhorar as suas habilidades no trabalho.	

PARTE VI - APRENDIZAGEM: MECANISMOS, PRÁTICAS E RESULTADOS

No período em que você está à frente desta empresa, que problemas foram enfrentados, gerando mudanças e aprendizagens importantes para a organização? Descreva de forma sintética, três experiências que você se lembra.

Dentre as experiências que você descreveu, qual você considera a mais significativa para a organização?

Em relação a essa experiência, responda as seguintes questões:

Itens	Não Ocorreu	Ocorreu pouco	Ocorreu muito
<i>O que aprendeu:</i>			
• Regras e procedimentos de como executar o trabalho			
• Regras e procedimentos de como gerenciar o processo de trabalho			
• Conhecimento sobre o negócio			
• Conhecimento sobre o produto (as frutas produzidas)			
• Conhecimento sobre o processo de produção			
• Práticas de colheita			
• Novas formas de organização do trabalho			
• Metodologias de monitoração do ambiente externo			
• Domínio de novas tecnologias de irrigação			
• Domínio de novas tecnologias fitossanitárias			
• Novas tecnologias de manejo de solo			

• Novas tecnologias de preservação ambiental			
• Procedimentos na área de saúde e segurança no trabalho			
<i>Como aprendeu: mecanismos envolvidos na aprendizagem</i>			
• Pesquisa/ investigação conduzida na própria empresa			
• Busca de conhecimento / informação em entidades governamentais (Embrapa, EBDA, Secretarias de Estado)			
• Apoio de Cooperativa de produtores			
• Visita a feiras, exposições			
• Grupos de trabalho, discussão, solução de problemas.			
• Visitas a outras empresas			
• Apoio / ajuda de gestores de outras empresas da região			
• Consultoria externa			
• Assistência técnica			
• Contato com Universidades			
• Leitura de textos e material técnico específico			
• Incorporação de novos sócios (novas parcerias)			
<i>Os resultados: impactos</i>			
• Melhoria no desempenho dos trabalhadores			
• Maior interação entre os trabalhadores			
• Ampliação do conhecimento necessário ao negócio			
• Disseminação do conhecimento entre empregados			
• Melhoria do bem-estar e saúde dos empregados			
• Coesão, satisfação da equipe			
• Melhoria de desempenho financeiro			
• Diminuição de índice de perdas			
• Mudança de processos/procedimentos de trabalho			
• Mudança de práticas de gestão			
• Introdução de novas tecnologias			
• Mudança na qualidade do produto			
• Mudança no <i>mix</i> de produtos			
• Conquista de novos mercados			
• A aprendizagem foi transferida / difundida para outras organizações			

PARTE VII - DADOS DE CARACTERIZAÇÃO

SEXO 1. Masculino 2. Feminino ANO QUE NASCEU: _____	ESTADO CIVIL 1. Solteiro 2. Casado 3. Viúvo 4. Separado / Divorciado 5. Consensual 6. Outro. Qual? _____ TEM FILHOS? 1. Não 2. Sim Quantos? _____	TEM RELIGIAO? 1. Sim 2. Não QUAL? 1. Católica 2. Protestante 3. Evangélica 4. Espírita 5. Umbandista 6. Outro. Qual? _____	ESCOLARIDADE ATUAL 1. Menos que o 2º grau 2. 2º Grau Completo. Se técnico. Qual? _____ 3. Superior Incompleto. Qual? _____ 4. Superior Completo. Qual? _____ 5. Pós-Graduação
Além do seu emprego nesta empresa, você possui outro emprego ou atividade de trabalho? 1) Sim, outro emprego com atividades similares. 2) Sim, outro trabalho voluntário. 3) Sim, outro trabalho por conta própria. 4) Não, nenhum outro trabalho.			
SUA RENDA MENSAL ATUAL 1) Até R\$960,00 2) De R\$961,00 a R\$1.440,00 3) De R\$1.441,00 a R\$1.920,00 4) De R\$1.921,00 a R\$2.400,00 5) De R\$2.401,00 a R\$3.600,00 6) De R\$3.601,00 a R\$4.800,00 7) Mais de R\$ 4.800,00	Em que grau você é responsável pela manutenção de sua família/dependentes em termos financeiros? 1. Único responsável. 2. Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa. 3. Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa. 4. Contribui apenas com uma pequena parte.		
Quando começou a trabalhar nesta empresa? _____ Há quanto tempo ocupa a função de gerente? _____			
Você teve alternativas de emprego para comparar quando aceitou o seu emprego atual? 1. Sim, muitas. 2. Sim, apenas uma outra. 3. Sim, algumas. 4. Não, apenas esta alternativa.	Em que medida você julga ter sido <u>fácil</u> ou <u>difícil</u> ingressar nesta empresa? 1. extremamente fácil 2. muito fácil 3. fácil 4. difícil 5. muito difícil 6. extremamente difícil		
Em que medida você sente que há risco de perder o seu emprego nesta empresa? 1. extremamente alto 2. muito alto 3. alto 4. baixo 5. muito baixo 6. extremamente baixo	Em que medida você julga <u>fácil</u> ou <u>difícil</u> conseguir, hoje, um outro emprego fora desta empresa? 1. extremamente fácil 2. muito fácil 3. fácil 4. difícil 5. muito difícil 6. extremamente difícil		

ANEXO 2 – QUESTIONÁRIO DO TRABALHADOR - Completo



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
Departamento de Psicologia
Centro de Estudos Interdisciplinares para o Setor Público – ISP

PARTE I - 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- As pessoas buscam ou valorizam coisas diferentes no seu trabalho. Que coisas você acha importantes para que um trabalho seja considerado BOM?

[Em seguida, perguntar, para cada idéia evocada, se aquela característica existe ou não no seu trabalho atual. Marcar na segunda coluna com um X, as respostas positivas.]

Idéias evocadas	Realidade
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

3- 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
--------------	---	---	---	---	---	---	---	------------

4- 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 e cinco 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	

5- 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

PARTE II - TRAJETÓRIA OCUPACIONAL

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

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

3 - Com que idade você começou a trabalhar com carteira assinada? _ anos. O que você fazia? _

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

5 - De quem você recebe o salário por seu trabalho realizado nesta empresa?

- | | |
|--|---|
| 1) Da própria empresa. | 4) De uma cooperativa à qual você pertence. |
| 2) Do sindicato. | 5) De uma outra pessoa que contrata seu trabalho. |
| 3) De outra empresa que presta serviços a esta em que você trabalha. | 6) Outro. Qual? _____ |

6 - Além do seu emprego nesta empresa, você possui outro emprego ou atividade de trabalho?

- | | |
|--|---|
| 1) Não, nenhum outro trabalho. | 4) Sim, outro trabalho por conta própria. |
| 2) Sim, outro emprego com atividades similares. | 5) Sim, outro trabalho voluntário. |
| 3) Sim, outro emprego com atividades diferentes. | 6) Sim. Outro tipo. Qual? _____ |

7 - Qual das seguintes situações se aplica à sua condição presente de trabalho?

- 1) Empregado 'por tempo determinado / temporário'

[Passe para a questão 8]

- 2) Empregado 'permanente / fixo'

[Passe para a questão 11]

No caso de empregado 'por tempo determinado / temporário':

8 - Qual a duração do seu contrato atual? _____ meses

9 - Quantas vezes você já prestou serviços temporários para esta empresa? _____

10 - Você está com a carteira de trabalho assinada agora? 1) Sim 2) Não

No caso de empregado 'permanente / fixo':

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

12 - 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 |

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

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

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

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

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

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

PARTE III - A SUA RELAÇÃO COM ASPECTOS DO TRABALHO

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	1. Você sempre fala com amigos que esta é uma ótima empresa para trabalhar.	
A1	2. Você seria muito feliz em trabalhar sua vida toda nesta empresa.	
I1	3. Você está nesta empresa mais porque você precisa do que porque você quer.	
T1	4. Você gosta tanto do seu trabalho que é capaz de deixar todo o resto de lado.	
O2	5. Você acha suas idéias parecidas com as idéias defendidas por esta empresa.	
A2	6. Você sente os problemas desta empresa como se fossem seus.	
I2	7. Mesmo que você quisesse, seria muito difícil para você deixar esta empresa agora.	
T2	8. Você sente um grande prazer ao realizar o seu trabalho.	
O3	9. Você se sente orgulhoso dizendo às pessoas que trabalha nesta empresa.	
A3	10. Você se sente parte desta empresa.	
I3	11. Se você decidisse deixar esta empresa agora, sua vida ficaria bastante complicada.	
T3	12. Você se orgulha da qualidade do seu trabalho.	
O4	13. Esta empresa estimula você a trabalhar cada vez melhor.	
A4	14. Você se sente emocionalmente ligado a esta empresa.	
I4	15. Você acha que teria poucas opções de emprego se deixasse esta empresa.	
T4	16. Você fica olhando o relógio com vontade de que o trabalho termine logo.	
O5	17. Você se sente contente por ter escolhido esta empresa para trabalhar, comparando com outras empresas que você conhecia quando entrou aqui.	
A5	18. Você se sente como uma pessoa de casa nesta empresa.	
I5	19. Você poderia ir trabalhar num outro lugar se você já não tivesse se dedicado tanto a esta empresa.	
T5	20. Você sente o dia de trabalho se arrastando como se nunca fosse acabar.	
O6	21. Você se interessa pelo futuro desta empresa.	
A6	22. Esta empresa tem um grande significado pessoal para você.	
I6	23. A coisa ruim de deixar esta empresa é a dificuldade de encontrar outros empregos logo.	
T6	24. Você é capaz de se concentrar no seu trabalho, desligando-se de outras coisas.	
O7	25. Para você, esta empresa é a melhor de todas as empresas para se trabalhar.	
T7	26. Você pensa no seu trabalho até mesmo quando está fora do local de trabalho.	
O8	27. Você acertou quando começou a trabalhar nesta empresa.	
T8	28. O trabalho que você realiza é uma das fontes principais de satisfação pessoal.	
O9	29. Você se sente muito fiel a esta empresa.	
T9	30. Sentir que faz bem o seu trabalho é uma das maiores recompensas que você tem.	
T10	31. Você está sempre se esforçando para melhorar a forma de fazer o seu trabalho.	

PARTE IV - DESEMPENHO E APRENDIZAGEM NO TRABALHO

1- Descreva as principais tarefas que você realiza no seu dia de trabalho.

[Entrevistador: Para cada tarefa, perguntar:

- a) O quanto dessas tarefas você já sabia fazer antes de começar a trabalhar nesta empresa?
b) O quanto, hoje, você sabe fazer estas tarefas?]

[Apresentar a escala AZUL. Registrar o número correspondente à escolha do entrevistado.]

Tarefa	Domínio inicial	Domínio atual
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		

2- No período em que você está trabalhando nesta empresa, que coisas importantes você aprendeu que foram úteis para a sua vida no trabalho?

[Entrevistador: Explorar pelo menos três experiências]

3- Dentre as experiências que você descreveu, qual você considera a mais significativa?

4- Em relação a essa experiência, responda as seguintes questões:

Como aprendeu: mecanismos envolvidos na aprendizagem	Não Ocorreu	Ocorreu Pouco	Ocorreu Muito
1. Ajuda de colegas			
2. Por conta própria (experiência)			
3. Orientação do chefe/supervisor			
4. Visitas a outras empresas			
5. Grupos de trabalho, discussão, solução de problemas			
6. Leituras e estudo individual			
7. Cursos oferecidos pela empresa			
8. Cursos realizados fora da empresa			
9. Treinamento de fornecedores			

5- Que coisa você ainda gostaria de aprender para melhorar a sua vida de trabalhador?

6- Como você pensa em adquirir esses conhecimentos novos?

PARTE V - DADOS DE CARACTERIZAÇÃO:

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

A. Sexo	<input type="checkbox"/>
B. Estado civil	<input type="checkbox"/> _____
C. Religião (Afiliação)	<input type="checkbox"/> _____
D. Religião (Prática)	<input type="checkbox"/>
E. Estrutura familiar	<input type="checkbox"/> _____
F. Quantos moram na casa?	<input type="checkbox"/>
G. Tem filhos?	<input type="checkbox"/> _____
H. Salário atual	<input type="checkbox"/>
I. Prática de esporte	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
J. Principais opções de lazer	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
K. Grupos comunitários	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
L. Meio de comunicação	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
M. Local onde viveu a maior parte da vida	<input type="checkbox"/> _____
N. Local onde vive hoje	<input type="checkbox"/> _____
O. Tempo de residência	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> anos
P. Escolaridade	<input type="checkbox"/>
Q. Ainda estuda?	<input type="checkbox"/> _____
R. Sindicalizado	<input type="checkbox"/> _____

ANO QUE NASCEU	EMPRESA QUE TRABALHA	OCUPAÇÃO
_____	_____	_____

Em uma segunda etapa desta pesquisa, realizaremos algumas entrevistas com participantes desta primeira etapa, com o objetivo de aprofundarmos a compreensão deste tema. A escolha será aleatória. Caso você se disponha a participar desta segunda etapa, por favor forneça alguns dados de identificação para que possamos entrar em contato com você, caso seja selecionado:

Nome: _____

Empresa que trabalha: _____

Endereço para contato: _____ Telefone para contato: _____

TABELA PARA PREENQUIMENTO DOS DADOS DE CARACTERIZAÇÃO – 2ª. Etapa

A. Sexo	B. Estado civil	C. Religião (Afiliação)	D. Religião (Prática)
1. Masculino 2. Feminino	1. Casado 2. Solteiro 3. Viúvo 4. Separado 5. Vive junto 9. Outro. Qual?	1. Católica 2. Protestante tradicional 3. Protestante pentecostal 4. Cultos afros 5. Espírita 6. Sem religião 9. Outra. Qual?	1. Praticante 2. Não prática

E. Estrutura familiar	F. Quantos moram na casa?	G. Tem filhos?
1. Nuclear 2. Extensiva 3. Matrifocal 4. Novo arranjo 9. Outro. Qual?		1. Não 2. Sim. Quantos?

H. Salário atual	I. Prática de esporte	J. Principais opções de lazer
1. Até R\$ 120,00 2. De R\$ 121,00 a R\$240,00 3. De R\$241,00 a R\$484,00 4. De R\$485,00 a R\$960,00 5. De R\$961,00 a R\$1.200,00 6. De R\$1.201,00 a R\$2.400,00 7. Mais de R\$ 2.400,00	1. Futebol 2. Vôlei 3. Basquete 4. Não pratica 9. Outro. Qual?	1. Televisão 2. Rádio 3. Clube 4. Leitura 5. Cinema 6. Associações 9. Outro. Qual?

K. Grupos comunitários	L. Meio de comunicação	M. e N. Local de moradia
1. Cooperativa 2. Grupo religioso 3. Associações 9. Outro. Qual?	1. Rádio 2. Televisão 3. Jornal 4. Telefone 5. Correios 9. Outro. Qual?	1. Roça / fazenda 2. Vila 3. Cidade 9. Outro. Qual?

P. Escolaridade	Q. Ainda estuda?	R. Sindicalizado
1. Nunca estudou 2. Alfabetizado 3. Primário incompleto 4. Primário completo 5. Ginásio incompleto 6. Ginásio completo 7. 2º Grau incompleto 8. 2º Grau completo 9. Superior incompleto 10. Superior completo 11. Pós-graduado	1. Não 2. Sim. Que série ou curso?	1. Não 2. Sim. Qual o sindicato?

ANEXO 3 - QUESTIONÁRIO DE CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA - Completo



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
Departamento de Psicologia
Centro de Estudos Interdisciplinares para o Setor Público – ISP

MÓDULO GERAL – CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

I) DISCRIMINAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

Razão social: _____

Endereço:

Natureza de sociedade:

Firma individual

Sociedade Anônima

Sociedade por cotas de responsabilidade limitada

Cooperativa

Outros. Qual? _____

Dirigente máximo: _____

Data de fundação: _____

Estrutura de propriedade: _____

Estrutura da Propriedade e Origem do Capital em DEZ/2003				
Discriminação dos sócios	Ações ordinárias (A)	Ações preferenciais (B)	Total (A+B)	Origem*
Total				

*Só discriminar São Paulo, Bahia, Pernambuco, Nordeste (exclusive Bahia e Pernambuco), Sudeste (exclusive São Paulo), Norte, Centro-Oeste e Exterior

II) DISCRIMINAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA

Quantitativo geral

Pessoal por função	DEZ/2002		DEZ/2003	
	Permanente	Temporária	Permanente	Temporária
Administrativo				
Produção:				
Manejo				
Colheita				
Pós-Colheita				
Total				

b) Escolarização

Grau de escolaridade	Quantidade			
	Administrativo	Produção		
		Pré-colheita	Colheita	Pós-colheita
Nunca estudou				
Até o Primário completo				
Até o 1º. Grau completo				
2º. Grau incompleto				
2º Grau completo				
Superior incompleto				
Superior completo				

c) Idade

Grau de escolaridade	Quantidade			
	Administrativo	Produção		
		Pré-colheita	Colheita	Pós-colheita
Até 20 anos				
21-25 anos				
26-30 anos				
31-40 anos				
Acima de 40 anos				

d) Sexo

Sexo	Quantidade			
	Administrativo	Produção		
		Pré-colheita	Colheita	Pós-colheita
Masculino				
Feminino				

e) Absenteísmo (%) e causas

Pessoal por função	DEZ/2002	DEZ/2003	Causas mais comuns
Administrativo			
Produção:			
Manejo			
Colheita			
Pós-Colheita			

f) Principais benefícios recebidos pelos trabalhadores

Benefícios	Trabalhadores	
	Permanente	Temporários
Assistência médico-hospitalar		
Assistência odontológica		
Apoio educacional (creche, pré-escola, etc.)		
Previdência complementar		
Lazer, esporte (clube)		
Empréstimos		
Participação em lucros		
Outros: _____		

g) Acidentes (%) e causas

Pessoal por função	DEZ/2002	DEZ/2003	Tipos mais comuns
Administrativo			
Produção:			
Manejo			
Colheita			
Pós-Colheita			

h) Aproximadamente, qual a porcentagem de empregados sindicalizados? _____%

III) DESEMPENHO OPERACIONAL

Produção (produto, área plantada e área colhida)

Produtos	Unidade	Quantidade		Área Plantada (ha)		Área Colhida (ha)	
		2002	2003	2002	2003	2002	2003

Faturamento nos últimos 3 anos (mercado interno e externo):

Faturamento (em 1,00 R\$)	DEZ/2002	DEZ/2003
Mercado externo		
Mercado interno		

Índice de perdas (percentual)

Ciclos de Produção	2002	2003
Manejo		
Colheita		
Pós-Colheita		
Média		

Qual dos seguintes prêmios/certificações está em vigor nesta empresa?

Série ISO9000	
Prêmio Brasileiro de Qualidade	
Prêmios estaduais de qualidade	
Outros prêmios/certificações	
(Nenhum)	
(Não sei)	

Qual das seguintes estratégias genéricas melhor descreve aquela utilizada por sua empresa?

Tipo de estratégia	Usa (SIM)
Diferenciação – baseada em produtos singulares, únicos, projetados com ou pelo cliente, com processos de produção mais flexíveis	
Liderança de Custo – baseada em produtos padronizados, processos de produção especializados basicamente projetados pela engenharia, embora levem em consideração a necessidade dos clientes	
Meio-Termo – baseada na forma quase eqüitativa em diferenciação e liderança de custos	

Nesta empresa, no último ano, quantas horas aproximadamente foram dedicadas a treinamento dos empregados? _____ horas

Que tipos de treinamento são mais comumente oferecidos pela empresa?

Como é feito o levantamento de necessidades de treinamento ?

Tipo de estratégia	Usa (SIM)
Diagnóstico organizacional amplo	
Diagnóstico de competência das equipes e ocupações	
Desempenho do indivíduo	
Auto-planejamento da carreira feito pelo próprio indivíduo	

III) ETAPAS DE PRODUÇÃO

a) MANEJO (Incluindo a pré-colheita: solo, controle de ervas, aplicação de produto, poda, práticas fitossanitárias e irrigação).

1. Mecanização, Uso de Substâncias químicas

	Pouco	Nenhum	Muito
Grau de mecanização			
Uso de agrotóxicos e adubos			

2. Tecnologias empregadas

	Última geração	Penúltima geração	Antepenúltima geração
Grau de atualização de tecnologias			

3. Quais as principais inovações tecnológicas introduzidas nos últimos três anos e os resultados alcançados?

Descrição da Inovação	Descrição dos resultados

4. Quais as principais práticas de gestão da qualidade adotadas nesta etapa?

Práticas	Conhece?		Adota?	
	Sim	Não	Sim	Não
5S				
CCQ				
PDCA				
Análise de Risco e Controle de pontos críticos				
Gerenciamento da Rotina				
Prêmios/Certificações				

5. Como o trabalho é organizado nesta etapa?

6. Qual a jornada de trabalho nesta etapa?

7. Práticas de Saúde e Segurança no Trabalho.

Práticas	Conhece?		Adota?	
	Sim	Não	Sim	Não
Uso de Equipamentos de Proteção Individual				
Uso de Equipamento de Proteção Coletivo				
CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes				
Treinamentos				
Exames Periódicos				

COLHEITA

Mecanização / Uso de Substâncias químicas.

	Pouco	Nenhum	Muito
Grau de mecanização			
Uso de agrotóxicos e adubos			

Tecnologias empregadas

	Última geração	Penúltima geração	Antepenúltima geração
Grau de atualização de tecnologias			

Quais as principais inovações tecnológicas introduzidas nos últimos três anos e os resultados alcançados?

Descrição da Inovação	Descrição dos resultados

Quais as principais práticas de gestão da qualidade adotadas nesta etapa?

Práticas	Conhece?		Adota?	
	Sim	Não	Sim	Não
5S				
CCQ				
PDCA				
Análise de Risco e Controle de pontos críticos				
Gerenciamento da Rotina				
Prêmios/Certificações				

7

Como o trabalho é organizado nesta etapa?

Qual a jornada de trabalho nesta etapa?

Práticas de Saúde e Segurança no Trabalho.

Práticas	Conhece?		Adota?	
	Sim	Não	Sim	Não
Uso de Equipamentos de Proteção Individual				
Uso de Equipamento de Proteção Coletivo				
CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes				
Treinamentos				
Exames Periódicos				

C) PÓS-COLHEITA

Mecanização / Uso de Substâncias químicas

	Pouco	Nenhum	Muito
Grau de mecanização			
Uso de agrotóxicos e adubos			

Tecnologias empregadas

	Última geração	Penúltima geração	Antepenúltima geração
Grau de atualização de tecnologias			

Quais as principais inovações tecnológicas introduzidas nos últimos três anos e os resultados alcançados?

Descrição da Inovação	Descrição dos resultados

Capacidade Instalada e Efetiva

Ano	Capacidade Instalada (t)	Produção efetiva (t)	Percentual de Utilização da Capacidade Instalada
2002			
2003			

Quais as principais práticas de gestão da qualidade adotadas nesta etapa?

Práticas	Conhece?		Adota?	
	Sim	Não	Sim	Não
5S				
CCQ				
PDCA				
Análise de Risco e Controle de pontos críticos				
Gerenciamento da Rotina				
Prêmios/Certificações				

Como o trabalho é organizado nesta etapa?

Qual a jornada de trabalho nesta etapa?

Práticas de Saúde e Segurança no Trabalho.

Práticas	Conhece?		Adota?	
	Sim	Não	Sim	Não
Uso de Equipamentos de Proteção Individual				
Uso de Equipamento de Proteção Coletivo				
CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes				
Treinamentos				
Exames Periódicos				

ANEXO 4 – QUESTIONÁRIO DO GESTOR - Questões utilizadas na Tese



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
Departamento de Psicologia
Centro de Estudos Interdisciplinares para o Setor Público – ISP

PARTE II - CARACTERÍSTICAS DA ORGANIZAÇÃO: IDEAL E REAL

Há inúmeros Fatores que podem contribuir para a eficácia de uma organização. Apresentamos-lhe a seguir alguns Fatores e gostaríamos que você avaliasse a importância das características enunciadas, expressando o quanto você discorda ou concorda com cada afirmação. Observe que, para cada sentença é solicitado que você, num primeiro momento, avalie a afirmação, tendo em vista a sua idéia de organização ideal; na segunda coluna, avalie o quanto cada característica se apresenta, hoje, na sua empresa. Para tanto, utilize a escala abaixo.

1- Discordo plenamente		5- Concordo levemente
2- Discordo muito	4- Não discordo, nem concordo	6- Concordo muito
3- Discordo levemente		7- Concordo plenamente

Ambiente Organizacional	Deve Ser	É (a realidade)
A habilidade de acompanhar e entender o que está acontecendo fora da empresa é fundamental para o seu sucesso.		
A empresa deve estar atenta a tudo que ocorre na região, no país e no mundo que podem vir a afetar os seus negócios.		
A empresa deve priorizar o que acontece nas empresas similares da sua região para tomar decisões sobre os seus negócios.		
Ter uma visão estratégica de longo prazo é fundamental para a empresa sobreviver e crescer.		
A pressão externa (concorrentes, por exemplo) é fundamental para a empresa mudar para melhor.		
A empresa deve estar sempre buscando informações sobre mudanças no seu ambiente externo para melhor se posicionar no mercado.		
O que importa mesmo para uma empresa são informações sobre os seus concorrentes mais próximos.		

Estrutura organizacional		
O trabalho deve ser distribuído de forma que os trabalhadores possam atuar em várias posições ou funções.		
O trabalho deve ser distribuído na forma de cargos especializados para melhor aproveitar a capacidade de cada trabalhador.		
As equipes de trabalhos devem ser formadas com trabalhadores que possuem funções semelhantes.		
As equipes de trabalhos devem ser agrupadas de acordo com os produtos que geram.		
As decisões organizacionais devem estar concentradas no topo da hierarquia.		
As decisões devem estar diluídas entre os diversos níveis hierárquicos da empresa.		
Uma empresa deve possuir vários níveis hierárquicos para facilitar os mecanismos de controle do desempenho.		
O trabalhador deve ter claramente definido quem procurar em caso de haver problemas no trabalho.		
Os trabalhadores devem possuir liberdade para procurar as		

peças capazes de ajudá-los a resolver problemas no trabalho.		
Equipes são mais adequadamente coordenadas quando têm um número pequeno de integrantes (máximo 12 pessoas).		
É necessário haver uma descrição detalhada de todas as funções da organização, especificando todos os passos a serem dados bem como a sucessão destes passos.		
É preciso ter uma documentação dos padrões do fluxo de trabalho, detalhando principalmente metas de qualidade e de produção.		
É necessário ter uma documentação das regras e procedimentos gerais do local de trabalho.		
A empresa deve possuir procedimentos rígidos para a execução do trabalho.		
Deve haver uma clara separação entre quem planeja e quem executa o trabalho.		

Gestão de pessoas		
A empresa deve estimular o trabalho em equipe.		
A empresa deve confiar no seu corpo de empregados.		
Os empregados devem ter acesso às informações importantes sobre a empresa.		
A empresa deve ter regras explícitas para que todos saibam o que fazer e como deve ser feito.		
A empresa deve oferecer oportunidades de treinamento e qualificação aos empregados.		
Os treinamentos devem voltar-se, também, para o desenvolvimento pessoal e não apenas para o desempenho das tarefas.		
As metas de desempenho do trabalhador devem ser definidas pelo gerente.		
A remuneração do trabalho deve estar acima da média praticada no mercado.		
A empresa deve oferecer oportunidades internas de crescimento na carreira.		
É importante que haja uma supervisão constante do desempenho do trabalhador.		
As recompensas (remuneração e benefícios) devem ser determinadas pelo desempenho individual.		
A organização deve se preocupar com o trabalhador em todas as suas dimensões.		
Deve haver justiça nos procedimentos de desligamento e oferta de suporte para nova colocação.		
A organização deve assegurar recursos para o bem estar pessoal e familiar do trabalhador.		
A empresa deve ter um sistema de avaliação de desempenho justo.		
A empresa não deve se preocupar em reter o funcionário.		

PARTE V - A SUA RELAÇÃO COM ASPECTOS DO TRABALHO

Vamos ler para você várias frases sobre a sua realidade de trabalho. Após a leitura de cada frase avalie com base nesta figura que estamos lhe mostrando o quanto você concorda com a idéia apresentada. Quanto mais concordar, escolha um quadrado de tamanho maior:

1- Discordo plenamente		5- Concordo levemente
2- Discordo muito	4- Não discordo, nem concordo	6- Concordo muito
3- Discordo levemente		7- Concordo plenamente

▪ Conversando com amigos, você sempre fala desta empresa como uma grande empresa, onde é ótimo trabalhar.	
▪ Você seria muito feliz em dedicar o resto da sua carreira a esta empresa.	
▪ Hoje, você está nesta empresa mais porque você precisa do que porque você quer.	
▪ Você se sente tão envolvido pelo seu trabalho que é capaz de deixar tudo o mais de lado.	
▪ Você acha suas idéias parecidas com as idéias defendidas por esta empresa.	
▪ Você realmente sente os problemas desta empresa como se fossem seus.	
▪ Mesmo que você quisesse, seria muito difícil para você deixar esta empresa agora.	
▪ Você sente um grande prazer ao realizar o seu trabalho.	
▪ Você se sente orgulhoso dizendo às pessoas que trabalha nesta empresa.	
▪ Você se sente muito integrado a esta empresa.	
▪ Se você decidisse deixar esta empresa agora, sua vida ficaria bastante desestruturada.	
▪ Você se orgulha da qualidade do seu trabalho.	
▪ Esta empresa estimula você a trabalhar cada vez melhor.	
▪ Você se sente emocionalmente ligado a esta empresa.	
▪ Você acha que teria poucas opções de emprego se deixasse esta empresa.	
▪ Você fica olhando o relógio para deixar o trabalho na hora certa.	
▪ Você se sente contente por ter escolhido esta empresa para trabalhar, comparando com outras empresas que você conhecia quando entrou aqui.	
▪ Você se sente como uma pessoa de casa nesta empresa.	
▪ Se você já não tivesse dado tanto de si nesta empresa, você poderia pensar em trabalhar num outro lugar.	
▪ Você sente o dia de trabalho se arrastando como se nunca fosse acabar.	
▪ Você se interessa realmente pelo futuro desta empresa.	
▪ Esta empresa tem um imenso significado pessoal para você.	
▪ Uma das poucas conseqüências negativas de deixar esta empresa seria a escassez de alternativas imediatas.	
▪ Você é capaz de se concentrar no seu trabalho, desligando-se de outras coisas.	
▪ Para você, esta empresa é a melhor de todas as empresas para se trabalhar.	
▪ Você pensa no seu trabalho até mesmo quando está fora do local de trabalho.	
▪ Decidir trabalhar nesta empresa foi um acerto de sua parte.	
▪ O trabalho que você realiza é uma das fontes principais de satisfação pessoal.	
▪ Você se sente muito leal a esta empresa.	
▪ Sentir que faz bem o seu trabalho é uma das maiores recompensas que você tem.	
▪ Você está sempre se esforçando para melhorar as suas habilidades no trabalho.	

PARTE VII - DADOS DE CARACTERIZAÇÃO

SEXO 3. Masculino 4. Feminino ANO QUE NASCEU: _____	ESTADO CIVIL 7. Solteiro 8. Casado 9. Viúvo 10. Separado / Divorciado 11. Consensual 12. Outro. Qual? _____ TEM FILHOS? 3. Não 4. Sim Quantos? _____	TEM RELIGIAO? QUAL? 3. Sim 4. Não 7. Católica 8. Protestante 9. Evangélica 10. Espírita 11. Umbandista 12. Outro. Qual? _____	ESCOLARIDADE ATUAL 6. Menos que o 2º grau 7. 2º Grau Completo. Se técnico. Qual? _____ 8. Superior Incompleto. Qual? _____ 9. Superior Completo. Qual? _____ 10. Pós-Graduação
Além do seu emprego nesta empresa, você possui outro emprego ou atividade de trabalho? 5) Sim, outro emprego com atividades similares. 6) Sim, outro trabalho voluntário. 7) Sim, outro trabalho por conta própria. 8) Não, nenhum outro trabalho.			
SUA RENDA MENSAL ATUAL 8) Até R\$960,00 9) De R\$961,00 a R\$1.440,00 10) De R\$1.441,00 a R\$1.920,00 11) De R\$1.921,00 a R\$2.400,00 12) De R\$2.401,00 a R\$3.600,00 13) De R\$3.601,00 a R\$4.800,00 14) Mais de R\$ 4.800,00	Em que grau você é responsável pela manutenção de sua família/dependentes em termos financeiros? 5. Único responsável. 6. Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa. 7. Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa. 8. Contribui apenas com uma pequena parte.		
Quando começou a trabalhar nesta empresa? _____ Há quanto tempo ocupa a função de gerente? _____			
Você teve alternativas de emprego para comparar quando aceitou o seu emprego atual? 5. Sim, muitas. 7. Sim, algumas. 6. Sim, apenas uma outra. 8. Não, apenas esta alternativa.	Em que medida você julga ter sido <u>fácil</u> ou <u>difícil</u> ingressar nesta empresa? 7. extremamente fácil 10. difícil 8. muito fácil 11. muito difícil 9. fácil 12. extremamente difícil		
Em que medida você sente que há risco de perder o seu emprego nesta empresa? 7. extremamente alto 10. baixo 8. muito alto 11. muito baixo 9. alto 12. extremamente baixo	Em que medida você julga <u>fácil</u> ou <u>difícil</u> conseguir, hoje, um outro emprego fora desta empresa? 1. extremamente fácil 4. difícil 2. muito fácil 5. muito difícil 3. fácil 6. extremamente difícil		

ANEXO 5 – QUESTIONÁRIO DO TRABALHADOR – Questões utilizadas na Tese



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
Departamento de Psicologia
Centro de Estudos Interdisciplinares para o Setor Público – ISP

PARTE I - 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
-----------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------------------

3- 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
--------------	---	---	---	---	---	---	---	------------

4- 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 e cinco 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.]

F. Lazer (diversão, ocupações culturais, esportes, recreação, contato com amigos)	
G. Comunidade (atividades em associações, sindicatos, partidos políticos)	
H. Trabalho	
I. Religião (atividades e crenças religiosas)	
J. Família	

5- 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?

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

PARTE II - TRAJETÓRIA OCUPACIONAL

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

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

3 - Com que idade você começou a trabalhar com carteira assinada? _ anos. O que você fazia? _

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

5 - De quem você recebe o salário por seu trabalho realizado nesta empresa?

- | | |
|--|---|
| 1) Da própria empresa.
2) Do sindicato.
3) De outra empresa que presta serviços a esta em que você trabalha. | 4) De uma cooperativa à qual você pertence.
5) De uma outra pessoa que contrata seu trabalho.
6) Outro. Qual? _____ |
|--|---|

6 - Além do seu emprego nesta empresa, você possui outro emprego ou atividade de trabalho?

- 1) Não, nenhum outro trabalho.
 - 2) Sim, outro emprego com atividades similares.
 - 3) Sim, outro emprego com atividades diferentes.
 - 4) Sim, outro trabalho por conta própria.
 - 5) Sim, outro trabalho voluntário.
 - 6) Sim. Outro tipo. Qual? _____
- 7 - Qual das seguintes situações se aplica à sua condição presente de trabalho?

1) Empregado 'por tempo determinado / temporário'

[Passe para a questão 8]

2) Empregado 'permanente / fixo'

[Passe para a questão 11]

No caso de empregado 'por tempo determinado / temporário':

- 8 - Qual a duração do seu contrato atual? _____ meses
- 9 - Quantas vezes você já prestou serviços temporários para esta empresa? _____
- 10 - Você está com a carteira de trabalho assinada agora? 1) Sim 2) Não

No caso de empregado 'permanente / fixo':

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

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

- 5) Não, apenas esta
- 6) Sim, apenas uma outra
- 7) Sim, duas
- 8) Sim, três ou mais

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

- | | |
|------------------|-------------------|
| <i>Fácil</i> | <i>Difícil</i> |
| 7) pouco | 10) pouco |
| 8) mais ou menos | 11) mais ou menos |
| 9) muito | 12) muito |

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

- | | |
|------------------|-------------------|
| <i>Fácil</i> | <i>Difícil</i> |
| 7) pouco | 10) pouco |
| 8) mais ou menos | 11) mais ou menos |
| 9) muito | 12) muito |

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

- | | |
|------------------|-------------------|
| <i>Fácil</i> | <i>Difícil</i> |
| 7) pouco | 10) pouco |
| 8) mais ou menos | 11) mais ou menos |
| 9) muito | 12) muito |

PARTE III - A SUA RELAÇÃO COM ASPECTOS DO TRABALHO

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	1. Você sempre fala com amigos que esta é uma ótima empresa para trabalhar.	
A1	2. Você seria muito feliz em trabalhar sua vida toda nesta empresa.	
I1	3. Você está nesta empresa mais porque você precisa do que porque você quer.	
T1	4. Você gosta tanto do seu trabalho que é capaz de deixar todo o resto de lado.	
O2	5. Você acha suas idéias parecidas com as idéias defendidas por esta empresa.	
A2	6. Você sente os problemas desta empresa como se fossem seus.	
I2	7. Mesmo que você quisesse, seria muito difícil para você deixar esta empresa agora.	
T2	8. Você sente um grande prazer ao realizar o seu trabalho.	

O3	9. Você se sente orgulhoso dizendo às pessoas que trabalha nesta empresa.	
A3	10. Você se sente parte desta empresa.	
I3	11. Se você decidisse deixar esta empresa agora, sua vida ficaria bastante complicada.	
T3	12. Você se orgulha da qualidade do seu trabalho.	
O4	13. Esta empresa estimula você a trabalhar cada vez melhor.	
A4	14. Você se sente emocionalmente ligado a esta empresa.	
I4	15. Você acha que teria poucas opções de emprego se deixasse esta empresa.	
T4	16. Você fica olhando o relógio com vontade de que o trabalho termine logo.	
O5	17. Você se sente contente por ter escolhido esta empresa para trabalhar, comparando com outras empresas que você conhecia quando entrou aqui.	
A5	18. Você se sente como uma pessoa de casa nesta empresa.	
I5	19. Você poderia ir trabalhar num outro lugar se você já não tivesse se dedicado tanto a esta empresa.	
T5	20. Você sente o dia de trabalho se arrastando como se nunca fosse acabar.	
O6	21. Você se interessa pelo futuro desta empresa.	
A6	22. Esta empresa tem um grande significado pessoal para você.	
I6	23. A coisa ruim de deixar esta empresa é a dificuldade de encontrar outros empregos logo.	
T6	24. Você é capaz de se concentrar no seu trabalho, desligando-se de outras coisas.	
O7	25. Para você, esta empresa é a melhor de todas as empresas para se trabalhar.	
T7	26. Você pensa no seu trabalho até mesmo quando está fora do local de trabalho.	
O8	27. Você acertou quando começou a trabalhar nesta empresa.	
T8	28. O trabalho que você realiza é uma das fontes principais de satisfação pessoal.	
O9	29. Você se sente muito fiel a esta empresa.	
T9	30. Sentir que faz bem o seu trabalho é uma das maiores recompensas que você tem.	
T10	31. Você está sempre se esforçando para melhorar a forma de fazer o seu trabalho.	

PARTE V - DADOS DE CARACTERIZAÇÃO- 1ª. Etapa :

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

S. Sexo	<input type="checkbox"/>
T. Estado civil	<input type="checkbox"/> _____
U. Religião (Afiliação)	<input type="checkbox"/> _____
V. Religião (Prática)	<input type="checkbox"/>
W. Estrutura familiar	<input type="checkbox"/> _____
X. Quantos moram na casa?	<input type="checkbox"/>
Y. Tem filhos?	<input type="checkbox"/> _____
Z. Salário atual	<input type="checkbox"/>
AA. Prática de esporte	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
BB. Principais opções de lazer	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
CC. Grupos comunitários	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
DD. Meio de comunicação	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
EE. Local onde viveu a maior parte da vida	<input type="checkbox"/> _____
FF. Local onde vive hoje	<input type="checkbox"/> _____
GG. Tempo de residência	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> anos
HH. Escolaridade	<input type="checkbox"/>
II. Ainda estuda?	<input type="checkbox"/> _____
JJ. Sindicalizado	<input type="checkbox"/> _____

ANO QUE NASCEU	EMPRESA QUE TRABALHA	OCUPAÇÃO
_____	_____	_____

Em uma segunda etapa desta pesquisa, realizaremos algumas entrevistas com participantes desta primeira etapa, com o objetivo de aprofundarmos a compreensão deste tema. A escolha será aleatória. Caso você se disponha a participar desta segunda etapa, por favor forneça alguns dados de identificação para que possamos entrar em contato com você, caso seja selecionado:

Nome: _____

Empresa que trabalha: _____

Endereço para contato: _____ Telefone para contato: _____

TABELA PARA PREENQUIMENTO DOS DADOS DE CARACTERIZAÇÃO – 2ª. Etapa

A. Sexo	B. Estado civil	C. Religião (Afiliação)	D. Religião (Prática)
3. Masculino 4. Feminino	6. Casado 7. Solteiro 8. Viúvo 9. Separado 10. Vive junto 9. Outro. Qual?	7. Católica 8. Protestante tradicional 9. Protestante pentecostal 10. Cultos afros 11. Espírita 12. Sem religião 10. Outra. Qual?	3. Praticante 4. Não prática

E. Estrutura familiar	F. Quantos moram na casa?	G. Tem filhos?
5. Nuclear 6. Extensiva 7. Matrifocal 8. Novo arranjo 9. Outro. Qual?		3. Não 4. Sim. Quantos?

H. Salário atual	I. Prática de esporte	J. Principais opções de lazer
8. Até R\$ 120,00 9. De R\$ 121,00 a R\$240,00 10. De R\$241,00 a R\$484,00 11. De R\$485,00 a R\$960,00 12. De R\$961,00 a R\$1.200,00 13. De R\$1.201,00 a R\$2.400,00 14. Mais de R\$ 2.400,00	5. Futebol 6. Vôlei 7. Basquete 8. Não pratica 9. Outro. Qual?	7. Televisão 8. Rádio 9. Clube 10. Leitura 11. Cinema 12. Associações 9. Outro. Qual?

K. Grupos comunitários	L. Meio de comunicação	M. e N. Local de moradia
4. Cooperativa 5. Grupo religioso 6. Associações 9. Outro. Qual?	6. Rádio 7. Televisão 8. Jornal 9. Telefone 10. Correios 9. Outro. Qual?	4. Roça / fazenda 5. Vila 6. Cidade 9. Outro. Qual?

P. Escolaridade	Q. Ainda estuda?	R. Sindicalizado
12. Nunca estudou 13. Alfabetizado 14. Primário incompleto 15. Primário completo 16. Ginásio incompleto 17. Ginásio completo 18. 2º Grau incompleto 19. 2º Grau completo 20. Superior incompleto 21. Superior completo 22. Pós-graduado	3. Não 4. Sim. Que série ou curso?	3. Não 4. Sim. Qual o sindicato?

**ANEXO 6 - QUESTIONÁRIO DE CARACTERIZAÇÃO
DA EMPRESA - Questões utilizadas na Tese**



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
Departamento de Psicologia
Centro de Estudos Interdisciplinares para o Setor Público – ISP

MÓDULO GERAL – CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

I) DISCRIMINAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

Razão social: _____

CARACTERIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA

i) Principais benefícios recebidos pelos trabalhadores

Benefícios	Trabalhadores	
	Permanente	Temporários
Assistência médico-hospitalar		
Assistência odontológica		
Apoio educacional (creche, pré-escola, etc.)		
Previdência complementar		
Lazer, esporte (clube)		
Empréstimos		
Participação em lucros		
Outros: _____		

III) DESEMPENHO OPERACIONAL

Produção (produto, área plantada e área colhida)

Produtos	Unidade	Quantidade		Área Plantada (ha)		Área Colhida (ha)	
		2002	2003	2002	2003	2002	2003

Qual dos seguintes prêmios/certificações está em vigor nesta empresa?

Série ISO9000	
Prêmio Brasileiro de Qualidade	
Prêmios estaduais de qualidade	
Outros prêmios/certificações	
(Nenhum)	
(Não sei)	

ANEXO 7 - CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
Departamento de Psicologia
Centro de Estudos Interdisciplinares para o Setor Público – ISP

CONSENTIMENTO INFORMADO

PROJETO DE PESQUISA: Os vínculos com o trabalho e os processos de mudança no padrão de exploração agrária: um estudo entre trabalhadores da fruticultura nordestina.

A pesquisa que nosso grupo de pesquisa está realizando procura conhecer melhor os trabalhadores da fruticultura irrigada nordestina e compreender como estes se relacionam com o seu trabalho e com a empresa para a qual trabalham. Você é convidado a participar do estudo, porque faz parte deste grupo de trabalhadores. O estudo envolve a realização de uma entrevista sobre alguns aspectos da sua vida no trabalho.

Nós lhe asseguramos que toda informação que você nos fornecer, permanecerá estritamente confidencial. O seu nome não aparecerá em nenhuma parte do relatório ou publicação desta pesquisa. Trata-se de uma pesquisa da Universidade Federal da Bahia e não da empresa; assim, os resultados serão analisados fora da empresa. Nós trabalharemos somente com conjuntos de dados e as informações dos indivíduos não serão do conhecimento da empresa.

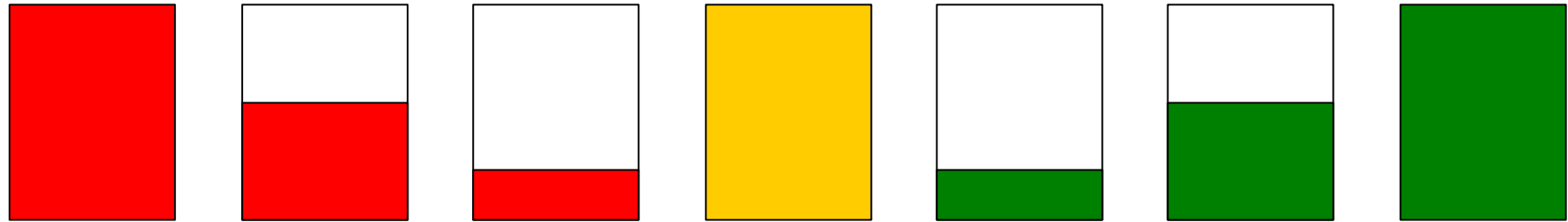
Garantimos que você não sofrerá nenhum desconforto durante a sua participação nesse estudo. Embora você não tenha nenhum benefício direto com o estudo, os resultados vão nos ajudar a compreender melhor como os trabalhadores da fruticultura se relacionam com o seu trabalho e com a empresa para a qual trabalham.

Será garantido a você o devido esclarecimento sobre a pesquisa antes do seu início e durante sua execução, sendo seu direito se recusar a participar ou desistir em qualquer momento da pesquisa. Se acontecer algum problema, você poderá se comunicar com o responsável pelo projeto, Sr. Antonio Virgilio Bittencourt Bastos, no ISP/UFBA, Rua Ademar de Barros, s/n, Ondina, telefone (0XX71) 247-1018.

Não se sinta obrigado a participar, no entanto, gostaria de contar com a sua disponibilidade e de que você se sinta bastante à vontade para conversar conosco. Você aceita participar da pesquisa?

ANEXO 8 - ESCALA COLORIDA

ESCALA COLORIDA



1

2

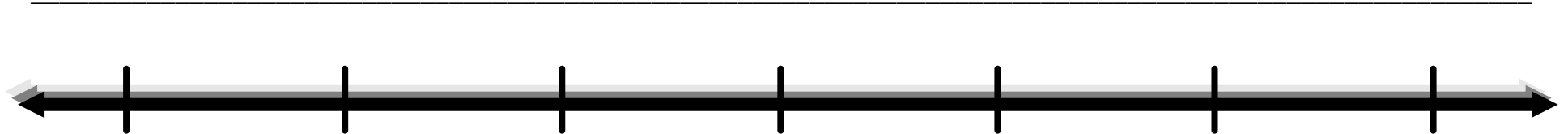
3

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

