

# ANÁLISE ESTATÍSTICA DOS VALORES RELATIVOS AO TRABALHO E O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

**Sonia Trigueiro Almeida**

Professora do Curso de Mestrado em Administração - Universidade Potiguar.  
E-mail: soniatrigueiro@uol.com.br

**Samara Maria Aires da Camara**

Mestre. Professora da Universidade Potiguar.  
E-mail: samaramaria\_c@hotmail.com

**Nilda Maria de Clodoaldo Pinto Guerra Leone**

Doutora em Administração. Professora do Curso de Mestrado em Administração -  
Universidade Potiguar.  
E-mail: leone@uol.com.br

**Fernanda Fernandes Gurgel**

Doutora em Psicologia. Professora da Universidade Federal do Rio Grande do Norte.  
E-mail: fernandafgurgel@hotmail.com

**Envio em:** Março de 2015

**Aceite em:** Maio de 2015

**RESUMO:** Influenciado pelo desejo de tornar as organizações mais competitivas, a busca pelo conhecimento da relação indivíduo-organização vem recebendo, cada vez mais, importância nos estudos que envolvem os Valores Relativos ao Trabalho e o Comprometimento Organizacional. O objetivo desta pesquisa foi investigar a interferência dos valores relativos ao trabalho sobre o comprometimento organizacional entre os empregados de um resort internacional no Nordeste brasileiro, oferecendo subsídios para o entendimento da relação entre os construtos e, com isso, oferecendo artifícios para a obtenção de seus comprometimentos. O estudo foi caracterizado como descritivo e explicativo, com técnicas inferenciais de análise estatística. Foram aplicados questionários, com escala do Comprometimento Organizacional, desenvolvido por Meyer e Allen (1991). Os resultados demonstraram a relação entre a realização no trabalho e o comprometimento afetivo e normativo; o prestígio com o comprometimento instrumental e normativo; e, também, a estabilidade com influência negativa com o comprometimento normativo. Por fim, as constatações permitiram identificar que três dos quatro valores relativos ao trabalho se apresentaram como antecedentes ao comprometimento organizacional, apresentando as relações entre os construtos, a fim de compreender e atuar nas consequências geradas pela visão dos pesquisados sobre o tema em questão.

**Palavras chave:** Valores Relativos ao Trabalho. Comprometimento Organizacional. Escala.

## STATISTICAL ANALYSIS OF RELATIVE VALUES TO WORK AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

**ABSTRACT:** Influenced by the desire to become the most competitive organization, the search for knowledge of the individual-organization relationship has been getting more and more important in studies involving the Securities Relating to Work and Organizational Commitment. The objective of this research was to investigate the interference of amounts related to work on the organi-

zational commitment among employees of an international resort in northeastern Brazil, offering subsidies for the understanding of the relationship between the constructs and thus, providing devices to obtain their commitment. The study was characterized as descriptive and explanatory, with inferential statistical analysis techniques. Questionnaires were applied to scale the Organizational Commitment, developed by Meyer and Allen (1991). The results showed the relationship between achievement at work and the affective and normative commitment; the prestige with the instrumental and normative commitment; and also stability with negative influence with the normative commitment. Finally, the findings have identified that three in four values relating to work performed as antecedents to organizational commitment, showing the relationships between the constructs in order to understand the consequences generated by the vision of respondents about the issues in question.

**Keywords:** Work-Related Values. Organizational Commitment. Schedule.

## 1. INTRODUÇÃO

Em meio às organizações, percebe-se que o desejo de reter e conquistar funcionários comprometidos é tão grande, quanto a preocupação em manter a empresa ativa no mercado, já que empregados comprometidos tendem a contribuir, diretamente, com os resultados da organização, apresentando mais interesse em reduzir os custos, alcançar metas, ter bons desempenhos, entre outros objetivos (HINKIN; TRACEY, 2000; SOLINGER; OLFFEN; ROE, 2008; GÓES, 2006).

Os Valores Relativos ao Trabalho são meios justificativos dos motivos que levam os indivíduos a trabalhar, por isso, passaram a ser assunto discutido nos estudos organizacionais (ESTIVALETE; LOBLER; VISENTINI; ANDRADE, 2009). Nessa perspectiva, os Valores Relativos ao Trabalho tendem a influenciar no tipo de comprometimento do indivíduo com a organização em que atua, já que o sentido atribuído ao trabalho, pelo colaborador, pode influenciar e refletir no seu comportamento dentro da empresa (PINHO, 2009).

No rol das atitudes da organização, vem sendo dada atenção ao construto do Comprometimento Organizacional, relacionando-o com características favoráveis, tanto para a organização quanto para o trabalhador, seja no setor público, seja no privado (LYONS; DUXBURY; HIGGINS, 2006). Esse tema vem sendo relevante, ao se observar se as relações entre o trabalhador e a organização são consideradas fonte de vantagem competitiva, uma vez que funcionários comprometidos tendem a se sentir responsáveis, trabalhando de forma mais motivada, o que influencia no desempenho do funcionário e, conseqüentemente, no da organização (MEDEIROS; ALBUQUERQUE, 2005; MEDEIROS; ALBUQUERQUE; SIQUEIRA; MARQUÊS, 2003; MEDEIROS, C. A. F.; ALBUQUERQUE, L.G. DE; SIQUEIRA, M.; MARQUES, 2003; MONDAY; PORTER ; STEERS, 1979;1982).

Assim, Bastos, Pinho e Costa (1995) referem que a subjetividade do valor do trabalho pode estar vinculada a uma estrutura cognitiva que se reflete nas percepções, avaliações e no comportamento dos indivíduos no trabalho. Nessa perspectiva, como o comprometimento reflete no comportamento do indivíduo para com a organização e a subjetividade dos Valores Relativos ao Trabalho pode estar vinculada a esse comportamento, entende-se que o valor do trabalho pode interferir, diretamente, no Comprometimento Organizacional do indivíduo (SCHEIBE, 2007).

Os novos conceitos acerca do trabalho, na contemporaneidade, fazem observar questões voltadas para as experiências, tanto do trabalho quanto do trabalhador, refletindo-se no in-

teresse pela sua investigação. Com isso, torna-se importante, após essas grandes mudanças, entender quais são os valores que envolvem os profissionais contemporâneos, assim como o comprometimento presente entre eles em relação à empresa (ESTEVES, 2008).

O turismo contribui, diretamente, com a economia de um país, por isso, torna-se uma área de fundamental estudo. A hotelaria, por sua vez, é ponto-chave da atividade turística e, por isso, não pode ser dada menos importância a ela. O setor hoteleiro, devido às suas características organizacionais de prestação de serviço intensivo, necessita de mão de obra qualificada e comprometida com a organização. Para isso, faz-se necessário um conjunto de características organizacionais que consigam promover o comprometimento desses funcionários (BARRETO, 2011). Nessa perspectiva, o referido autor fala sobre a intangibilidade do setor, com serviços imediatos, o que torna necessária uma maior autonomia dos funcionários da operação, que precisam ser estimulados pelos seus gestores, haja vista serem responsáveis pelos resultados diretos.

Diante desse cenário, objetiva-se discutir a visão dos trabalhadores de um Resort no Nordeste brasileiro, no que concerne aos Valores Relativos ao Trabalho e ao Comprometimento Organizacional, buscando responder ao seguinte: de que maneira os Valores Relativos ao Trabalho interferem no Comprometimento Organizacional de funcionários de um resort do Nordeste brasileiro?

Para isso, o estudo traçou o perfil sociodemográfico dos pesquisados, avaliou a visão dos funcionários quanto aos índices dos Valores Relativos ao Trabalho e quanto às dimensões do Comprometimento Organizacional, além de ter verificado se há relação entre os diferentes perfis sociodemográficos com o Comprometimento Organizacional e os Valores Relativos ao Trabalho e, por fim, estabeleceu as relações entre os dois construtos pesquisados.

## 2. ASPECTOS TEÓRICOS

O trabalho é um ponto essencial para determinação do conforto e da satisfação do indivíduo, o que o torna um espaço propício a diversas possibilidades de estudos e agrupamentos de variáveis: desempenho, carreira, entrincheiramento e comprometimento (WAGNER; HOLLENSECK, 1999; MEDEIROS; ENDERS, 1997; RODRIGUES, 2009; PINTO, 2011). Além disso, segundo Cattani e Holzmann (2011), nada é tão mutável quanto o sistema do trabalho.

### 2.1. VALORES E SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO

Na busca do entendimento acerca dos vínculos organizacionais envolvidos pelos valores relativos ao trabalho e ao comprometimento organizacional, faz-se necessário compreender os sentidos atribuídos ao trabalho por parte do empregado (PORTO E TAMAYO, 2003; RAMALHO, 2008; ALBERTON, 2008). Os temas voltados aos significados e valores são diversificados na literatura, pelas áreas do conhecimento e pelos autores, de tal maneira que o termo “significado do trabalho” é a representação social que o exercício da função tem para o trabalhador, de forma individual; para o grupo, na organização; e para a sociedade (MENEZES, 2009; FONSECA; BASTOS, 2002).

Foi Rokeach (1981) um dos primeiros pesquisadores a medir valor, através dos testes VALS e LOV. Segundo o autor, os valores estão associados ao modo de conduta, e, à medida que são internalizados pelos indivíduos, restam responsáveis pela condução das ações, guiadas por um padrão ou critério, que conduz as atitudes e os comportamentos diante de objetos e situações. Os valores possuem duas características importantes: uma, estão voltados a um contexto geral da vida do indivíduo, nesse caso, trata-se de um contexto abstrato dos valores; e a outra, estão voltados a contextos bem específicos, como religião, trabalho e família, nesse caso, referem-se a valores diários, vivenciados no dia a dia (GUIMARÃES-BORGES; MARQUES; ADORNO, 2005).

Os valores motivam e orientam os indivíduos às ações adequadas, servindo de critério de avaliação das ações, assim como ordenando as prioridades individuais (ROS; SCHWARTZ; SURKISS, 1999). No Brasil, o significado do trabalho é caracterizado pela necessidade de sobrevivência, e esse é o ponto-chave para distinguir a pesquisa desenvolvida no país daquelas realizadas em países desenvolvidos (TAMAYO, 1994; BORGES, 1996; GOES, 2006). Na literatura, percebe-se que o termo “sentido” apresenta uma definição semelhante ao de “significado”; o sentido, em relação ao trabalho, é estudado em diferentes áreas e a partir de diferentes visões, sendo percebida uma preocupação com esse tema, na atualidade, devido às várias mudanças nas relações de trabalho (CANÇADO; GENELHU; MORAES, 2007). Para que o trabalho promova sentido ao indivíduo, ele precisa ter utilidade social, assim sendo, trata-se de uma visão não mais individual e, sim, de conjunto (TOLFO; PICCININI, 2007; ALBERTON, 2008).

Para atender às pesquisas de medição dos valores relativos ao trabalho, de modo a envolver a população brasileira com níveis de instrução mais elevados, Porto e Tamayo (2003) desenvolveram a EVT<sup>1</sup>. Essa escala envolve procedimentos empíricos embasados na teoria de valores de Schwartz (1992); foi desenvolvida através de entrevistas, aplicação de questionários com uma pergunta aberta e utilização de instrumentos validados, em pesquisa realizada com estudantes universitários e trabalhadores. Confirmou-se, pela EVT, que o modelo proposto por Ros, Schwartz e Surkiss (1999) é compatível com a realidade brasileira. Relacionaram-se os valores relativos ao trabalho com os valores gerais, assim, os quatro fatores representam: estabilidade<sup>2</sup>; realização profissional ou no trabalho<sup>3</sup>; relações sociais<sup>4</sup> e contribuição na sociedade por meio do trabalho<sup>5</sup>.

## 2.2. COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Fazendo-se referência ao comprometimento como um construto relacionado ao meio organizacional, o termo é tratado pela Psicologia ou pela Administração através de inúmeros conceitos e pesquisas (BORGES-ANDRADE; CAMESCHI; XAVIER, 1990; MEYER; ALLEN, 1997). A mensuração desse construto sempre promoveu a necessidade de grandes esforços em prol do diagnóstico relacionado ao comprometimento organizacional dos indivíduos (GUIMARÃES-BORGES; MARQUES; ADORNO, 2005). Os vínculos entre o indivíduo e a organização são fundamentais, pois determinam e influenciam as atitudes e os comportamentos dos indivíduos nas organizações (SILVA, 2008; RODRIGUES, 2009). À medida

1 Escala de Valores Relativos ao Trabalho.

2 Busca pela segurança, possibilitando o suprimento das necessidades pessoais, em termos materiais.

3 Busca da autonomia e realização pessoal e profissional, reconhecimento.

4 Busca do relacionamento interpessoal.

5 Que são prestígio, busca de influência, sucesso profissional e autoridade no trabalho.

que o empregado compreende os objetivos da organização e se identifica com eles, ocorre o vínculo, promovendo-se, assim, um melhor ambiente organizacional e a busca por melhores resultados (COSTA; BASTOS, 2000). O estudo do comprometimento organizacional tem o objetivo de compreender o vínculo que une o indivíduo à organização (BARROS, 2007).

Para alguns autores, como Mowday (1998), em confirmação com a ideia de Davenport (2001), o comprometimento não se reflete, apenas, como um tipo de lealdade passiva, ou seja, os funcionários se envolvem, ativamente, em prol do benefício organizacional, pois, quando comprometido o empregado, seu relacionamento para com a organização se reflete no interesse não só por benefício pessoal, mas, também, por desenvolvimento organizacional, acontecendo, inevitavelmente, a vantagem competitiva das organizações (WAGNER; HOLLENBECK, 1999). O trabalhador se sente recompensado pela organização e a sua saída implicaria sacrifícios significativos, de caráter social, econômico ou psicológico. Medeiros e Enders (1997) acrescentam que o comprometimento instrumental se dá, muito mais, através de uma necessidade e da visualização de pouca opção no mercado, do que com base no desejo de permanecer fazendo parte da organização, dispendo-se a empenhar-se em prol dela.

Estudos mais recentes demonstram que a dimensão instrumental não resulta em correlações satisfatórias com o comprometimento, o que coloca em questão a validade dessa base. O comprometimento instrumental se mostra menos representativo, o que contribui para a discussão em torno desse construto. Assim sendo, levando em consideração a hipótese de que a base afetiva sobrepõe à normativa e que a base instrumental não correlaciona o comprometimento, apenas a base afetiva permanece válida e comprovada para a escala do comprometimento, voltando-se à ideia da unidimensionalidade do construto, como forma de superação das dificuldades conceituais e de aferição dele (SIQUEIRA, 2001; LEE; CHULGUEN, 2005; REGO; CUNHA; SOUTO, 2007; SOLINGER; OLFFEN; ROE, 2008; RAMALHO, 2008; CARVALHO; ALVES; PEIXOTO; BASTOS, 2011; FERREIRA, 2011).

Apesar de a maioria das pesquisas não conseguirem correlacionar, empiricamente, o comprometimento com o desempenho organizacional, como relata Mowday (1998), a relação parece óbvia, já que, nas pesquisas de comprometimento em geral e nas organizações, os pesquisadores justificam seus estudos em função dessa relação e os gestores tendem a promover meios para elevar os níveis de comprometimento com a intenção de melhorar o desempenho organizacional (ARCINIEGA; GONZÁLEZ, 2006). O entrelace encontrado entre o comprometimento organizacional e o comportamento dos indivíduos na organização é constante, haja vista que, em alguns estudos, percebe-se um misto de interpretações nesses dois campos de pesquisa (MORAES; GODOI; BATISTA, 2005; JARAMILLOA; MULKIB; MARSHALLC, 2005; MOYNIHAN; PANDEY, 2007).

Dentro da perspectiva de compreensão das características organizacionais através dos antecedentes ao comprometimento, acredita-se que, para entender o nível de comprometimento dos empregados de uma empresa, faz-se necessário, primeiramente, conhecer o sistema de recursos humanos dela. Algumas práticas organizacionais de recursos humanos podem interferir no comprometimento, como os processos de seleção, reconhecimento e recompensa, treinamento e qualificação; estes últimos, treinamento e carreira, estimulam o comprometimento (MEYER; ALLEN, 1997; BANDEIRA, MARQUES; VEIGA, 2000; MENEZES; BASTOS, 2011).

O comprometimento é gerado através de um elo entre indivíduo e organização, de caráter emocional ou intelectual, que faz com que o indivíduo aceite as metas pré-estabelecidas e a direção que a organização deseja seguir (RAYTON, 2006; SILVA, 2008). O comprometimento ocorre como resultado das transações entre os indivíduos e a organização, também da troca entre o investimento que o empregado faz e o benefício proposto pela organização, conhecido como RICH<sup>6</sup>. “Quando os pesquisadores estudam os dois, eles observam que baixos níveis de um (comprometimento) tendem a elevar a rotatividade, ao passo que a escassez do outro (envolvimento) está ligada mais ao elevado absentéismo” (DAVENPORT, 2001, p.40-41).

Tamayo et al. (2001) pesquisaram a relação entre o comprometimento afetivo e os valores considerados pessoais, embasados na teoria de Schwartz (1992), tratada anteriormente. Nessa perspectiva, o comprometimento é motivado por um conjunto de elementos que norteiam a vida dos indivíduos, orientando seus comportamentos (ANTUNES; PINHEIRO, 1999; HESLIN, 2005).

Além dos enfoques normativo, afetivo e instrumental, tem-se o enfoque comportamental, que se trata do interesse do trabalhador em conciliar e harmonizar seu comportamento e suas atitudes (KUYAAS, 2006; JOINER; BAKALIS, 2006). Assim, ao longo dos estudos do comprometimento, é observada a relação estreita deste com o comportamento do indivíduo, que pode influenciar diversos fatores na organização, desde assiduidade, busca dos resultados até compromisso com a organização; e esse comportamento tem influência, também, na percepção do indivíduo em relação ao trabalho (HUANG; LAWLER; LEI; YI, 2007; SOUZA, 2012).

É nesse contexto que esta pesquisa une os construtos *comprometimento organizacional* e *valores relativos ao trabalho*. Para essa análise, serão referenciados, como base de estudo, os autores Meyer e Allen (1991), com sua visão tridimensional do comprometimento, e os aspectos referentes aos valores relativos ao trabalho de Porto e Tamayo (2003), com sua visão voltada para as quatro dimensões do estudo.

### 3. METODOLOGIA

Esta pesquisa empreende uma investigação, que congregou o uso de técnicas quantitativas com a utilização de dados estatísticos. Essa escolha baseia-se no pressuposto de que esse tipo de abordagem permite um entendimento mais claro acerca dos construtos Comprometimento e Valores Relativos ao Trabalho.

O estudo se caracteriza como descritivo, estratégia geral de pesquisa escolhida para a investigação aqui apresentada, na qual, descrevem-se as características ou funções do mercado. Além de descritivo, o estudo é caracterizado como explicativo, pois interpreta fatos e determina os fatores que influenciam em sua ocorrência. Com isso, permite uma análise mais complexa da realidade. Como estratégia da pesquisa, optou-se pelo estudo de caso, que, segundo Yin (2001), permite analisar diversas situações e promove a obtenção de mais informações, caso seja necessário, pois possibilita retornar à fonte de informação do caso em estudo.

<sup>6</sup> Retorno do Investimento do Capital Humano.

A intenção inicial desta pesquisa era de não utilização de amostra, tratando-se, portanto, de um censo com os 300 funcionários da organização em questão. Segundo Bolfarine e Bussab (2005), em censo se pesquisa toda a população em questão, em amostra, apenas uma parte dela. Porém, devido à ausência de alguns funcionários no momento da pesquisa (férias, afastamentos, compensações e afins), foram distribuídos 280 questionários. Dos questionários distribuídos, 212 retornaram à pesquisadora, representando 76% de uma amostragem não probabilística, e resultando em uma amostra composta por 182 aceitos.

Para a coleta de dados, foram utilizados instrumentos validados, além de um questionário sócio-demográfico. Os participantes foram convidados, por setores, a comparecerem a uma determinada sala, no período de uma a três semanas, para que a pesquisa fosse explicada e os instrumentos aplicados. Dos que compareceram, a maioria respondeu às questões no mesmo momento, outros solicitaram levar os questionários e devolvê-los posteriormente, por motivos diversos, ocasionando, assim, o não retorno de alguns. A fim de verificar os quatro fatores dos Valores Relativos ao Trabalho: Realização Profissional ou no Trabalho, Estabilidade, Relações Sociais e Prestígio, foi utilizada a EVT, validada por Porto e Tamayo (2003). Essa escala possui 45 itens divididos para os quatro fatores em questão, cujos itens são respondidos de acordo com uma escala de intensidade de cinco pontos, variando de 1 (nada importante) até 5 (extremamente importante).

Para medir o Comprometimento Organizacional, foi utilizado o questionário das escalas de Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen (1991), validado no Brasil por Medeiros e Enders (1997). O questionário é composto de 18 itens, respondidos de acordo com uma escala de intensidade de cinco pontos, em que 1 representa o Discordo e o 5 o Concordo Plenamente. Com a aplicação dessas questões, pretendeu-se desenvolver um estudo que viesse a correlacionar os construtos propostos, a fim de que fosse possível analisar a interferência em ambos os temas, Comprometimento Organizacional e Valores Relativos ao Trabalho, além das suas relações com as variáveis sociodemográficas.

## 4. RESULTADOS

Inicialmente, analisando, descritivamente, as médias relacionadas à caracterização dos Valores Relativos ao Trabalho, conforme modelo proposto por Porto e Tamayo (2003), observou-se que a maior média encontrada foi para o fator Realização no Trabalho: 4,179. Em seguida, teve-se o fator Estabilidade, com 4,171; seguido do fator Relações Sociais, com média de 4,025; e, por fim, do fator Prestígio, com 3,156. Este último apresentou a maior dispersão dos dados, em relação à média, com um desvio padrão 0,731; seguido por Estabilidade (0,613); Relações Sociais (0,594); e Realização no Trabalho, que apresentou a maior média e o menor desvio padrão: 0,550, mostrando certa coerência com a teoria (COSTA; BASTOS, 2000). Os resultados foram similares aos das pesquisas de Esteves (2008) e de Góes (2006); vê-se, pois, que, nos diferentes universos pesquisados, a ordem das naturezas da importância atribuída pelos trabalhadores ao trabalho é similar, mostrando uma conformidade nos resultados.

Assim, questões, como obter posição de destaque, ter fama, status, notoriedade, seguir profissão da família, competitividade, não foram importantes para esse grupo de estudo, haja vista ter-se encontrado para o fator Prestígio a menor média, corroborando a pesquisa



de Estivaleta, Lobler, Visentini e Andrade (2009). Pode-se interpretar que, no que se refere ao resort estudado, por se tratar de uma equipe operacional, cuja maioria está inserida no nível de instrução segundo grau, esse grupo não tem ambição pelos componentes que envolvem o prestígio. Percebeu-se, inclusive, no momento de preenchimento dos questionários, que eles consideraram que algumas questões, como “supervisionar outras pessoas” e “competir com colegas de trabalho para alcançar as metas profissionais”, são situações agressivas, em relação às quais demonstraram não ter ambição.

## 4.1. ESCALA DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Analisando, descritivamente, as médias relacionadas à caracterização do Comprometimento Organizacional, conforme o modelo proposto por Meyer e Allen (1991), observou-se que a maior média encontrada foi no Comprometimento Afetivo (3,636); em seguida, o Comprometimento Normativo (3,489); e o Comprometimento Instrumental (2,980). O Comprometimento Afetivo apresentou a maior média e o menor desvio padrão (0,630). Já o Instrumental apresentou um desvio padrão de 0,696; e o Comprometimento normativo teve a maior dispersão dos dados em relação à média, com desvio padrão de 0,729. Tais envolvimentos existem e, anteriormente, já foram constatados (HUANG; LAWER; LEI, 2007).

O comprometimento afetivo, com a maior média dos resultados, está destacado em outras pesquisas sobre comprometimento, nos diferentes universos pesquisados (FERREIRA, 2011; MEDEIROS, 2003). Para este estudo, como se trata de uma empresa hoteleira, é um resultado importante, tendo em vista que, no estudo de Medeiros (2003), o comprometimento afetivo é apresentado como um influenciador positivo para o desempenho da hotelaria. Segundo o autor, essa influência é reflexo da internalização dos valores e do sentimento de fazer parte, já a dimensão instrumental age de forma negativa no desempenho da hotelaria. Esses resultados - o comprometimento afetivo com a maior média e o instrumental com a menor - tendem a gerar consequências positivas para a empresa.

Além disso, o comprometimento afetivo e o normativo encontram-se, em diversas pesquisas, com médias próximas. Há autores, como Ko, Price e Mueller (1997 apud MEDEIROS, 2003), que acreditam que as dimensões do comprometimento se dividem em duas: uma trata do afetivo e do normativo juntos; a outra, do instrumental – restando demonstrada a proximidade entre as duas primeiras dimensões, apresentadas em suas médias nesta pesquisa. Autores, como Rodrigues e Bastos (2011), consideram uma possível sobreposição entre as dimensões afetiva e normativa, apresentada no modelo de Meyer e Allen (1991), também proposta por Magalhães (2008). Em concordância com os estudos de Ferreira (2011) e Rego, Cunha e Souto (2007), neste, o comprometimento afetivo está presente com a maior média, sendo seguido pelo normativo, com a segunda maior média, e, por fim, pelo comprometimento instrumental.

## 4.2. RELAÇÃO DO PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO COM OS CONSTRUTOS

Nesta fase da pesquisa, buscou-se analisar a interferência do perfil sócio-demográfico dos pesquisados em relação aos valores Relativos ao Trabalho e ao Comprometimento



Organizacional. Percebeu-se que o único fator que demonstrou ter associação com alguma das variáveis sociodemográficas foi o dos Valores Relativos ao Trabalho com o Nível de Instrução, apesar de que a relação resultou em um  $p=0,0482$ , que faz da relação não tão representativa. Os demais perfis apresentaram  $p>0,05$ , o que descarta a relação, já que está sendo utilizado um nível de confiança de 95%.

O teste de hipóteses Qui-Quadrado teve um nível de confiança de 95% ( $\alpha=5\%$ ), com 6 graus de liberdade, e apresentou uma estatística Tabelada de ( $\chi^2_{tab} = 16,919$ ). Assim, os participantes da pesquisa que possuem segundo grau tendem a ser caracterizados no perfil Estabilidade, 47,06%; aqueles que possuem nível superior ficaram bem divididos, com leve inclinação para a Realização no trabalho (43,64%); seguida da estabilidade (41,82%). Os pós-graduados apresentaram a tendência à estabilidade, 57,14% deles; e os demais, 42,86%, à Realização no trabalho. Os que possuem o nível de instrução primeiro grau se mostraram mais tendenciosos para a Estabilidade e as Relações sociais, 38,89% em ambos os casos.

Para complementar a informação, aplicou-se o teste de coeficiente de contingência, com o intuito de analisar o grau de relação entre o Nível de Instrução e os Valores Relativos ao Trabalho. Assim, obteve-se o valor de 0,2925, ou seja, a relação é moderada, considerando-se a contingência máxima de 0,87. Apesar de alguns estudos, como o de Ferreira (2011), analisarem que o gênero feminino tem uma maior tendência ao comprometimento afetivo do que o gênero masculino, este estudo não apresentou representatividade do gênero nem com o comprometimento nem com os Valores Relativos ao Trabalho.

O resultado em relação a esse objetivo não foi compatível com os das pesquisas na área, entretanto, acredita-se que o nível de instrução e outros valores influenciam na forma como o indivíduo vê o trabalho. Em outras palavras, pessoas de níveis de instrução diferentes bem como de famílias diferentes tendem a possuir visões diversas acerca de o que o trabalho representa.

### 4.3. AS RELAÇÕES ENTRE OS FATORES DOS VALORES RELATIVOS AO TRABALHO E AS DIMENSÕES DO COMPROMETIMENTO

Estatisticamente, objetiva-se, aqui, identificar se e quais fatores dos Valores Relativos ao Trabalho (Estabilidade, Prestígio, Relações Sociais e Realização no Trabalho) considerados variáveis independentes interferem nas variáveis dependentes, sendo estes relacionados às dimensões do Comprometimento Organizacional (Afetivo, Normativo e Instrumental). Para isso, realizou-se uma análise de regressão linear simples, com o intuito de, através de uma reta de regressão, para cada Perfil de Comprometimento Organizacional, saber qual(is) dos índices de Valores Relativos ao Trabalho interferem, significativamente, nos valores do Comprometimento Organizacional.

Os resultados mostram que a dimensão do Comprometimento Organizacional Afetivo tem um  $R^2$  ajustado de 0,035 e um valor-p de 0,007 ( $<0,05$ ), que tornam a regressão significativa. Nela, vê-se que o único fator dos Valores Relativos ao Trabalho que influenciou no comprometimento foi o da Realização no Trabalho, que apresenta uma relação positiva de

0,229. Assim, a cada unidade acrescida na Realização no Trabalho, o indivíduo tem um acréscimo de 0,229 na dimensão Afetiva.

O fato de o funcionário buscar a autonomia e a realização pessoal e profissional agregadas ao reconhecimento, como proposto por Ros, Schwart e Surkiss (1999) para a definição do fator Realização no Trabalho, explica-se, neste estudo, por uma relação com o Comprometimento Afetivo, ou seja, pela aceitação do funcionário em relação aos valores da empresa e pelo desejo de permanecer nela, referidos por Meyer e Allen (1991). Pode-se, assim, explicar que, se o funcionário se sente realizado e reconhecido pela organização, ele terá um sentimento de afetividade em relação a ela.

Na regressão realizada com a dimensão Comprometimento Organizacional Instrumental, obteve-se um  $R^2$  de 0,078 e um valor-p de 0,000 ( $<0,05$ ), que tornam a regressão significativa. Nela, vê-se que o fator Prestígio é o único, entre os Valores Relativos ao Trabalho, que influencia, positivamente, no Comprometimento Instrumental, com um coeficiente de 0,265, representando que, a cada unidade acrescida do índice Prestígio, o indivíduo tem um acréscimo de 0,265 no Comprometimento Instrumental.

Na pesquisa de Góes (2006), foi elaborada a hipótese 2, de que, quanto maior o fator Prestígio, maior o Comprometimento Instrumental, e essa hipótese foi confirmada. Considerando o Prestígio como a busca por influência, status e sucesso profissional, como apresentado por Ros, Schwart e Surkiss(1999), é bem aceitável a relação desse fator com o Comprometimento Instrumental, já que essa dimensão representa a preocupação pela permanência, decorrente do receio de sofrer prejuízos e não identificar possibilidades fora da organização (MEYER; ALLEN, 1991). Logo, trata-se de uma preocupação bem como de uma relação pessoal, intrínseca, de imagem e sobrevivência do indivíduo com sua posição profissional.

Ao aplicar a regressão no Comprometimento Normativo, obteve-se como resultados um  $R^2$  ajustado de 0,141 e um valor-p de 0,000 ( $<0,05$ ), que tornam a regressão significativa. Verificou-se que os fatores Realização no Trabalho, Prestígio e Estabilidade influenciam na dimensão do Comprometimento Organizacional Normativo: Realização no Trabalho e Prestígio influenciam positivamente, com coeficientes 0,465 e 0,278, respectivamente, entretanto, a Estabilidade influencia negativamente, com coeficiente -0,406. Demonstrando, assim, evidências com o que a teoria apresenta (CARVALHO; ALVES; PEIXOTO; BASTOS, 2011).

A busca por autonomia e reconhecimento, característicos da Realização no Trabalho, e o desejo por sucesso, autoridade e influência, característicos do Prestígio, refletiram, positivamente, na dimensão do Comprometimento Normativo, que representa o desejo de permanecer na organização pelo sentimento de obrigação e dever moral, como definido por Meyer e Allen (1991). Pode-se, assim, explicar que o conjunto de características que envolvem os dois fatores dos Valores Relativos ao Trabalho apresentados nessa relação causa um efeito de compromisso com a empresa, no sentido de obrigação e agradecimento pelo posicionamento do empregado na organização.

Em contrapartida, o desejo pela segurança no suprimento dos bens materiais e pessoais, os quais são definidos por Ros, Schwart e Surkiss(1999) como características da Estabilidade, mostrou relação negativa com a dimensão normativa do comprometimento, representando que a busca pelas condições financeiras e pessoais é inversa ao desejo de perma-

necer na empresa por uma questão apenas de obrigação. Assim, o funcionário com forte tendência à Estabilidade pode deixar a empresa, se considerar esta uma atitude necessária para a manutenção das suas necessidades (CANÇADO; GENELHU; MORAES, 2007).

Em Góes (2006), o índice Prestígio resultou em relação positiva com o Comprometimento Afetivo e Normativo, corroborando esta pesquisa. Ainda em Góes (2006), o fator Estabilidade teve relação negativa com os comprometimentos supracitados, em consonância com o verificado nesta pesquisa.

Outras pesquisas utilizaram medidas diferentes para os mesmos temas em questão, porém, o significado é similar, com alterações, apenas, de nomenclatura. Tamayo et al. (2001) obtiveram a relação do Comprometimento Afetivo com o valor pessoal de poder, o que, em se tratando do modelo EVT, estaria de acordo com o Prestígio. Apesar de esta pesquisa não ter corroborado essa afirmativa, pois resultou na relação da Realização Profissional ou no Trabalho com o Comprometimento Afetivo, entende-se que o indivíduo que possui o perfil voltado à Realização Profissional ou no Trabalho, em que busca a autonomia e a realização pessoal e profissional, além do reconhecimento, como citado por Ros, Schwart e Surkiss (1999), apresenta-se tendencioso ao perfil do Comprometimento Afetivo. A autonomia já havia sido citada em sua pesquisa com docentes, como fator estimulante ao comprometimento. Os autores colocam, também, como antecedentes do Comprometimento Afetivo as características, experiências e o papel do indivíduo no trabalho, podendo-se, assim, verificar a realização profissional e pessoal nesse contexto.

Assim, os resultados mostraram que o índice Relações Sociais não teve relação, nem positiva nem negativa, com qualquer tipo de comprometimento. Isso é corroborado por Góes (2006, p. 53), que observou essa questão complementando: “O fato de o indivíduo buscar relações sociais positivas no trabalho e contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho, se refere ao trabalho propriamente dito e não ao local onde este trabalho é realizado”. Assim, entende-se que as Relações Sociais representam a visão que o indivíduo tem do trabalho em si, não sendo o indivíduo influenciado pela empresa e, conseqüentemente, não influenciando a forma segundo a qual ele se compromete com ela.

## 5. CONCLUSÃO

---

Ao investigar a interferência dos valores relativos ao trabalho sobre o comprometimento organizacional entre os funcionários de um resort do Nordeste brasileiro, foram discutidos os dois construtos no ambiente pesquisado para, assim, relacioná-los. Tanto os *valores relativos ao trabalho* quanto o *comprometimento organizacional* apresentam estudos e conceitos que caracterizam a forma como o indivíduo se comporta e se relaciona diante da organização, podendo resultar em conseqüências positivas ou negativas para esta, influenciadas pelos que fazem parte dela.

Verificou-se que, na caracterização dos *valores relativos ao trabalho* entre os pesquisados neste estudo, a *realização no trabalho* teve mais destaque dentre os pesquisados, mostrando que o grupo em questão valoriza a *autonomia*, busca a *realização pessoal e profissional*, além do *reconhecimento*. Em segundo lugar, restou destacada a *estabilidade*, seguida das relações sociais e, por fim, com menor intensidade, encontrou-se o *prestígio*, que não



apresentou importância significativa entre os pesquisados, mostrando que à questão do poder não foi dada importância por parte do grupo pesquisado.

Ao se caracterizar as dimensões do comprometimento organizacional acerca do modelo utilizado, concluiu-se que o grupo pesquisado apresentou predominância do *comprometimento afetivo*, seguido pelo *normativo* e pelo *instrumental*. Evidencia-se, assim, que, de um modo geral, os funcionários do resort pesquisado apresentam o sentimento de *envolvimento sentimental* com a empresa, mantendo uma relação de afetividade com ela. O comprometimento foi seguido pelo *normativo*, que ficou com valor próximo ao *afetivo* e, por fim, pelo *instrumental*, com menor intensidade.

O perfil sociodemográfico não apresentou relação significativa com os construtos. Apenas o *nível de instrução* resultou na relação com *os valores relativos ao trabalho*, evidenciando-se que, no grupo pesquisado, o *nível de instrução* tem interferência no *valor* que o indivíduo dá ao trabalho.

A pesquisa permitiu identificar, no grupo pesquisado, a interferência de três fatores dos *valores relativos ao trabalho* como antecedentes ao *comprometimento organizacional*. Identificou-se a influência positiva da *realização no trabalho* com o *comprometimento afetivo*, relação coerente com as caracterizações de cada construto, já que esses dois perfis foram os predominantes do grupo pesquisado. O *prestígio* se apresentou como fator de influência positiva no perfil do *comprometimento instrumental*, e ambos se encontraram com menos representatividade na caracterização desses funcionários. O *comprometimento normativo* se apresentou de forma a ser influenciado por três fatores dos *valores relativos ao trabalho*, tendo relação positiva com os fatores *realização no trabalho* e *prestígio* e relação negativa com a *estabilidade*.

Tendo em vista a complexidade da administração de pessoal nas empresas hoteleiras – em que são característicos a rotatividade e o absenteísmo em grande escala, devido ao estilo de trabalho contínuo, como previamente discutido nesta pesquisa, faz-se necessário que os resultados ora encontrados apresentem uma contribuição para o resort pesquisado, possibilitando um melhor conhecimento acerca do perfil e dos valores representados entre seus funcionários no que tange ao trabalho. Isso pode servir de diferencial competitivo, principalmente, para um melhor aproveitamento de pessoal na grande movimentação hoteleira que ocorrerá em breve com os megaeventos esportivos marcados para acontecer no Brasil. Recomenda-se, a partir daí, que as ações e os valores da empresa discutida sejam trabalhados para estarem de acordo com o proposto nos *valores* relativos ao trabalho e, com isso, possam promover um maior comprometimento organizacional.

Pesquisas que buscam relacionar os dois temas aqui propostos, além de investigá-los em relação ao perfil sócio-demográfico dos entrevistados, ainda são pouco difundidas. Existem poucas pesquisas, principalmente no Brasil, que abordam os dois temas como preditores e consequentes, demonstrando-se, assim, a importância desta pesquisa para a academia.

Esta pesquisa não pode gerar generalização, já que se trata de um estudo de caso e, com isso, os resultados voltam-se ao ambiente pesquisado. Porém, a proposta dela pode ser expandida, tomando-se esta investigação como base para que outras empresas sejam pesquisadas.

## 6. REFERÊNCIAS

- ALBERTON, D. **Os sentidos atribuídos ao trabalho pelos funcionários do ramo publicitário de Porto Alegre**. 2008. 176f. Dissertação (Mestrado em Administração)– Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.
- ANTUNES, E. D. D.; PINHEIRO, I. A. Sistema de promoção e avaliação do comprometimento organizacional dedicado às empresas com programas de qualidade em países de capitalismo tardio. In: VIEIRA, M. M. F.; OLIVEIRA, L. M. B. (orgs.). **Administração contemporânea: perspectivas estratégicas**. São Paulo: Atlas, 1999.
- ARCINIEGA, L. M.; GONZÁLEZ, L. What is The Influence of Work Values Relative to Other Variables in the Development of Organizational Commitment, Work Values and Commitment, 5, **Revista de Psicologia Social**, p1- 23, 2006.
- BANDEIRA, M.; MARQUES, A.; VEIGA, R.. As Dimensões Múltiplas do Comprometimento Organizacional: um Estudo na ECT/MG. **Revista de Administração Contemporânea**, São Paulo, v. 4, n. 2, 2000.
- BARRETO, L. **Estratégias de gestão de pessoas e desempenho organizacional na hotelaria: o papel das capacidades organizacionais**. 2011. 157 f. Tese (Doutorado em Administração)– Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.
- BARROS, A. **Comprometimento Organizacional: um estudo de suas relações com práticas de gestão de pessoas e intenção de permanência**. 2007. 146f. Dissertação (Mestrado em Administração)– Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2007.
- BASTOS, A. V. B.; PINHO, A.; COSTA, C. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de empresas**, v. 35, n. 6, p. 20-29. 1995.
- BOLFARINE, H.; BUSSAB, W. **Elementos de Amostragem**. São Paulo: Edgard Blucher, 2005.
- BORGES, L. A representação social do trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 1. n. 1, p. 7-25, 1996.
- BORGES-ANDRADE, J.; CAMESCHI, C.; XAVIER, O. Comprometimento organizacional em instituição de pesquisa: diferenças entre meio e fim. **Revista de Administração**, v. 25, n. 4, p. 29-43, 1990.
- CANÇADO, V. L.; GENELHU, P. dos S.; MORAES, L. F. R. Comprometimento com a Profissão– um estudo em uma universidade do Estado de Minas Gerais. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 13, p. 2, 2007.
- CARVALHO, P.; ALVES, F.; PEIXOTO, A.; BASTOS A. Comprometimento afetivo, de continuação e entrenchamento organizacional: estabelecendo limites conceituais e empíricos. **Psicologia: Teoria e Prática**, Bahia, v. 13, n. 2, p. 127-214, 2011.
- CATTANI; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2. ed. Porto Alegre: Zouk, 2011.

COSTA F. M.; BASTOS, A. V. B. Múltiplos comprometimentos no trabalho: articulando diferentes estratégias de pesquisa. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 24., 2000, Florianópolis/ SC. **Anais...** Florianópolis/SC: ENAMPAD, 2000.

DAVENPORT, T. **O Capital Humano**: o que é e por que as pessoas investem nele. Tradução Rosa S. Krausz. São Paulo: Nobel, 2001.

ESTEVES, M. **Valores individuais e Valores Relativos ao Trabalho**: Estudo dos norteadores da atuação de profissionais de recursos humanos. 2008. 114 f. Dissertação (Mestrado em Administração)– Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2008.

ESTIVALETE, V.; LOBLER, M.; VISENTINI, M.; ANDRADE, T. Valores relativos ao Trabalho e sua Relação com o Comprometimento Organizacional: a Percepção dos Colaboradores de uma Empresa Internacionalizada. França. **Scolloque de 1'IFBAE**, 2009.

FERREIRA, G. **Estudos da base do comprometimento organizacional dos funcionários de uma empresa familiar do Rio Grande do Norte**. 2011. 71f. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade Potiguar, Rio Grande do Norte, 2011.

FONSECA, C. A. M.; BASTOS, A. V. B. Criatividade e comprometimento organizacional: suas relações com a percepção de desempenho no trabalho. ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 26. Salvador, Bahia, 2002.

GOES, A. **Valores Relativos ao Trabalho como Antecedentes do Comprometimento Organizacional**. 2006. 72 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia)– Universidade de Brasília, Distrito Federal, 2006.

GUIMARÃES-BORGES, R. S.; MARQUES, A. L.; ADORNO, R. Investigando a relações entre políticas de RH, comprometimento e satisfação no trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. Brasília/DF, 2005. **Anais...** XXIX ENANPAD. Rio de Janeiro, RJ. 2005.

HESLIN, P. A. Conceptualizing and Evaluating Career Success. **Journal of Organizational Behavior** , v.26, p.113–136, 2005. Published online in WileyInterScience. Disponível em: <[www.interscience.wiley.com](http://www.interscience.wiley.com)>

HINKIN, T. R.; TRACEY, J. B. The cost of turnover. **Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly**, p. 14-21, June 2000.

HUANG, T-C; LAWLER, J.; LEI, C-Y, The EffectsofQualityofWork Life on Commitment and Turnover Intention, **Social Behavior and Personality: International Journal**, V. 35,n. 6, p. 735-750, 2007.

JARAMILLOA, F.; MULKIB, J. P.; MARSHALLC, G. W. A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and Sales person job performance: 25 years of research, **Journal of Business Research**, v. 58, p.705 – 714, 2005.

JOINER, T. A; BAKALIS, S. The AntecedentsofOrganizationalCommitment: the Case ofAustralian Casual Academics, **International Journal of Educational Management**, V. 20, n. 6, p. 439-452, 2006.

KUVAAS, B. Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level **Journal of Organizational Behavior**, v 27, n. 3, 2006.

LEE, J. A.; CHULGUEN, Y. Factor structure of organizational commitment: differences between U.S. and South Korean samples. **Psychological Reports**, v. 96, n. 3, p. 595-602, 2005.

LYONS, S.T.; DUXBURY, L. E.; HIGGINS, C. A. A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and para public sector employees. **Public Administration Review**, jul./ago. 2006.

MEDEIROS, C. A. F.; ALBUQUERQUE, L.G. DE; SIQUEIRA, M. ; MARQUES, G. M. Comprometimento Organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil, **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v.7, n.4, Oct./Dec.2003.

\_\_\_\_\_.; ENDERS, T. W. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do Comprometimento Organizacional: um estudo dos padrões de Comprometimento Organizacional e suas relações com a performance no trabalho. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 21, 1997, Angra dos Reis. **Anais...**, Rio de Janeiro: ANPAD, 1997.

MEDEIROS, F.; ALBUQUERQUE, L. Comprometimento Organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho das empresas hoteleiras. **Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho**, Florianópolis, v. 5, p. 35-64, dez. 2005.

MENEZES, I. G. **Comprometimento organizacional**: construindo um conceito que integre atitudes e intenções comportamentais. 2009. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia, Salvador.

\_\_\_\_\_.; BASTOS, A. V. B. Bases sociológicas, antropológicas, e psicológicas do comprometimento organizacional. **Psicologia em Revista**, v. 15, n.3, p. 200-215, 2009.

\_\_\_\_\_. Comprometimento Organizacional atitudinal: um estudo empírico sobre a dimensionalidade do construto. **Revista Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 28, n. 4, out./dez. 2011.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. **Commitment in The Workplace**: theory, research and application. London: Sage Publications, 1997.

\_\_\_\_\_. Three-Component Conceptualization of Organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.

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

MOWDAY, R. T. Reflections on the study and relevance of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 8, n. 4, p. 387-401, 1998.

\_\_\_\_\_.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. Employee organization linkages – the psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press, 1982.

\_\_\_\_\_. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, n. 14, p. 224-247, 1979.

MOYNIHAN, D. P., PANDEY, S. K. Finding Workable Levers over Work Motivation: Comparing Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment. *Administration & Society*. Sage Publications, November, Vol. 39, 7, pp. 803-832. 2007.

PINHO, A. **Comprometimento, Enrincheiramento e Consentimento Organizacionais: uma análise desses veículos, entre gestores e trabalhadores de diferentes organizações**. 2009. Tese (Doutorado em Administração)–Universidade Federal da Bahia, Bahia, 2009.

PINTO, M P. C. **Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com desempenho na carreira**. Dissertação (Mestrado em Administração)-Universidade Fumec, Faculdade de Ciências Empresariais Núcleo de pós-graduação em administração, Belo Horizonte 144f. 2011.

PORTO, J. B; TAMAYO, A. Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 19, n. 2, p. 145-152, 2003.

RAMALHO, M. **Cultura Organizacional e Comprometimento dos Funcionários no SOLEIL Suíte Hotel**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção)–Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Rio Grande do Norte, 2008.

RAYTON, B. A. Examining the Interconnection of Job Satisfaction and Organizational Commitment: Na application of the Bivariate Probit Model. **International Journal of Human Resource Management**, v.17, n.1, p. 139-154, 2006.

REGO, A.; CUNHA, M.; SOUTO, S. Espiritualidade nas Organizações e Comprometimento Organizacional. **RAE-eletrônica**, v. 6, n. 2, art. 12, jul./dez. 2007.

\_\_\_\_\_. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. **RAE-eletrônica**, v. 6, n. 2, art. 12, jul./dez. 2007.

RODRIGUES, A. **Do Comprometimento de Continuação ao Enrincheiramento Organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos**. 2009. Dissertação (Mestrado em Psicologia)–Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.

\_\_\_\_\_.; BASTOS, A. V. B. Enrincheiramento organizacional: Proposta de um novo vínculo indivíduo-organização. In: SILVA, J. C. Z.I, N. ; TOLFO, S. R (Eds.), **Processos psicossociais nas organizações e no trabalho**. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo. 2011. p. 161-178.

\_\_\_\_\_. Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre Comprometimento Organizacional: uma análise crítica do Modelo Tridimensional de J. Meyer e N. Allen. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 10, n. 2, p. 129-144, jul./dez. 2010.

ROKEACH, M. **Crenças, atitudes e valores: uma teoria de organização e mudança**. Rio de Janeiro: Interciência, 1981.

ROS, M.; SCHWARTZ, S. H.; SURKISS, S. Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. **Applied Psychology: An International Review**, v. 48, n. 1, p. 49-71, 1999.



SCHEIBLE, A. C. F. **Comprometimento no trabalho**: um estudo de caso de suas relações com desempenho e práticas de gestão. Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil, 2004.

SCHWARTZ, S. Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. In: ZANNA, M. (Org.). **Advances in Experimental Social Psychology**, 25. Orlando: Academic, 1992. p. 1-65.

SILVA, A. **Características do Comprometimento de Estagiários com Organizações de Trabalho**: Um estudo de caso. Dissertação (Mestrado em Psicologia)- Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

SIQUIERA, M. M. M. Comprometimento Organizacional Afetivo, Calculativo e Normativo: Evidências Acerca da Validade Discriminante de Três Medidas Brasileiras. ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO, 25.,2001, **Anais...** SP: ANPAD, 2001. 1 CD ROOM, São Paulo.

SOLINGER, O.; OLFFEN, W.; ROE, R. Beyond the three-component model of organizational commitment. **Journal of Applied Psychology**, v. 93. n. 1, p. 70-83, 2008.

SOUZA, K. **Comprometimento Organizacional dos Docentes de uma Escola Particular de Ensino do Rio Grande do Norte**. Dissertação (Mestrado em Administração)– Universidade Potiguar, Rio Grande do Norte, 2012

TAMAYO, A. Escala Fatorial de Atribuições de Causalidade à Pobreza. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 9, n. 2, p. 329-348, 1994.

\_\_\_\_\_.; SOUZA, M.; VILAR, L.; RAMOS, J.; ALBERNAZ, J.; FERREIRA, N.. Prioridades Axiológicas e Comprometimento Organizacional. Brasília: **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 17, n.1, p. 27-35, 2001.

TOLFO, S.; PICCININI, V. C. Sentidos e Significados do Trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia e Sociedade**, v. 19, Ed. Especial 1, 2007.

WAGNER III, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional**: criando vantagem competitiva. São Paulo: Editora Saraiva. 1999.

YIN, R. **Estudo de Caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2001.

