



COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E INTENÇÕES DE ABANDONO DOS AGENTES EM GERIATRIA

Por

Ana Catarina Gonçalves Enes Domingues

Tese de Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos

Orientada por:

Professora Doutora Luísa Helena Ferreira Pinto

2010

Declaração

Ana Catarina Gonçalves Enes Domingues, endereço electrónico:

anaenes@hotmail.com, telefone: 258576426/963291166, bilhete de identidade número: 11776309.

Título dissertação:

Comprometimento Organizacional e intenções de abandono dos agentes em geriatria

Orientadora

Professora Doutora Luísa Helena Ferreira Pinto

Ano de conclusão: 2010

Designação do ramo de conhecimento do Mestrado:

Economia e Gestão de Recursos Humanos

É autorizada a reprodução integral desta tese apenas para efeitos de investigação, mediante declaração escrita do interessado, que a tal se compromete;

Faculdade de Economia do Porto, 14 de Outubro de 2010

Assinatura:

Agradecimentos

Ao longo desta etapa tive o privilégio de contar com a colaboração de várias pessoas, a quem pretendo expressar os meus agradecimentos:

À minha orientadora, Professora Doutora Luísa Helena Ferreira Pinto, pela disponibilidade que manifestou desde o início deste percurso, bem como pelo entusiasmo com que acompanhou o desenvolvimento deste trabalho.

Ao Doutor José Luís Nascimento, pela disponibilidade e por ter facultado a escala do comprometimento organizacional.

Aos agentes em geriatria que participaram no estudo pela disponibilidade, sem a sua colaboração este trabalho não era possível de ser realizado.

Aos lares de terceira idade e aos directores técnicos, por permitirem que os seus colaboradores participassem no estudo, sem apresentarem quaisquer impedimento ou restrição.

Aos colegas do mestrado, pelos ensinamentos e pela troca de ideias que este permitiu, em especial à Cristina e à Patrícia pelo companheirismo.

Aos meus amigos, pela amizade, compreensão e carinho com que sempre me presentearam.

Ao Manuel, pela paciência, pelo apoio incondicional e pelo carinho.

Aos meus pais, por acreditarem e apoiarem incondicionalmente o alcance dos meus objectivos.

Ao meu irmão pelas discussões que nos enriquecem e pelas brincadeiras que nos unem.

A todos, muito obrigada.

Resumo

Este estudo explora os níveis de comprometimento organizacional afectivo normativo e calculativo e as intenções de abandono dos agentes em geriatria.

A investigação quantitativa e exploratória desenvolvida através de questionário, reúne uma amostra de 189 agentes em geriatria de lares de terceira idade localizados nos distritos de Viana do Castelo, Braga e Porto.

As hipóteses formuladas no estudo foram analisadas com o recurso a análise de variância (ANOVA), análise correlacional e análise de regressão.

Os resultados apontam um elevado comprometimento afectivo e normativo e um comprometimento calculativo moderado dos agentes em geriatria em relação à instituição.

De entre as variáveis sócio-demográficas e profissionais determinantes dos comprometimentos, as variáveis que emergem com maior poder explanatório, são a variável idade para todas as componentes do comprometimento e a variável tipo de vínculo para a componente afectiva.

Os resultados da análise de regressão mostram que o comprometimento organizacional afectivo é um predictor das intenções de abandono em geral e em particular das intenções de abandono da profissão, da organização e do trabalho actual. Os resultados apontam também para uma correlação negativa entre as três componentes do comprometimento e as intenções de abandono supracitadas.

No seu conjunto, os resultados desta investigação mostram que os agentes em geriatria estão comprometidos com a instituição a nível afectivo, calculativo e normativo, não tendo intenções de abandonar a instituição em que trabalham, nem a profissão e/ou o trabalho actual.

Por fim, são discutidas as principais contribuições teóricas e práticas deste estudo, assim como algumas sugestões para investigação futura.

Abstract

This study explores the relationship between the level of affective, continuance and normative commitment to the organization, and withdrawal intentions of healthcare professions at retirement homes.

A sample of 189 healthcare professionals at retirement homes located in the districts of Viana do Castelo, Braga, and Porto participated in this study. In order to accomplish this goal, quantitative data was collected through the use of a questionnaire.

Data was analysed using a combination of statistical procedures, including analysis of variance (ANOVA), factor analysis and regression analysis. Results suggest that healthcare professionals have a high level of both affective and normative commitment to the organization, but only a moderate level of continuance commitment.

From the socio-demographic and job-related factors influencing the level of commitment, age and employment relationship have the highest predictable value for all dimensions of organizational commitment and the affective dimension of organizational commitment, respectively.

In addition, results from the regression analysis showed that affective commitment to the organization predicts healthcare professionals' withdrawal intentions from their job, organization or occupation. Furthermore, findings indicate that there is a negative correlation between all the dimensions of organizational commitment and the three withdrawal intentions above mentioned.

Overall, results from the present study suggest that healthcare professionals present affective, continuance, and normative commitment to their organization, and have no intention to withdrawal the job, organization or occupation. Finally, the main theoretical and applied contributions of the present study are discussed and some interesting directions for future research are highlighted.

Índice

Agradecimentos	i
Resumo.....	ii
Abstract	iii
Índice de tabelas.....	iii
CAPITULO I - INTRODUÇÃO.....	5
Introdução	6
CAPITULO II – O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E AS INTENÇÕES DE ABANDONO ENTRE OS AGENTES EM GERIATRIA	9
Comprometimento organizacional	10
Abordagem comportamental e atitudinal.....	11
Modelos Multidimensionais do Comprometimento Organizacional	13
Antecedentes do comprometimento organizacional	15
Consequências do comprometimento organizacional.....	21
Intenções de Abandono / Turnover	23
O comprometimento organizacional e o <i>turnover</i>	25
Modelo teórico e hipóteses.....	28
CAPITULO III- METODOLOGIA	31
Metodologia	32
Procedimentos.....	32
Breve caracterização da amostra.....	33
Instrumentos.....	35
Escala do Comprometimento Organizacional.....	35
As intenções de abandono.....	37
Questionário socioprofissional.....	38
CAPITULO IV – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	39
Apresentação e análise dos resultados	40
Análise de dados	40
Estatística descritiva.....	40

Análises de regressões.....	45
CAPITULO V – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E CONCLUSÕES	50
Discussão dos resultados.....	51
Conclusão.....	55
Implicações para a investigação.....	56
Implicações para a prática.....	56
Limitações e sugestões para futura investigação.....	57
Bibliografia	59
Anexos	68

Índice de tabelas

Tabela 1 – Caracterização sócio-demográfica e profissional dos agentes em geriatria (N=189).....	34
Tabela 2 - Médias, desvios padrões e correlações para as principais variáveis do estudo	41
Tabela 3 – Análise de variância para as diferenças de médias ³ (ANOVA), do comprometimento em relação as variáveis sócio-demográficas e profissionais	43
Tabela - 4 Regressão múltipla para as intenções de abandono em geral (Coeficientes Standardizados).....	46
Tabela - 5 Regressão múltipla para as intenções de abandono da profissão (Coeficientes Standardizados).....	47
Tabela - 6 Regressão múltipla para as intenções de abandono da organização (Coeficientes Standardizados)	48
Tabela - 7 Regressão múltipla para as intenções de abandono do trabalho actual (Coeficientes Standardizados)	48

Índice de quadros

Quadro 1 - Modelo de três componentes, de Meyer e Allen (1991)	13
Quadro 2 - Políticas e Práticas de Gestão de Recursos Humanos e Comprometimento Organizacional	16
Quadro 3 - Desenvolvimento do Comportamento Organizacional	18
Quadro 4 - Antecedentes do comprometimento organizacional segundo Allen e Meyer	19
Quadro 5 - Modelo teórico.....	29
Quadro - 8 Itens da escala do comprometimento organizacional (Nascimento et al., 2008)	36
Quadro - 6 Itens da escala das intenções de abandono em "geral" (Rego, 2004).....	37
Quadro - 7 Itens da escala das intenções de abandono da profissão, da organização e do trabalho actual.....	38

CAPITULO I - INTRODUÇÃO

Introdução

Nas últimas décadas tem-se assistido a um crescente interesse pelo conceito de comprometimento organizacional. O vínculo organizacional do indivíduo com a instituição parece constituir, cada vez mais, um objectivo das organizações. Estas necessitam de colaboradores comprometidos que se identifiquem com a organização, sobretudo quando estas instituições trabalham directamente com pessoas. Os lares de terceira idade, têm ao seu cargo idosos muitas vezes fragilizados, que necessitam de pessoas que se liguem a eles emocionalmente.

O agente em geriatria é o profissional que, no respeito pelas normas do ambiente, higiene e segurança, garante o equilíbrio pessoal e institucional no relacionamento interpessoal do dia-a-dia com idosos e outros profissionais, complementando o cuidado do idoso nas suas vertentes físicas, mental, social e espiritual. As suas competências específicas são: cuidar e vigiar idosos, seleccionando e realizando actividades de animação/ocupação com os mesmos, em contexto institucional e/ou no seu próprio domicílio, zelar pelo bem-estar do idoso, pelo cumprimento das prescrições de saúde, dos cuidados de higiene e da realização de actividades de animação/ocupação com o idoso em contexto institucional e/ou no seu próprio domicílio (Catálogo Nacional de Qualificação, 2010).

Por tudo isto, a necessidade dos trabalhadores estarem comprometidos com a instituição, parece ser fundamental para um funcionamento mais perfeito e mais harmonioso. Trabalhar com este tipo de população, acarreta muitas vezes um esforço físico e a necessidade de bem-estar psicológico.

Segundo Drucker (1994), o sucesso ou o fracasso destas instituições depende decisivamente da capacidade de reter pessoas comprometidas. Os agentes em geriatria são elementos fundamentais nestas instituições, sendo os que vivem mais de perto os problemas que a instituição vai vivenciando. Por isso, o comprometimento de todos os elementos vale mais do que qualquer esforço isolado de um gestor (Goman, 1991)

Sendo os agentes em geriatria os cuidadores mais próximos é importante que estejam comprometidos, sobretudo afectivamente com a instituição.

Nos tempos de hoje, as alternativas de emprego são cada vez mais escassas, o desemprego atinge valores elevados. Isto pode levar a um elevado comprometimento calculativo, ou seja, os trabalhadores tendem a permanecer nas instituições por reconhecerem os custos associados com a sua saída.

Tendo em conta o interesse em estudar o comprometimento organizacional desta população, o presente estudo quantitativo, explicativo e correlacional, visa explorar os níveis de comprometimento organizacional dos agentes em geriatria e a influência que este constructo tem de facto nas intenções de abandono da instituição. O presente estudo tem como ponto de partida o modelo multidimensional das três componentes de Meyer e Allen (1991): afectivo, calculativo e normativo e procura responder às seguintes questões:

- a) As variáveis sócio-demográficas e profissionais determinam o comprometimento organizacional, nas suas três componentes?
- b) Com que grau de intensidade, os agentes em geriatria estão comprometidos com a instituição, nas componentes afectiva, calculativa, normativa?
- c) Existe uma relação entre o comprometimento organizacional e as intenções de abandono: da profissão, da organização e do trabalho actual?

Do ponto de vista terminológico, optou-se por usar a nomenclatura comprometimento, para a tradução de “commitment”, pelo facto da escala utilizada para avaliar esta variável também usar esta denominação (Nascimento, Lopes, Salgueiro, 2008). Existem outros vocábulos passíveis de utilização, como: empenhamento (p. ex. Ferreira, 2005) e implicações (p. ex. Rego e Souto, 2004 e Tavares 2001).

Entende-se por intenção de abandono da profissão, a vontade do colaborador abandonar o trabalho como agente em geriatria. Intenção de abandono da organização, como a desejo de abandonar a mesma e intenção de abandono do trabalho actual, como propósito de mudar de cargo/ocupação dentro da organização.

Os capítulos seguintes oferecem uma descrição detalhada desta pesquisa.

Na revisão da literatura são apresentados os conceitos estudados, sobre comprometimento organizacional e intenções de abandono, bem como as possíveis

relações entre as variáveis. Está também incluído nesta secção, o modelo teórico e as hipóteses colocadas.

Na metodologia, explicamos os procedimentos que serviram de base para a recolha dos dados. É feita a descrição da amostra e a apresentação dos instrumentos utilizados.

Segue-se a apresentação e análise dos resultados obtidos, através da estatística descritiva dos mesmos, do cálculo de coeficientes de correlação entre as variáveis e da aplicação do método de regressão linear múltipla.

Por fim, é apresentada a discussão dos resultados e conclusão, onde são apresentadas as conclusões gerais, limitações do estudo e sugestões para futuras pesquisas.

**CAPITULO II – O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E
AS INTENÇÕES DE ABANDONO ENTRE OS AGENTES DE
GERIATRIA**

Comprometimento organizacional

Na década de 70, Mowday, Porter e Steers (1979) identificaram um crescente interesse pelo conceito de comprometimento organizacional.

Existem várias correntes e opiniões, com conclusões muitas vezes opostas, não existindo assim, uma definição única e consensual do conceito de comprometimento.

Segundo Allen e Meyer (2000), o comprometimento organizacional é o estado psicológico que representa a ligação do indivíduo à organização, tendo grandes implicações na decisão de permanecer ou não na mesma.

Porter, Steers, Mowday e Boulian (1974, p. 604), definem o comprometimento organizacional como: “a força relativa da identificação de um indivíduo e do seu envolvimento em determinada organização”. Referem que este fenómeno pode ser caracterizado por três factores: a) uma forte crença e aceitação dos objectivos e valores da organização; (b) vontade de exercer um esforço considerável em nome da organização e (c) desejo em manter a ligação com a organização.

Morrow (1983), recomenda que se delimite a definição de comprometimento organizacional a três tipos de ligação psicológica, baseados na:

- a) Complacência ou envolvimento calculativo, ou seja, num padrão de comportamento motivado por recompensas ou evitamento de punições;
- b) Identificação ou envolvimento baseado num desejo de afiliação;
- c) Internalização ou envolvimento originado na congruência entre os valores individuais e organizacionais.

Para Lincoln e Kalleberg (1990), o comprometimento organizacional traduz-se na identificação dos trabalhadores com a organização e na aceitação dos seus objectivos e valores. Presume-se que as pessoas mais comprometidas, revelam um maior empenho na realização do seu trabalho assim como no alcance dos objectivos organizacionais.

Mowday, Porter e Steers (1979) referem que o comprometimento constitui algo mais do que uma mera relação passiva entre o trabalhador e a organização, pressupõe a existência de uma relação activa, na qual os indivíduos desejam contribuir para o bem-estar da organização

Para Reichers (1985) o comprometimento organizacional pode ser entendido como uma colecção de compromettimentos múltiplos para com vários grupos que estão

incluídos na organização, como por exemplo: gestão de topo, cliente, os sindicatos e o público.

Estar comprometido com a organização implica uma vontade de exercer um esforço considerável em nome da organização, implica aceitar os valores e objectivos da mesma (Ingersoll, Kirsch, Merk e Lightfoot, 2000).

Para Tavares (2001, p. 321), o comprometimento organizacional é a “relação de vinculação de um indivíduo para com a organização em que trabalha”.

Segundo Randall, Fedor e Longenecker, (1990), o comprometimento é a expressão dos comportamentos e acções. A preocupação com a qualidade, a prontidão em partilhar conhecimento e a presença no local de trabalho são comportamentos expressos que traduzem o comprometimento dos colaboradores.

Aparentemente há consenso em definir comprometimento organizacional como uma relação estabelecida entre um indivíduo e a organização onde trabalha, embora os autores divirjam nas abordagens usadas. Por exemplo Allen e Meyer (1993) concebem o comprometimento como um estado psicológico; Mathieu e Zajac (1990) e Mowday, Porter e Steers (1982) vêm a relação como um laço.

Diversos estudos foram realizados em Portugal sobre a temática do comprometimento organizacional (veja-se, por exemplo: Botelho, 1996; Carochinho, Neves e Jesuino, 1998; Ferreira, 2005; Rego e Souto, 2004; Rego, Leite, Carvalho, Freire e Vieira, 2004; Rodriguez, Franco e Santos, 2006, Tavares 2001). Estes autores utilizam o modelo de Meyer e Allen (1991) nas suas investigações e põem em evidência o comprometimento organizacional relacionando-o com diferentes variáveis.

Abordagem comportamental e atitudinal

Na pesquisa bibliografia acerca do tema, encontramos duas abordagens para o comprometimento, uma refere-se a uma abordagem que conceptualiza o comprometimento como uma abordagem comportamental (Swailles, 2000; Besser, 1993; Oliver, 1990; Randall, Fedor e Longenecker, 1990; Salancick, 1979; Wiener e Gechman, 1977) e outra como uma atitude (Meyer e Allen, 1984, 1997; Angle e Lawson, 1993; O'Reilly e Chatman, 1986; Mowday *et al.*, 1979).

De acordo com a abordagem comportamental, o comprometimento surge como resultado de uma combinação de experiências de trabalho, com a percepção que o

indivíduo tem da organização e com características pessoais, que levam a sentimentos positivos sobre uma organização, que por sua vez, torna-se compromisso (Mowday et al., 1982).

Na abordagem do comprometimento organizacional como um comportamento, Wiener (1982) refere que é através do somatório de pressões normativas internalizadas, que o indivíduo opera de acordo com os objectivos e interesses organizacionais.

A vertente comportamental reflecte sequências de comportamentos percebidos como consistentes relativos à pertença de um indivíduo a uma organização (Hulin, 1991). Assim, a auto-observação dos comportamentos passados e presentes do indivíduo vão influenciar o seu comportamento futuro (Hulin, 1991), o que significa que o grau de Comprometimento Organizacional dependerá de experiências passadas em cenários semelhantes.

A abordagem atitudinal refere-se à consonância entre os objectivos individuais e organizacionais (O'Reilly e Chatman, 1986), configurando uma resposta afectiva, uma ligação psicológica que une o indivíduo à organização (Meyer e Allen, 1984; Mowday et al., 1979).

Becker (1960) refere que o comprometimento é uma disposição tomada nas “linhas de actividade” consistentes, como resultado da acumulação de “apostas”, que serão perdidas nas situações de interrupção da actividade. Meyer e Allen (1984) clarificam os termos “linha de actividade” como a manutenção da pertença à organização e “apostas” como algo de valor em que o indivíduo investiu. Ou seja, enquanto o indivíduo pertence à organização cria laços com a mesma, torna-se comprometido e vai investindo na organização.

A vertente atitudinal é, assim, caracterizada pela resposta afectiva resultante de uma avaliação da situação de trabalho que liga o indivíduo à organização, expressando a vontade que o indivíduo tem em permanecer na organização (Aryee e Heng, 1990).

Apesar dos vários conceitos encontrados na literatura sobre comprometimento atitudinal, todos reflectem um dos três grandes temas: apego afectivo, custos percebidos e obrigação (Meyer e Allen, 1987). Está sempre presente, uma das três componentes do comprometimento, seja o afectivo, o normativo ou o calculativo.

Modelos Multidimensionais do Comprometimento Organizacional

As primeiras abordagens referentes ao tema do comprometimento organizacional, entendiam que o mesmo era um constructo unidimensional e voltado apenas para a organização (Finegan, 2000; Mowday, Porter e Steers, 1982). Estudos mais recentes apontam para que seja visto como um constructo multidimensional (Allen e Meyer, 1990; Meyer e Allen, 1997 e Rego, 2004).

Por exemplo, Meyer e Allen (1991) propõem o “Modelo das Três-Componentes do Comprometimento Organizacional” (*Three-Component Model of Organizational Commitment*), segundo o qual o comprometimento assume simultaneamente uma componente afectiva, calculativa e normativa, como se resume no quadro 1.

Quadro 1 - Modelo de três componentes, de Meyer e Allen (1991)

Componentes	Caracterização	Razões da permanência	Estado psicológico
Afectivo	Grau em que o indivíduo se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido com a organização.	O indivíduo sente que quer permanecer.	Desejo
Calculativo	Grau em que o indivíduo se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados com a sua saída da empresa. Este reconhecimento pode advir da ausência de alternativas de emprego ou do sentimento de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados.	O indivíduo sente que tem necessidade de permanecer.	Necessidade
Normativo	Grau em que o indivíduo possui um sentido de obrigação ou dever moral de permanecer na organização.	O indivíduo sente que deve permanecer.	Obrigaçã

Fonte: Adaptado de Rego e Souto (2004)

Segundo este modelo, os colaboradores de uma organização podem estar comprometidos com a organização através de relações de carácter emocional, de relações transaccionais baseadas num investimento pessoal com vista a um determinado retorno e através de sentimentos de obrigação e de dever moral para com a organização.

Comprometimento afectivo, também apelidado de componente moral, refere-se à ligação emocional dos trabalhadores em relação à organização, à sua identificação e envolvimento na mesma. “Um empregado afectivamente empenhado acredita nos objectivos e valores da organização e gosta de ser membro dela” (Allen & Meyer, 2000, p. 290).

Comprometimento calculativo também denominado instrumental, resulta da necessidade de permanecer na organização devido à ausência de oportunidades de trabalho alternativo, assim como os custos associados à mudança. Está inerente, nesta componente, o cálculo que o indivíduo realiza, entre os investimentos que faz e as recompensas que recebe.

O comprometimento normativo reflecte os sentimentos de obrigação e de dever do trabalhador em relação à organização. O trabalhador sente que deve permanecer na organização devido a normas e valores pessoais.

Bergman (2006, p. 647), refere que o comprometimento normativo é “...o laço do indivíduo para com a organização, devido a um sentido de obrigação por parte deste”.

Segundo Meyer e Allen (1991), existe apenas um tipo de comprometimento que engloba as três componentes supracitadas. Assumem que é mais apropriado considerar as três componentes, pois a relação do indivíduo com a organização pode reflectir vários graus de todas elas. Ou seja, um indivíduo pode sentir uma ligação emocional com a empresa, e verificar que o custo de saída pode ser elevado, ou sentir que tem que permanecer na empresa pois tem uma obrigação com a mesma.

Um estudo realizado com enfermeiros em 2004, por Duarte, revela que as três componentes do comprometimento estão correlacionadas, sendo a afectiva e a calculativa as que ligam mais os trabalhadores à organização.

O estudo realizado por Santos (2008) com a mesma classe profissional (enfermeiros), revelou uma correlação positiva moderada entre a componente afectiva e normativa e uma correlação fraca com a componente calculativa. Os enfermeiros que participaram neste estudo estavam mais comprometidos afectivamente do que calculativamente ou normativamente (Santos, 2008).

Com base na discussão anterior e no modelo de Allen e Meyer (1991) nesta investigação espera-se que as três componentes do comprometimento organizacional dos agentes em geriatria estejam correlacionadas positivamente, entre si. Assim formulam-se as hipóteses:

- *H1 - Existe uma correlação positiva entre as três componentes do comprometimento organizacional dos agentes em geriatria.*
- *H2 - Espera-se que a componente afectiva, entre os agentes em geriatria, seja superior aos restantes níveis de comprometimentos.*

Antecedentes do comprometimento organizacional

Segundo Meyer e Allen (1997), nos antecedentes do comprometimento organizacional, estão incluídos aspectos relacionados com a organização, tais como: as características organizacionais, (estrutura, dimensão e clima); características pessoais, (variáveis demográficas, valores e expectativas); experiências de socialização (aspectos culturais, familiares e organizacionais); práticas de gestão (selecção, formação e compreensão) e condições ambientais (nível de desemprego, responsabilidades familiares). Meyer (1997) identifica três correntes de estudo dos antecedentes deste fenómeno:

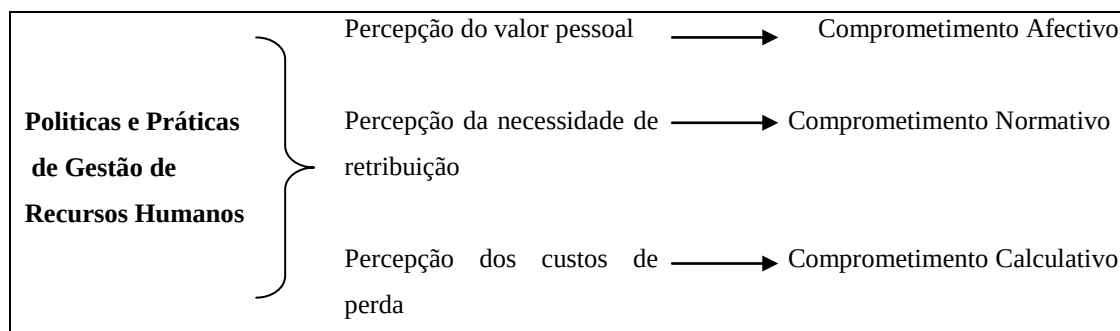
Modelos causais: que procuram identificar as variáveis com poder explicativo ou preditivo sobre o comprometimento, entre elas encontram-se as características pessoais (género, idade, antiguidade, habilitações, traços de personalidade e valores), as características do posto de trabalho e da função (grau de autonomia, o conteúdo e diversidade das tarefas, a segurança no trabalho e o conflito de papéis (Mathieu e Zajac, 1990, Cohen, 1992, Iverson, 1996).

Modelos processuais: focam os processos mediante os quais as variáveis causais exercem influência sobre o comprometimento dos indivíduos na organização. Neste modelo os autores focam-se na percepção de suporte organizacional e na percepção de justiça organizacional (Meyer e Smith, 2000). Coyle-Shapiro e Morrow (2006), referem

que os constructo de justiça social, percepção de suporte organizacional e contracto psicológico devem ser incluídos nestes modelos explicativos do comprometimento.

Modelos de gestão de recursos humanos: estudam os efeitos das práticas e políticas do comprometimento na organização. Para Allen e Meyer (1997), as práticas de gestão de recursos humanos não actuam isoladamente como elemento influenciador do comprometimento organizacional. Têm que ser integradas e associadas às políticas organizacionais, à estratégia geral do negócio e à própria cultura organizacional, caso se pretenda obter o desejado efeito no comprometimento, como podemos verificar no quadro seguinte.

Quadro 2 - Políticas e Práticas de Gestão de Recursos Humanos e Comprometimento Organizacional



Fonte: Meyer e Allen (1997)

Por exemplo, Goman (1991) refere que os trabalhadores tornam-se empenhados quando são tratados como membros da equipa, quando sentem que a sua contribuição é importante. Na opinião da autora, quando os trabalhadores se sentem comprometidos, a sua dedicação para com a organização aumenta. Goman (1991, p. 58) indica seis fases da gestão que levam os trabalhadores a ficarem comprometidos com a organização:

- 1ª Fase - Comunicar com franqueza, ou seja, fornecer informação credível no relacionamento com os trabalhadores, comunicar o rumo da organização, as suas finalidades e como pode o seu trabalho contribuir para o sucesso da organização. Mostrar aos trabalhadores que os respeita em termos pessoais e profissionais.
- 2ª Fase - Dar poder aos trabalhadores, pedir a opinião deles, ouvir as suas ideias e envolver todos os trabalhadores desde o início nos projectos a realizar.

- 3ª Fase - investir na evolução profissional e pessoal dos trabalhadores: ao encorajar as pessoas a desenvolver as suas potencialidades, elas tendem a comprometer-se mais. Uma forma de concretizar esta terceira fase é dando por exemplo formação, relacionar as aspirações dos trabalhadores com os objectivos da organização.
- 4ª Fase - manifestar apreço: premiando e manifestando reconhecimento aos colaboradores, o que os leva a serem mais cooperativos e mais empenhados.
- 5ª Fase - gerir com imparcialidade e ética: quando a interacção com os elementos da equipa é imparcial e ética, o gestor ou chefia mostra que se preocupa com os seus trabalhadores. Estes por sua vez orgulham-se por estarem ligados a uma organização que os trata segundo estes princípios.
- 6ª Fase - promover o bem-estar no trabalho: a saúde e a condição física são prioridades para a maior parte dos trabalhadores. Se a organização reconhecer a importância destes objectivos e lhes der resposta através da implementação de programas de bem-estar, estes correspondem com lealdade e reconhecimento.

Os processos de Recrutamento e Selecção, Acolhimento e Integração, a Formação e os Sistemas de Incentivos (extrínsecos – compensação e benefícios; intrínsecos – oportunidades de promoção) são algumas das práticas abordadas na literatura enquanto antecedentes do comprometimento organizacional (Tavares, 2001).

Já em 1977 Steers, identificou três categorias de antecedentes, claramente relacionadas com o comprometimento organizacional: as características pessoais dos trabalhadores; as características da função e as experiências de trabalho (Steers, 1997).

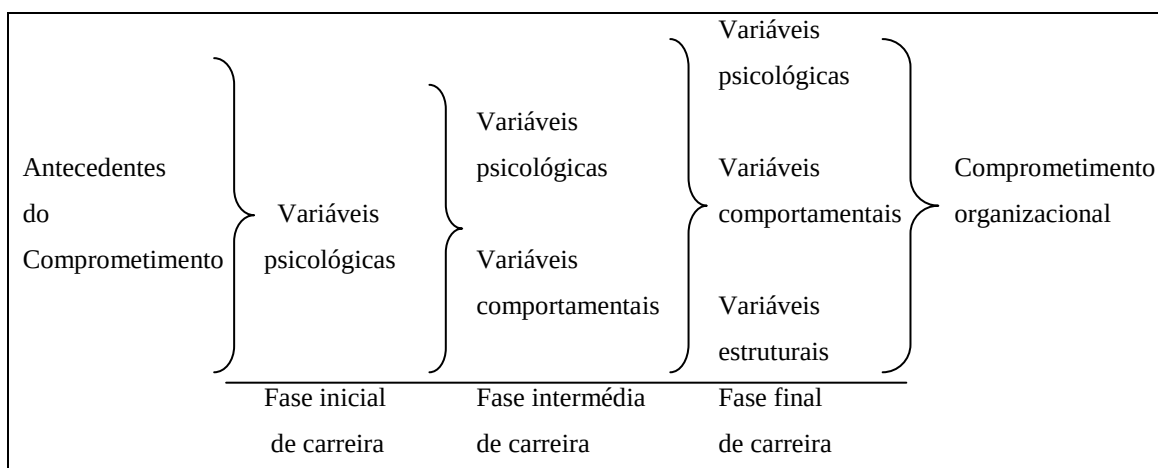
Mowday, Porter e Steers (1979) apontam para uma quarta categoria: características pessoais; características da escolha da função; expectativas em relação à função e factores estruturais.

Em 1986 Reichers, aponta três classificações distintas no que concerne às variáveis que antecedem o comportamento:

- Variáveis psicológicas, tais como: satisfação no trabalho, identificação com os objectivos e valores organizacionais;
- Variáveis comportamentais, como por exemplo mostrar vontade de escolha da função;
- Variáveis estruturais, associadas com a pertença de longo prazo à organização.

Reichers (1986) refere que se deve ter em conta as fases da carreira profissional em que o colaborador se insere (fase inicial, media e final), e deve-se relacionar estas com as variáveis supracitadas, de acordo com o exemplo apresentado no quadro 3.

Quadro 3 - Desenvolvimento do Comportamento Organizacional



Fonte: Reichers (1986)

Na fase inicial de carreira, segundo o autor, as ligações psicológicas em relação à organização constituem antecedentes primários do comprometimento. Quando o indivíduo se encontra na fase intermédia da carreira, onde começa a desenvolver ligações mais fortes com a organização, atribui a si próprio uma atitude de comprometimento. Na fase final de carreira, as variáveis estruturais, tais como investimentos realizados na organização e a inexistência de opções alternativas, devido à idade por exemplo, podem contribuir para a intenção de não querer abandonar a organização (Reichers 1986).

Allen e Meyer (1990), identificam vários antecedentes, distintos as três componentes do comprometimento: afectiva, calculativo e normativa.

Quadro 4 - Antecedentes do comprometimento organizacional segundo Allen e Meyer

Componente afectiva	Componente calculativa	Componente normativa
Características pessoais; Características da função; Experiencias de trabalho; Características estruturais.	Os investimentos realizados pelos trabalhadores na organização; A constatação da ausência de alternativas; O envolvimento e satisfação na função; Apoio organizacional percebido.	As experiencias do trabalhador na organização; As experiencias de socialização, que vão despoletar o sentimento de obrigação moral de permanecer leal à entidade empregadora.

Fonte: Allen e Meyer (1990)

Na meta-análise realizada por Mathieu e Zajac (1990), as características pessoais não tem uma influência directa nos níveis de comprometimento organizacional. Estes autores, referem que a satisfação no trabalho é um forte antecedente de comprometimento organizacional. Referem que os empregados que estão satisfeitos com o trabalho que realizam tendem a ser comprometidos com a organização onde trabalham (Mathieu e Zajac, 1990).

Apesar disso, diversos autores verificam a existência de uma associação positiva entre características sócio-demográficas e profissionais e o comprometimento organizacional. Por exemplo Sommer, Bae e Luthans (1996) defendem que aspectos como a idade, a antiguidade (Sommer et al. 1996; Butler e Vadanovisch, 1991; Olivier, 1990; Cohen, 1993) e género (Mowday, Porter e Steers 1979; Dodd-McCue e Wright, 1996) são fortes antecedentes de comprometimento.

Cohen (1992) identificou no seu estudo que as variáveis, antiguidade, habilitações académicas, estado civil influenciam o comprometimento. Sommer, et al. 1996; Butler e Vadanovisch, 1991; Olivier, 1990; Cohen, 1993, apuraram que idade, antiguidade, e género são fortes antecedentes de comprometimento.

A meta analise realizada por Cohen (1993), apontou que a relação entre a idade o comprometimento organizacional é mais forte no subgrupo dos mais novos. Já Chughtai e Zafar (2006), num estudo com professores de 33 universidades, das três maiores cidades do Paquistão, constataram que o comprometimento organizacional não está correlacionado com a idade.

Allen e Meyer (1993), referem no seu estudo que a idade está positivamente correlacionada com os laços afectivos e normativos.

Tendo em conta a evidência empírica e a discussão anterior espera-se que a idade seja um antecedente do comprometimento organizacional. Assim formula-se a terceira hipótese deste estudo:

H3 - A idade está positivamente associada ao comprometimento a) afectivo, b) calculativo e c) normativo, dos agentes em geriatria.

No que se refere ao género, o estudo realizado por Mowday, Porter e Steers (1982), revela que as mulheres são mais comprometidas do que os homens. Ao contrário Dodd-McCue e Wright (1996), apontam que são os homens os que mais se comprometem com a organização, defendendo que este comprometimento depende do grupo profissional a que pertencem.

Apesar desta discordância, espera-se que o género afecte o comprometimento organizacional dos agentes em geriatria Assim formula-se a hipótese de uma associação positiva entre o género feminino e o comprometimento organizacional.

_ H4 - O género feminino está positivamente associado ao comprometimento a) afectivo, b) calculativo e c) normativo dos agentes em geriatria.

Reichers (1985), no seu trabalho que visava a revisão e reconceptualização do comportamento organizacional, aponta como antecedentes de comprometimento organizacional os investimentos (idade, formação), a satisfação no trabalho, as normas de grupo, a concretização de expectativas, os sentimentos de importância pessoal, a antiguidade, as relações com o supervisor, as recompensas e os custos, as características da profissão e o stress relacionado com o desempenho do papel.

Designadamente, Cohen (1992) identificou no seu estudo que as variáveis habilitações académicas e estado civil influenciam o comprometimento.

Chughtai e Zafar (2006), no estudo mencionado, envolvendo professores de 33 universidades, das três maiores cidades do Paquistão, constataram que o comprometimento organizacional não está correlacionado nem com o estado civil e nem com o nível de habilitações académicas.

De acordo com esta discussão, pretende-se verificar se o estado civil e as habilitações académicas são antecedentes do comprometimento organizacional dos agentes em geriatria. Assim formulam-se as hipóteses cinco e seis deste estudo.

_ H5 - Espera-se uma associação positiva entre o estado civil e o comprometimento a) afectivo, b) calculativo e c) normativo.

_ *H6 - Espera-se uma associação positiva entre as habilitações literárias e o comprometimento a) afectivo, b) calculativo e c) normativo.*

Relativamente à antiguidade os autores referem que os trabalhadores com menor antiguidade apresentam um comprometimento mais calculativo (Sommer, et al., 1996; Butler e Vadanovisch, 1991; Olivier, 1990).

Cohen (1992) identificou no seu estudo que a antiguidade é um antecedente do comprometimento organizacional.

Na meta análise realizada por Cohen (1993), verifica-se que a relação entre a antiguidade e o comprometimento organizacional era mais forte no subgrupo dos mais antigos.

Já o estudo realizado por Reichers (1986), com 124 profissionais de saúde mental, verificou-se que antiguidade e comprometimento organizacional não estão significativamente correlacionados. Apesar desta discordância, espera-se que a antiguidade seja um antecedente do comprometimento organizacional de acordo com a seguinte hipótese:

_ *H7 - A antiguidade está positivamente associada ao comprometimento a) afectivo, b) calculativo e c) normativo, dos agentes em geriatria.*

A investigação realizada por Ferreira (2005), com profissionais de saúde, revelou que a idade, o tipo de vínculo e o tempo na profissão apresentava correlações positivas com o comprometimento organizacional. Com a pretensão de perceber se o mesmo acontece na população por nós estudada colocamos as hipóteses oito e nove.

_ *H8 – Existe uma associação positiva entre o tempo de serviço na organização e o comprometimento a) afectivo, b) calculativo e c) normativo, dos agentes em geriatria.*

_ *H9 - Existe uma associação positiva entre o tipo de vinculo e o comprometimento a) afectivo, b) calculativo e c) normativo, dos agentes em geriatria.*

Consequências do comprometimento organizacional

Vários autores referem que existe uma relação entre o comprometimento organizacional e determinados resultados desejados, para as organizações e os indivíduos.

Uma consequência deste fenómeno são as manifestações de participação voluntária, assim como, uma menor tendência de abandono da organização (O'Reily e Chatman, 1986).

As pessoas que se identificam com o seu local de trabalho, são mais empenhadas, desistem com menos facilidade, sentem-se leais a si mesmas, partilham os seus valores e têm um sentimento pessoal de importância acerca da missão da organização (Mowday, Porter e Steers, 1982).

Para Allen Meyer e (1991), as três componentes do comprometimento organizacional têm diferentes consequências. A componente afectiva e a componente normativa revelam uma correlação positiva com a actividade profissional, o absentismo, a cidadania e uma correlação negativa com o *turnover* (Meyer et al., 1993). A componente calculativa não se correlaciona com o envolvimento profissional ou outros comportamentos no trabalho (Meyer et al., 1993).

Mathieu e Zajac (1990), apontam como consequências do comprometimento organizacional: baixa rotatividade; baixa percepção de alternativas de emprego; melhores indicadores de desempenho e maior produtividade.

Com base em múltiplas contribuições, Rego e Souto (2004), referem que existe menor tendência de *turnover*, menor absentismo, maior desempenho e comportamentos superiores de cidadania organizacional, nos indivíduos que estão comprometidos afectivamente com a organização. Analisando o modelo de comprometimento organizacional de Allen e Meyer, (Rego e Souto, 2004) afirmam ainda que as pessoas calculativamente comprometidas não terão nenhuma propensão para desempenhos que não sejam esperados. E os indivíduos normativamente comprometidos tendem a contribuir positivamente para a organização, apesar de esta contribuição ser por obrigação.

Allen e Meyer (1997) referem que os trabalhadores que percebem apoio por parte da organização, tendem a ser mais comprometidos afectivamente, os que reconhecem que com a sua saída da organização, perderiam investimentos relevantes, tendem a ser calculativamente comprometidos e, aqueles que pensam que a lealdade é esperada tornam-se normativamente comprometidos.

Se a organização mostrar aos trabalhadores que são elementos importantes e fundamentais para o seu funcionamento e se os trabalhadores tiverem a percepção da

existência de um suporte e um apoio por parte da organização, vão-se sentir mais comprometidos com a mesma.

Tansky e Cohen (2001), referem que se existir uma maior percepção de apoio por parte dos trabalhadores, estes vão expressar sentimentos mais fortes de afiliação e lealdade com a organização a que pertencem.

Numa óptica individual, o comprometimento organizacional está associado a uma maior satisfação, maiores recompensas e menor sensibilidade ao stress (Tett e Meyer, 1993).

Intenções de Abandono / Turnover

O *Turnover* pode ser definido como o termo do contrato de trabalho e do contrato psicológico de um colaborador com a organização onde trabalha (Tett e Meyer, 1993).

Para Burgess (1998), o *turnover* consiste na rotação ou movimentação de trabalhadores no mercado de trabalho, entre empresas, lugares e ocupações, assim como, entre os estados de emprego e desemprego.

O turnover pode ser colectivo ou individual, voluntário ou involuntário.

O *turnover* voluntário reflecte uma decisão por parte do colaborador em sair da organização, enquanto o involuntário reflecte uma decisão por parte da organização a favor da saída do colaborador (Shaw, Delery, Jenkins e Gupta, 1998).

Shore e Martin (1989) apontam as intenções de *turnover* como um conceito válido, uma vez que está ligado ao comportamento de *turnover* efectivo. As intenções de *turnover* estão debaixo do controlo do indivíduo, ao passo que o *turnover* não.

Maertz (2001) concebeu uma tipologia que inclui oito categorias de forças motivacionais que levam ao *turnover*, são elas: afectivas, contratuais, constituintes, alternativas, calculativas, normativas, comportamentais e morais. As forças afectivas incidem em sentimentos que um trabalhador acaba por ter em relação à organização onde trabalha e que podem traduzir-se em conforto ou desconforto. As forças contratuais consistem nos acordos tácitos de obrigações entre os trabalhadores e a organização. As forças constituintes dizem respeito às relações que o indivíduo tem com os colegas de trabalho e com a organização em si. As forças alternativas remetem para

as opções ao trabalho actual que os colaboradores têm, se tiverem ofertas de trabalho mais aliciantes podem sair da organização a que pertencem. As forças calculativas dizem respeito ao alcance de objectivos, se o colaborador vê que consegue atingir os seus objectivos na organização onde está, tende a permanecer, se sentir o contrário, terá tendência para sair. As forças normativas reflectem as percepções dos trabalhadores relativamente às expectativas dos amigos e familiares sobre continuar ou não na organização. As forças comportamentais remetem para os custos de uma saída, o colaborador conhece esses custos e, para os evitar, fica na organização. As forças morais remetem para o desejo de fazer o que está certo e evitar agir de forma inconsistente com os seus valores.

Por outro lado, Tett e Meyer (1993) compararam três modelos que predizem a intenção de *turnover*: o primeiro modelo indica que a satisfação com o trabalho e o comprometimento organizacional afectivo estão relacionados, mas influenciam independentemente a intenção de *turnover*; o segundo modelo sugere que a satisfação com o trabalho prevê a intenção de *turnover*, mas com o comprometimento organizacional afectivo a mediar a relação; e por último, o terceiro modelo sugere que o comprometimento organizacional afectivo prediz a intenção de *turnover*, mas com a satisfação com o trabalho como variável mediadora.

A maioria da investigação realizada sobre esta temática não foca de facto o *turnover* na sua verdadeira definição mas sim a intenção de *turnover*, (Dalton, Cairns, Canavan, Downey & Fowler, 1995). Isto acontece pela dificuldade em medir este fenómeno. Embora a intenção seja diferente de o efectuar, existe um consenso entre os estudiosos de que a “intenção de sair” é o maior predictor do *turnover* (Tett & Meyer, 1993).

Segundo Macedo (2008, p. 30), “a intenção de abandono é entendida como a probabilidade subjectiva que individualmente cada um estima de abandonar a organização num futuro próximo”.

A intenção de abandonar o local de trabalho é fruto de múltiplos factores, como por exemplo relações laborais entre colaborador e os seus pares, subordinados ou superiores; baixa remuneração; desinteresse pelas funções desenvolvidas; proposta de trabalho mais aliciante, factores familiares, entre outras.

Macedo (2008), aponta como determinantes da intenção de abandono, a percepção do clima das organizações; o bem-estar afectivo no trabalho; o comprometimento e identificação com a organização; a percepção externa de prestígio.

Morrell, Loan-Clarke e Wilkinson (2001) na sua análise sobre as intenções de abandono, apontam como antecedentes: a oferta e a procura de recursos humanos, o desemprego e o emprego, as oportunidades no mercado de trabalho, o nível salarial, o custo dos empregos, a satisfação no trabalho, o envolvimento no trabalho, as carreiras, o stress ocupacional, o clima organizacional, as características das funções e o estilo de liderança

O comprometimento organizacional e o *turnover*

Os efeitos do comprometimento organizacional podem incidir sobre os trabalhadores, em diversas áreas, nomeadamente no *turnover* (Mathieu e Zajac, 1990).

Isto ocorre pelo facto de existir uma grande relação entre o comprometimento organizacional e as duas das variáveis mais importantes no estudo do comportamento no que se refere ao trabalho: as intenções de *turnover* e o *turnover* efectivo.

Allen e Meyer (1990) defendem que a probabilidade de *turnover* diminui dependendo da ligação que o trabalhador tem com a organização. Os trabalhadores com elevado comprometimento afectivo permanecem na organização porque querem, os trabalhadores com elevado comprometimento calculativo porque necessitam e os trabalhadores com elevado comprometimento normativo porque sentem que devem fazê-lo (Meyer e Allen, 1997).

Já para Arnold e Feldman, (1982), o comprometimento está negativamente relacionado com o *turnover* e com a intenção de abandonar a organização. Os funcionários que exibem elevado comprometimento organizacional e envolvimento no trabalho serão os menos propensos a abandonar a organização. Os com baixos níveis de comprometimento organizacional e envolvimento no trabalho deverão ser os mais propensos a abandonar a organização de forma voluntária. Os funcionários com elevado envolvimento no trabalho e baixo comprometimento organizacional são os que têm um baixo envolvimento no trabalho e elevado comprometimento organizacional. Os primeiros estarão mais propensos a abandonarem a organização do que os segundos, em

virtude da identificação mais forte destes últimos com a organização (Huselid e Day, 1991, Arnold e Feldman, 1982).

O comprometimento organizacional pode contribuir para a decisão de abandono da organização na medida em que o comprometimento desenvolve-se a partir da satisfação que o indivíduo tem em relação ao trabalho, se estiver comprometido com a instituição terá tendência a permanecer na instituição, se ocorrer o contrário terá tendência para a abandonar. Porter et al. (1974), referem que o comprometimento demora mais tempo a desenvolver-se e é mais estável que a satisfação. O comprometimento gera uma atitude positiva face ao emprego, através da racionalização (Salancik e Pfeffer, 1978) logo os indivíduos permanecem ou abandonam a empresa baseados naquilo que sentem sobre o seu emprego.

Mayer e Schoorman (1992), partindo da distinção entre decisão de participar e decisão de produzir, concluíram que o *turnover* efectivo era significativamente melhor previsto pelo comprometimento calculativo.

Para Cohen (2000), os funcionários seguem por uma sequência linear hierarquicamente ordenada de abandono, sendo as atitudes de absentismo precedidas pelas atitudes de *turnover*.

No que concerne às três dimensões do comprometimento, afectivo, normativo e calculativo, a evidência empírica é mista. Por exemplo Allen e Meyer (1997), referem que, apesar de as correlações serem muito fortes entre o comprometimento afectivo e o *turnover*, existem também relações significativas entre o comprometimento e a rotatividade nas outras duas dimensões, concluindo que qualquer uma das dimensões pode contribuir para que as organizações tenham uma mão-de-obra estável.

Já o estudo realizado por Cheng e Stockdale (2003), com 226 trabalhadores chineses, com o intuito examinar a validade do modelo das três componentes de Allen e Meyer (1991) para a população chinesa, revela que quando os colaboradores estão muito comprometidos normativamente, as associações entre o comprometimento calculativo e as intenções de *turnover* tendem a ser menores. E quando o comprometimento normativo é baixo, essas relações tendem a ser negativas para as intenções de *turnover* (Cheng e Stockdale, 2003).

Vários autores referem que existe uma associação negativa entre as três dimensões do comprometimento organizacional e as intenções de abandono (Mathieu e Zajac, 1990; Meyer e Allen, 1997; Tett e Meyer 1993).

Nesta investigação espera-se uma associação negativa entre o comprometimento organizacional e as intenções de abandono dos profissionais de geriatria. Designadamente espera-se que essa associação seja negativa para todas as dimensões do comprometimento, de acordo com as hipóteses 10, 11 e 12.

- *H10 - Existe uma associação negativa entre o comprometimento afectivo e a) intenções de abandono em geral; b)intenções de abandono da profissão; c) intenções de abandono da organização; d) intenções de abandono do trabalho actual, dos agentes em geriatria*
- *H11 - Existe uma associação negativa entre o comprometimento normativo e a) intenções de abandono em geral; b)intenções de abandono da profissão; c) intenções de abandono da organização; d) intenções de abandono do trabalho actual, dos agentes em geriatria.*
- *H12 - Existe uma associação negativa entre o comprometimento calculativo e a) intenções de abandono em geral; b)intenções de abandono da profissão; c) intenções de abandono da organização; d) intenções de abandono do trabalho actual, dos agentes em geriatria.*

Em síntese, a revisão da literatura mostrou que a pesquisa dedicada ao comprometimento organizacional está voltada para a identificação dos antecedentes individuais e situacionais do comprometimento (Morrow, 1983), bem como na capacidade em prever importantes resultados organizacionais (Mathieu e Zajac, 1990). Estes autores consideram que o comprometimento é um importante antecedente da intenção de abandonar a organização, mas que constitui apenas uma pequena explicação da rotação do pessoal.

Modelo teórico e hipóteses

Tendo em conta o interesse em estudar o comprometimento organizacional desta população o presente estudo visa analisar os antecedentes do comprometimento organizacional, dos agentes em geriatria, assim como a sua intenção de permanência nas instituições.

Assim os objectivos específicos propostos para este trabalho são:

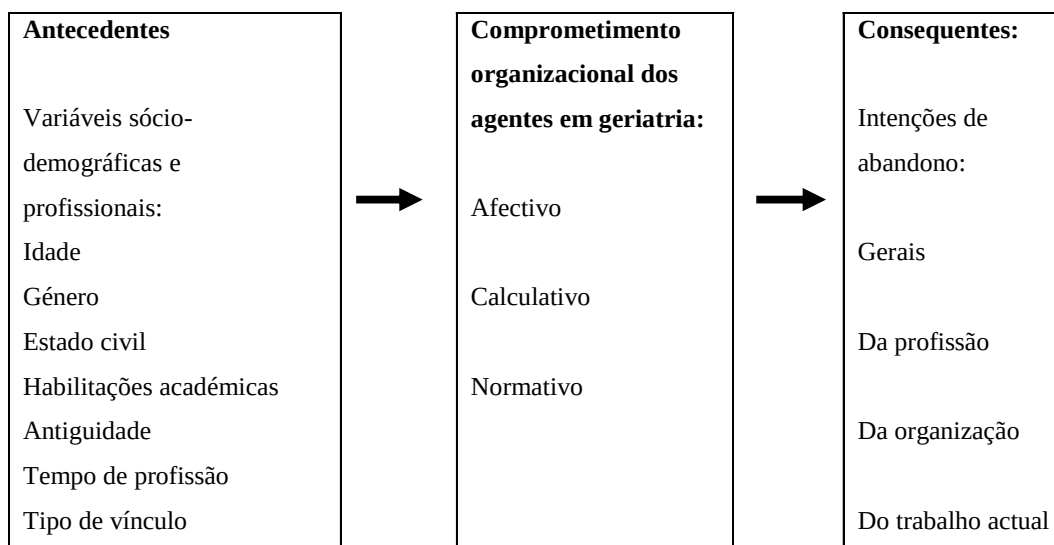
1º- Determinar os antecedentes sócio-demográficos e profissionais do comprometimento organizacional, nas suas dimensões: afectiva, calculativa e normativa.

2º- Determinar o grau de comprometimento organizacional dos agentes em geriatria, nas suas dimensões: afectiva, calculativa e normativa.

3º- Explorar a relação existente entre o comprometimento organizacional e a intenção de permanecer ou não na instituição (*Turnover*), nas dimensões: intenções de abandono geral; intenções de abandono da profissão, intenções de abandono da organização e intenções de abandono do trabalho actual.

O quadro 5 apresenta a relação entre as variáveis em estudo.

Quadro 5 - Modelo teórico



Com base nos objectivos específicos do estudo e na revisão da literatura realizada, construíram-se as hipóteses de investigação.

- _ H1 - Existe uma correlação positiva entre as três componentes do comprometimento organizacional dos agentes em geriatria.
- _ H2 - Espera-se que a componente afectiva, entre os agentes em geriatria, seja superior aos restantes níveis de comprometimentos.
- _ H3 - A idade está positivamente associada ao comprometimento a) afectivo, b) calculativo e c) normativo, dos agentes em geriatria.
- _ H4 - O género feminino está positivamente associado ao comprometimento a) afectivo, b) calculativo e c) normativo, dos agentes em geriatria.
- _ H5 – Espera-se uma associação positiva entre o estado civil e o comprometimento a) afectivo, b) calculativo e c) normativo, dos agentes em geriatria.

- _ H6 - Espera-se uma associação positiva entre as habilitações literárias e o comprometimento a) afectivo, b) calculativo e c) normativo, dos agentes em geriatria.

- _ H7 - A antiguidade está positivamente associada ao comprometimento a) afectivo, b) calculativo e c) normativo, dos agentes em geriatria.

- _ H8 – Existe uma associação positiva entre o tempo de serviço na organização e o comprometimento a) afectivo, b) calculativo e c) normativo, dos agentes em geriatria.

- _ H9 - Existe uma associação positiva entre o tipo de vinculo e o comprometimento a) afectivo, b) calculativo e c) normativo, dos agentes em geriatria.

- _ H10 - Existe uma associação negativa entre o comprometimento afectivo e a) intenções de abandono em geral, b) intenções de abandono da profissão; c) intenções de abandono da organização; d) intenções de abandono trabalho actual, dos agentes em geriatria.

- _ H11 - Existe uma associação negativa entre o comprometimento normativo e a) intenções de abandono em geral, b) intenções de abandono da profissão; c) intenções de abandono da organização; d) intenções de abandono trabalho actual, dos agentes em geriatria.

- _ H12 - Existe uma associação negativa entre o comprometimento calculativo e a) intenções de abandono em geral, b) intenções de abandono da profissão; c) intenções de abandono da organização; d) intenções de abandono trabalho actual, dos agentes em geriatria.

CAPITULO III- METODOLOGIA

Metodologia

O estudo que aqui se apresenta, propõe avaliar se o comprometimento organizacional dos auxiliares em geriatria é influenciado por variáveis sócio-demográficas e profissionais e se o comprometimento organizacional influencia as intenção de permanecer ou sair da instituição.

Neste capítulo é feita a caracterização da amostra, são explicados os procedimentos utilizados na recolha, análise e tratamento dos dados recolhidos. São ainda apresentados os instrumentos de medição do comprometimento organizacional e das intenções de abandono.

Procedimentos

Foram convidadas a participar neste estudo 82 instituições da zona norte, nomeadamente dos distritos de Viana do Castelo, Braga e Porto. As entidades foram contactadas por carta (N=75) e pessoalmente (N=7). Foi pedido ao director técnico de cada instituição que entregasse os questionários aos agentes em geriatria. Na carta enviada estavam descritos os procedimentos que deviam ser tomados, assim como uma descrição dos objectivos do estudo e um pedido de colaboração. Posteriormente efectuaram-se contactos telefónicos com todas as instituições, convidadas a participar, para garantir uma maior taxa de resposta. Estas devolveram depois os questionários por via postal e pessoalmente. Tendo sido administrados de 20 de Julho a 30 de Agosto de 2010. Os agentes em geriatria responderam individualmente ao questionário, tendo-lhes sido garantido o anonimato das respostas. O questionário apresentava uma forma de envelope, para permitir aos inquiridos que ninguém visse as respostas que foram dadas. Em todos os casos garantiu-se a confidencialidade da informação prestada pelos inquiridos, justificada pelo confinar da sua utilização para fins de investigação.

No total participaram no estudo 31 instituições, (taxa de resposta de 37,8%), o que corresponde a 189 respostas. Não foi possível controlar o número de resposta por instituição, porque as respostas eram anónimas. Contudo, para evitar distorções, pediu-se a participação de cinco agentes em geriatria por entidade. Nas instituições visitadas o número de participantes, nalguns casos foi superior, não excedendo as 22 (um dos casos). Os 189 inquéritos foram utilizados no estudo, pois estavam todos completos.

Trata-se de uma amostra de conveniência, que se auto seleccionou ao decidir participar nesta investigação. Este aspecto naturalmente condiciona a generalização dos resultados.

Por fim, cada questionário foi numerado individualmente e foram introduzidos os seus dados num programa estatístico, o SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) na sua versão 17.0 para Windows. A totalidade das variáveis inscritas no questionário foi previamente codificada de forma a permitir a análise dos dados.

Breve caracterização da amostra

A tabela 1 apresenta a caracterização sócio-demográfica e profissional da amostra.

A amostra é constituída por 179 (94,7%) de respondentes do sexo feminino e 10 (5,3%) do sexo masculino. A maioria dos inquiridos têm idades compreendidas entre os 30 e os 50 anos (63,5%; N=120). Quanto ao estado civil, os indivíduos casados representam 76,2% (N=144) da amostra, enquanto 31 (16,4%) dos inquiridos são solteiros, cinco (2,6%) são viúvos e nove (4,8%) divorciados. Verifica-se que as qualificações escolares dos respondentes se concentram abaixo do 9º ano de escolaridade (N=136; 72%) e que existem 8 (4,2%) respondentes com licenciatura. Destes trabalhadores, 139 (73,5%) possuem um contrato de trabalho a termo. A grande parte dos inquiridos trabalha nesta área há menos de 10 anos (N=156; 65,6%). Quanto à antiguidade na instituição, 24 agentes em geriatria (12,7%) tem um vínculo inferior a 1 ano, 53 (28%) de 1 a 5 anos, 50 (26,5%) de 5 a 10 anos e os restantes indivíduos 62 (32,8%) tem um vínculo superior a 10 anos.

Tabela 1 – Caracterização sócio-demográfica e profissional dos agentes em geriatria (N=189)

Variáveis		Frequência	Porcentagem
Gênero	Masculino	10	5,3%
	Feminino	179	94,7%
Idade	Menos de 20 anos	6	3,2%
	20 a 30 anos	40	21,2%
	30 a 40 anos	59	31,2%
	40 a 50 anos	61	32,3%
	50 a 65 anos	23	12,2%
Estado civil	Solteiro(a)	31	16,4%
	Casado(a)	144	76,2%
	Viúvo(a)	5	2,6%
	Divorciado(a)	9	4,8%
Habilitações literárias	4º ano de escolaridade	20	10,6%
	6º ano de escolaridade	24	12,7%
	9º ano de escolaridade	92	48,7%
	12º ano de escolaridade	45	23,8%
	Licenciatura	7	3,7%
	Mestrado ou superior	1	0,5%
Tempo de profissão	Menos de 1 ano	21	11,1%
	1 a 5 anos	50	26,5%
	5 a 10	53	28%
	10 a 15	32	16,9%
	15 a 20	22	11,6%
	20 a 25	8	4,2%
	25 a 30	2	1,1%
	Mais de 30 anos	1	0,5%
Antiguidade	Menos de 1 ano	24	12,7%
	1 a 5 anos	53	28%
	5 a 10	50	26,5%
	10 a 15	33	17,5%
	15 a 20	21	11,1%
	20 a 25	6	3,2%
	25 a 30	1	0,5%
	Mais de 30 anos	1	0,5%
Tipo de vínculo	A termo	139	73,5%
	A termo incerto	38	20,1%
	Part-time	2	1,1%
	Contrato com duração inferior a 6 meses	2	1,1%
	Trabalho temporário	8	4,2%

Instrumentos

Foi utilizado um questionário para a recolha de dados (anexo 1), apresentado em papel. As questões foram pré-testadas para determinar a compreensão e interpretação das mesmas. O tempo total para o preenchimento não ultrapassou os dez minutos.

O questionário é composto por quatro partes: na primeira parte, foi pedido aos inquiridos que respondessem a um conjunto de três itens que permitiu avaliar as intenções de abandono em geral. A segunda parte é composta pela escala do comprometimento organizacional. A terceira parte é composta por um conjunto de itens que permite avaliar as três dimensões das intenções de abandono (abandono da profissão, abandono da organização e abandono do trabalho actual). E a quarta parte: é composta por um questionário sócio-demográfico e profissional.

As variáveis independentes e dependentes do comprometimento organizacional foram obtidas pelo *Organizational Commitment Questionnaire* de Allen e Meyer (1997). As variáveis dependentes da intenção de abandono foram obtidas através do questionário *Withdrawal Intention* de Carmeli (2005) e com três itens recolhidos em Robinson (1996) e Randall *et al.*, (1999) já utilizado para a população portuguesa por Rego, (2004). As variáveis sócio-demográficas e profissionais (idade, género, estado civil, habilitações académicas, antiguidade, tempo de profissão e tipo de vínculo) permitiram a caracterização da amostra, foram utilizadas como variáveis controlo tendo em conta a evidência empírica que revela a sua influência sobre o comportamento organizacional e as intenções de abandono.

Escala do Comprometimento Organizacional

O constructo comprometimento organizacional foi avaliado segundo o modelo de Allen e Meyer (1997), “*Organizational Commitment Questionnaire*” (OCQ), adaptado e validado por Nascimento, Lopes, Salgueiro, M. (2008). O questionário permite medir três componentes do comprometimento organizacional, o comprometimento afectivo, calculativo e normativo. A escala usada é de tipo Likert de

7 pontos, em que (1) significa a resposta “Discordo Totalmente” e (7) “Concordo Totalmente”.

A primeira versão do OCQ de Allen e Meyer (1990) apresentava 24 itens, 8 em cada dimensão, com 7 itens invertidos no total. Na última versão proposta por Meyer e Allen (1997) e validada por Nascimento et al. (2008) a escala foi revista passando para 19 itens, dos quais quatro itens são invertidos. Os 19 itens foram codificados de modo que os valores mais altos significassem níveis mais elevados de comprometimento organizacional.

Neste estudo foi utilizada a versão de Nascimento, et al. (2008), pelo facto de já estar validada e adaptada para a população portuguesa. As dimensões do comprometimento afectivo e normativo são compostas por 6 itens cada e a dimensão do comprometimento calculativo por 7 itens.

Quadro - 6 Itens da escala do comprometimento organizacional (Nascimento et al., 2008)

	Itens
Comprometimento Afectivo	- Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta instituição. (R) - Esta instituição tem um grande significado pessoal para mim. - Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta instituição. (R) - Na realidade sinto os problemas desta instituição como se fossem meus. - Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta instituição. - Não me sinto como fazendo parte desta instituição. (R)
Comprometimento Calculativo	- Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta instituição. - Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta instituição, mesmo que o pudesse fazer. - Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta instituição é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra instituição poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui. - Neste momento, manter-me nesta instituição é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal. - Uma das consequências negativas para mim, se saísse desta instituição, resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis. - Muito da minha vida iria ser afectada se decidisse sair desta instituição neste momento.
Comprometimento Normativo	- Como já dei tanto a esta instituição, não considero actualmente a possibilidade de trabalhar numa outra. - Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correcto deixar esta instituição no presente momento. (R) - Esta instituição merece a minha lealdade. - Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta instituição é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra instituição poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui. - Sinto que tenho um grande dever para com esta instituição.

R= Invertida

A pontuação total do constructo comprometimento organizacional varia entre 19 e 133. Um elevado comprometimento organizacional apresenta uma pontuação entre 95 e 133; um moderado comprometimento uma pontuação entre 57 e 94 e um baixo comprometimento organizacional revela-se por uma pontuação inferior ou igual a 56 (Meyer e Allen, 1997).

As intenções de abandono

Duas medidas foram usadas para determinar as intenções de abandono.

A primeira consiste numa medida geral das intenções de abandono foi avaliada convidando os inquiridos a referir em que grau tencionavam abandonar a organização, de acordo com os três itens:

Quadro - 7 Itens da escala das intenções de abandono em "geral"¹ (Rego, 2004)

	Itens
Intenções de abandono “gerais”	Preferia trabalhar noutra organização.
	Se pudesse voltar a trás, não viria trabalhar para esta organização.
	Penso abandonar esta organização durante os próximos 13 meses.

Esta medida foi usada por Robinson (1996) e Randall, Cropanzano, Bormann e Birjulin (1999) e utilizada também em Portugal por Rego (2004).

A resposta é feita numa escala de tipo likert de 5 pontos em que (1) Significa a resposta “a afirmação não se aplica absolutamente nada a mim” e (5) “a afirmação aplica-se completamente a mim”.

A segunda medida consiste na adaptação da escala usada por Carmeli (2005), a qual distingue três dimensões para as intenções de abandono e é constituída por três itens para cada uma delas.

¹ Denominamos esta escala de intenções de abandono em geral para distinguir da segunda escala.

Quadro - 8 Itens da escala das intenções de abandono da profissão, da organização e do trabalho actual (adaptada de Carmeli, 2005)

	Itens
Intenções de abandono da profissão (Occupation withdrawal intentions)	Penso frequentemente em abandonar esta profissão. Estou activamente à procura de alternativas de emprego numa área diferente. Logo que possível tenciono abandonar esta profissão.
Intenções de abandono da organização (organizational withdrawal intentions)	Penso frequentemente em abandonar esta organização. Estou activamente à procura de alternativas para deixar esta organização. Logo que possível tenciono abandonar esta organização.
Intenções de abandono do trabalho actual (Job withdrawal intentions)	Penso frequentemente em abandonar o meu trabalho actual. Estou activamente à procura de alternativas de para o meu trabalho actual Logo que possível tenciono abandonar o meu trabalho actual.

As respostas são dadas numa escala de 5 pontos, em que (1) significa “Discordo totalmente” e (5) “Concordo totalmente”.

Questionário socioprofissional

O questionário socioprofissional é composto por sete itens, designadamente: género; idade; estado civil; habilitações literárias; tempo de profissão; antiguidade na instituição e tipo de vínculo. Foram consideradas estas variáveis pelo facto de aparecerem na revisão da literatura como possíveis antecedentes do comprometimento organizacional.

Para estas questões, as respostas são de escolha múltipla, para reduzir o número de não respostas, a probabilidade de erro e diminuir o tempo de resposta por questionário.

**CAPITULO IV – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS
RESULTADOS**

Apresentação e análise dos resultados

Neste capítulo apresentam-se os resultados da investigação, estruturados com base nos objectivos traçados e nas hipóteses formulados no modelo teórico.

Análise de dados

A análise de dados foi realizada através do programa estatístico, SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) na sua versão 17.0 para Windows. A totalidade das variáveis inscritas no questionário foi previamente codificada de forma a permitir a análise dos dados.

A tabela 2 apresenta as médias, desvio padrão, correlações bivariadas e consistência interna, das escalas.

Para avaliar a consistência interna das escalas, foi utilizado o Coeficiente de Alpha de Cronbach's. O limite aceite na generalidade para o Alpha de Cronbach's é 0,70 (Pestana e Gageiro, 2008). As escalas por nós utilizadas têm uma medida entre 0,68 e 0,92, o que indica uma adequada consistência interna.

Estatística descritiva

A primeira hipótese do estudo aponta para uma correlação positiva entre as três componentes do comprometimento organizacional dos agentes em geriatria. Os resultados permitem afirmar que os agentes em geriatria manifestam, relativamente à instituição, um comprometimento organizacional elevado. No que respeita à correlação entre as três componentes podemos verificar que estas se correlacionam positivamente e significativamente, o que confirma a hipótese 1 (H1). A componente afectiva, apresenta uma correlação positiva mais baixa com a componente calculativa e mais elevada com a componente normativa, (designadamente $r = 0,305$; $p < 0,01$ e $r = 0,677$ $p < 0,01$). A componente calculativa e normativa apresentam uma correlação positiva moderada também estatisticamente significativa ($r = 0,518$; $p < 0,01$). Confirma-se a hipótese 1.

Tabela 2 - Médias, desvios padrões e correlações para as principais variáveis do estudo

	Media ²	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Género	n.a	n.a													
2. Idade	n.a	n.a	.158*												
3. Estado civil	n.a	n.a	.100	.316**											
4. Habilitações literárias	n.a	n.a	.021	-.462**	-.077										
5. Tempo de profissão	n.a	n.a	.118	.480**	.222**	-.285**									
6. Antiguidade	n.a	n.a	.104	.411**	.192**	-.212**	.936**								
7. Tipo de vínculo	n.a	n.a	.006	-.159*	-.113	.145*	-.301**	-.316**							
8. Comprometimento afectivo	5.5	1.2	.008	.154*	.057	.033	-.069	-.085	.161*	α 0.68					
9. Comprometimento calculativo	4.9	1.4	-.089	.195**	.101	-.066	-.009	.009	.061	.305**	α 0.77				
10. Comprometimento normativo	5.1	1.3	-.081	.092	.109	-.047	-.170	-.183*	.051	.677**	.518**	α 0.74			
11. Intenções de abandono	1.5	0.8	-.078	-.208**	-.030	.112	-.044	-.012	-.032	-.479**	-.118	-.254**	α 0.82		
12. Intenções de abandono da profissão	1.5	0.9	-.298**	-.218**	-.133	.063	-.079	-.072	-.049	-.377**	-.083	-.185*	.376**	α 0.84	
13. Intenções de abandono da organização	1.4	0.9	-.287**	-.303**	-.215	.123	-.114	-.075	-.027	-.478**	-.082	-.341**	.402*	.783**	α 0.92
14. Intenções de abandono do trabalho actual	1.4	0.8	-.273	-.229**	-.150*	.110	-.109	-.071	-.014	-.441**	-.078	-.198**	.418**	.851**	.870** α 0.92

*p<0.05 **p<0.01

n.a.= não se aplica as variáveis estão categorizadas

 α = Alpha de Cronbach obtido em cada uma das escalas² Valor médio de acordo com a Escala de Likert para cada variável, sendo de 1 a 7 para o comprometimento organizacional e de 1 a 5 para as intenções de abandono.

Com o objectivo de pesquisar os níveis e a natureza do comprometimento organizacional que liga os trabalhadores à instituição colocou-se a segunda hipótese, afirmando que o comprometimento afectivo, dos agentes em geriatria, é superior aos restantes comprometimentos.

Fazendo uma análise de médias e desvio padrão podemos afirmar que os indivíduos estão mais comprometidos afectivamente ($\bar{x}=5,5$; $dp = 1,2$) do que normativamente ($\bar{x}=5,1$, $dp= 1,3$) ou calculativamente ($\bar{x} = 4,9$, $dp =1,4$), como podemos verificar na tabela 2. Realizando o teste de diferenças de médias (ANOVA) constata-se que estas diferenças são estatisticamente significativas, o que suporta a hipótese 2.

Prevíamos que as variáveis sócio-demográficas e profissionais estivessem positivamente associadas ao comprometimento organizacional nas três dimensões. De acordo com a tabela 2 verifica-se que a idade, género, estado civil, habilitações e tipo de vínculo estão positivamente correlacionadas com o comprometimento organizacional afectivo. Sendo a idade e tipo de vínculo significativas para um nível de significância inferior a 0.05. Já o tempo de profissão e antiguidade correlacionam-se de forma negativa com esta dimensão do comprometimento. Confirmam-se assim as hipóteses 3 (a), 4 (a), 5 (a), 6 (a), 9 (a). Rejeita-se as hipóteses 7 (a) e 8, (a).

No que concerne ao comprometimento organizacional calculativo verificamos que as características sócio-demográficas e profissionais também apresentam correlações positivas e negativas. A idade é a única variável que tem uma correlação positiva com significância estatística ($p < 0,05$). O estado civil, antiguidade e o tipo de vínculo, também se correlacionam de forma positiva com esta dimensão, mas sem atingir o nível de significância estatística. Confirma-se assim as hipóteses, 3 (b), 5 (b), 7 (b) e 9 (b), mas não as hipóteses 4 (b), 6 (b) e 8 (b), pois o género, as habilitações literárias e o tempo de serviço, apresentam correlações negativas com esta componente.

O comprometimento normativo correlaciona-se negativamente com a variável género, habilitações académicas, tempo de profissão e antiguidade, o que rejeita as hipóteses 4 (c), 6 (c), 8 (c) e 9 (c) mas confirmam as hipóteses 3 (c), 5 (c) e 7 (c), uma vez que existe uma correlação positiva entre a idade, o estado civil e a antiguidade.

Para explorar os níveis de comprometimento afectivo, calculativo e normativo em função das características sócio-demográficas e profissionais, conduziram-se um conjunto de análises de variância (ANOVA) cujos resultados se apresentam na tabela 3.

Tabela 3 – Análise de variância para as diferenças de médias³ (ANOVA), do comprometimento em relação as variáveis sócio-demográficas e profissionais

Variáveis	N	Comprometimento Afectivo				Comprometimento Calculativo				Comprometimento Normativo			
		M	dp	F	Sig	M	dp	F	Sig	M	dp	F	Sig
Género													
Masculino	10	5.50	1.06			5.37	0.25			5.52	0.70		
Feminino	179	5.54	1.16	0.01	0.971	4.82	1.41	1.50	0.222	5.06	1.28	1.22	2.71
Idade													
- de 20 anos	6	5.75	0.45			5.21	0.23			5.67	0.18		
20 a 30 anos	40	5.49	1.13			4.38	1.42			4.75	1.30		
30 a 40 anos	59	5.53	1.13	3.22	0.014	4.89	1.05	4.84	0.001	5.32	1.05	1.22	0.000
40 a 50 anos	61	5.39	1.21			4.71	1.35			4.71	1.12		
50 a 65 anos	23	6.24	1.15			5.89	1.37			5.94	1.26		
Estado Civil													
Solteira	31	5.35	1.23			4.96	1.30			4.90	1.47		
Casada	144	5.58	1.10	0.76	0.515	4.76	1.40	2.75	0.044	5.08	1.21	8.11	0.489
Divorciada	9	5.22	1.08			5.05	0.89			5.48	0.54		
Viúva	5	5.93	2.20			6.49	0.73			5.63	2.06		
Habilitações													
4º ano	20	5.80	1.16			5.45	1.26			5.49	1.10		
6º ano	24	5.13	1.14			5.54	0.90			4.68	1.35		
9º ano	92	5.49	1.19	1.28	0.273	4.78	1.52	2.24	0.052	5.10	1.23	1.86	0.103
12º ano	45	5.76	0.99			5.02	1.27			5.23	1.30		
Licenciatura	7	5.59	1.45			3.90	0.87			4.17	1.02		
Mestrado ou sup.	1	5.54	0.00			5.57	0.00			5.67	0.00		
Tempo de profissão													
- de 1 ano	21	5.99	1.01			5.09	1.13			5.84	1.31		
1 a 5 anos	50	5.37	1.19			4.53	1.43			4.97	1.19		
5 a 10 anos	53	5.77	1.13	1.97	0.060	1.18	1.68	1.81	0.087	5.31	1.44	2.57	0.015
10 a 15 anos	32	5.23	1.12			4.63	1.04			4.76	1.02		
15 a 20 anos	22	5.16	1.15			5.20	0.88			4.64	0.79		
20 a 25 anos	8	6.06	0.81			3.96	0.85			4.63	1.37		
25 a 30 anos	2	5.00	2.12			5.57	2.02			5.58	0.58		
+ de 30 anos	1	6.33	0.00			4.43	0.00			6.33	0.00		
Antiguidade													
- de 1 ano	24	5.81	1.15			4.96	1.11			5.78	1.24		
1 a 5 anos	53	5.39	1.20			4.53	1.40			4.97	1.17		
5 a 10 anos	50	5.89	1.06			5.21	1.71			5.34	1.47		
10 a 15 anos	33	5.22	1.10	1.96	0.063	4.73	1.01	2.37	0.024	4.72	1.00	2.82	0.008
15 a 20 anos	21	5.23	1.22			5.17	0.90			4.70	0.81		
20 a 25 anos	6	5.81	0.78			3.52	0.30			4.28	1.43		
25 a 30 anos	1	4.00	0.00			7.00	0.00			6.00	0.00		
+ de 30 anos	1	6.33	0.00			4.43	0.00			6.33	0.00		
Tipo de vínculo													
Termo	139	5.41	1.11			4.72	1.37			4.95	1.20		
Termo incerto	38	5.93	1.21			5.39	1.45			5.62	1.29		
Part time	2	3.67	0.00	4.14	0.003	4.71	0.00	1.89	0.112	5.17	0.00	4.01	0.004
Contrato de 6 m	2	6.83	0.00			5.29	0.00			7.00	0.00		
Trabalho temporário	8	6.06	0.90			4.61	0.94			4.44	1.31		

P < 0.05

No que diz respeito ao género verifica-se que não existem diferenças de género estatisticamente significativas. O que leva à rejeição da hipótese 4 (a), (b) e (c).

³ Valor médio de acordo com a Escala de Likert para cada variável, sendo de 1 a 7 para o comprometimento organizacional

Contudo verifica-se que as mulheres apresentam maior comprometimento afectivo do que os homens ($\bar{x}$ = 5.54; dp = 1,16; $\bar{x}$ =5.50; dp = 1.06), apesar de não ser significativo. Na componente calculativa e normativa acontece o inverso, os homens apresentam maiores níveis de comprometimento do que as mulheres ($\bar{x}$ =5.37; dp =0.25; $\bar{x}$ =4.82 dp =1.41), ($\bar{x}$ =5.52; dp =0.70; $\bar{x}$ =5.06 dp = 1.28), mas também sem diferenças estatisticamente significativas.

Através da análise da tabela 3, constatamos que os agentes em geriatria mais velhos (idades compreendidas entre os 60 a 65 anos) são os mais comprometidos afectivamente ($\bar{x}$ = 6.24; dp =1.37), calculativamente ($\bar{x}$ =5.89; dp =1.37) e normativamente ($\bar{x}$ = 5.94; dp =1.26). E os que apresentam menores níveis de comprometimento são os mais novos (menos de 20 anos) no caso da componente afectiva ($\bar{x}$ = 4.75; dp = 1.42) e os que têm idades compreendidas entre os 20 e os 30 anos, no caso da componente calculativa ($\bar{x}$ = 4.38; dp =1.42) e normativa ($\bar{x}$ = 4.75; dp =1.30). Estas diferenças são estatisticamente significativas para todas as componentes.

Relativamente ao estado civil, verificamos que são os viúvos os mais comprometidos nas três componentes, embora apenas no comprometimento calculativo as diferenças sejam estatisticamente significativas.

Os agentes em geriatria com o 4º ano de escolaridade são os que apresentam maior comprometimento afectivo ($\bar{x}$ = 5.57; dp =0.00), ao contrário das outras componentes, sendo os indivíduos com habilitações literárias mais elevadas os que apresentam níveis de comprometimento calculativo e normativo mais altos ($\bar{x}$ = 5.57; dp =0.99), ($\bar{x}$ = 5.67; dp =0.00), embora estas diferenças não sejam estatisticamente significativas.

Quanto ao tempo de profissão, verificamos que os indivíduos que trabalham nesta área há mais de 30 anos estão mais comprometidos afectivamente ($\bar{x}$ = 5.63; dp =0.00) e normativamente ($\bar{x}$ = 6.33; dp =0.00), embora existam apenas diferenças estatisticamente significativas no comprometimento normativo.

Os agentes em geriatria, com níveis de comprometimento mais elevado são aqueles que trabalham há mais tempo na instituição. Contudo as únicas diferenças estatisticamente significativas encontradas, dizem respeito ao comprometimento normativo.

Quanto ao tipo de vínculo, verificou-se que os agentes em geriatria mais comprometidos afectivamente e normativamente são os que tem um contrato de trabalho inferior a 6 meses ($\bar{x}=6.83$; $dp=0.00$); ($\bar{x}=7.00$; $dp=0.00$), ambas com diferenças estatisticamente significativas. No que concerne à componente calculativa verificamos que os colaboradores com contrato a termo incerto são os que apresentam maior comprometimento ($\bar{x}=5.39$; $dp=0.00$), apesar de não ter diferenças estatisticamente significativas.

Da correlação da tabela 2, é possível observar que a componente afectiva está negativamente correlacionada com as intenções de abandono ($r = -0.479$; $p < 0.01$), assim como a componente calculativa ($r = -0.118$) e a normativa ($r = -.254$; $p < 0.01$), o que tentativamente suporta as hipóteses 10, 11, 12.

No que concerne às intenções de abandono da profissão, verificamos que também apresentam correlações negativas com todas as componentes, afectiva ($r = -0.337$; $p < 0.01$), calculativa ($r = -0.083$) e normativa ($r = -0.185$; $p < 0.05$).

Para as intenções de abandono da organização, as correlações encontradas com a componente afectiva ($r = -0.478$; $p < 0.01$), a componente calculativa ($r = -0.082$) e a normativa ($r = -0.341$ para $p < 0.01$), também são negativas.

Por fim correlacionando as intenções de abandono do trabalho actual, com as três componentes, chegamos a resultados idênticos, a componente afectiva ($r = -0.441$; $p < 0.01$), a calculativa ($r = -0.078$) e a normativa ($r = -0.198$ para $p < 0.01$) também se correlacionam negativamente com este constructo.

Análises de regressões

Para testar as hipóteses as hipóteses 10, 11, 12 segundo as quais haverá uma associação negativa entre as dimensões do comprometimento organizacional e as intenções de abandono, efectuaram-se diversas análises de regressão. As dimensões que avaliam as intenções de abandono foram inseridas como variáveis dependentes e as variáveis sócio-demográficas e profissionais, assim como as componentes do comprometimento organizacional foram inseridas como variáveis independentes. O método utilizado foi o *Enter*.

As variáveis sócio-demográficas e profissionais (género, idade, estado civil, habilitações, tempo de profissão, antiguidade e tipo de vínculo) foram inseridas numa primeira etapa para controlar o seu impacto nas intenções de abandono, dando origem ao modelo 1. Numa segunda etapa foram acrescentadas as variáveis do comprometimento organizacional criando o modelo 2.

Os resultados obtidos através da regressão linear múltipla, estão apresentados nas tabelas 4, 5, 6, 7.

Tabela - 4 Regressão múltipla para as intenções de abandono em geral (Coeficientes Standardizados)

Variáveis	Modelo 1	Modelo 2
	β	β
Género	-0,189	-0,205
Idade	-0,184	-0,73
Estado civil	0,044	0,043
Habilitações	0,021	0,078
Tempo de profissão	-0,044	-0,049
Antiguidade	0,086	0,069
Tipo de vínculo	-0,041	-0,036
Comprometimento afectivo	--	-0,408**
Comprometimento calculativo	--	-0,005
Comprometimento normativo	--	0,095
R	0,238	0,520
R ²	0,057	0,270
ΔR^2	0,020	0,229
F	1,55	6,58**

*P < 0.05; **P < 0.01

Observando a tabela 4, constata-se as variáveis sócio-demográficas e profissionais conjuntamente com as componentes do comprometimento organizacional são responsáveis por 27% da variância das intenções de abandono em geral. Apenas o comprometimento afectivo ($\beta = -0,408$ $p < 0,01$) apresenta uma associação negativa linear com as intenções de abandono em geral, o que permite afirmar que os agentes em geriatria mais comprometidos afectivamente são os que revelam menores intenções de abandono. Estes resultados confirmam a hipótese 10 (a) mas não as hipóteses 11(a) e 12 (a).

Tabela - 5 Regressão múltipla para as intenções de abandono da profissão (Coeficientes Standardizados)

Variáveis	Modelo 1	Modelo 2
	β	β
Género	-1,08**	-1,04**
Idade	-0,163*	-0,072**
Estado civil	-0,106	-0,110
Habilitações	0,003	0,050
Tempo de profissão	0,076	0,072
Antiguidade	,0,060	-0,076
Tipo de vínculo	-0,077	-0,015
Comprometimento afectivo	--	-0,336**
Comprometimento calculativo	--	0,001
Comprometimento normativo	--	0,070
R	0,360	0,503
R ²	0,96	0,253
ΔR^2	0,130	0,212
F	3,85**	6,04**

*P < 0.05; **P < 0.01

Nas intenções de abandono da profissão (Tabela 5) a variância das intenções de abandono da profissão é explicada por 21,2%, contribui para este efeito o comprometimento afectivo através de associação negativa ($\beta = -0,336$, $p < 0.01$), o que permite afirmar que os agentes em geriatria mais comprometidos afectivamente são os que revelam menores intenções de abandono da profissão. Estes resultados confirmam a hipótese 10 (b) mas não as hipóteses 11 (b) e 12 (b).

Analisando a tabela 6, a variância das intenções de abandono da organização, no modelo 2 sobe para 34%, sendo responsável por este efeito o comprometimento organizacional afectivo através de uma associação negativa ($\beta = -0,397$, $p < 0.01$), o que permite afirmar que os agentes em geriatria mais comprometidos afectivamente são os que revelam menores intenções de abandono da organização. Estes resultados confirmam a hipótese 10 (c) mas não as hipóteses 11 (c) e 12 (c).

Tabela - 6 Regressão múltipla para as intenções de abandono da organização (Coeficientes Standardizados)

Variáveis	Modelo 1	Modelo 2
	β	β
Género	-0,961**	-0,990**
Idade	-0,208**	-0,117
Estado civil	-0,204	-0,179
Habilitações	0,020	0,057
Tempo de profissão	-0,047	-0,047
Antiguidade	0,082	0,31
Tipo de vínculo	-0,062	-0,013
Comprometimento afectivo	--	-0,309**
Comprometimento calculativo	--	0,083
Comprometimento normativo	--	-0,093
R	0,416	0,612
R ²	0,173	0,375
ΔR^2	0,141	0,340
F	5,41**	10,68**

*P < 0.05; **P < 0.01

Tabela - 7 Regressão múltipla para as intenções de abandono do trabalho actual (Coeficientes Standardizados)

Variáveis	Modelo 1	Modelo 2
	β	β
Género	-0,088*	-0,886*
Idade	-0,114	-0,012
Estado civil	-0,118	-0,130
Habilitações	0,34	0,090
Tempo de profissão	-0,080	-0,081
Antiguidade	0,091	0,077
Tipo de vínculo	-0,039	0,035
Comprometimento afectivo	--	-0,397**
Comprometimento calculativo	--	-0,04
Comprometimento normativo	--	0,117
R	0,346	5,59
R ²	0,120	0,313
ΔR^2	0,086	0,274
F	3,517*	8,102**

*P < 0.05; **P < 0.01

Por fim, relativamente às intenções de abandono do trabalho actual, analisando a tabela 7, pode-se verificar um aumento da variância no modelo 2 para 27,4%. Contribui para isto, através de associação negativa, o comprometimento afectivo ($\beta = -0,397$, $p < 0,01$). O que permite afirmar que os agentes em geriatria mais comprometidos afectivamente são os que também revelam menores intenções de abandono do trabalho actual. Estes resultados confirmam a hipótese 10 (d) mas não as hipóteses 11 (d) e 12 (d).

Em síntese, os resultados indicam que:

- As três dimensões do comprometimento estão positivamente correlacionadas. O comprometimento afectivo é superior, nos agentes em geriatria, do que nas restantes componentes do comprometimento. Estas diferenças são estatisticamente significativas.
- São antecedentes do comprometimento afectivo a idade e tipo de vínculo, mas não o género, o estado civil, a antiguidade e o tempo de profissão.
- São antecedentes do comprometimento calculativo idade, o estado civil e a antiguidade.
- São antecedentes do comprometimento normativo a idade, o tempo de profissão, a antiguidade e o tipo de vínculo.
- O único predictor das intenções de abandono em geral é o comprometimento afectivo.
- São predictores das intenções de abandono da profissão o género, a idade e o comprometimento organizacional afectivo.
- São predictores das intenções de abandono da organização a idade e o comprometimento organizacional afectivo.
- São predictores das intenções de abandono do trabalho actual a idade e o comprometimento organizacional afectivo.

**CAPITULO V – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E
CONCLUSÕES**

Discussão dos resultados

O presente estudo procurou confirmar a existência de uma relação entre o comprometimento organizacional afectivo, calculativo e normativo e as variáveis sócio-demográficas e profissionais dos agentes em geriatria. Pretendeu-se de igual forma perceber a relação entre o comprometimento organizacional, nas suas três componentes, e a intenção de abandono segundo quatro categorias: intenção de abandono em geral, intenção de abandono da profissão, da organização e intenção de abandono do trabalho actual.

Numa tentativa de discutir os resultados obtidos, iremos considerar cada uma das hipóteses formuladas.

A primeira hipótese de investigação afirma que existe uma correlação positiva, entre as três componentes do comprometimento organizacional dos agentes em geriatria. No estudo confirmamos esta hipótese, de facto elas correlacionam-se de forma positiva entre si. A componente afectiva apresenta uma correlação positiva mais baixa, com a componente calculativa e moderada com a componente normativa. A componente calculativa e normativa apresentam uma correlação positiva moderada.

Diversos estudos têm verificado que existe uma relação entre as três componentes. Por exemplo Rego e Souto (2004) no seu estudo luso-brasileiro, com 161 membros de 123 organizações portuguesas e 160 membros de 70 organizações brasileiras, verificam que o comprometimento afectivo tem uma correlação positiva com o comprometimento normativo e uma correlação negativa com o calculativo.

Quanto à relação entre o comprometimento calculativo com o normativo, os estudos têm evidenciado uma fraca relação entre eles (Meyer et al., 2002), o que não é suportado pelos resultados deste estudo.

A segunda hipótese do estudo afirma que a componente afectiva, dos agentes em geriatria é superior aos restantes níveis de comprometimentos. Os profissionais inquiridos demonstram de facto, maior comprometimento afectivo, seguindo-se o normativo e por último o calculativo. Estes resultados convergem com estudos realizados por Rego et. al (2005), com uma amostra de 361 colaboradores de 154

organizações, de várias sectores de actividade, onde também surge o comprometimento afectivo como mais elevado, sucedendo-se o comprometimento normativo e calculativo.

As hipóteses 3 a 9 pretendiam verificar se as variáveis sócio-demográficas e profissionais afectavam o comprometimento organizacional nas três componentes. De acordo com estudos anteriores, há uma tendência para associar as variáveis sócio-demográficas e profissionais com o comprometimento organizacional. Os dados obtidos neste estudo tendem também a apoiar dados de investigação anterior.

Verificou-se a existência de uma correlação positiva entre as variáveis idade, género, estado civil, habilitações, tipo de vínculo com o comprometimento organizacional afectivo. Contudo apenas as variáveis idade e tipo de vínculo apresenta significância estatística. Ao contrário dos estudos realizados por Sommer, et al. (1996); Butler e Vadanovisch, (1991); Olivier, (1990) e Cohen, (1993) a antiguidade não se correlacionam positivamente com o comprometimento organizacional.

No âmbito das variáveis sócio-demográficas e profissionais destaca-se o valor preditivo da idade e tipo de vínculo para a componente afectiva do comprometimento organizacional, da idade, estado civil, antiguidade para o comprometimento calculativo e para o normativo a idade o tempo de profissão, a antiguidade e o tipo de vínculo. O estudo realizado por Cohen e Lowenberg (1990), vai ao encontro dos nossos resultados, identificando também a variável idade como um predictor do comprometimento. Mathieu e Zajac (1990) verificaram, através de meta análise, que o comprometimento afectivo na organização está significativamente relacionado com a idade, apesar de a correlação ser fraca. Allen e Meyer (1993) referem no seu estudo que a idade está positivamente correlacionada com os laços afectivos e normativos.

Os resultados sugerem que os agentes em geriatria mais velhos apresentam laços afectivos, instrumentais e normativos mais fortes do que os inquiridos mais jovens, sendo esta diferença estatisticamente significativa para todas as componentes.

Estes resultados corroboram estudos anteriores, (por exemplo, Porter, Steers, Mowday e Boulian, 1974; Meyer e Allen, 1984). A meta análise realizada por Cohen (1993), revelou resultados opostos, apontou que a relação entre a idade o comprometimento organizacional é mais forte no subgrupo dos mais novos.

No que se refere ao género constatamos que as mulheres estão mais comprometidas com a instituição a nível afectivo e os homens a nível normativo, e

calculativo, apesar de as diferenças não serem estatisticamente significativas. A investigação realizada por Mowday, Porter e Steers (1982), revela que as mulheres são mais comprometidas do que os homens em todas as componentes. Dodd-McCue e Wright (1996), apontam que são os homens os que mais se comprometem com a organização, defendendo que este comprometimento depende do grupo profissional a que pertencem.

Relativamente ao estado civil, verificamos que são os viúvos que apresentam níveis de comprometimento mais elevado, quer afectivo, calculativo ou normativo, apesar de só encontrarmos diferenças estatisticamente significativas no caso da componente calculativa. Na revisão da literatura não encontramos nenhum estudo que apontasse para esta relação. Pelo contrário, Mathieu e Zajac (1990) referem que o estado civil pode estar relacionado com o comprometimento calculativo na medida em que os casados têm mais encargos com a família.

Neste estudo, as habilitações académicas aparecem negativamente correlacionadas com o comprometimento normativo e calculativo. Os indivíduos com o quarto ano de escolaridade apresentam um comprometimento afectivo mais elevado e os que têm habilitações académicas mais elevadas, apresentam maiores níveis de comprometimento calculativo e normativo, contudo nenhuma apresenta diferenças estatisticamente significativas.

Os indivíduos que trabalham há mais anos como agentes em geriatria, tendem a apresentar comprometimentos afectivos, calculativos e normativos mais elevados, embora a única componente com diferenças estatisticamente significativas seja a normativa.

Quanto à antiguidade, o estudo revelou que os indivíduos que trabalham nas instituições há mais tempo, têm níveis de comprometimento afectivo, normativo e calculativo elevados. Contudo a componente afectiva é a única que não apresenta diferenças estatisticamente significativas. Este resultado difere dos estudos efectuados por Sommer, et al. (1996); Butler e Vadanovisch, (1991) e Olivier (1990), que referem que os trabalhadores com menor antiguidade apresentam um comprometimento mais calculativo. Estes resultados vão ao encontro da meta-análise, realizada por Cohen (1993), onde se verifica que a relação entre a antiguidade e o comprometimento organizacional é mais forte no subgrupo dos mais antigos. Ferreira (2005), no estudo

realizado com 1321 profissionais de saúde, com diferentes modelos de gestão verifica que colaboradores mais antigos tendem a ser mais comprometidos.

No que concerne ao tipo de vínculo, verificamos que este apresenta uma correlação positiva com todas as componentes do comprometimento, sendo significativo estatisticamente, com o comprometimento organizacional afectivo e normativo. Ferreira (2005), na sua investigação verifica que o tipo de vínculo, está associado à componente normativa e à componente calculativa e não à afectiva.

Inerente à questão central deste estudo, as hipóteses 10, 11 e 12, testam a existência de uma associação negativa entre o comprometimento organizacional e as intenções de abandono dos profissionais de geriatria. Os resultados do estudo revelam uma correlação negativa entre as três componentes do comprometimento organizacional e as intenções de abandono gerais, da profissão, da instituição e do trabalho actual. Isto significa que os agentes em geriatria comprometidos quer afectivamente, calculativamente ou normativamente, tem menores intenções em abandonar a profissão, a instituição, e o trabalho actual. Estes resultados vão ao encontro dos resultados obtidos nos estudos realizados por Mathieu e Zajac, (1990), Meyer e Allen, (1997) Tett e Meyer (1993) onde referem que colaboradores comprometidos têm menor tendência para abandonar a organização.

Contudo, a única componente do comprometimento organizacional capaz de prever as intenções de abandono gerais, a intenção de abandono da profissão, da organização e do trabalho actual, é a componente afectiva, através de uma associação negativa. Ou seja, indivíduos com forte sentimento de pertença à instituição apresentam uma reduzida intenção de abandono. Os colaboradores com níveis de comprometimento elevado, que exibem um desejo em permanecer na instituição, estão menos propensos a considerar outras alternativas de trabalho, mesmo que essas impliquem recompensas mais elevadas. As restantes dimensões de comprometimento não predizem as intenções de abandono dos agentes em geriatria.

Conclusão

Não tendo conhecimento de alguma investigação realizada, sobre o comprometimento organizacional e as intenções de abandono nos agentes em geriatria, o presente estudo foi desenvolvido com o objectivo de explorar os níveis de comprometimento organizacional destes profissionais e a influência que este constructo tem, nas intenções em permanecer na instituição. Assim como avaliar os níveis de comprometimento afectivo, calculativo e normativo e estimar a influência das variáveis sócio-demográficas e profissionais nestas componentes.

O estudo revela que esta classe de trabalhadores está comprometida com as instituições em que trabalham, quer a nível afectivo, calculativo e normativo. O elevado desejo dos agentes em geriatria de permanecerem na instituição é semelhante ao sentimento de obrigação e dever moral. Existindo ainda uma moderada necessidade de permanecer na mesma.

Das variáveis sócio-demográficas e profissionais estudadas, conclui-se que a variável tipo de vínculo é predictora da componente afectiva. O género, estado civil, e antiguidade são predictores do comprometimento calculativo. E que são predictores da componente normativa a idade, o tempo de profissão, a antiguidade e o tipo de vínculo. As restantes variáveis sócio-demográficas e profissionais inseridas no estudo não revelaram influência estatisticamente significativa, com as componentes.

Foi possível constatar que a única componente do comprometimento organizacional capaz de predizer as intenções de abandono estudadas, é a componente afectiva. As variáveis género e idade influenciam, de forma muito moderada, as intenções de abandono da profissão e da organização, sendo que apenas a variável idade a explicar moderadamente as intenções de abandono do trabalho actual.

Promover o comprometimento afectivo é uma forma de promover o desempenho individual, o que traz mais-valia para as instituições.

Espera-se que estas conclusões possam oferecer algum contributo e orientações para o desenvolvimento científico e para as instituições que trabalham com este tipo de população.

Implicações para a investigação

Para o desenvolvimento científico desta temática, o presente estudo apresenta resultados que permitem apontar que a componente afectiva é o único predictor das intenções de abandono da profissão, da organização e do trabalho actual (intenções que nunca tinham sido antes, correlacionadas com o comprometimento organizacional entre os agentes em geriatria).

Outro contributo, diz respeito às variáveis sócio-demográficas e profissionais, verificando-se que a variável género aparece como predictora das intenções de abandono da profissão, da organização e do trabalho actual e a variável idade como predictora das intenções de abandono da profissão. As restantes variáveis como o estado civil, habilitações, tempo de profissão, antiguidade e tipo de vínculo não têm valor preditivo nas intenções de abandono.

Fortalece resultados de investigações anteriores, no que concerne aos antecedentes do comprometimento organizacional. Apontando como antecedentes do comprometimento organizacional afectivo a idade e o tipo de vínculo, do comprometimento calculativo a idade, o estado civil e a antiguidade e do normativo, a idade, o tempo de profissão, a antiguidade e o tipo de vínculo.

Para investigação futura sugere-se, que os estudos envolvam outras variáveis como por exemplo: o comprometimento profissional, satisfação profissional, a liderança, as ligações afectivas com os superiores e com os utentes, a qualidade de vida no trabalho, stress, rotatividade, absentismo, são alguns exemplos.

Implicações para a prática

Para as instituições que trabalham com este tipo de população, espera-se que este estudo contribua para uma reflexão, sobre a importância do comprometimento organizacional nas suas três componentes e das vantagens em reter colaboradores comprometidos, visando o aperfeiçoamento das políticas de gestão de recursos humanos.

Nesta investigação constatasse que a componente afectiva tem mais impacto que outra variável, logo é importante que estas instituições continuem a trabalhar no mesmo sentido, promovendo laços afectivos com os agentes em geriatria.

É importante que os colaboradores se identifiquem com os objectivos, valores e com a missão da instituição. Para além da promoção de laços afectivos, o sentimento de dever moral, dos agentes em geriatria, com a instituição também deve ser estimulado, pois tende também a aumentar a obrigação de querer permanecer na mesma. Relativamente ao comprometimento calculativo, as instituições devem tomar medidas para que este reduza, identificando as suas causas e tentando elimina-las.

Limitações e sugestões para futura investigação

A primeira limitação deste estudo é o número de instituições que participaram nesta investigação, a concepção inicial do estudo abrangia todos os lares de terceira idade do norte do país. Seria interessante a aplicação deste estudo a um maior número de instituições, para reforçar as conclusões obtidas nesta investigação.

Outra limitação importante foi a escolha dos instrumentos de medida para as intenções de abandono, pois não encontramos nenhuma validada para a população portuguesa, embora ambas já tenham sido utilizadas em Portugal por outros estudiosos (Rego, 2004 e Pinto, 2008). A escala que avalia as intenções de abandono da profissão, da organização e do trabalho actual, teve que ser traduzida por nós, de inglês para português.

No que concerne à metodologia, limitou-se o uso do questionário, ou seja optou-se pelo método quantitativo. Para investigação futura sugere-se o uso complementar do método qualitativo, através de entrevistas aos agentes em geriatria, assim como a outros profissionais com quem eles trabalham, nomeadamente os directores técnicos. Assim será possível ter uma visão mais pormenorizada dos comprometimentos bem como das intenções de abandono. Sugere-se também a aplicação do estudo a outras populações directamente envolvidas no trabalho com indivíduos idosos, doentes ou crianças.

A escassez de trabalhos empíricos acerca da relação entre o comprometimento organizacional e as intenções de abandono, sobretudo da profissão e do trabalho actual,

especialmente na área da geriatria, dificultou a comparação dos resultados com outros estudos.

Bibliografia

Bibliografia

- Allen, N. J. e J. P. Meyer (1993), "Organizational commitment: Evidence of career stage effects?" *Journal of Business Research*, Vol. 26, pp. 49-61.
- Allen, N. J. e J. P. Meyer (1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp. 1-18.
- Allen, N. J. e J. P. Meyer (1996), "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 49, pp. 252-276.
- Allen, N. J. e J. P. Meyer (1997), *Commitment in the workplace – Theory, Research and Application*, Sage Publications.
- Allen, N. J., e J. P. Meyer, (2000), "Construct validation in organizational behavior research: The case of organizational commitment", In: R. D. Goffin & E. Helmes (Eds.), *Problems and Solutions in Human Assessment: Honoring Douglas N. Jackson at Seventy*. (pp. 285-314) Norwell, MA: Kluwer Academic Publishers
- Angle, H. L. e M. B. Lawson (1993), "Changes in affective and continuance commitment in times of relocation", *Journal of Business Research*, Vol. 26, pp. 3-16.
- Arnold, H. e D. Feldman (1982), "A multivariate analysis of the determinants of turnover", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, pp. 350-360.
- Aryee, S. e L. J. Heng (1990), "A note on the applicability of an organizational commitment model", *Work Occupations*, Vol. 17, pp. 229-239.
- Becker, H. S. (1960), "Notes on the concept of commitment", *American Journal of Sociology*, Vol. 66, pp. 32-40.
- Bergman, M. E. (2006), "The relationship between affective commitment and normative commitment: Review and research agenda", *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 645-663.
- Besser, T. (1993), "The commitment of Japanese workers and U.S. workers: a reassessment of the literature", *American Sociological Review*, Vol. 58, pp. 873-881.

- Botelho, C. M. (1996), “O Desempenho Individual nas Organizações: Uma Abordagem da Influência do Potencial Cognitivo e do Envolvimento Organizacional”, Tese de Mestrado não publicada, ISPA, Lisboa, Portugal
- Burgess, S. (1998), “Analysing firms, jobs, and turnover”, *Monthly Labor Review*, Vol.121, Nº 7, pp. 55-57.
- Butler, G. e S. Vadanovich, (1991), “The relationship between work values and normative and instrumental commitment”, *The Journal of Psychology*, Vol. 126, Nº 2, pp. 139-146.
- Carmeli, A. (2005), “The relationship between organizational culture and withdrawal intentions and behavior”, *International Journal of Manpower*, Vol. 26, Nº 2, pp. 177-195.
- Carochinho, J., J. G. Neves, e J. C. Jesuíno, (1998), “Organizational commitment – o conceito e sua medida: Adaptação e validação do “Organizational Commitment Questionnaire” (OCQ) para a cultura organizacional portuguesa” *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*, Vol. 3, pp. 269-284.
- Catálogo Nacional de Qualificação (2010), “Perfil profissional: agente em geriatria”, http://www.catalogo.anq.gov.pt/AreasEducacaoFormacao/TrabalhoSocialOrientacao/Perfis%20Profissionais/v1_Agente%20em%20Geriatrica.pdf, acedido em 05 de Março de 2010.
- Cheng, Y. e M. Stockdale (2003), “The validity of the three-component model of organizational commitment in a chinese context”, *Journal of Vocational Behavior* Vol. 62, pp. 465-489.
- Chughtai, A. e Zafar, S. (2006) , “Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers”, *Applied H.R.M. Research*, Vol. 11, Nº 1, pp. 39-64
- Cohen, A. (1992), “Antecedents of organizational commitment across occupational groups, A meta-analysis”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13, pp. 539-558.
- Cohen, A. (1993), “Age and tenure in relation to organizational commitment: A meta analysis” *Basic and Applied Social Psychology*, Vol. 14 Nº 2, pp. 143-159.
- Cohen, A. (2000), “The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models”, *Human Relations*, Vol. 53, pp. 387-417.

- Coyle-Shapiro, J. e P. Morrow (2006), “Organizational and client commitment among contracted employees”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 68, pp. 416-431.
- Dalton, R., A. Cairns, M., Canavan, R., Downey e A. Fowler (1995), Human Resource Management and employee turnover and transfer: What we know is not always what we need. In G. Ferris, S. D. Rosen, & D. T. Barnum (Eds.), *Handbook of Human Resource Management* (pp. 615-629). Cambridge: Blackwell Business.
- Dodd-McCue, D. e G. B. Wright (1996), “Men, Women and attitudinal commitment: the effects of workplace experiences and socialization”, *Human Relations*, Vol. 49, nº 8, pp. 1065-1091.
- Drucker, P. (1994), “As organizações sem fins lucrativos”, Editora Difusão Cultural, Lisboa.
- Duarte, B. (2004), “O empenhamento organizacional e o empenhamento profissional dos enfermeiros: conflito ou complementaridade?” Dissertação apresentada para obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos, Braga: Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho.
- Ferreira, S. (2005), “Empenhamento organizacional de profissionais de saúde em hospitais com diferentes modelos de gestão”, Tese de doutoramento em Ciências Empresarias, área de Organização e Políticas Empresariais, Braga: Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho.
- Finegan, J. E. (2000), “The impact of person and organizational values on organizational commitment”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 73, p. 149-169.
- Goman, C. K. (1991), *Gestão por empenhamento – cultivar a dedicação nas empresas*, Monitor.
- Huang, C., Lawler, J., e Lei, Y. (2007), “The effects of quality of work life on commitment and turnover intention”, *Social Behavior and Personality*, Vol. 35 Nº 6, pp. 735-750.
- Hulin, C. L. (1991) “Adaptation, persistence, and commitment in organizations”, In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Vol. 2, pp. 445-506.

- Huselid, M. e N. Day (1991), "Organizational commitment, job involvement, and turnover: A substantive and methodological analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, pp. 380-391.
- Ingersoll, G., Kirsch, J., Merk, E., e Lightfoot, J. (2000), "Relationship of organizational culture and readiness for change to employee commitment to the organization". *Journal of Nursing Administration*, Vol. 30 , Nº 1, pp 11-20.
- Iverson, R. D. (1996), "Employee acceptance of organizational change: The role of organizational commitment", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 7, Nº 1, pp.122-149.
- Legge, K. (1995), *Human resource management – rhetorics and realities*. London: MacMillan.
- Lincoln, J. R. e J. L. Kalleberg (1990), *Culture, control and commitment*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Macedo, I. (2008), "Como o Clima Psicológico e o Bem-Estar Afetivo No Trabalho explicam as Intenções de Abandono das Organizações", Tese de mestrado em Contabilidade, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Aveiro.
- Maertz, C. P. (2001), "Why employees stay with or quit an organization", Comunicação apresentada na 61^a Annual Meeting of the Academy of Management, Washington, DC.
- Mathieu, J. e Zajac, D. (1990), "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment", *Psychological Bulletin*, Vol. 108, Nº2, pp. 171-194.
- Mayer, R. C. e F. D. Schoorman (1992), "Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment", *Academy of Management Journal*, Vol. 35, Nº3, pp. 671-684.
- Meyer, J. P, e N. J. Allen (1987), "A longitudinal analysis of the early development and consequences of organizational commitment", *Canadian Journal Behaviour*, Vol 19, pp. 179- 215.
- Meyer, J. P. (1997), "Organizational commitment", in C. L. Cooper e I. T. Robertson, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 12, pp. 175-228.

- Meyer, J. P. e N. J. Allen (1984), “Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: some methodological considerations”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, pp. 372-378.
- Meyer, J. P. e N. J. Allen (1991), “A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management” *Review*, Vol. 1, pp. 61-89.
- Meyer, J. P. e N. J. Allen (1997), *Commitment in the workplace*, London: Sage Publications.
- Meyer, J. P. e Smith, C. A. (2000). HRM practices and organizational commitment: A test of a mediation model. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17, 319–331.
- Meyer, J. P., D. J. Stanley, L. Herscovitch, e L. Topolnytsky, (2002), “Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences”, *Journal of vocational behavior*, Vol. 61, pp. 20–52.
- Meyer, J. P., N. J. Allen e C.A. Smith (1993) “Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, pp. 538–551.
- Morrell K., J. Loan-Clarke e A. Wilkinson (2001), “Unweaving leaving: the use of models in the management of employee turnover”, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 3, pp 219-244.
- Morrow, P. (1983), “Concept redundancy in organizational research: the case of work Commitment” *Academy of Management Review*, Vol. 8 N° 3, pp. 486-500.
- Mowday, R. T., L. W. Porter e R. M. Steers (1982), *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*, New York: Academic Press
- Mowday, R. T.; L.W. Porter e R. M. Steers (1979), “The measurement of organizational Commitment”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, pp 224-247.
- Nascimento, J., A. Lopes e M. Salgueiro (2008), “Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português”, *Comportamento Organizacional e Gestão*, Vol. 14, N° 1, pp.115 - 133

- O'Reilly C. e Chatman, J. (1986), "Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, Nº3, pp. 492-499.
- Oliver, N. (1990), Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp. 19-31.
- Pestana, M. e J. Gageiro, (2003) "Análise de dados para ciências sociais – A complementaridade do SPSS", Lisboa: Edições Sílabo.
- Pinto, L. (2008), "The effects of organizational culture on expatriates and repatriates' cross-cultural adjustment, general satisfaction and withdrawal intentions", Tese de doutoramento em Ciências Empresarias, área de Organização e Políticas Empresariais, Braga: Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho.
- Porter, L. W., R. M., Steers., R. T. Mowday e P. V. Boulian (1974) "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, pp. 603–609.
- Randall D., D Fedor, e C. Longenecker (1990), "The behavioral expression of organizational commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 36, pp.210-224.
- Randall, M. L., R. Cropanzano., C. A. Bormann E A. Birjulin (1999), "Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, pp. 159-174.
- Rego, A. (2004), "Organizações Autentizóticas: Desenvolvimento e Validação de um Instrumento de Medida; Estudos de Gestão-Portuguese", *Journal of Management Studies 1*, Universidade Tecnica de Lisboa, pp. 53-76.
- Rego, A. e M. Carvalho (2002), "Enfermeiros empenhados nas suas organizações: a relevância das "rosas". *Revista de Administração Pública*, Vol. 36 (Nov/Dez), pp, 959-979.
- Rego, A. e S. Souto (2004), "Comprometimento Organizacional em Organizações Autentizóticas", *Revista de Administração de Empresas* Vol. 44, pp. 30-43.

- Rego, A., M. Cunha, e Souto, S. (2005), “Espiritualidade nas organizações e empenhamento organizacional: Um estudo empírico”, *Working Papers in Management* G6/05, Universidade de Aveiro.
- Rego, A., R. Leite, T. Carvalho, C. Freire e A. Vieira (2004), “Organizational commitment: Toward a different understanding of the ways people feel attached to their organizations”. *Management Research*, Vol. 2 nº 3, 201-218.
- Reichers, A. (1985), “Review and reconceptualization of organizational commitment” *Academy of Management Review*, Vol. 10, pp. 465-476.
- Reichers, A. (1986). “Conflict and organizational commitments” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, Nº 3, pp. 508-514.
- Robinson, S. L. (1996), “Trust and breach of the psychological contract”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41, pp. 574-579.
- Rodriguez, E. V., T. C. Franco e M. J. Santos, (2006). Nature and antecedents of organizational commitment: Considerations for human resource management. *Portuguese Journal of Management Studies*, Vol. 11 nº2, pp 75-95.
- Salancik, G. (1979), “Commitment and the control of organizational behaviour and Belief”, in Steers R. e L. Porter (Editors), *Motivation and work behaviour*. Japan: McGraw-Hill.
- Salancik, G. e Pfeffer, J. (1978), “A social information processing approach to job attitudes and task design”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 23, pp. 224-235.
- Santos, D. (2008), “A influência do empenhamento organizacional e profissional dos enfermeiros nas estratégias de resolução de conflito [Em linha]” Lisboa: ISCTE, Tese de mestrado. Consultada no dia 8 de Agosto de 2010, Disponível em [www:<http://hdl.handle.net/10071/1001>](http://hdl.handle.net/10071/1001).
- Shaw, J. D., J. E., Delery; D. G. Jenkins e N. Gupta, (1998), “An organizational-level analysis of voluntary and involuntary turnover” *Academy of Management Journal*, Vol. 41, pp. 511–525.
- Shore, L. M e H. J. e Martin, (1989), “Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions”, *Human Relations*, Vol. 42, nº7, pp. 625-714.

- Sommer, S., S. Bae e F. Luthans (1996), “Organizational commitment across cultures: the impact of antecedents on Korean employees” *Human Relations*, Vol. 49, N° 7, pp. 977-993.
- Steers, R. (1977), “Antecedents and outcomes of organizational commitment”, *Administrative Science Quarterly*, 1977, Vol. 22, pp. 46-56.
- Swales, S. (2000), “Organizational commitment: searching for the Holy Grail of HRM”, *Comportamento Organizacional e Gestão*, Vol. 6, N°2, pp. 199-212.
- Tansky, J. W., D. J. Cohen, (2001), “The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: an empirical study”, *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 12, pp 285-300.
- Tavares, S. (2001), “Vinculação dos indivíduos às organizações”. In J. Ferreira, J. Neves, A. Caetano (Eds.), *Manual de Psicossociologia das Organizações* (pp. 307-333). Lisboa: McGraw-Hill.
- Tett, R. P. e J. P. Meyer (1993), “Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analysis based on meta-analytic findings”, *Personnel Psychology*, Vol. 46, pp. 259-293.
- Wiener, Y. (1982), “Commitment in organizations: a normative view”, *Academy of Management Review*, Vol. 7, pp. 418-428.
- Wiener, Y. e A. Gechman (1977), “Commitment: a behavioral approach to job Involvement”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 10, pp. 47-52.

Anexos

ANEXO 1 – Questionário utilizado

O presente questionário destina-se a registar a sua opinião relativamente a vários aspectos relacionados com o seu trabalho.

Não existem respostas certas ou erradas pelo que a sua opinião sincera é muito importante no apuramento dos resultados. O questionário não demora mais do que dez minutos a completar.

Este questionário é anónimo. Depois de preenchido, por favor dobre-o e cole-o onde está indicado.

Por favor não assine nenhuma das folhas.

Responda por favor às seguintes questões, assinalando com uma cruz (X) a opção que melhor corresponde à sua opinião, sabendo que: (1) a afirmação não se aplica nada a si e (5) a afirmação aplica-se completamente a si.	A afirmação não se aplica absolutamente nada a mim	Aplica-se muito pouco	Aplica-se alguma coisa	Aplica-se bastante	A afirmação aplica-se Completamente a mim
Preferia trabalhar noutra organização	1	2	3	4	5
Se pudesse voltar atrás, não viria trabalhar para esta organização	1	2	3	4	5
Penso abandonar esta organização durante os próximos 12 meses.	1	2	3	4	5

Tendo em conta o que sente pessoalmente em relação à instituição onde trabalha actualmente, indique o grau com que concorda ou discorda com cada uma das seguintes afirmações, assinalando com uma cruz (X) a opção de resposta que melhor traduz o que sente, sabendo que: (1) discorda totalmente e (7) concorda totalmente .	Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não concordo, Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente
1. Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta instituição.	1	2	3	4	5	6	7
2. Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta instituição.	1	2	3	4	5	6	7
3. Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta instituição, mesmo que o pudesse fazer.	1	2	3	4	5	6	7
4. Eu não iria deixar esta instituição neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui.	1	2	3	4	5	6	7
5. Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na instituição onde estou actualmente.	1	2	3	4	5	6	7
6. Esta instituição tem um grande significado	1	2	3	4	5	6	7

Tendo em conta o que sente pessoalmente em relação à instituição onde trabalha actualmente, indique o grau com que concorda ou discorda com cada uma das seguintes afirmações, assinalando com uma cruz (X) a opção de resposta que melhor traduz o que sente, sabendo que: (1) discorda totalmente e (7) concorda totalmente .

	Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não concordo, Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente
peçoal para mim.							
7. Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta instituição.	1	2	3	4	5	6	7
8. Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correcto deixar esta instituição no presente momento.	1	2	3	4	5	6	7
9. Na realidade sinto os problemas desta instituição como se fossem meus.	1	2	3	4	5	6	7
10. Esta instituição merece a minha lealdade.	1	2	3	4	5	6	7
11. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta instituição.	1	2	3	4	5	6	7
12. Sentir-me-ia culpado se deixasse esta instituição agora.	1	2	3	4	5	6	7
13. Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta instituição é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra instituição poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui.	1	2	3	4	5	6	7
14. Neste momento, manter-me nesta instituição é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal.	1	2	3	4	5	6	7
15. Não me sinto como fazendo parte desta instituição.	1	2	3	4	5	6	7
16. Uma das consequências negativas para mim, se saísse desta instituição, resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis.	1	2	3	4	5	6	7
17. Muito da minha vida iria ser afectada se decidisse sair desta instituição neste momento.	1	2	3	4	5	6	7
18. Sinto que tenho um grande dever para com esta instituição.	1	2	3	4	5	6	7
19. Como já dei tanto a esta instituição, não considero actualmente a possibilidade de trabalhar numa outra.	1	2	3	4	5	6	7

No que se refere à **sua profissão** responda aos três itens colocando uma cruz (X) numa das cinco alternativas de resposta, sabendo que: (1) discorda totalmente e (5) concorda totalmente.

	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Concordo ligeiramente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
Penso frequentemente em abandonar esta profissão	1	2	3	4	5
Estou activamente à procura de alternativas de emprego numa área diferente	1	2	3	4	5
Logo que possível tenciono abandonar esta profissão	1	2	3	4	5

No que se refere à **organização/instituição** para a qual trabalha responda aos três itens colocando uma cruz (X) numa das cinco alternativas de resposta, sabendo que: (1) discorda totalmente e (5) concorda totalmente.

	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Concordo ligeiramente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
Penso frequentemente em abandonar esta organização/instituição	1	2	3	4	5
Estou activamente à procura de uma alternativa para deixar a organização/instituição	1	2	3	4	5
Logo que possível, tenciono abandonar esta organização/instituição	1	2	3	4	5

No que se refere ao **seu trabalho actual** responda aos três itens colocando uma cruz (X) numa das cinco alternativas de resposta, sabendo que: (1) discorda totalmente e (5) concorda totalmente

	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Concordo ligeiramente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
Penso frequentemente em abandonar o meu trabalho actual	1	2	3	4	5
Estou activamente à procura de uma alternativa de emprego para o meu trabalho actual	1	2	3	4	5
Logo que possível, tenciono abandonar o meu trabalho actual	1	2	3	4	5

Assinale com uma cruz (X) a opção que corresponde à sua situação actual.

Sexo

☐ Masculino

☐ Feminino

Estado Civil

☐ Solteiro(a)

☐ Casado(a)

Outro _____

Idade

☐ Menos de 20 anos

☐ 20 a 30 anos

☐ 30 a 40 anos

☐ 40 a 50 anos

☐ 50 a 65 anos

☐ Mais de 65 anos

Habilitações literárias

☐ 4º ano de escolaridade

☐ 6º ano de escolaridade

☐ 9º ano de escolaridade

☐ 12º ano de escolaridade

☐ Licenciatura

☐ Mestrado ou superior

Outro _____

Tempo de profissão

(tempo que trabalha
nesta área)

☐ Menos de 1 ano

☐ 1 a 5 anos

☐ 5 a 10

☐ 10 a 15

☐ 15 a 20

☐ 20 a 25

☐ 25 a 30

☐ Mais de 30 anos

Antiguidade

(tempo que
trabalha nesta instituição)

☐ Menos de 1 ano

☐ 1 a 5

☐ 5 a 10

☐ 10 a 15

☐ 15 a 20

☐ 20 a 25

☐ 25 a 30

☐ Mais de 30 anos

Tipo de vínculo

☐ A termo

☐ A termo incerto

☐ Part-time

☐ Contrato com duração
inferior a 6 meses

☐ Trabalho temporário

☐ Recibos verdes

Outro _____

OBRIGADA PELA COLABORAÇÃO