

Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Comprometimento Organizacional e Características de Personalidade: um estudo de suas relações

Stela Gomes Faiad

Dissertação de mestrado sob orientação
de Luiz Pasquali apresentada ao Instituto
de Psicologia da Universidade de Brasília,
como requisito parcial à obtenção do
título de Mestre em Psicologia Social, do
Trabalho e das Organizações.

Brasília

2011

Faiad, Stela Gomes.

Comprometimento Organizacional e
Características de Personalidade: um
estudo de suas relações.

Dissertação de Mestrado.

Universidade de Brasília. Brasil.

Orientador:

Luiz Pasquali, Programa de Pós-
graduação em Psicologia Social, do
Trabalho e das Organizações, 2011.

e-mail: stelafaiad@gmail.com

BANCA EXAMINADORA

14 DE JULHO DE 2011

LUIZ PASQUALI
PRESIDENTE

MARIA DAS GRAÇAS TORRES DA PAZ
MEMBRO

TATIANA SEVERINO DE VASCONCELOS
MEMBRO

CLÁUDIO VAZ TORRES
SUPLENTE

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE: UM ESTUDO DE SUAS RELAÇÕES

RESUMO

Os estudos sobre o Comprometimento Organizacional são caracterizados pela busca dos antecedentes, consequentes e elementos correlacionados ao Comprometimento no trabalho. O avanço nas pesquisas tem demonstrado a importância dos estudos que investigam a influência das características pessoais sobre o Comprometimento Organizacional dos funcionários. Inserido nesse contexto, os estudos que relacionam a Personalidade, mais especificamente o modelo dos cinco grandes fatores de Personalidade, com diversas variáveis do contexto organizacional têm se intensificado. Estudos confirmam o poder preditivo dos cinco fatores de Personalidade quando relacionados à satisfação no trabalho, estratégias de coping, desempenho, dentre outros. Seguindo tais considerações, o presente estudo teve como objetivo verificar a relação existente entre o Comprometimento Organizacional e Personalidade. Os dados foram coletados em faculdades particulares, empresas privadas e em um órgão de segurança pública do Distrito Federal, sendo a amostra composta por 558 respondentes. Os instrumentos utilizados foram a Escala de Comprometimento Organizacional nas versões Normativo, Afetivo e Calculativo e um Inventário de Personalidade. Foram realizadas análises de correlação bivariada de Pearson, regressão linear múltipla e correlação canônica. Os resultados confirmaram o poder preditivo dos fatores de Personalidade, bem como suas respectivas facetas, quando comparado às bases Afetiva e Normativa, sendo que o Comprometimento Calculativo mostrou pouca relação tanto com Personalidade quanto com as variáveis Sócio-Demográficas. A base Afetiva foi a que mais se relacionou aos fatores e facetas de Personalidade, principalmente com os fatores Extroversão, Emocionalidade e Conscienciosidade. Os dados sócio-demográficos Tempo no mesmo local de trabalho e Renda mensal se relacionaram mais com as bases do Comprometimento Organizacional.

Palavras-chaves: Comprometimento Organizacional, modelo dos cinco fatores de Personalidade, psicometria.

ABSTRACT

Studies of organizational commitment are characterized by the pursuit of the background, consequents, and elements correlated to the commitment at work. Advances in research have demonstrated the importance of studies investigating the influence of personal characteristics on the organizational commitment of employees. Inserted in this context, studies that relate personality, specifically the model of the Big Five personality factors, with several variables of the organizational context has intensified. Studies confirm the predictive power of the five personality factors as related to job satisfaction, coping strategies, performance, among others. Considering this, this study aimed to assess the relationship between organizational commitment and personality. Data were collected in private colleges, private companies and one public safety agency of the Distrito Federal, and the sample comprised 558 respondents. The instruments used were a scale versions of the Organizational Commitment Normative, Affective and Calculative, and a Personality Inventory. Analysis performed were Pearson bivariate correlation, multiple linear regression and canonical correlation. The results confirmed the predictive power of personality factors and their facets, compared to affective and normative bases, and the calculative base of commitment shows little relationship to both personality and with the socio-demographic variables. The affective basis was the most related to the factors and facets of personality, especially with the factors Extraversion, Emotionality and Conscientiousness. The socio-demographic data Time in the same workplace and monthly income were related more to the different bases of organizational commitment.

Key words: Organizational commitment, five factors model of personality, psychometrics

*Digo ao mundo pensamentos, sonhos, angústias, alegrias, frustrações e expectativas.
Escrevo.
As palavras saem do coração ou da razão, e, no papel, aliviam a alma, curam tristezas, trazem
esperança e me aproximam do Universo.
(Autor Desconhecido)*

AGRADECIMENTOS

Não poderia começar sem antes agradecer a Deus por ter me dado toda a força e persistência para chegar aonde estou hoje. Sem Ele, nada disso teria sido possível.

Agradeço ao meu querido orientador, Luiz Pasquali. Obrigada pela paciência e compreensão em todos os momentos do meu mestrado, principalmente nos momentos mais difíceis. Tenho certeza de que consegui chegar até aqui porque tinha você ao meu lado, mostrando a todo momento a luz que ainda existia, tanto da ciência quanto da experiência.

À minha família... Minha querida mãezinha, agradeço a Deus todos os dias por ainda tê-la ao meu lado! Mesmo com todas as dificuldades do presente e do passado, Deus permitiu que você me acompanhasse até hoje e pudesse ver de perto mais uma etapa sendo vencida! Saiba que essa conquista é nossa! À minha irmã tão amada, minha alma gêmea e meu sustento de todo dia! Obrigada pela força para continuar, minha vida jamais teria sentido sem você. Essa conquista também é sua, que me apoiou e me protegeu nos momentos em que mais precisei. Não poderia deixar de agradecer ao meu afilhado Caio, que com seu sorriso de criança me devolveu a alegria e a energia de que precisava para seguir em frente! Ao meus irmãos e sobrinhos, que estão sempre em meu coração. Agradeço às minhas queridas primas-irmãs, que compartilharam comigo mais um momento especial.

Ao meu amado esposo, Daniel. Obrigada pelo carinho e compreensão em todos os momentos de minha vida. Nós conseguimos juntos vencer mais uma etapa e, sem você ao meu lado, eu jamais teria conseguido. Obrigada especialmente pela paciência para lidar comigo nos momentos mais difíceis e para compreender minha ausência por tanto tempo.

Agradeço especialmente aos amigos, pessoas maravilhosas que compartilhei momentos únicos. À minha querida prima Cristiane Faiad, não existem palavras que descrevam minha gratidão por você, suas palavras de apoio e incentivo me permitiram continuar quando pensei não conseguir mais. Minha amiga-irmã Thais Costa Pereira, obrigada por estar sempre ao meu lado! Você me carregou no colo quando mais precisei e me deu toda a força necessária para seguir em frente. Agradeço também à minha grande amiga Patrícia Caetano, que compartilha sempre comigo os momentos bons e ruins. A você eu devo minha eterna gratidão, por ser uma pessoa especial e única que Deus permitiu entrar em minha vida, e agradeço sempre a Ele por tê-la ao meu lado me apoiando e auxiliando. Minha querida amiga Clara Cantal: nós compartilhamos as alegrias e angústias da vida, e, em especial, nesse momento de tamanha ansiedade para defendermos o nosso mestrado. Agradeço também a Bianca Soll que me ajudou com as digitações e ao Thiago Gomes Nascimento da Polícia Militar que me auxiliou com as aplicações.

Um agradecimento especial ao Prof. Claudio Vaz Torres: primeiramente, por aceitar fazer parte de minha banca, e segundo, pelas palavras de carinho e apoio nos momentos em que mais precisei. Agradeço também à Tatiana Severino de Vasconcelos, bem como à Profa. Maria das Graças Torres da Paz, por aceitarem compor minha banca de mestrado.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 Percurso Histórico das Relações de Trabalho	14
2.2 Comprometimento Organizacional	16
2.2.1 Definição Conceitual	16
2.2.2 Bases do Comprometimento Organizacional	17
2.2.2.1 Origem do Modelo	17
2.2.2.2 Comprometimento Organizacional Afetivo	19
2.2.2.3 Comprometimento Organizacional Normativo	19
2.2.2.4 Comprometimento Organizacional Calculativo.....	20
2.2.2.5 Pesquisas sobre o Comprometimento Organizacional.....	20
2.3 Personalidade	22
2.3.1 O Modelo dos Cinco Fatores de Personalidade	22
2.3.2 Pesquisas Atuais de Personalidade: as facetas e os fatores	25
2.3.2.1 As facetas.....	25
2.3.2.2 Os fatores	29
2.3.3 Estrutura de Personalidade proposta por Pasquali (no prelo b).....	29
2.3.3.1 Emocionalidade Negativa ou Instabilidade Emocional	30
2.3.3.2 Abertura.....	32
2.3.3.3 Conscienciosidade	33
2.3.3.4 Extroversão	34
2.3.3.5 Agradabilidade.....	35
2.3.4 Os cinco fatores de Personalidade no ambiente de trabalho	37
2.3.5 Comprometimento Organizacional e Personalidade	38
3 OBJETIVO(S) GERAL(IS) E ESPECÍFICO(S).....	41
4 HIPÓTES.....	41
5 MÉTODO.....	41
5.1 Participantes.....	41
5.2 Instrumentos.....	44
5.3 Procedimentos	45
6 RESULTADOS	14
6.1 Limpeza do Banco de Dados	46
6.2 Análise da relação entre Personalidade e Comprometimento.....	46
6.2.1 Correlação Bivariada entre os fatores de 2ª ordem de Personalidade e Comprometimento	47
6.2.2 Correlação Bivariada entre as facetas de Personalidade e Comprometimento	48
6.3 Análise da regressão linear múltipla entre Personalidade e Comprometimento Organizacional Normativo	49

6.3.1 Regressão Linear múltipla entre os fatores de 2ª ordem de Personalidade e o Comprometimento Organizacional Normativo	49
6.3.2 Regressão Linear múltipla entre as facetas de Personalidade e o Comprometimento Organizacional Normativo	50
6.4 Análise da regressão linear múltipla entre Personalidade e Comprometimento Organizacional Afetivo	50
6.4.1 Regressão Linear múltipla entre os fatores de 2ª ordem de Personalidade e o Comprometimento Organizacional Afetivo	51
6.4.2 Regressão Linear múltipla entre as facetas de Personalidade e o Comprometimento Organizacional Afetivo	51
6.5 Correlação Canônica	52
6.5.1 Emocionalidade	52
6.5.1.1 Correlação canônica com os fatores de 2ª ordem	52
6.5.1.2 Correlação canônica com as facetas.....	54
6.5.1.2.1 Primeira função canônica.....	55
6.5.1.2.2 Segunda função canônica.....	56
6.5.2 Abertura	56
6.5.2.1 Correlação canônica com os fatores de 2ª ordem	56
6.5.2.2 Correlação canônica com as facetas.....	57
6.5.3 Conscienciosidade	59
6.5.3.1 Correlação canônica com os fatores de 2ª ordem	59
6.5.3.2 Correlação canônica com as facetas.....	60
6.5.3.2.1 Primeira função canônica.....	61
6.5.3.2.2 Segunda função canônica.....	61
6.5.4 Extroversão	62
6.5.4.1 Correlação canônica com os fatores de 2ª ordem	62
6.5.4.2 Correlação canônica com as facetas.....	63
6.5.5 Agradabilidade	64
6.5.5.1 Correlação canônica com os fatores de 2ª ordem	64
6.5.5.2 Correlação canônica com as facetas.....	65
6.6 Análise das relações entre Comprometimento e os dados Sócio-Demográficos	66
6.6.1 Correlação bivariada entre os dados Sócio-Demográficos e Comprometimento	66
6.6.2 Análise da regressão linear múltipla entre os dados Sócio-Demográficos e o Comprometimento	67
6.6.2.1 Análise da regressão linear múltipla entre os dados Sócio-Demográficos e o Comprometimento Normativo	67
6.6.2.2 Análise da regressão linear múltipla entre os dados Sócio-Demográficos e o Comprometimento Afetivo	68
6.6.2.3 Análise da regressão linear múltipla entre os dados Sócio-Demográficos e o Comprometimento Calculativo.....	68
6.6.3 Correlação Canônica	69
6.6.3.1 Correlação Canônica com os dados Sócio-Demográficos.....	70
6.6.3.1.1 Primeira Função Canônica	71
6.6.3.1.2 Segunda Função Canônica.....	71
7 DISCUSSÃO E CONCLUSÃO.....	72
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	77
8.1 Limitações do Estudo	77
8.2 Agenda de Pesquisa.....	77
9 REFERÊNCIAS	78

Anexo 1	85
Anexo 2	86
Anexo 3	87
Anexo 4	88
Anexo 5	89

LISTA DE TABELAS

<i>Tabela 1. Descrição comparativa entre o antigo paradigma e o novo paradigma no contexto organizacional</i>	15
<i>Tabela 2. Bases do Comprometimento Organizacional segundo proposta de Meyer e Allen (1991)</i>	18
<i>Tabela 3. Definição dos cinco fatores de Personalidade segundo Costa e McCrae (1992)</i>	24
<i>Tabela 4. Fatores e Facetas de Personalidade propostas por Costa e McCrae (1995)</i>	25
<i>Tabela 5. Diferenças entre as traduções das facetas e fatores para o Brasil</i>	27
<i>Tabela 6. Estrutura interna do fator Emocionalidade ou Instabilidade Emocional</i>	30
<i>Tabela 7. Estrutura interna do fator Abertura</i>	32
<i>Tabela 8. Estrutura interna do fator Conscienciosidade</i>	33
<i>Tabela 9. Estrutura interna do fator Extroversão</i>	35
<i>Tabela 10. Estrutura interna do fator Agradabilidade</i>	36
<i>Tabela 11. Hipóteses sobre a relação entre Comprometimento Organizacional Afetivo e os cinco fatores de Personalidade (Erdheim et. al, 2006)</i>	39
<i>Tabela 12. Amostra dos respondentes</i>	42
<i>Tabela 13. Tempo no local de trabalho</i>	43
<i>Tabela 14. Renda individual mensal</i>	43
<i>Tabela 15. Tipo de vínculo empregatício</i>	44
<i>Tabela 16. Fatores de 3ª e 2ª ordem e facetas de Personalidade, segundo definição de Pasquali (no prelo b)</i>	47
<i>Tabela 17. Correlação de Pearson entre os fatores de 2ª ordem de Personalidade e os Comprometimentos Normativo, Afetivo e Calculativo</i>	47
<i>Tabela 18. Correlação de Pearson entre as facetas de Personalidade e os Comprometimentos Normativo, Afetivo e Calculativo</i>	48
<i>Tabela 19. Regressão linear múltipla entre o Comprometimento Normativo e os fatores de 2ª ordem de Personalidade</i>	49
<i>Tabela 20. Regressão linear múltipla entre o Comprometimento Normativo e as facetas de Personalidade</i>	50
<i>Tabela 21. Regressão linear múltipla entre o Comprometimento Afetivo e os fatores de 2ª ordem de Personalidade</i>	51
<i>Tabela 22. Regressão linear múltipla entre o Comprometimento Afetivo e as facetas de Personalidade</i>	52
<i>Tabela 23. Análise da correlação canônica entre os fatores de 2ª ordem de Emocionalidade e as diferentes bases do Comprometimento</i>	53
<i>Tabela 24. Análise da correlação canônica entre as facetas de Emocionalidade e as diferentes bases do Comprometimento</i>	54
<i>Tabela 25. Análise da correlação canônica entre os fatores de 2ª ordem de Abertura e as</i>	56

<i>diferentes bases do Comprometimento</i>	
<i>Tabela 26. Análise da correlação canônica entre as facetas de Abertura e as diferentes bases do Comprometimento</i>	58
<i>Tabela 27. Análise da correlação canônica entre os fatores de 2ª ordem de Conscienciosidade e as diferentes bases do Comprometimento</i>	59
<i>Tabela 28. Análise da correlação canônica entre as facetas de Conscienciosidade e as diferentes bases do Comprometimento</i>	60
<i>Tabela 29. Análise da correlação canônica entre os fatores de 2ª ordem de Extroversão e as diferentes bases do Comprometimento</i>	62
<i>Tabela 30. Análise da correlação canônica entre as facetas de Extroversão e as diferentes bases do Comprometimento</i>	63
<i>Tabela 31. Análise da correlação canônica entre os fatores de 2ª ordem de Agradabilidade e as diferentes bases do Comprometimento</i>	64
<i>Tabela 32. Análise da correlação canônica entre as facetas de Agradabilidade e as diferentes bases do Comprometimento</i>	65
<i>Tabela 33. Correlação entre os dados Sócio-Demográficos e os Comprometimentos Normativo, Afetivo e Calculativo</i>	67
<i>Tabela 34. Regressão linear múltipla entre o Comprometimento Normativo e os dados Sócio-Demográficos</i>	67
<i>Tabela 35. Regressão linear múltipla entre o Comprometimento Afetivo e os dados Sócio-Demográficos</i>	68
<i>Tabela 36. Regressão linear múltipla entre o Comprometimento Calculativo e os dados Sócio-Demográficos</i>	69
<i>Tabela 37. Recodificação das variáveis Sócio-Demográficos</i>	69
<i>Tabela 38. Análise da correlação canônica entre os dados Sócio-Demográficos e as diferentes bases do Comprometimento</i>	70

LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1. Estrutura hierárquica do fator Emocionalidade</i>	31
<i>Figura 2. Estrutura hierárquica do fator Abertura</i>	32
<i>Figura 3. Estrutura hierárquica do fator Conscienciosidade</i>	34
<i>Figura 4. Estrutura hierárquica do fator Extroversão</i>	35
<i>Figura 5. Estrutura hierárquica do fator Agradabilidade</i>	36
<i>Figura 6. Função canônica entre os fatores de 2ª ordem de Emocionalidade e as diferentes bases do Comprometimento</i>	53
<i>Figura 7. Primeira função canônica entre as facetas de Emocionalidade e as diferentes bases do Comprometimento</i>	55
<i>Figura 8. Segunda função canônica entre as facetas de Emocionalidade e as diferentes bases do Comprometimento</i>	56

bases do Comprometimento

<i>Figura 9. Função canônica entre os fatores de 2ª ordem de Abertura e as diferentes bases do Comprometimento</i>	57
<i>Figura 10. Função canônica entre as facetas de Abertura e as diferentes bases do Comprometimento</i>	58
<i>Figura 11. Função canônica entre os fatores de 2ª ordem de Conscienciosidade e as diferentes bases do Comprometimento</i>	59
<i>Figura 12. Primeira função canônica entre as facetas de Conscienciosidade e as diferentes bases do Comprometimento</i>	61
<i>Figura 13. Segunda função canônica entre as facetas de Conscienciosidade e as diferentes bases do Comprometimento</i>	61
<i>Figura 14. Função canônica entre os fatores de 2ª ordem de Extroversão e as diferentes bases do Comprometimento</i>	62
<i>Figura 15. Função canônica entre as facetas de Extroversão e as diferentes bases do Comprometimento</i>	64
<i>Figura 16. Função canônica entre os fatores de 2ª ordem de Agradabilidade e as diferentes bases do Comprometimento</i>	65
<i>Figura 17. Função canônica entre as facetas de Agradabilidade e as diferentes bases do Comprometimento</i>	66
<i>Figura 18. Primeira função canônica entre os dados demográficos e as diferentes bases do Comprometimento</i>	71
<i>Figura 19. Segunda função canônica entre os dados demográficos e as diferentes bases do Comprometimento</i>	71

1 INTRODUÇÃO

As mudanças ocorridas no cenário organizacional têm constantemente pressionado as organizações para se manterem atualizadas, o que exige um processo acelerado e diferenciado de transformação de sua estrutura, formas de organização do trabalho e estilos de gerenciamento das relações sociais existentes em seu interior. Esse processo de reestruturação tem como um de seus propósitos superar o modelo tradicional e burocrático de funcionamento organizacional (Bandeira, 2002).

Tais mudanças têm caracterizado ambientes de trabalho altamente instáveis e que exigem o contínuo ajustamento das organizações para garantir sua sobrevivência e crescimento (Bastos & Borges-Andrade, 2002). Visando acompanhar essas mudanças ocorridas, bem como proporcionar ambientes de trabalho mais harmônicos, as organizações têm atentado para o seu patrimônio mais importante: o patrimônio humano. Nesse sentido, a questão dos recursos humanos se torna principal, e as empresas precisam atrair e manter os profissionais mais competentes e comprometidos, caso desejem prosperar (Bastos, 1993). Tal situação tem gerado um impacto direto na intensidade do vínculo existente entre o indivíduo e a organização. Surge então o interesse em se estudar o Comprometimento, uma vez que indivíduos comprometidos com a organização geram resultados benéficos, tanto para a organização quanto para o indivíduo em si (Borges-Andrade & Pilati, 2001).

Os estudos sobre o Comprometimento Organizacional tiveram início em meados dos anos 70, sendo que os estudos nacionais foram iniciados na década de 80. No Brasil, os estudos que marcaram o início da área foram os estudos de Borges-Andrade, Afanasiëff e Silva (1989), que trabalharam

com a tradução e validação do Questionário de Comprometimento Organizacional (QCO), o qual foi originalmente criado por Mowday, Steers e Porter em 1979 (Menezes & Bastos, 2010).

A pesquisa sobre o Comprometimento Organizacional também é caracterizada pela busca de variáveis antecedentes que explicam os diferentes níveis de Comprometimento. Tais pesquisas têm sido realizadas com o objetivo de reconhecer o conjunto de fatores antecedentes ou preditores, correlatos e consequentes que compõem o Comprometimento Organizacional (Bastos & Costa, 2001).

Como um dos preditores do Comprometimento Organizacional, pode-se citar a influência dos fatores pessoais que determinam o comportamento humano no trabalho. De acordo com Stevens, Beyer e Trice (1978), o Comprometimento é resultante de múltiplos determinantes, dentre eles, os psicológicos. Esses autores entendem que as experiências vivenciadas pelos indivíduos nas organizações sofrem alterações e modificações pela influência da Personalidade. Nesse sentido, a Personalidade influencia, em parte, o Comprometimento Organizacional, gerando um impacto no envolvimento com o emprego e o índice de rotatividade.

Diversos estudos meta-analíticos têm demonstrado a validade das medidas de Personalidade como preditores também de outros construtos diferentes do Comprometimento Organizacional, como por exemplo, performance no trabalho. Vários desses estudos mostraram que fatores específicos de Personalidade, como por exemplo, o fator Conscienciosidade, podem ser considerados como preditores da performance no trabalho em diversas ocupações (Barrick & Mount, 1991; Vasconcelos, 2005).

Para Borges-Andrade (1994) e corroborado por Borges-Andrade e Pilati

(2001), os estudos nacionais relacionados ao Comprometimento Organizacional apresentam um padrão de preditores bem distinto do cenário internacional. Enquanto no exterior parecem ser mais importantes variáveis de nível mais micro (relativas ao indivíduo ou ao seu grupo social mais imediato), no Brasil, ganham importância as variáveis mais macro (relativas a aspectos mais gerais da organização). Os autores sugerem que outros estudos sejam feitos com o objetivo de avaliar o nível mais micro (indivíduo).

Inserido nessa conjectura, o presente estudo tem por finalidade verificar a relação existente entre Personalidade e Comprometimento Organizacional, e será trabalhado mais especificamente com o modelo dos fatores de Personalidade, bem como com as diferentes bases do Comprometimento. Tais conceitos teóricos serão apresentados no decorrer do trabalho. Justifica-se o interesse nessa área temática pelo intenso crescimento de estudos existentes nas duas áreas, tanto relacionados à Personalidade quanto ao Comprometimento Organizacional.

O presente trabalho é subdividido em três partes. A primeira é composta pelo referencial teórico que foi utilizado para embasar o estudo, sendo apresentada uma breve retrospectiva histórica das relações de trabalho, bem como os principais conceitos teóricos sobre o Comprometimento Organizacional e Personalidade. Serão apresentados também os objetivos gerais e específicos, juntamente com as hipóteses a serem testadas. A segunda parte refere-se ao método usado para operacionalizar o estudo e apresentação dos resultados. A terceira e última parte é composta da discussão e conclusão do estudo realizado, seguida de suas limitações e da agenda de uma proposta de pesquisa a ser adotada.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico apresentado no presente estudo engloba, inicialmente, uma breve contextualização das transformações ocorridas no cenário organizacional. Em seguida, é feita uma explanação sobre os principais conceitos teóricos do Comprometimento Organizacional, bem como suas diferentes classificações e estudos recentes na área. Na sequência, são apresentados os conceitos teóricos de Personalidade, com ênfase nos estudos relacionados ao modelo dos cinco grandes fatores de Personalidade.

2.1 Percurso Histórico das Relações de Trabalho

O avanço no cenário mundial e as mudanças advindas com o Capitalismo têm exigido das empresas novas formas de organizar o trabalho, a fim de assegurar o seu sucesso. O Capitalismo constituiu um evento marcante na história da humanidade e, no que diz respeito à organização do trabalho, causou mudanças importantes que refletem fortemente nos dias atuais. A visão mecanicista do trabalho, que tinha como foco principal suas máquinas e procurava fazer com que os trabalhadores respondessem de forma rápida, mecanizada e individualizada, não atende mais às necessidades de adaptação da empresa à realidade do mercado (Bandeira, 2002).

A revolução industrial dá início à consolidação da escola clássica da administração de Taylor, que é fortemente marcada por técnicas de maior controle sobre o trabalho e da lógica da produção em massa (Goulart & Sampaio, 2002). Segundo Fleury (1994), três princípios fundamentais marcam o taylorismo, o primeiro princípio estava relacionado à raiz dos problemas de controle de produção, que estava diretamente ligado ao desconhecimento por parte da

administração empresarial de como realizar o trabalho. Tal princípio propõe a interferência direta da gerência sobre a tarefa dos trabalhadores. O segundo princípio estava relacionado à seleção e treinamento, uma vez o trabalho tendo sido analisado e dominado pela gerência, o trabalhador mais adequado podia ser escolhido mais facilmente para ser treinado, não para uma profissão, e sim para executar sua tarefa exatamente como a gerência indicasse. Já o terceiro princípio relata que cabia especificamente à gerência o controle e o planejamento do trabalho. Para isso, a proposta era a existência de especialistas responsáveis por cada uma das funções produtivas, surgindo, então, departamentos de controle distintos que supervisionavam e distribuíam as atividades visando o aumento da produção.

O início do século XX é marcado também pelo Fordismo, e a linha de montagem, na qual o trabalhador passa a realizar um serviço mecanizado, com a função única de repetir indefinidamente movimentos padronizados e desprovidos de qualquer conhecimento profissional ou formas de pensamento (Fleury, 1994.).

Por volta de 1950, surge o Toyotismo caracterizado pelos avanços que vinham acontecendo no cenário mundial do trabalho. A empresa Toyota viu-se obrigada a mudar a sua forma de produção e planejou-se para um modelo de produção composto por automatização, *just in time*, trabalho em equipe, administração por estresse, flexibilização da mão de obra, gestão participativa, controle de qualidade e subcontratação. Surgia uma nova forma de pensar o trabalho, que visava não somente a produção, mas investia também no trabalhador (Bandeira, 2002).

Segundo Tractenberg (1999), a rapidez com que as mudanças ocorreram (e têm ocorrido) no cenário mundial do trabalho modificou também as formas de gerenciamento, tanto de recursos como de pessoas. A nova forma de trabalho proporcionou o surgimento de novas técnicas de organização das atividades, diferentes (ou complementares) das que vinham sendo utilizadas até então. O autor descreve algumas diferenças de paradigma importantes que são sintetizadas na tabela 1:

Tabela 1. Descrição comparativa entre o antigo paradigma e o novo paradigma no contexto organizacional

	<i>Antigo Paradigma</i>	<i>Novo paradigma</i>
Visão sobre as metas da organização	<i>Meta Geral da Organização: o lucro</i>	<i>Meta Geral da Organização: o lucro e o bem-estar dos colaboradores</i>
	<i>Crescer ilimitadamente e produzir o máximo</i>	<i>Flexibilizar a produção e inovar o máximo</i>
	<i>Imediatismo</i>	<i>Visão de resultados</i>
	<i>Apenas os líderes conhecem as metas da organização</i>	<i>Transparência: todos devem conhecer as metas da organização</i>
	<i>O principal é o capital financeiro e físico da organização</i>	<i>Principal é o capital intelectual, são as pessoas da organização</i>
Visão sobre o perfil e papel das lideranças	<i>Liderança rígida, autocrática, centralizada, paternalista (relação de “cima para baixo”)</i>	<i>Liderança situacional, democrática e descentralizada (incentiva a participação e relação simétrica, “mão-dupla”)</i>
	<i>Uso da informação, principalmente para controle. Prioridade: gerenciar processos</i>	<i>Uso da informação para tomada de decisões estratégicas. Prioridade: gerenciar pessoas</i>
	<i>Motivação com base no estímulo à competição (atitude “ganha-perde”)</i>	<i>Motivação com base no estímulo à cooperação</i>

Tabela 1. Descrição comparativa entre o antigo paradigma e o novo paradigma no contexto organizacional (Continuação)

<i>Visão sobre as relações interpessoais</i>	<i>Relações impessoais com valorização da competição.</i>	<i>Relações interpessoais com valorização da cooperação (equipes).</i>
	<i>Pouca atenção ao clima organizacional (conflitos)</i>	<i>Preocupação com o clima e cultura organizacionais</i>

Para Bastos (1993), o cenário de intensas mudanças desencadeou um processo de ruptura do clássico modelo de relacionamento entre empresa e empregado, bem como o reconhecimento do indivíduo e suas capacidades laborais. O autor relata que a ruptura dos antigos padrões efetivados pelos teóricos das relações humanas é o marco que impulsionou as investigações sobre o comportamento do trabalhador, na perspectiva psicológica. Começa a se consolidar uma tradição de pesquisa sobre construtos específicos, quer de natureza psicológica ou afetiva, com o objetivo de explicar e/ou prever o comportamento do trabalhador.

Essa nova tradição de pesquisa possibilita que as organizações busquem estratégias para atrair e manter os profissionais mais competentes, criativos e engajados com o trabalho. Dessarte, as instituições começam a focar seus interesses em indivíduos comprometidos com a empresa, proporcionando novas estratégias para aumentar o vínculo entre empregado e empregador, alcançando assim resultados positivos, tanto para a empresa quanto para o indivíduo (Harman & Horman, 1992).

Diante do exposto, faz-se necessário apresentar uma breve revisão teórica sobre os construtos que serão estudados. A seguir será apresentada mais detalhadamente a revisão teórica do Comprometimento Organizacional.

2.2 Comprometimento Organizacional

2.2.1 Definição conceitual

Bastos (1994a) afirma que o início dos estudos referentes ao Comprometimento

Organizacional é marcado por uma grande diversidade de definições e linhas teóricas. Segundo o autor, o Comprometimento Organizacional apresenta características peculiares quando analisado sob as óticas da dimensão acadêmica e da dimensão organizacional, abrangendo diversos elementos no ambiente de trabalho.

Na linguagem utilizada pelo senso comum, a expressão Comprometimento diz respeito a um vínculo ou ligação forte entre duas pessoas. De acordo com o dicionário Aurélio (Ferreira, 1999), o termo Comprometimento vem da junção de comprometer + imento, que significa ação ou fato de comprometer-se.

Em seu estudo, Bastos (1994b) apresenta uma revisão conceitual da expressão Comprometimento, cujos resultados apresentaram três vertentes conceituais: a primeira relata que a expressão Comprometimento está intimamente relacionada a compromisso e envolvimento; a segunda diz que Comprometimento pode ser considerado como um estado de lealdade individual; e por fim, que o Comprometimento também pode ser considerado como sendo um empecilho ou um prejuízo.

Na esfera científica, Bastos (1994a) considera que o Comprometimento passou a representar uma adesão e um forte envolvimento com variados aspectos do ambiente de trabalho. Para o autor, o Comprometimento está relacionado a um significado de engajamento, agregamento e envolvimento. Ressalta também que o Comprometimento apresenta um caráter disposicional, que é usado para descrever não somente ações, mas o próprio indivíduo, ou

seja, denota uma propensão do indivíduo à ação de se comportar de determinada forma.

Para Bandeira, Marques e Veiga (2000), o termo Comprometimento Organizacional foi definido de forma a gerar diversas interpretações, consistindo, basicamente, em atitude ou orientação para a organização que une a identidade da pessoa à empresa. Segundo Demo (2003), o Comprometimento Organizacional é proveniente da categoria contratos psicológicos entre organização e empregados. Para Wetzel (2001), referido contrato psicológico - que ocorre de acordo com a percepção do empregado - é um contrato implícito e não formal entre a organização e o funcionário, referente às promessas de direitos e obrigações de cada uma das partes.

Salancik (como citado em Bastos, 1994b) afirma que as pessoas se comprometem com as organizações por meio de suas ações, sendo que essas ações são motivadas por um impulso psicológico e determinam três níveis de Comprometimento: a) vontade, a qual faz com que o desempenho bom seja uma opção pessoal e de responsabilidade; b) reversibilidade: quanto mais os indivíduos percebem os custos do comportamento, mais se comprometem com o curso do trabalho; c) caráter explícito da ação: quanto mais os outros indivíduos percebem o ato em si, maior é a possibilidade desse tipo de comportamento aumentar.

Meyer e Herscovitch (2001) realizaram uma análise criteriosa das definições oriundas dos autores que estudam o construto Comprometimento sob diferentes focos e perspectivas. Eles encontraram um grande número de variabilidade entre as definições, entretanto, concluem que a grande maioria dos conceitos de Comprometimento refere-se ao fato de que esse é uma força que estabiliza e coage e ainda aponta uma direção ao comportamento, seja restringindo a liberdade ou impulsionando a pessoa em um curso de ação.

Apesar da diversidade de definições conceituais, muitos estudos apresentam um

consenso na literatura de que o Comprometimento Organizacional é composto por múltiplos focos (carreira, sindicato, equipes etc.) e diferentes bases (afetiva, normativa e calculativa), sendo estas definidas como os diversos processos psicológicos que sustentam o vínculo do trabalhador com sua empresa (Bastos, 2008; Cohen, 2000; Costa & Bastos, 2005; Medeiros, Albuquerque, Siqueira & Marques, 2003).

No presente estudo, será dada ênfase aos conceitos e às questões envolvidas nas diferentes bases do Comprometimento Organizacional. Para melhor explorar o tema, será apresentada a seguir a origem do modelo, bem como as definições conceituais de cada uma das bases do Comprometimento Organizacional.

2.2.2 Bases do Comprometimento Organizacional

2.2.2.1 Origem do modelo

Mesmo com a diversidade conceitual e teórica sobre Comprometimento Organizacional, alguns pontos parecem obter crescente concordância entre os estudiosos da área, como por exemplo, a natureza do Comprometimento, entendida como multidimensional (Menezes & Bastos, 2010). O primeiro autor a considerar a natureza do Comprometimento como multidimensional foi Kelman em 1958 (como citado em Medeiros & Albuquerque, 2005). Segundo ele, o vínculo psicológico de um indivíduo com a organização pode ser dividido em três bases ou componentes independentes: a) submissão ou envolvimento instrumental, motivado por recompensas extrínsecas; b) identificação ou envolvimento baseado em um desejo de afiliação; c) internalização ou envolvimento causado pela congruência entre os valores individuais e organizacionais.

Para Gouldner (1960) o Comprometimento, em vez de multidimensional, deveria ser considerado como bidimensional, a saber: a) integração,

que pode ser definido como “o grau em que um indivíduo é ativo e se sente parte, em vários níveis de uma organização” (p. 471); e b) *introjecção*, que é “o grau em que a própria imagem de um indivíduo inclui uma variedade de características e valores organizacionais aprovados” (p. 471).

Com o avanço das pesquisas, Meyer, Allen e Smith (1993) fizeram referência a três bases do Comprometimento, que também podem ser entendidas como componentes, sendo estes independentes e diferenciados. Essas bases foram classificadas como: *Afetiva* (o trabalhador sente-se emocionalmente identificado com a empresa); *Normativa* (o trabalhador sente-se obrigado ou sente um dever moral em permanecer na empresa) e *Calculativa* (o trabalhador permanece ligado à organização devido aos custos referentes à sua saída da mesma). Dentre os diversos modelos de conceituação de mais de uma

base do Comprometimento, este é o de maior aceitação entre os pesquisadores da área (Magalhães, 2008; Menezes & Bastos, 2010).

As bases do Comprometimento Organizacional contribuem para o entendimento do vínculo que o trabalhador estabelece com a sua organização, uma vez que cada base sugere posturas diferenciadas nos mesmos. Segundo Costa e Bastos (2005), um profissional comprometido afetivamente com sua instituição tende a apresentar, por exemplo, menores índices de rotatividade e absenteísmo. Ao considerar o pressuposto de que as bases do Comprometimento Organizacional representam vínculos que se estabelecem sob aspectos variados, o Comprometimento Organizacional é, em sua grande maioria, estudado sob a perspectiva de Meyer & Allen (1991), conforme apresentada na tabela 2:

Tabela 2. Bases do Comprometimento Organizacional, segundo proposta de Meyer e Allen (1991)

<i>Categorias</i>	<i>Caracterização</i>	<i>A pessoa permanece na organização porque..</i>	<i>Estado Psicológico</i>
<i>Afetivo</i>	<i>Grau em que o colaborador se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido com a organização</i>	<i>Sente que quer permanecer</i>	<i>Desejo</i>
<i>Normativo</i>	<i>Grau em que o colaborador possui um sentido da obrigação (ou dever moral) de permanecer na organização</i>	<i>Sente que deve permanecer</i>	<i>Obrigaçã</i>
<i>Instrumental (ou Calculativo)</i>	<i>Grau em que o colaborador se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados com a sua saída. Este reconhecimento pode advir da ausência de alternativas de emprego, ou do sentimento de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados.</i>	<i>Sente que tem necessidade de permanecer</i>	<i>Necessidade</i>

Fonte: Rego (2002, p. 31)

A seguir, serão apresentadas, de forma detalhada, as diferentes bases do Comprometimento conceitualizadas por Meyer e Allen (1991).

2.2.2.2 Comprometimento Organizacional Afetivo (ou Atitudinal)

Tanto no Brasil quanto no exterior, o enfoque que mais dominou a literatura sobre o Comprometimento Organizacional foi o Afetivo, sendo que os pioneiros na área foram impulsionados por Lyman Porter (Mowday, Porter & Steers, 1982; Mowday, Steers & Porter, 1979). Segundo Siqueira (2008), até o final dos anos 80 a pesquisa internacional esteve fortemente dominada pela perspectiva desenvolvida por Porter, Steers, Mowday e Bouliam (1974) e foi consolidada no trabalho de Mowday et al. (1982), sendo nomeada por esses autores como atitudinal e que mais tarde ficou conhecida como afetiva. Os autores definem tal construto como uma forte identificação do indivíduo com os objetivos e valores da organização. Para eles, essa identificação está relacionada à forte crença e aceitação dos valores e objetivos da organização; um intenso desejo de manter o vínculo com a organização; e à intenção de se esforçar em prol da organização.

A abordagem desenvolvida por esses autores deu origem ao que viria a ser a medida mais difundida e aceita de Comprometimento Organizacional - a OCQ (Organizational Commitment Questionnaire), com formulação inicial de Porter e Smith (1970), tendo sido focado na base afetiva. Referido instrumento deu origem a muitos outros estudos, inclusive nacionais (Bastos, 1994a; Borges-Andrade et al., 1989). No Brasil, Borges-Andrade et al. (1989) foram os primeiros a trabalharem com este instrumento, criando uma versão traduzida, adaptada e validada para o contexto brasileiro.

Para alguns autores, o empregado comprometido afetivamente com a organização posiciona-se de forma ativa,

desejando contribuir para o bem-estar da empresa. O vínculo com a organização é mais forte, pois se entende que o afeto dá base e sustenta os sentimentos do empregado, bem como suas crenças, identificações e capacidade de assimilação dos valores organizacionais (Bandeira et al., 2000; Borges, Marques, & Adorno, 2005; Medeiros et al., 2003; Menezes & Bastos, 2010). O Comprometimento Afetivo pode ser descrito como uma ligação emocional entre o empregado e a empresa, sendo que os efeitos do Comprometimento Afetivo são associados a um maior índice de desempenho, menores intenções de sair da empresa, menores indicadores de absenteísmo e maior adesão aos projetos organizacionais (Bandeira et al., 2000; Bastos & Borges-Andrade, 2002; Finegan, 2000; Mathieu & Zajac (1990); Meyer et al., 1993).

2.2.2.3 Comprometimento Organizacional Normativo

Para Wiener (1982), o Comprometimento Normativo pode ser entendido como a totalidade das pressões normativas (as normas vigentes da organização) internalizadas para agir em um caminho que encontre os objetivos e interesses organizacionais. O autor enfatiza também que indivíduos comprometidos exibem certos comportamentos porque acreditam que é certo e moral fazê-los.

Os estudos de Wiener (1982) têm como base o Modelo de Intenções Comportamentais estabelecido por Fishbein em 1967, o qual considera que o comportamento é determinado basicamente por dois fatores, o Atitudinal e o Normativo. O fator Atitudinal considera que as atitudes do indivíduo acerca de uma ação é resultado da avaliação dos efeitos desta mesma ação. O fator Normativo compreende que o comportamento do indivíduo na organização deriva da sua percepção da totalidade das pressões normativas a respeito do seu comportamento, sendo que estas pressões geralmente são provenientes da cultura da

empresa. A visão normativa do Comprometimento sugere um foco centrado nos controles Normativos por parte das organizações, tais como normas e regulamentos.

Para Meyer e Allen (1991), os empregados com o Comprometimento Normativo permanecem na organização porque se sentem obrigados, o que implica também que as pressões normativas predispoem o indivíduo a se comportar segundo padrões internalizados. Segundo os autores Bandeira et al. (2000), essa obrigação que os indivíduos sentem pode ser entendida como uma forte tendência a basear seus comportamentos nos valores socialmente aceitos e culturalmente internalizados. Assim, indivíduos comprometidos apresentam certos comportamentos não porque eles calculam que, em os apresentando, obterão benefícios pessoais, mas porque eles acreditam que é certo fazê-lo.

Diversos instrumentos foram construídos na tentativa de mensurar o Comprometimento Normativo. Wiener e Vardi (como citado em Meyer & Allen, 1991) foram os primeiros a testar a mensuração desse tipo de Comprometimento, mas ainda de forma bem simplificada. Meyer e Allen (1991) desenvolveram uma primeira escala para mensurar o Comprometimento Normativo, e em um segundo trabalho, os mesmos autores apresentaram um modelo validado.

2.2.2.4 Comprometimento Organizacional Calculativo (Instrumental ou Continuado)

O enfoque do Comprometimento Calculativo teve início a partir dos estudos de Becker (1960). Para o autor, o Comprometimento Instrumental, que mais tarde ficou conhecido também como Calculativo ou Continuado, refere-se a uma tendência para que o indivíduo permaneça na empresa devido a custos e benefícios associados à sua saída, cuja principal contribuição foi atribuir ao indivíduo a

percepção e avaliação quanto às trocas estabelecidas com a organização, elegendo os custos e benefícios gerados em um possível afastamento (perda salarial, bônus, aposentadoria e outros).

Bastos (1994a) define o Comprometimento Calculativo como um mecanismo psicossocial cujos elementos sidebets ou consequências de ações prévias (recompensas e custos) impoem limites ou restringem ações futuras, ou seja, os indivíduos se engajam em linhas consistentes de atividade por investimentos feitos ao longo da carreira profissional. Nesse sentido, o autor relata que o Comprometimento do indivíduo com a empresa está ligado à satisfação de suas necessidades e expectativas, caracterizando uma forma de vínculo organizacional baseado na troca indivíduo/organização.

Ritzer e Trice (como citado em Meyer & Allen, 1991) e Hrebiniak e Alluto (1972) foram os primeiros a instrumentalizar o construto definido por Becker (1960), por meio de escalas de mensuração que avaliam a probabilidade do indivíduo deixar a organização caso recebesse alguns incentivos externos, como melhor salário, maior status e maior liberdade.

As três bases do Comprometimento Organizacional têm sido foco de pesquisas atualmente (Baek-Kyoo, 2010; Fernandes & Ferreira, 2009; Puente-Palacios, Vieira & Freire, 2010; Solinger, van Olffen & Roe, 2008; Souza & Mendonça, 2009; Tamayo, 2005). A seguir, será apresentada uma breve revisão sobre os estudos relacionados ao Comprometimento Organizacional.

2.2.2.5 Pesquisas sobre o Comprometimento Organizacional

Estudos sobre Comprometimento Organizacional têm tido um intenso crescimento nas últimas décadas, especialmente a partir do final da década de 1970, tornando-se um dos construtos mais investigados em comportamento organizacional, tanto na literatura nacional

quanto internacional (Bastos et al., 2008). Em uma tentativa de identificar o crescimento do número de estudos relacionados ao Comprometimento Organizacional, em 1997, os autores Allen e Meyer acompanharam os novos estudos que surgiram desde a década de 70. Como resultado, os autores constataram que, na década de 70, foram elaborados em torno de 29 novos estudos; na década de 80, o índice de relatórios atingiu 100 e nos anos 90, as investigações sobre o tema chegaram a 186, o que comprova o intenso crescimento de estudos na área. No Brasil, os estudos sobre o Comprometimento Organizacional surgiram no final dos anos 80, com estudos de Borges-Andrade et al. (1989) e com a validação do Questionário de Comprometimento Organizacional (QCO) para o Brasil, sendo que este instrumento foi originalmente criado por Porter e Smith em 1970.

Segundo Demo (2003), os estudos sobre Comprometimento têm se concentrado no foco organizacional e na base afetiva, tanto no Brasil quanto no exterior. Medeiros et al. (2003) realizaram um levantamento sobre a produção nacional no período entre 1993 e 2001, no qual foi observado que 21 estudos utilizaram os três focos (organizacional, carreira e sindicato) e um estudo utilizou os focos organizacional e carreira. Com relação à base do Comprometimento, notou-se a presença de 14 estudos que usaram exclusivamente a base Afetiva, sete empregaram as bases Afetiva, Normativa e Calculativa, e três estudos utilizaram as bases Afetiva e Normativa.

Para Jaussi (2007), por mais de três décadas, antecedentes, consequentes e elementos correlacionados ao comprometimento no trabalho têm recebido acentuada atenção de pesquisadores. Os primeiros estudos enfatizaram a natureza de cada base do Comprometimento (Afetiva, Normativa e Calculativa) com a organização, enquanto que as pesquisas posteriores se dedicaram cada vez mais à investigação da dimensionalidade desse construto e também

a elencar que variáveis se comportam como independentes e dependentes, quando se considera a ligação do indivíduo com a sua organização de trabalho (Landry, Panaccio, & Vandenberghe, 2010).

Os estudos brasileiros buscaram, inicialmente, analisar os antecedentes do Comprometimento Organizacional. Segundo Bastos (1994b), os antecedentes mais frequentes encontrados nas pesquisas iniciais foram: a importância de variáveis organizacionais, a percepção de justiça das políticas de recursos humanos e a imagem que a instituição obtém no meio externo.

Mathieu e Zajac (1990), em seu estudo meta-analítico com 124 pesquisas publicadas, elencaram os principais antecedentes, consequentes e conceitos correlatos ao Comprometimento Organizacional. Segundo os autores, os principais antecedentes compreendem: características pessoais (idade, sexo, estado civil, posição na empresa, percepção de competências e habilidades individuais); características do trabalho (tarefas autônomas, oportunidades de trabalho, variedade de habilidades e desafios); relações com o grupo; e características organizacionais (empresa centralizadora e dimensão da organização). Os achados meta-analíticos indicaram também que os principais correlatos do Comprometimento Organizacional foram: motivação, envolvimento com o trabalho, Comprometimento ocupacional, satisfação geral, satisfação com o próprio trabalho e com a supervisão, estresse, comprometimento com o sindicato e satisfação com os colegas de trabalho, com a promoção e com o pagamento.

Os consequentes se relacionam com os comportamentos de permanência ou abandono do emprego e decisões relacionadas ao próprio desempenho no emprego. Os consequentes mais significativos encontrados nos estudos de Mathieu e Zajac (1990) foram: rotatividade, absenteísmo, intenção de procurar outro emprego e desempenho no trabalho.

Corroborando os achados de Mathieu e Zajac, os autores Bastos e Costa (2001) e Medeiros et al. (2003) afirmam que as variáveis antecedentes ou preditoras são, em sua maioria, compostas pelas características pessoais (idade, sexo, tempo no cargo, tempo na organização, salário, oportunidades de crescimento e aprendizagem); características do trabalho (desafio, caráter inovador do trabalho, grau de autonomia, feedback, relacionamento com o grupo e com o líder, divisão do trabalho) e características organizacionais (políticas de gestão, tamanho, centralização, comunicação e políticas de gestão de pessoas). Para Costa e Bastos (2005), características como: pessoas casadas, idade mais avançada, tempo de trabalho na organização, níveis de escolaridade, maior remuneração, dentre outros, também influenciam na relação com o Comprometimento Organizacional.

Segundo Borges-Andrade (1994), os estudos relacionados ao Comprometimento Organizacional no Brasil indicam um padrão de preditores bem distinto do cenário internacional. Enquanto no exterior parecem ser mais importantes variáveis de nível mais micro (relativas ao indivíduo ou ao seu grupo social mais imediato), no Brasil ganham importância as variáveis mais macro (relativas a aspectos mais gerais da organização). Entretanto, o autor salienta que essa é uma tendência inicial, e sugere que outros estudos sejam feitos com o objetivo de avaliar o nível mais micro (indivíduo).

Para Johnson, Chang e Yang (2010) apesar de já existir, por décadas, o debate sobre quais variáveis influenciam e quais são influenciadas pelo comprometimento, essa discussão ainda tem persistido. De acordo com Jafri (2010), faz-se necessário ainda ir além da associação entre comprometimento e variáveis atitudinais, incentivando pesquisas que avaliem mais detalhadamente a relação entre as bases do comprometimento e o comportamento efetivo do indivíduo nas organizações.

Considerando que o objetivo do presente estudo é precisamente avaliar o nível micro

da relação entre Comprometimento Organizacional e a Personalidade, faz-se necessário apresentar algumas definições conceituais de Personalidade.

2.3 Personalidade

2.3.1 O modelo dos Cinco Fatores de Personalidade

O desenvolvimento dos estudos da Personalidade ocorreu a partir de uma diversidade de modelos explicativos, dentre eles, pode-se citar a influência de algumas vertentes, tais como: a tradição gestáltica, a psicologia experimental, tradição psicométrica e a teoria dos traços, sendo que as duas últimas contribuíram fortemente para o desenvolvimento da base teórica desses estudos (Andrade, 2008).

A Teoria dos Traços de Personalidade é um modelo que procura identificar os traços primários necessários para descrever a Personalidade. Nessa abordagem, os traços podem ser considerados como características de Personalidade que diferem de pessoa para pessoa. Referida teoria influenciou a área a refletir sobre quantos traços de Personalidade seriam necessários para representar a Personalidade humana. (Andrade, 2008; Nunes & Hutz, 2007a; Schultz & Schultz, 2006). Segundo McCrae (2006), a teoria dos traços caracteriza a maioria das pesquisas em Personalidade, uma vez que essa teoria utiliza exclusivamente métodos quantitativos para explicar as variações no desenvolvimento e/ou funcionamento dos processos de Personalidade.

A tradição psicométrica contribuiu também para o desenvolvimento do aspecto metodológico e instrumental da área. Com o avanço das técnicas fatoriais, bem como da elaboração de técnicas mais sofisticadas de localização e extração de fatores, os estudos na área da Personalidade começaram a se solidificar, sendo que o modelo dos cinco fatores tem sua base fundamentada a partir da influência dessas duas áreas principalmente (Nunes & Hutz, 2007b).

Os trabalhos iniciais da área foram realizados por Thurstone, há mais de 60 anos. O autor propôs uma lista de 60 adjetivos que deveriam ser classificados pelas pessoas como características humanas conhecidas. Em seu trabalho, Thurstone utilizou análises fatoriais ainda primitivas para tentar agrupar esses adjetivos, que seriam conhecidos também como traços de Personalidade, cujas análises iniciais deram origem a um modelo de cinco fatores independentes (Vasconcelos, 2005; Schultz & Schultz, 2006).

Outro autor de destaque nos estudos sobre a Personalidade foi Raymond Cattell, que utilizou a abordagem léxica em seus trabalhos a qual emprega os descritores encontrados na linguagem natural das pessoas para encontrar as principais características de Personalidade. O autor desenvolveu uma metodologia que permitiu agrupar de forma objetiva centenas de descritores de traços de Personalidade (Garcia, 2006). A partir de análises fatoriais, Cattell propôs que a Personalidade se estruturava em 16 fatores ou traços básicos. Segundo o autor, quando se conhece os traços de um indivíduo é que se pode prever como ele irá se comportar em determinada situação (Schultz & Schultz, 2002).

Esses modelos iniciais foram criticados e deram origem a outros trabalhos mais robustos e com análises fatoriais mais sofisticadas. Autores como Fiske (1949), Tupes e Christal (1961) deram continuidade aos estudos e chegaram a um modelo mais estruturado, sendo conhecido como o modelo dos cinco fatores de Personalidade ou Big Five. Segundo Hogan e Hogan (2004), o trabalho de Tupes e Christal forneceu fortes evidências que indicam a robustez do modelo dos cinco grandes fatores de Personalidade, sendo que essa estrutura pode ser considerada consistente através de diferentes enquadramentos teóricos, utilizando diferentes medidas, em diferentes culturas e fontes.

Com o aprimoramento dos estudos de Personalidade, bem como a qualidade dos métodos de pesquisa utilizados, a área foi conduzida a um início de consenso em relação às dimensões básicas dos traços de Personalidade (Pervin & John, 2004), na qual fosse possível classificar todos os traços de Personalidade, reconhecidos tanto por psicólogos quanto por leigos. Além disso, estudos posteriores demonstraram que as cinco dimensões básicas de Personalidade eram boas preditoras dos comportamentos importantes do ser humano, tanto na vida diária quanto na vida profissional (McCrae, 2006).

O modelo dos cinco fatores de Personalidade tem sido foco de pesquisas tanto no contexto internacional (DeRaad & Oudenhoven, 2008; Haq, Ramay, Rehman & Jam, 2010; Hogan & Hogan, 2004; Vogt, Rizvi, Shipherd & Resick, 2008), quanto no contexto nacional (Nunes & Hutz, 2007a; Trentini et al., 2009; Vasconcelos, 2005). Tal modelo tem sido concebido como compreensivo dos traços de Personalidade, sendo considerado por vários teóricos como a base para a representação adequada da estrutura da Personalidade (Andrade, 2008; McCrae, 2006; Nunes & Hutz, 2007b; Pervin & John, 2004).

Para DeRaad e Perugini, 2002, o modelo dos cinco fatores de Personalidade abriu caminho ao desenvolvimento de novos instrumentos criados especificamente para avaliar os fatores de Personalidade. No Brasil, autores como Pasquali, Mazzarello e Ghesti (1997) Tróccoli, Araújo e Meição (2000), Tróccoli e Vasconcelos (2002), Nunes, Hutz e Nunes (2010), dentre outros, trabalham com instrumentos que se baseiam na estrutura dos cinco fatores de Personalidade, sendo que a forma mais conhecida de mensuração desses fatores foi proposta e desenvolvida por Costa e McCrae (1992).

A primeira versão do instrumento criado por Costa e McCrae (1992) foi denominada de NEO PI (NEO Personality Inventory), sendo que as pesquisas sobre Personalidade

com a primeira versão do NEO PI mostraram que a avaliação dos traços da Personalidade poderia compreender e prever uma grande variedade de critérios, como por exemplo, interesses vocacionais, bem-estar psicológico e estilos de enfrentamento (McCrae, 2006). Referido

instrumento teve sua versão atualizada em 1995, sendo denominado de NEO-PI-R e hoje é um dos modelos mais amplamente utilizados. Na tabela 3 estão descritos os fatores, segundo definição proposta pelos autores Costa e McCrae (1992):

Tabela 3: Definição dos cinco fatores de Personalidade segundo Costa e McCrae (1992)

Fator	Definição
<i>Extroversão</i>	<i>Está relacionado ao nível de sociabilidade de um indivíduo, bem como a busca de excitação e estimulação. Pessoas com altos níveis de Extroversão tendem a ser alegres, bem dispostas, otimistas e afetuosas. É fortemente relacionado ao interesse por ocupações empreendedoras. Por outro lado, os indivíduos introversos são sérios e inibidos e evitam a companhia de outras pessoas.</i>
<i>Neuroticismo</i>	<i>Traço que se refere a emoções negativas, como ansiedade, desamparo, medo, irritabilidade e pessimismo. Indivíduos com alto escore nesse fator tendem a apresentar ideias irracionais, ser bastante preocupados, melancólicos e irritados, além de apresentarem dificuldades em controlar seus impulsos. Indivíduos que apresentam um escore baixo são emocionalmente estáveis, tendem a responder a estímulos emocionais de maneira controlada e proporcionada.</i>
<i>Abertura à Experiência</i>	<i>Pode ser caracterizado por traços que indicam um interesse intrínseco na experiência em uma ampla variedade de áreas. Engloba traços como flexibilidade de pensamento, fantasia e imaginação, interesses culturais, versatilidade e curiosidade. Indivíduos fechados, ao contrário, preferem o conhecido e a rotina.</i>
<i>Amabilidade</i>	<i>Caracteriza-se por traços que indicam atitudes e comportamentos pró-sociais. Trata-se da predisposição a sensibilizar-se pela situação dos outros e a colocar-se no lugar deles. Indivíduos com alto escore nesse fator tendem a ser socialmente agradáveis, calorosos, dóceis, generosos e leais. Em contrapartida, aqueles que apresentam baixo escore nesse fator são mais preocupados com seus próprios interesses e desconfiam facilmente das outras pessoas.</i>
<i>Conscienciosidade</i>	<i>Indivíduos com altos níveis nesse fator são responsáveis, zelosos e disciplinados, apresentando características como honestidade, cautela, organização e persistência. Já os que possuem baixo nível de Conscienciosidade são relaxados e sem ambição, são mais distraídos e facilmente desencorajados a cumprir uma tarefa.</i>

Após a identificação dos fatores de Personalidade citados anteriormente, Costa e McCrae (1995) chegaram à conclusão de que a avaliação da Personalidade deveria começar

do topo e descer até o mais específico, ou seja, identificar domínios de características amplas e depois buscar traços importantes e úteis (também chamados de facetas). Inicia-se

a partir daí a proposta de se trabalhar também com as facetas, uma vez que, segundo os autores, a avaliação baseada unicamente no modelo dos cinco grandes fatores de Personalidade é insuficiente para a compreensão completa da Personalidade do indivíduo (McCrae, 2006; Nunes et al., 2010; Vasconcelos, 2005). A seguir serão apresentadas, de forma mais detalhada, algumas das propostas das estruturas das facetas e fatores existentes atualmente.

2.3.2 Pesquisas atuais de Personalidade: as facetas e os fatores

2.3.2.1 As Facetas:

Segundo McCrae (2006), as facetas possuem o importante papel de representar, da melhor maneira possível, o alcance de cada fator, proporcionando informações muito mais detalhadas do que o fator em si. Vasconcelos (2005) afirma que a utilização

das facetas tem como objetivo compreender melhor o perfil da Personalidade, e atender às críticas feitas por diversos autores de que os cinco fatores seriam insuficientes para capturar toda a variância da personalidade humana.

Costa e McCrae (1992; 1995) foram os pioneiros na proposta de divisão dos cinco fatores de Personalidade em facetas, os quais propõem uma estrutura cujo princípio geral é que a avaliação da Personalidade deveria começar do topo, identificando domínios de características amplas, para depois descer até os níveis mais específicos, que são os traços denominados de facetas. Na década de 90, os autores construíram um instrumento que abarcava tantos os fatores como as facetas, denominado de NEO-PI-R, composto dos cinco grandes fatores acrescidos de mais seis facetas para cada fator. A tabela 4 apresenta a estrutura das facetas propostas por Costa e McCrae (1995), bem como as definições para cada uma das respectivas facetas.

Tabela 4: Fatores e facetas de Personalidade propostas por Costa e McCrae (1995)

<i>Fator</i>	<i>Faceta</i>	<i>Definição</i>
<i>Neuroticismo</i>	<i>Ansiedade</i>	<i>Relacionada à sensação de apreensão, medo, tensão e extrema preocupação.</i>
	<i>Raiva/Hostilidade</i>	<i>Representa a tendência a vivenciar raiva e estados relacionados, como a frustração e a amargura.</i>
	<i>Depressão</i>	<i>Representa diferenças individuais normais na tendência a experimentar afeto negativo.</i>
	<i>Embaraço/Constrangimento</i>	<i>As emoções relacionadas à vergonha e ao embaraço formam o núcleo desta faceta. É semelhante à timidez e à ansiedade social.</i>
	<i>Impulsividade</i>	<i>Refere-se à incapacidade de controle de anseios e ímpetos.</i>
	<i>Vulnerabilidade</i>	<i>Refere-se à suscetibilidade ao estresse, às agressões psicológicas.</i>
<i>Extroversão</i>	<i>Acolhimento</i>	<i>Relacionada ao afeto e à amizade.</i>
	<i>Gregarismo</i>	<i>Caracteriza a preferência pela companhia das outras pessoas, estimulação social.</i>
	<i>Assertividade</i>	<i>Relacionada à dominância, à liderança e à independência.</i>
	<i>Atividade</i>	<i>Representa agilidade, energia, vigor e necessidade de movimento.</i>
	<i>Busca de sensações</i>	<i>Caracteriza busca de excitação e estimulação.</i>

Tabela 4: Fatores e facetas de Personalidade propostas por Costa e McCrae (1995) (Continuação)

<i>Extroversão</i>	<i>Emoções positivas</i>	<i>Tendência a experienciar emoções positivas tais como alegria, amor e animação.</i>
<i>Abertura</i>	<i>Fantasia</i>	<i>Relacionada a uma imaginação vívida e uma vida fantasiosa ativa.</i>
	<i>Estética</i>	<i>Apreciação de profunda harmonia e gosto pelas diversas formas da arte e da beleza.</i>
	<i>Sentimentos</i>	<i>Receptividade dos próprios sentimentos e emoções.</i>
	<i>Ações variadas</i>	<i>Disposição para atividades diferentes, conhecimento de novos lugares ou situações.</i>
	<i>Ideias</i>	<i>Representa a busca ativa dos próprios interesses intelectuais, mas também uma abertura mental e uma disposição a considerar ideias novas.</i>
	<i>Valores</i>	<i>Prontidão para reexaminar valores sociais, familiares, políticos e/ou religiosos.</i>
<i>Conscienciosidade</i>	<i>Competência</i>	<i>Refere-se à percepção da pessoa que é capaz, sensível, prudente e efetiva.</i>
	<i>Ordem</i>	<i>Caracteriza atitudes de organização, planejamento, preparação, metodismo.</i>
	<i>Senso de dever</i>	<i>Relacionada ao cumprimento das obrigações sociais, morais ou éticas.</i>
	<i>Esforço por realizações</i>	<i>Caracteriza a tendência a aspirar altos níveis e atitudes para alcançá-los.</i>
	<i>Autodisciplina</i>	<i>Representa a habilidade em começar tarefas e conduzi-las até o fim independentemente de tédio, fastio ou outras distrações.</i>
	<i>Ponderação</i>	<i>Caracteriza a tendência a pensar, a deliberar cuidadosamente antes de agir.</i>
<i>Amabilidade</i>	<i>Confiança</i>	<i>Disposição para acreditar que os outros são honestos e bem-intencionados.</i>
	<i>Franqueza</i>	<i>Relacionada à própria sinceridade, à lealdade para com a verdade.</i>
	<i>Altruísmo</i>	<i>Representa uma preocupação ativa com o bem-estar dos outros, demonstrando generosidade e disposição para assistir aqueles que precisam de ajuda.</i>
	<i>Complacência</i>	<i>Considera as reações aos conflitos interpessoais. Tendência a deferir em favor dos outros, a fim de evitar situações disruptivas.</i>
	<i>Modéstia</i>	<i>Relacionada à humildade, à simplicidade e à menor vaidade.</i>
	<i>Sensibilidade</i>	<i>Caracteriza atitudes de simpatia, compaixão e preocupação pelo lado humano das políticas sociais.</i>

Da mesma forma em que se encontram diferentes nomenclaturas para os cinco fatores de Personalidade, tem-se uma diversidade de estruturas e definições das facetas que compõem cada fator. Nunes e Hutz (2007b) afirmam que ainda não há um consenso na definição dos fatores e facetas;

entretanto, consistências são encontradas nas diferentes abordagens utilizadas. Moura (2008) apresenta em seu estudo uma síntese das diferenças entre as traduções dos fatores e facetas proposta por vários autores, dentre eles as definições de Costa e McCrae, conforme Tabela 5:

Tabela 5: Diferenças entre as traduções das facetas e fatores para o Brasil

<i>Fatores</i>	<i>Costa e McCrae (1995)</i>	<i>Vasconcelos (2005)</i>	<i>Garcia (2006)</i>	<i>Costa e McCrae (2008)</i>
<i>Instabilidade Emocional/ Neuroticismo</i>	<i>Anxiety</i>	<i>Ansiedade</i>		
	<i>Angry Hostility</i>	<i>Hostilidade</i>	<i>Agressividade-Hostilidade</i>	<i>Raiva/Hostilidade</i>
	<i>Depression</i>	<i>Depressão</i>		
	<i>Self-Consciousness</i>	<i>Auto-Confiança</i>	<i>Constrangimento</i>	<i>Embaraço</i>
	<i>Impulsiveness</i>	<i>Impulsividade</i>		
	<i>Vulnerability</i>	<i>Vulnerabilidade</i>	<i>Vulnerabilidade ao estresse</i>	
<i>Extroversão</i>	<i>Warmth</i>	<i>Afago</i>	<i>Acolhimento</i>	
	<i>Gregariousness</i>	<i>Afiliação</i>	<i>Gregarismo</i>	
	<i>Assertiveness</i>	<i>Assertividade</i>		
	<i>Activity</i>	<i>Atividade</i>		
	<i>Excitement-Seeking</i>	<i>Diversão</i>	<i>Busca de Sensações</i>	
	<i>Positive Emotions</i>	<i>Emoções Positivas</i>		
<i>Abertura/Intelecto</i>	<i>Fantasy</i>	<i>Fantasia</i>		
	<i>Aesthetics</i>	<i>Interesses Culturais</i>	<i>Estética</i>	
	<i>Feelings</i>	<i>Sentimentos</i>		
	<i>Ideas</i>	<i>Criatividade</i>	<i>Ideias</i>	
	<i>Actions</i>	<i>Ações</i>		<i>Ações Variadas</i>
<i>Amabilidade/Agradabilidade Cordialidade/Socialização</i>	<i>Values</i>	<i>Valores</i>		
	<i>Trust</i>	<i>Confiança</i>		
	<i>Straightfowardness</i>	<i>Orientação Correta</i>	<i>Retidão</i>	<i>Franqueza</i>
	<i>Altruism</i>	<i>Altruísmo</i>		
	<i>Tender-mindedness</i>	<i>Sensibilidade</i>		
	<i>Compliance</i>	<i>Concordância</i>	<i>Complacência</i>	
	<i>Modesty</i>	<i>Modéstia</i>		

Tabela 5: Diferenças entre as traduções das facetas e fatores para o Brasil (continuação)

<i>Conscienciosidade/ Responsabilidade/ Socialização/ Escrupulosidade/ Consciência</i>	<i>Competence</i>	<i>Competência</i>		
	<i>Order</i>	<i>Ordem</i>		
	<i>Dutifulness</i>	<i>Orientação para a tarefa</i>	<i>Cumprimento do dever</i>	<i>Senso de dever</i>
	<i>Achievement striving</i>	<i>Realização</i>	<i>Esforço para realizações</i>	<i>Esforço por realizações</i>
	<i>Self-discipline</i>	<i>Autodisciplina</i>		
	<i>Deliberation</i>	<i>Deliberação</i>		<i>Ponderação</i>

Fonte: Moura (2008), p. 61

Segundo DeYoung, Quilty e Peterson (2007), os traços de Personalidade podem ser organizados de formas diferentes, baseada nas suas intercorrelações. Tendo como base essas intercorrelações, diversos pesquisadores têm focado seus estudos em dois níveis hierárquicos: o nível inferior, que é composto por traços muito estreitos e bastante específicos denominados de facetas, e o nível superior, formado pelos cinco amplos fatores.

Um exemplo dessa reorganização da estrutura das facetas de Personalidade baseadas nas suas intercorrelações é o estudo de Vasconcelos (2005). A autora encontrou uma estrutura a partir das análises fatoriais de composição de facetas, que se diferencia um pouco da proposta por Costa e McCrae (1992; 1995). Os dados de validade do instrumento confirmaram a estrutura dos cinco fatores, conforme proposta de Costa e McCrae (1992; 1995), entretanto, a quantidade de facetas por fator se apresentou de forma diferenciada.

Nunes et al. (2010) também trabalham com uma estrutura diferenciada das facetas. Os autores construíram uma escala completa com base nos cinco fatores de Personalidade, denominada de Bateria dos Fatores de Personalidade - BFP. Essa escala originou-se a partir de escalas individuais dos fatores de Personalidade construída por Nunes e Muniz (2007). A BFP é dividida nos cinco fatores de Personalidade, sendo que cada fator é constituído por 17 facetas. Estudos

preliminares de evidência por meio de correlações entre a BFP e o NEO-PI-R foram realizados e indicaram existência de correlações entre os fatores de Personalidade avaliados nos dois instrumentos (Nunes et al., 2010).

Paunonen (2003) indica em seus estudos que a utilização de facetas, ao invés dos fatores apenas, pode apresentar resultados muito mais concisos quando analisados como preditores de certos comportamentos. Um exemplo, segundo o autor, é demonstrado nos resultados obtidos em um de seus estudos, no qual o fator Extroversão previu graus de participação em sala de aula com uma correlação de 0,19, enquanto a faceta Exibicionismo (uma faceta de Extroversão) previu o mesmo critério com uma correlação de 0,33.

O início dos estudos com as facetas se deu a partir da necessidade de se propor modelos mais amplos que o modelo dos cinco fatores de Personalidade, uma vez que algumas críticas têm sido feitas a esse modelo, como por exemplo: sua abrangência, a relevância dos cinco fatores, bem como sua universalidade (Carver & Scheier, 2004; DeYoung et al., 2007; Larsen & Buss, 2005; Pervin & John, 2004). Segundo DeRaad e Barelds, 2008, as críticas feitas ao modelo dos cinco fatores de Personalidade são de grande importância para incentivar novos estudos e para o avanço dos modelos que vão além da estrutura dos cinco fatores. A seguir serão apresentados

alguns desses questionamentos, bem como as propostas de estruturação do modelo atual.

2.3.2.2 Os Fatores:

Com o avanço dos estudos que propõem diferentes estruturas para as facetas de Personalidade, surge outra linha de pesquisa com novas estruturas também para os fatores de Personalidade. DeRaad e Barelds (2008) afirmam que existe um forte consenso entre os pesquisadores na área da Personalidade sobre as contribuições que o modelo dos cinco fatores trouxe, entretanto, algumas críticas têm surgido desde então. Segundo os autores, tais críticas têm possibilitado um avanço nos estudos da área, com diferentes propostas para a organização da estrutura dos fatores de Personalidade.

No cenário internacional, diversos estudiosos têm realizado pesquisas que indicam novos agrupamentos dos fatores de Personalidade. Almagor, Tellegen e Waller (1995) realizaram um estudo que indicou uma estrutura fatorial de sete fatores. Em sua proposta, dois fatores foram acrescentados à estrutura dos cinco fatores já existentes, totalizando os sete fatores. Essa estrutura encontrou embasamento na Grécia e nas Filipinas.

Já Ashton et al. (2004) encontraram em seus estudos uma estrutura de seis fatores, que incluem uma versão próxima aos cinco fatores e é acrescido de mais um fator. Os resultados encontrados com a estrutura dos seis fatores mostraram-se válidos em outros países como Holanda, Alemanha, Itália, França e outros.

Estudos mais recentes (DeRaad et al., 2010) propõem uma distribuição diferenciada dos fatores. Segundo os autores, uma estrutura de três ou quatro fatores teria maiores chances de atender de forma satisfatória às críticas feitas ao modelo dos cinco fatores de Personalidade. Em seus estudos os autores investigaram a replicabilidade do modelo de três fatores entre diferentes línguas, além disso, os

autores testaram também as estruturas de um a seis fatores. Como resultado os autores perceberam que a estrutura de três fatores é a que melhor se compatibiliza ou ajusta ao critério de replicabilidade em diferentes culturas.

Seguindo a tendência verificada em estudos citados, Pasquali (no prelo b) trabalha com uma proposta diferenciada para a estrutura dos fatores e facetas de Personalidade. Considerando que essa estrutura será a base do presente estudo, faz-se necessário apresentar, de forma detalhada, a proposta do autor.

2.3.3 Estrutura de Personalidade proposta por Pasquali (no prelo b)

Pasquali (no prelo b) propõe uma estrutura fatorial diferenciada que foi realizada a partir da amostra de dados que fundamentou o Inventário dos Cinco Fatores de Personalidade Reduzido - ICFP-R, sendo essa amostra composta de 5.057 participantes, dos quais 78,8% eram homens e 19,8% mulheres. Com relação à idade, a média amostral foi de 29,03 anos e desvio-padrão de 6,3, a grande maioria da amostra (77,3%) tinha a escolaridade de nível superior completo.

Inicialmente, o autor avaliou, a partir de uma análise dos componentes principais (PC), se os itens se distribuam nas cinco dimensões de Personalidade previstas no modelo. Seus resultados indicaram que os fatores correspondem, basicamente, ao proposto pela teoria dos cinco fatores de Personalidade. Diante disso, o autor optou por analisar os cinco fatores com seus respectivos itens de uma forma individualizada. A estrutura encontrada nas análises do autor será melhor apresentada no presente estudo, entretanto, faz-se necessário apresentar inicialmente as definições para cada um dos fatores que serão seguidos no estudo. Abaixo, são apresentadas as definições para os cinco fatores de Personalidade, segundo Pasquali (no prelo b).

Emocionalidade Negativa ou Instabilidade Emocional: refere-se ao número e à força dos estímulos necessários para eliciar emoções negativas em alguém. As Facetas correlacionadas são: pânico, nervosismo, arruaceiro, calmo e otimismo.

Extroversão: refere-se ao número de relacionamentos com o qual o indivíduo se sente confortável. Facetas: isolamento, timidez, comunicação e alegria.

Abertura: refere-se ao número de interesses pelos quais o indivíduo se sente atraído e à profundidade de busca desses interesses. É um importante ingrediente da criatividade. Facetas: originalidade, dominação, agressividade, reflexão e seguidor.

Agradabilidade/Cordialidade: refere-se ao número de referências das quais o indivíduo retira suas normas para um comportamento adequado. O negativo é aquele que só ouve sua própria voz interior. Facetas: respeito, altruísmo e simpatia.

Conscienciosidade: refere-se ao número de objetivos nos quais o indivíduo está focalizado. Facetas: manipulador, desleixo, eficiência e rotina.

Agora, será apresentada a estrutura interna de cada uma das cinco dimensões de

Personalidade, segundo proposta de Pasquali (no prelo b).

2.3.3.1 Emocionalidade Negativa ou Instabilidade Emocional:

A análise fatorial preliminar realizada pelo autor mostrou que o fator Emocionalidade é composto por cinco fatores de primeira ordem, denominados de Pânico, Nervosismo, Arruaceiro, Otimismo e Calmo, que serão considerados no estudo como facetas. Além disso, foram encontrados dois fatores de segunda ordem, chamados de Instabilidade Emocional e Controle Emocional e um fator geral ou de 3ª ordem, a Instabilidade Emocional Geral.

Com exceção da faceta Otimismo, todos os demais fatores estão muito bem estruturados, com cargas fatoriais que variaram de 0,37 a 0,70, e com um índice de precisão robusto, sendo que os coeficientes de precisão (alfa e lambda) dos componentes variaram de 0,74 a 0,91. O fator de 3ª ordem é bipolar (Instabilidade Emocional), congregando os fatores de 2ª ordem nas cargas positivas (Controle emocional) e negativas (Instabilidade Emocional), conforme pode ser observado na tabela 6:

Tabela 6: Estrutura interna do fator Emocionalidade ou Instabilidade Emocional

<i>Componentes da teoria Big Five</i>	<i>Fator de 3ª ordem</i>	<i>Alfa e Lambda</i>	<i>Fator de 2ª ordem</i>	<i>Alfa e Lambda</i>	<i>Facetas</i>	<i>Alfa e Lambda</i>
<i>Emocionalidade Negativa ou Instabilidade Emocional</i>	<i>Instabilidade Emocional Geral</i>	<i>0,89</i> <i>0,90</i>	<i>Instabilidade Emocional</i>	<i>0,91</i> <i>0,91</i>	<i>Pânico</i>	<i>0,87</i> <i>0,87</i>
					<i>Nervosismo</i>	<i>0,82</i> <i>0,82</i>
			<i>Arruaceiro</i>		<i>0,74</i> <i>0,74</i>	
			<i>Calmo</i>		<i>0,84</i> <i>0,85</i>	
			<i>Controle Emocional</i>	<i>0,85</i> <i>0,85</i>	<i>0,56</i> <i>0,57</i>	
			<i>Otimismo*</i>			

* Faceta com carga fatorial muito baixa ou índice de precisão não satisfatório

Ao considerar os dados obtidos na faceta Otimismo (carga fatorial fraca e índice de precisão não significativo), o autor optou por retirá-la do estudo.

A estrutura hierárquica dos componentes do fator Emocionalidade pode ser vista na Figura 1:

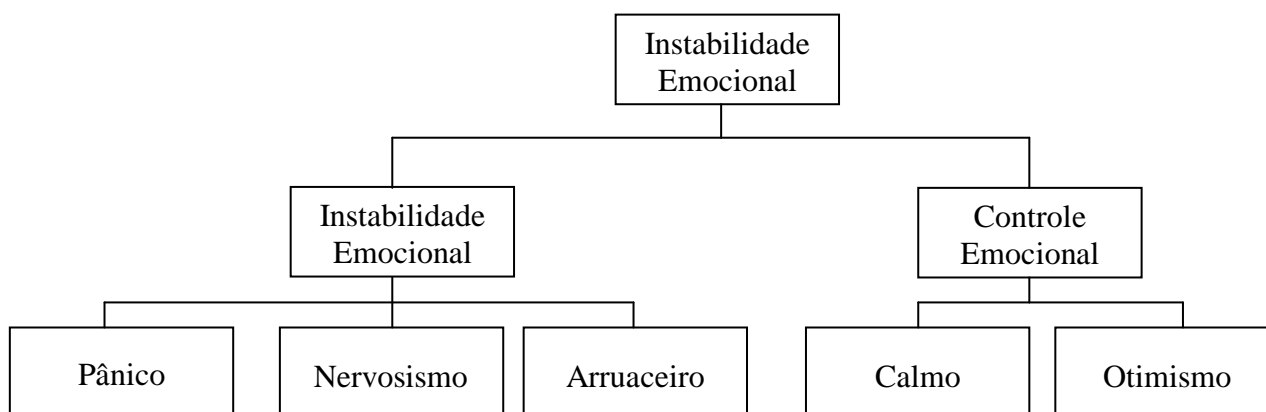


Figura 1 - Estrutura hierárquica do fator Emocionalidade

- Fator Geral ou de 3ª ordem:

Instabilidade Emocional Geral: este fator reúne os dois fatores numa situação de bipolaridade, ou seja, descrevendo a polaridade Instabilidade Emocional vs. controle emocional. O escore geral é orientado para o polo de Instabilidade Emocional. Assim, o sujeito com altos escores pode apresentar características, como preocupação, raiva, desencorajamento, autoconsciência, impulsividade e vulnerabilidade. Baixos escores podem descrever pessoas com maior estabilidade emocional, menor preocupação com pequenos problemas e com reações mais aceitas socialmente.

- Fatores de 2ª ordem:

Instabilidade Emocional: fala do sujeito cheio de medo, de pânico, que perde o controle facilmente e entra em desespero. É um sujeito nervoso, distraído, que entra facilmente em confusões e é facilmente enganado. Trata-se de um sujeito irritadiço, sem controle e de humor instável.

Controle Emocional: descreve o sujeito controlado, calmo e relaxado. Assim, trata-se

do sujeito que sabe se controlar, que é emocionalmente estável, superando facilmente os infortúnios, pois enfrenta os problemas com calma.

- Facetas:

Pânico: fala do sujeito que se desespera e entra facilmente em pânico diante de dificuldades.

Nervosismo: descreve o sujeito que é sempre nervoso, irritadiço, e que tende a se descontrolar frente a qualquer contratempo.

Arruaceiro: fala do sujeito que gosta de provocar discussões e brigas.

Calmo: descreve o sujeito que se mantém calmo diante de situações tensas, é emocionalmente estável, controla suas emoções e sabe se desligar dos problemas.

Otimismo: fala do sujeito que sempre olha o lado bom da vida e encara os problemas de diferentes ângulos. Essa faceta é psicometricamente fraca e o autor optou por retirá-la do estudo.

2.3.3.2 Abertura

Para o fator em estudo, as análises preliminares realizadas pelo autor indicaram a existência de cinco fatores de primeira ordem (facetas) correlacionados, denominados de Originalidade, Reflexão, Dominação, Seguidor e Agressividade. Além disso, três fatores de segunda ordem, também correlacionados e denominados de Criatividade, Liderança e Agressividade, e dois de terceira ordem independentes, denominados de Liderança Criativa e Dominância Agressiva. Este fator, segundo a definição existente na teoria dos cinco fatores, refere-se ao número de interesses pelos quais o indivíduo se sente atraído e à

profundidade de busca desses interesses. De fato, tais interesses aparecem de duas formas bem distintas, cobrindo, assim, dois fatores independentes.

Com exceção das facetas Seguidor e Reflexão, todos os demais fatores estão muito bem estruturados (Pasquali, no prelo b), com cargas fatoriais válidas, que variaram de 0,35 a 0,86, e com um índice de precisão robusto, sendo que os coeficientes de precisão (alfa e lambda) dos componentes variaram de 0,72 a 0,82. O fator de 3ª ordem congrega dois fatores distintos e independentes, ambos muito bem estruturados e consistentes, conforme pode ser observado na tabela 7:

Tabela 7: Estrutura interna do fator Abertura

Componentes da teoria Big Five	Fator de 3ª ordem	Alfa e Lambda	Fator de 2ª ordem	Alfa e Lambda	Facetas	Alfa e Lambda
Abertura	Liderança criativa	0,81 0,82	Criatividade	0,81 0,81	Originalidade	0,77 0,77
					Reflexão*	0,56 0,56
			Liderança	0,72 0,73	Dominação	0,76 0,77
					Seguidor*	0,61 0,63
					Agressividade	0,81 0,81
	Dominância agressiva	0,81 0,81	Agressividade	0,81 0,81		

*Facetas com carga fatorial muito baixa ou índice de precisão não satisfatório que foram retiradas do estudo.

Ao analisar os dados obtidos nas facetas Seguidor e Reflexão, (não suficientemente confiável), o autor optou por retirá-las do estudo.

A estrutura hierárquica dos fatores está distribuída da seguinte forma:

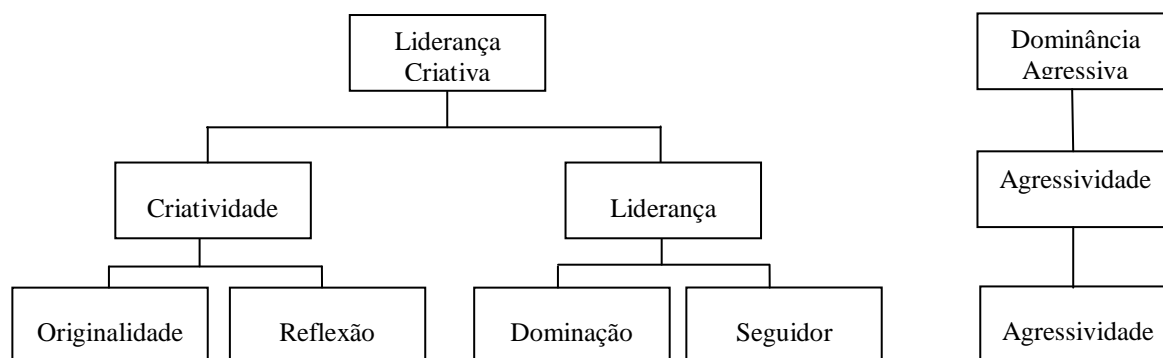


Figura 2 - Estrutura hierárquica do fator Abertura

- Fatores de 3ª ordem:

Liderança Criativa: fala do sujeito cheio de ideias, criativo, que assume a liderança, enfrenta desafios e tem forte personalidade.

Dominância Agressiva: descreve o sujeito manipulador, que conta vantagem, gosta de ser o centro das atenções e manda nos outros.

- Fatores de 2ª ordem:

Criatividade: enfatiza o sujeito cheio de ideias e de gosto pelos desafios.

Liderança: enfatiza o sujeito que lidera e gosta de estar no comando.

Agressividade: da mesma forma que em Dominância Agressiva, descreve o sujeito manipulador, que conta vantagem, gosta de ser o centro das atenções e manda nos outros.

- Facetas:

Originalidade: fala do sujeito que tem ideias novas, é criativo, tem forte imaginação.

Dominação: descreve o sujeito que gosta de estar no comando, porém impõe suas vontades, manda nos outros e gosta de ser o centro das atenções.

Agressividade: da mesma forma que em Dominância Agressiva, esse fator descreve o sujeito manipulador, que conta vantagem, gosta de ser o centro das atenções e manda nos outros.

Reflexão: fala do sujeito que gosta de refletir e analisa as situações sob diferentes ângulos. Essa faceta é psicometricamente fraca e foi retirada do estudo.

Seguidor: fala do sujeito que espera os outros tomarem as decisões e não gosta de liderar. Essa faceta é psicometricamente fraca e foi retirada do estudo.

2.3.3.3 Conscienciosidade

Segundo o autor, a análise fatorial preliminar realizada mostrou que o Fator Conscienciosidade é composto por quatro fatores de primeira ordem (facetas) correlacionados, denominados de Manipulador, Desleixo, Eficiência e Rotina. Além disso, dois fatores de segunda ordem, também correlacionados, denominados de Desorganização e Responsabilidade e um fator geral, denominado de Responsabilidade Geral.

Para Pasquali (no prelo b), os resultados obtidos na faceta Rotina se mostraram inconsistentes, sendo assim, optou-se por retirá-la do presente estudo. Todos os demais fatores estão muito bem estruturados, com cargas fatoriais que variaram de 0,33 a 0,75, e com um índice de precisão robusto, sendo que os coeficientes de precisão (alfa e lambda) dos componentes variaram de 0,75 a 0,91, conforme pode ser observado na tabela 8:

Tabela 8: Estrutura interna do fator Conscienciosidade

Componentes da teoria Big Five	Fator de 3ª ordem	Alfa e Lambda	Fator de 2ª ordem	Alfa e Lambda	Facetas	Alfa e Lambda		
Conscienciosidade	Responsabilidade de Geral	0,91	Desorganização	0,88	Manipulador	0,75		
					Desleixo	0,83		
			Responsabilidade	0,86	Eficiência	0,86		
					Rotina*	0,39		
								0,40

*Faceta com carga fatorial muito baixa ou índice de precisão não satisfatório que foi retirada do estudo.

A estrutura hierárquica dos fatores está distribuída da seguinte forma:

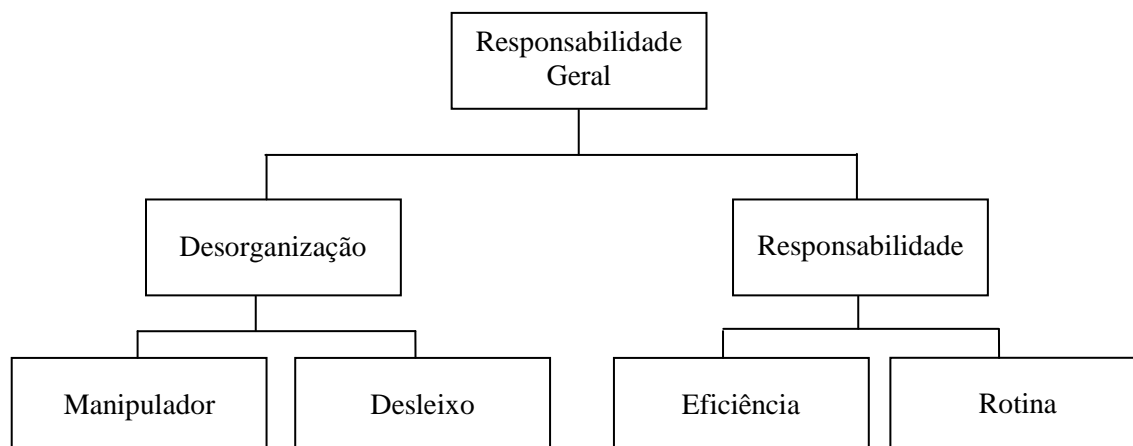


Figura 3 - Estrutura hierárquica do fator Conscienciosidade

Fator de 3ª ordem:

Responsabilidade Geral: escores altos nesse fator indicam uma pessoa que possui competência, ordem, obediência, empenho para realização, autodisciplina e deliberação. Baixos escores indicam irresponsabilidade, falta de compromisso e desorganização.

Eficiência: fala do sujeito que se empenha para realizar as atividades, é cheio de energia e cumpre suas obrigações.

Rotina: fala do sujeito que adora regularidade e ordem, quer tudo planejado e perfeito. Essa faceta é psicometricamente fraca e o autor optou por retirá-la do estudo.

- Fatores de 2ª ordem:

Desorganização: fala do sujeito descuidado, sem organização, preguiçoso, distraído, e que deixa tudo para a última hora.

Responsabilidade: fala do sujeito que cumpre seu horário, gosta de estar bem preparado, é persistente, trabalhador, eficiente e de confiança, respeita as regras e tem iniciativa.

2.3.3.4 Extroversão

A análise preliminar realizada pelo autor mostrou que o fator Extroversão é composto por quatro fatores de primeira ordem (facetas) correlacionados, e que são denominados como Isolamento, Comunicação, Timidez e Alegria, dois fatores de segunda ordem correlacionados negativamente e denominados como Introversão e Extroversão e um fator geral denominado Introversão Geral.

- Facetas:

Manipulador: fala do sujeito que manipula os outros, arranja confusões e gosta de contar vantagem.

Desleixo: fala do sujeito que larga suas coisas em qualquer lugar, é descuidado, preguiçoso, distraído e sem organização.

Os resultados encontrados pelo autor indicaram que todos os fatores estão muito bem estruturados, com cargas fatoriais que variaram de 0,30 a 0,75, e com um índice de precisão robusto, sendo que os coeficientes de precisão (alfa e lambda) dos componentes variaram de 0,65 a 0,85, conforme pode ser observado na tabela 9:

Tabela 9: Estrutura interna do fator Extroversão

Componentes da teoria Big Five	Fator de 3ª ordem	Alfa e Lambda	Fator de 2ª ordem	Alfa e Lambda	Facetas	Alfa e Lambda
Extroversão	Introversão Geral	0,84 0,85	Introversão	0,83 0,83	Isolamento	0,80 0,80
					Timidez	0,65 0,65
					Comunicação	0,66 0,66
			Extroversão	0,78 0,79	Comunicação	0,66 0,66
					Alegria	0,81 0,82

A estrutura hierárquica dos fatores está distribuída da seguinte forma:

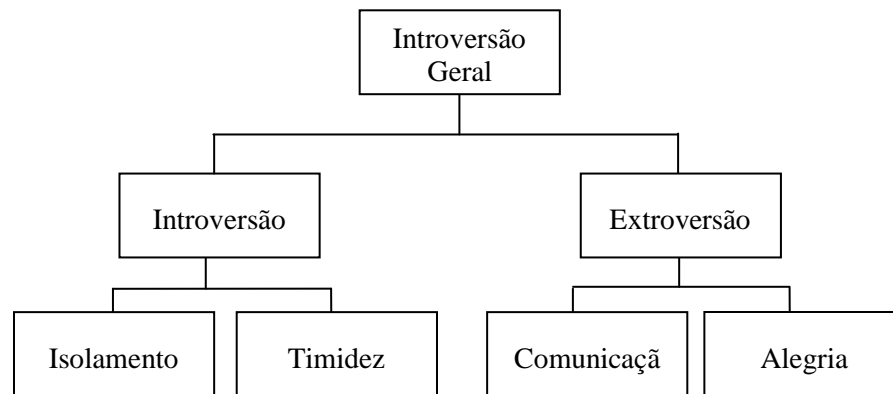


Figura 4 - Estrutura hierárquica do fator Extroversão

- Fator de 3ª ordem:

Introversão Geral: o fator introversão geral combina os dois fatores de 2ª ordem (Extroversão e introversão), que se apresentaram negativamente correlacionados nas análises, num fator bipolar. Escores altos indicam um sujeito introvertido, e escores baixos indicam Extroversão.

- Fatores de 2ª ordem:

Introversão: fala do sujeito que prefere ficar e agir sozinho, evita companhia e é tímido.

Extroversão: fala do sujeito que irradia alegria, mantém o ambiente e os outros alegres, adora bater papo e fazer amizades.

- Facetas:

Isolamento: fala do sujeito que prefere ficar sozinho e manter-se distante das outras pessoas.

Timidez: descreve o sujeito que é reservado e tímido, que fala pouco.

Comunicação: fala do sujeito que gosta de conversar com outras pessoas e é sociável.

Alegria: fala do sujeito que está sempre alegre e irradia alegria e entusiasmo ao seu redor.

2.3.3.5 Agradabilidade

A análise fatorial preliminar realizada pelo autor mostrou que o fator

Agradabilidade é composto por três fatores de primeira ordem (facetas), denominados de Respeito, Altruísmo e Simpatia. Além disso, dois fatores de segunda ordem, chamados de Amizade Verdadeira e Companhia Agradável.

Para Pasquali (no prelo b) todos os fatores de Agradabilidade estão muito bem

estruturados, com cargas fatoriais que variaram de 0,35 a 0,78, e com um índice de precisão robusto, sendo que os coeficientes de precisão (alfa e lambda) dos componentes variaram de 0,65 a 0,79, conforme pode ser observado na tabela 10.

Tabela 10: Estrutura interna do fator Agradabilidade

Componentes da teoria Big Five	Fator de 3ª ordem	Alfa e Lambda	Fator de 2ª ordem	Alfa e Lambda	Facetas	Alfa e Lambda
Agradabilidade	--	--	Amizade Verdadeira	0,79	Respeito	0,74
						0,75
					Altruísmo	0,65
						0,65
			Companhia Agradável	0,77	Simpatia	0,78
			0,78			0,78

A estrutura hierárquica é demonstrada na figura 5:

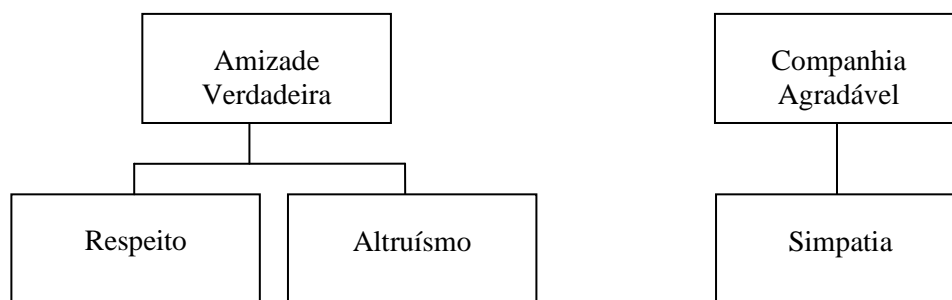


Figura 5 - Estrutura hierárquica do fator Agradabilidade

- Fatores de 2ª ordem:

Amizade Verdadeira: fala do sujeito que respeita os sentimentos dos outros e se interessa pelo bem-estar dos mesmos, inclusive sacrificando-se por eles.

Companhia Agradável: fala do sujeito sempre disposto a socializar-se e que está sempre alegre e se divertindo, irradiando alegria ao seu redor.

- Facetas:

Respeito: fala do sujeito que respeita os sentimentos e as opiniões dos outros. Ele não é grosseiro e aceita as pessoas como elas são.

Altruísmo: fala do sujeito que se interessa pelo bem-estar dos outros e se sacrifica por eles.

Simpatia: fala do sujeito sempre alegre e que se esforça por agradar as pessoas ao seu redor.

Considerando o objetivo do presente estudo, será apresentada a seguir uma síntese das aplicações dos cinco fatores de Personalidade no contexto específico do ambiente de trabalho.

2.3.4 Os cinco fatores de Personalidade no ambiente de trabalho

Durante muito tempo, especialmente antes da década de 90, os pesquisadores tinham uma visão pessimista acerca da relação entre Personalidade e ambiente de trabalho. Acreditava-se que a Personalidade não demonstrava um poder preditivo válido no ambiente organizacional, entretanto, esse cenário tem se modificado nos últimos anos (Hurtz & Donovan, 2000).

Um dos primeiros questionamentos sobre a aplicação dos cinco fatores de Personalidade ocorreu na área de seleção de pessoal. Para os pesquisadores da área, os instrumentos de Personalidade não demonstravam um poder de predição adequado para selecionar possíveis candidatos a uma vaga. Com o passar dos anos, os estudos sobre a Personalidade se aprofundaram e o modelo dos cinco fatores se tornou mais sólido, trazendo evidências de que esse modelo poderia ter sua utilidade na seleção de pessoal para diferentes cargos (Freitas, 2004; Hurtz & Donovan, 2000; Vasconcelos, 2005).

O início dos estudos relacionando os cinco fatores de Personalidade e seleção de pessoal despertou o interesse dos pesquisadores em verificar se esses mesmos fatores também teriam utilidade com outras dimensões no trabalho. Barrick e Mount (1991) e Tett, Jackson e Rothstein (1991) foram os pioneiros nesse campo, sugerindo que os cinco fatores de Personalidade poderiam estar relacionados à performance no trabalho, seleção de pessoal e outros.

Barrick e Mount (1991) realizaram uma meta-análise com 117 estudos que avaliam as relações estatísticas entre pelo menos um fator de Personalidade e o desempenho no trabalho. Sua pesquisa apresentou relação

entre o fator Conscienciosidade e sucesso no trabalho, sendo considerado o preditor mais forte dentre todos os cinco fatores de Personalidade. Os demais fatores também se relacionaram com outras características, como por exemplo, Extroversão e Abertura, que se correlacionaram com sucesso no treinamento.

Em outro estudo, os autores Tett et al. (1991) realizaram uma meta-análise com 97 estudos pré-selecionados que relacionavam os fatores de Personalidade com desempenho no trabalho. Como resultado, observaram que Agradabilidade foi considerado o preditor mais forte de desempenho, seguido de Abertura, Instabilidade Emocional, Conscienciosidade e Extroversão.

Vasconcelos (2005) realizou um estudo investigando a validade de construto e a validade preditiva de dois instrumentos de Personalidade (ICFP-R e ICFP), baseados no modelo dos cinco fatores de Personalidade, em função da análise de desempenho de Policiais Militares participantes de um treinamento, bem como avaliando as relações diretas e indiretas entre características de Personalidade, estratégias de coping, satisfação no trabalho e o desempenho. Seu estudo indicou evidências positivas tanto da validade de construto quanto da validade preditiva dos instrumentos de Personalidade utilizados no estudo. No que diz respeito às relações existentes entre estratégias de coping, satisfação no trabalho e desempenho, seus resultados indicaram que os fatores Extroversão, Instabilidade Emocional, Conscienciosidade, Intelecto/Abertura e Agradabilidade se relacionaram diretamente com satisfação. A Personalidade também se mostrou um forte preditor de coping, indicando algumas tendências na escolha de determinados estilos de coping, dependendo do tipo de Personalidade dos indivíduos. O mesmo resultado foi encontrado com o desempenho no trabalho.

Connor-Smith e Flachsbart (2007) realizaram um estudo meta-analítico avaliando a relação existente entre

Personalidade e coping no contexto do trabalho. Suas análises concluíram que os cinco fatores eram preditores fracos do coping geral, entretanto, todos os cinco fatores prediziam estratégias específicas, como por exemplo, Extroversão e Conscienciosidade, que estão mais relacionados à resolução de problemas.

Alguns autores vão além da investigação dos cinco fatores de Personalidade e analisam a relação entre fatores específicos de Personalidade e as diversas relações de trabalho. Dudley, Orvis, Justin, Lebiecki e Cortina (2006) investigaram a relação do fator Conscienciosidade como preditor de performance no trabalho. Como resultado, observaram que esse fator está diretamente relacionado à performance no trabalho e, ainda, sua predição depende do tipo de ocupação realizada pelo indivíduo. Digman (1990) afirma que a solidificação do modelo dos cinco fatores de Personalidade e o aumento dos estudos meta-analíticos na área demonstraram que alguns construtos da Personalidade eram preditores consistentes de diversos critérios relacionados ao trabalho.

Estudos atuais, tanto nacionais quanto internacionais, têm demonstrado o intenso crescimento de pesquisas relacionadas aos cinco fatores de Personalidade no contexto organizacional (Clark, Lechhook & Taylor, 2010; Kell, Rittmayer, Crook & Motowidlo, 2010; van der Linden, te Nijenhuis & Bakker, 2010; Nunes & Hutz, 2007a; Nunes & Hutz, 2007b; O'Neill & Hastings, 2011; Wichert & Pohlmeier, 2010). Tais pesquisas relacionam os cinco fatores de Personalidade com uma ou mais variáveis do contexto organizacional, entretanto, verifica-se que poucos estudos relacionam as variáveis do Comprometimento Organizacional e Personalidade mais especificamente. Considerando os objetivos do presente estudo, optou-se por apresentar separadamente os estudos encontrados na literatura que relacionam tais variáveis, cujo tema será detalhado a seguir.

2.3.5 Comprometimento Organizacional e Personalidade

Pesquisas atuais mostram um intenso crescimento nos estudos relacionados ao Comprometimento Organizacional (Li, Ahlstrom & Ashkanasy, 2010; Betts, Healy, Mir & Vicari, 2010; Chen, Chen & Chen, 2010; Griffin, Hogan, Lambert, Tucker-Gail & Baker, 2009; Medeiros & Enders, 2002; Menezes & Bastos, 2010; Ribeiro & Bastos, 2010; Sharma & Bajpai, 2010). Em contrapartida, a área de Personalidade também é marcada por um grande crescimento de pesquisas (Bolton, Becker & Barber, 2010; Dessen & Paz, 2010; Diniz & Zanini, 2010; Haq et al., 2010; Marsh et al., 2010; Petrides et al., 2010). Entretanto, estudos que investigam as relações existentes entre estes dois construtos ainda estão em fase muito inicial, com poucos estudos sobre o tema, tanto no Brasil quanto no exterior.

Stevens et al. (1978) podem ser considerados os pioneiros nas pesquisas que relacionam as variáveis Comprometimento Organizacional e Personalidade. Em seus estudos, os autores avaliaram quais determinantes influenciavam no Comprometimento Organizacional. Para eles, o Comprometimento Organizacional é resultante de múltiplos determinantes, dentre eles, os psicológicos. Para Hackett, Lapierre e Hausdorf (2001), as experiências vivenciadas pelos indivíduos nas organizações sofrem alterações e modificações pela influência da Personalidade, sendo que a Personalidade influencia, em parte, o Comprometimento Organizacional, gerando um impacto no envolvimento com o emprego e o índice de rotatividade.

Erdheim, Wang e Zickar (2006) investigaram as relações existentes entre Comprometimento Organizacional e Personalidade mais especificamente. Em seus estudos, os autores levantam uma série de hipóteses sobre essa relação, sendo que algumas delas serão utilizadas no presente estudo.

A tabela 11 apresenta uma síntese das principais hipóteses dos autores sobre as relações existentes entre os cinco fatores de Personalidade com as diferentes bases do Comprometimento Organizacional.

Tabela 11: Hipóteses sobre a relação entre o Comprometimento Organizacional Afetivo e os cinco fatores de Personalidade Erdheim et al. (2006)

Comprometimento Afetivo: representa a ligação emocional que o sujeito tem com sua organização, e que leva ao sentimento de identificação com a mesma.	
Extroversão	Presume-se que indivíduos com altos níveis de Extroversão devem experienciar altos níveis de Comprometimento Afetivo, pois indivíduos extrovertidos tendem a desenvolver, com maior frequência, experiências positivas.
Neuroticismo	Não deve estar relacionado ao Comprometimento Afetivo, pois indivíduos neuróticos tendem a experienciar afeto negativo, o que deve diminuir o seu desejo de desenvolver uma relação emocional positiva com sua empresa.
Conscienciosidade	Não deve estar relacionado ao Comprometimento Afetivo, visto que indivíduos com alto nível de Conscienciosidade têm forte foco nos objetivos que pretende alcançar, o que não está relacionado ao Comprometimento Afetivo.
Abertura à experiência	Não deve estar relacionado com o Comprometimento Afetivo, pois estudos têm demonstrado que indivíduos com essa característica tendem a sentir as experiências boas e ruins com mais intensidade, o que não tem uma relação direta com o Comprometimento Afetivo.
Agradabilidade	Não deve estar relacionado, pois estudos anteriores encontraram uma relação negativa do Comprometimento Organizacional com este fator. Os estudos demonstraram que Agradabilidade está mais relacionada com satisfação no trabalho.
Comprometimento Calculativo: representa o grau em que o colaborador se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados com a sua saída da mesma.	
Extroversão	Presume-se que indivíduos extrovertidos tendem a estabelecer um maior contato social, sendo assim, eles podem perceber que têm mais opções de trabalho do que os introvertidos. Dessa forma, espera-se que o fator esteja negativamente correlacionado com o Comprometimento Calculativo.
Neuroticismo	Indivíduos neuróticos tendem a experienciar de forma mais negativa os eventos da vida do que outros indivíduos, o que pode estar associado ao medo das perdas que o indivíduo tem ao deixar sua organização. Sendo assim, espera-se que esse fator esteja positivamente relacionado ao Comprometimento Calculativo.

Tabela 11: Hipóteses sobre a relação entre o Comprometimento Organizacional Afetivo e os cinco fatores de Personalidade Erdheim et al. (2006) (Continuação)

Conscienciosidade	Pressupõe-se que este fator esteja relacionado à satisfação no trabalho, pois representa uma tendência do indivíduo para se envolver com a organização em troca de recompensas informais de trabalho, tais como reconhecimento e respeito. Desta forma, é esperado que indivíduos com altos níveis de Conscienciosidade tenham altos níveis de Comprometimento Calculativo, pois a perda das recompensas informais está diretamente relacionada com o desejo de sair ou não da empresa.
Abertura à experiência	Estudos sugerem que, diferentemente do fator Conscienciosidade, os ganhos formais e informais que o indivíduo recebe da instituição em que trabalha, não influenciam em sua decisão de sair ou não do emprego.
Agradabilidade	Não deve estar relacionado, pois indivíduos com altos níveis de Agradabilidade tendem a demonstrar respeito e um comportamento promissor na instituição em que trabalham.
Comprometimento Normativo: representa o nível em que o colaborador possui um sentido da obrigação (ou dever moral) de permanecer na organização	
Extroversão	Devido ao fato de indivíduos extrovertidos manterem um maior número de interações sociais, é possível inferir que essas interações tenham um valor maior para eles do que para os introvertidos. Desta forma, pressupõe-se que esse fator estará correlacionado positivamente com o Comprometimento Normativo.
Neuroticismo	Não deve estar relacionado, pois indivíduos neuróticos tendem a se preocupar excessivamente, o que os impede de estabelecer o contrato psicológico que está relacionado ao Comprometimento Normativo.
Conscienciosidade	Não deve estar relacionado, pois esse fator refere-se ao número de objetivos nos quais o indivíduo está focalizado. Desta forma, indivíduos com altos níveis nesse fator tendem a permanecer na organização o tempo que perceberem os investimentos da instituição para com eles.
Abertura à experiência	Não deve estar relacionado, pois este fator diz respeito ao número de interesses pelos quais o indivíduo se atrai e a profundidade de busca desses interesses. Indivíduos com altos níveis nesse fator tendem a não experienciar o sentido de obrigação de permanecer na organização
Agradabilidade	Não deve estar relacionado, pois estudos indicam que não há relação entre indivíduos com altos níveis no fator e o contrato psicológico existente no Comprometimento Normativo.

Para testar as hipóteses de seu estudo, Erdheim et al. (2006) aplicaram três instrumentos (um de Personalidade e três de Comprometimento) em uma amostra de 183 funcionários de uma empresa. Os resultados encontrados demonstraram um suporte

inicial às hipóteses levantadas. Extroversão está correlacionado positivamente com o Comprometimento Afetivo ($r=0,20$, $p < 0,01$) e com o Comprometimento Normativo ($r=0,17$, $p < 0,05$) e negativamente correlacionado com o Comprometimento

Calculativo ($r=-0,22$, $p<0,01$). Neuroticismo está positivamente correlacionado com o Comprometimento Calculativo ($r=0,25$, $p<0,01$). Conscienciosidade se correlacionou positivamente com o Comprometimento Calculativo ($r=0,21$, $p<0,01$) e com o Comprometimento Afetivo ($r=0,18$, $p<0,05$). Abertura se correlacionou negativamente com o Comprometimento Calculativo ($r=-0,23$, $p<0,01$), e Agradabilidade se correlacionou positivamente com o Comprometimento Normativo ($r=0,19$, $p<0,05$). Para confirmar os resultados encontrados, os autores realizaram também uma análise de regressão múltipla para os componentes do Comprometimento Organizacional. Os resultados sugerem que o modelo dos cinco fatores de Personalidade tem um papel importante no desenvolvimento do Comprometimento Organizacional e que pode estar diretamente relacionado também a outras dimensões no trabalho, tais como envolvimento e satisfação no trabalho (Erdheim et al., 2006).

No Brasil, os estudos que avaliam a relação entre os cinco fatores de Personalidade e o Comprometimento Organizacional ainda são escassos e não foram encontradas referências que relacionassem os fatores, bem como as facetas de Personalidade e as diferentes bases do Comprometimento Organizacional. Considerando a escassez de estudos relacionados ao tema, justifica-se a importância do presente estudo. Os objetivos, bem como as hipóteses levantadas serão apresentados a seguir.

3. Objetivo(s) Geral e Específico(s)

A partir da revisão da literatura e os subsídios encontrados quanto à relação existente entre Personalidade e ambiente de trabalho, bem como seu poder preditivo em construtos como performance no trabalho, satisfação, dentre outros, tem-se como objetivo geral desse trabalho verificar a relação existente entre Personalidade e Comprometimento Organizacional. Com

esses propósitos, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

(1) Verificar se existe relação entre os fatores de Personalidade, bem como suas facetas, com as diferentes bases de Comprometimento Organizacional;

(2) Avaliar o poder preditivo da Personalidade quando analisado junto às diferentes bases do Comprometimento Organizacional;

(3) Verificar se existe relação entre características Sócio-Demográficas e as diferentes bases do Comprometimento Organizacional (Afetiva, Normativa e Calculativa);

4. Hipóteses

H1: os fatores de 2ª ordem e as facetas de Personalidade estão relacionados com o Comprometimento Afetivo.

H2: os fatores de 2ª ordem e as facetas de Personalidade estão relacionados com o Comprometimento Normativo.

H3: os fatores de 2ª ordem e as facetas de Personalidade estão relacionados com o Comprometimento Calculativo.

H4: as diferentes bases do Comprometimento Organizacional estão correlacionadas com as características Sócio-Demográficas.

5. Método

5.1 Participantes

Participaram do presente estudo 558 respondentes, funcionários de instituições públicas e privadas da cidade de Brasília. Dentre os participantes, 39,1% eram do sexo feminino e 60,8% do sexo masculino, com idades variando entre 17 e 55 anos ($M = 28,3$ e $DP = 6,8$). Vale destacar que 64% dos participantes eram solteiros, representando a maior parte da amostra, e 31,2% casados. Quanto à escolaridade, 50,2% dos participantes possuíam o nível superior

incompleto, 33% superior completo e 10,2% possuíam Especialização. A tabela 12 apresenta uma descrição detalhada da amostra.

Tabela 12. Amostra de respondentes (N = 558)

Variável e Níveis	Frequência	%	Variável e Níveis	Frequência	%
Sexo			Idade		
Masculino	339	60,8	17-24	161	28,9
Feminino	218	39,1	25-30	238	42,7
SR	01	0,1	Acima de 31	148	26,5
Escolaridade			SR	11	1,9
Ensino Médio	25	4,5	Estado Civil		
Superior Incompleto	280	50,2	Solteiro	357	64,0
Superior Completo	184	33,0	Casado ou União	174	31,2
Especialização	57	10,2	Estável		
Mestrado	7	1,3	Separado	22	3,9
Doutorado	01	0,2	Viúvo	2	0,4
SR	04	0,6	SR	03	0,5

Nota: SR (Sem Resposta).

Para uma melhor compreensão dos dados, serão apresentadas inicialmente algumas variáveis demográficas separadamente, visto que tem-se como um dos objetivos do presente estudo analisar as relações existentes entre essas variáveis e o Comprometimento Organizacional.

Com o objetivo de possibilitar uma maior confiabilidade nos resultados, tentou-se seguir o critério mínimo de permanência do funcionário na empresa, estabelecido por Schein (1982), o qual afirma que, para um empregado adaptar-se psicologicamente e ambientar-se à nova organização, é necessário, pelo menos, seis meses de permanência no mesmo local de trabalho.

Entretanto, considerando o tempo extenso de duração da aplicação do instrumento e a disponibilidade dos respondentes, adotou-se o critério de três meses como tempo mínimo de permanência do respondente no mesmo local de trabalho, com objetivo de não prejudicar os resultados da pesquisa. Na tabela 13, é apresentado o tempo de permanência dos respondentes no mesmo local de trabalho. Pode-se observar que a amostra é composta, em sua maior parte, por profissionais que estão há pouco tempo no mesmo local de trabalho. Entretanto, é possível notar um número considerável de respondentes com mais de cinco anos no mesmo local de trabalho.

Tabela 13. Tempo no local de trabalho (N = 558)

Tempo	Frequência	Percentual
3 meses	196	35,1
6 meses	28	5,0
9 meses	18	3,2
1 ano	43	7,7
2 anos	58	10,4
3 anos	41	7,3
4 anos	27	4,8
Acima de 5 anos	130	23,3
SR	17	3,2
Total	558	100,0

Nota: SR (Sem Resposta).

A literatura indica que o salário recebido pode influenciar positiva ou negativamente no Comprometimento Organizacional do trabalhador. A tabela 14 indica a caracterização dos participantes quanto à sua renda mensal. Pode-se perceber que a renda individual mensal dos participantes se concentrou mais nas faixas de R\$ 501,00 a

R\$1.000,00 (24,4%) e de R\$3.001,00 a R\$4.000,00 (26,7%). Ressalta-se ainda que a renda mensal pode influenciar também nas necessidades, ambições pessoais e intenções de se permanecer em um determinado emprego, o que influencia diretamente no Comprometimento Organizacional.

Tabela 14. Renda individual mensal (N = 558)

Renda	Frequência	Percentual
até R\$500	19	3,4
de R\$501 a R\$1000	136	24,4
de R\$1001 a R\$2000	104	18,6
de R\$2001 a R\$3000	66	11,8
de R\$3001 a R\$4000	149	26,7
de R\$4001 a R\$5000	30	5,4
de R\$5001 a R\$6000	16	2,9
acima de R\$6000	25	4,5
SR	13	2,3
Total	558	100

Nota: SR (Sem Resposta).

Além da influência da renda mensal no Comprometimento Organizacional, espera-se que o tipo de vínculo empregatício

influencie no Comprometimento. Sendo assim, buscou-se investigar também nesse estudo a relação entre essas variáveis. A

tabela 15 mostra a caracterização dos participantes referente ao tipo de vínculo empregatício. Pode-se observar que a maior

parte dos respondentes (84,1%) tem como vínculo empregatício atual o emprego.

Tabela 15. Tipo de vínculo empregatício (N = 558)

Vínculo	Frequência	Percentual
Estágio	29	5,2
Emprego	469	84,1
Negócio Próprio	32	5,7
SR	28	5,0
Total	558	100

Nota: SR (Sem Resposta).

5.2 Instrumentos

Para a coleta de dados foram aplicados quatro instrumentos: Inventário Reduzido dos Cinco Fatores de Personalidade (ICFP-R) - construído e validado por Tróccoli e Vasconcelos (2002) - Escala de Comprometimento Organizacional Normativo, Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo e Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo, validadas por Siqueira (2008). Os instrumentos de Comprometimento utilizados no presente estudo podem ser encontrados nos ANEXO I, II e III. O instrumento ICFP-R não será apresentado no anexo pois trata-se de um instrumento de uso restrito e não comercializado.

Foi utilizado também um questionário específico para preenchimento dos dados sócio-demográficos dos participantes, contendo informações sobre as características pessoais, familiares e sócio-econômicas, o qual se encontra no ANEXO IV.

O Inventário Reduzido dos Cinco Fatores de Personalidade - ICFP-R é composto de 116 itens que consistem em sentenças relativas a características que podem ou não descrever o modo de ser dos indivíduos. Para cada afirmação, o sujeito deve julgar o quanto ela corresponde à sua pessoa, utilizando para tal uma escala tipo Likert de sete pontos, variando entre (1) não tem nada a ver comigo a (7) descreve

totalmente. A validação desse instrumento contou com uma amostra de 5.057 participantes, sendo 78,8% homens e 19,8% mulheres. Com relação à idade, a média amostral foi de 29,03 anos e desvio-padrão de 6,3. A grande maioria da amostra (77,3%) tinha a escolaridade de nível superior completo. Esse Inventário se baseia no Modelo dos Cinco Fatores de Personalidade, que propõe a estruturação da Personalidade em cinco dimensões: Instabilidade Emocional, Abertura, Conscienciosidade, Agradabilidade e Extroversão. As análises realizadas indicaram que todos os fatores eram altamente consistentes, com coeficientes de consistência interna (Alfa de Cronbach e Lambda de Guttman) variando entre 0,67 a 0,92.

As escalas de Comprometimento nas três bases (Afetiva, Normativa e Calculativa) foram construídas e validadas por Siqueira (2008), sendo versões nacionais para as três bases de Comprometimento conceitualizadas por Meyer e Allen (1991).

A Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECO) avalia a intensidade com que um empregado nutre sentimentos positivos e negativos frente à organização que o emprega. A escala é constituída de 18 itens e foi validada em uma amostra de 192 trabalhadores que deveriam indicar, em uma escala de cinco pontos (1= nada; 2= pouco; 3= mais ou menos; 4= muito; 5= extremamente), a intensidade com

que haviam vivenciado cada um dos 18 sentimentos. Os resultados das análises feitas para validação indicaram que todos os itens eram concisos e homogêneos, apresentando valores de correlação item-total entre 0,50 e 0,83 e precisão de 0,95.

A Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo (ECOC) avalia as crenças de um empregado acerca de perdas ou custos associados ao rompimento das relações de trabalho com uma organização. A escala é formada por 15 itens e foi validada em uma amostra de 192 trabalhadores que deveriam indicar, em uma escala de cinco pontos (1= discordo totalmente; 2= discordo; 3= nem concordo nem discordo; 4= concordo; 5= concordo totalmente), o quanto concordavam ou discordavam de cada afirmação. Os resultados das análises feitas para validação do instrumento indicaram consistência dos itens, além de índices de precisão satisfatórios ($p \geq 0,70$).

A Escala de Comprometimento Organizacional Normativo (ECON) é constituída de frases que representam crenças dos trabalhadores sobre suas obrigações e deveres morais para com a organização. Essa escala é formada de sete itens e foi validada em uma amostra de 208 trabalhadores que deveriam indicar, em uma escala de cinco pontos (1= discordo totalmente; 2= discordo; 3= nem concordo nem discordo; 4= concordo; 5= concordo totalmente), o quanto concordavam ou discordavam de cada afirmação. As análises indicaram que os itens tiveram cargas fatoriais entre 0,38 e 0,85 e com Alfa de Cronbach de 0,86.

5.3 Procedimentos

Inicialmente, foi realizado um estudo piloto, com profissionais de instituições públicas e privadas, totalizando dez participantes, os quais tinham idade entre 27 e 58 anos e trabalhavam em diferentes áreas com níveis de escolaridade divididos entre graduação, pós-graduação e mestrado. Este estudo inicial teve como objetivo verificar o nível de compreensão dos instrumentos, o

tempo de aplicação e o nível de eficiência da abordagem que seria realizada com os futuros participantes. A partir das considerações dos participantes, foram feitas algumas alterações na Ficha de Identificação e na ordem de apresentação dos instrumentos.

A escolha dos participantes seguiu o critério da conveniência, sendo que os dados foram coletados em faculdades particulares do Distrito Federal, empresas privadas e em um Órgão de Segurança Pública. Desta forma, a coleta de dados foi realizada com três tipos de instituições distintas, a saber:

a) **Universidades:** inicialmente foi feito um contato com os professores para avaliar a disponibilidade das turmas e uma breve avaliação da amostra. Buscaram-se turmas de alunos do período noturno em instituições privadas, com o objetivo de alcançar um maior número de alunos que trabalhavam durante o dia em empregos fixos, e não somente em estágios. A partir desta avaliação, foi solicitada a autorização dos coordenadores dos cursos para que os professores pudessem liberar as turmas nos dias previamente agendados. As aplicações foram coletivas, em turmas de até 60 alunos.

b) **Empresas Privadas:** inicialmente, foi encaminhada uma carta de apresentação do estudo para as empresas, solicitando a autorização para a realização da pesquisa. As aplicações foram feitas no ambiente de trabalho dos funcionários. Os questionários foram entregues aos funcionários e recolhidos após uma hora. Todas as dúvidas foram retiradas no momento da aplicação.

c) **Órgão de Segurança Pública:** os procedimentos de autorização foram os mesmos utilizados nas empresas privadas. As aplicações foram coletivas e feitas em salas de aulas dos cursos específicos da instituição, com turmas de até 100 alunos.

Cabe ressaltar que os participantes preencheram um termo de consentimento livre e esclarecido, que se encontra no Anexo V, e durante as aplicações foram tomados os devidos cuidados para que os participantes

não tivessem dúvidas em relação ao preenchimento dos instrumentos. Além disso, os participantes foram incentivados a responderem todos os itens, de forma a diminuir o número de itens em branco na pesquisa. Foi reforçado também para os participantes o sigilo da pesquisa, principalmente nas instituições em que o instrumento foi aplicado no local de trabalho.

6. Resultados

6.1 Limpeza do banco de dados

Inicialmente, foram realizadas análises de frequência e de distribuição dos dados nas variáveis, com o objetivo de verificar a presença de erros de digitação e de dados omissos. Os erros de digitação foram corrigidos. Os dados omissos foram analisados de forma que não ultrapassassem 10% da quantidade de itens do instrumento. Para atender a esse critério, foi necessária a retirada de 45 participantes do banco de dados que tinham os índices dos dados omissos variando entre 16 a 126 itens, cuja análise resultou em um banco de dados com 513 sujeitos.

Após essa etapa, foram verificadas se as distribuições das variáveis satisfaziam os pré-requisitos das análises multivariadas a serem realizadas, por meio dos seguintes critérios: normalidade da distribuição, relações lineares entre as variáveis e a igualdade das variâncias (homoscedasticidade). A partir da análise desses critérios, não foram identificados valores que comprometessem as análises.

Verificaram-se também os casos discrepantes (*outliers*) multivariados, nas respostas aos itens dos instrumentos de

Personalidade e de Comprometimento, por meio da distância Mahalanobis. Na tabela do Qui-Quadrado (χ^2), com 156 graus de liberdade a um $p < 0,001$, o valor crítico para *outlier* foi de 149,48. Entendeu-se que esse valor era muito rigoroso, considerando os valores de média, desvio-padrão, mínimo e máximo ($M = 155,696$, $DP = 53,052$, $Mínimo = 48,818$ e $Máximo = 363,519$). Por tal motivo, optou-se por adotar como critério para identificação de *outliers* valores críticos iguais ou superiores a 253,58. Foram identificados 25 *outliers* multivariado, o que representou 4,9% da amostra total. Por se tratar de um número relativamente baixo, decidiu-se por excluir esses casos, totalizando 488 a amostra final utilizada para as análises. Não foi verificado caso discrepante (*outlier*) univariado nos dados avaliados (Pasquali, 2005; Tabachnick & Fidell, 2001).

6.2 Análise da Relação entre Personalidade e Comprometimento

Com o objetivo de aferir quais variáveis de Personalidade apresentavam relação com Comprometimento, foi realizada uma análise de correlação bivariada entre os fatores de Personalidade e as bases do Comprometimento. A partir dessa análise, procedeu-se a uma análise de regressão linear múltipla com a finalidade de verificar, de forma mais detalhada, a relação entre Personalidade e Comprometimento.

Para uma melhor compreensão, serão apresentadas inicialmente as análises das correlações bivariadas, divididas entre os fatores de 3ª ordem, 2ª ordem e facetas segundo a proposta de Pasquali (no prelo b). A tabela 16 apresenta as nomenclaturas dos fatores de Personalidade.

Tabela 16: Fatores de 3ª e 2ª ordem e facetas de Personalidade, segundo definição de Pasquali (no prelo b)

Componentes da teoria Big Five	Fator de 3ª ordem	Fator de 2ª ordem	Facetas
Abertura	Liderança criativa	Criatividade	Originalidade
		Liderança	Dominação
	Dominância agressiva	Agressividade	Agressividade
Agradabilidade	--	Amizade	Respeito
		Verdadeira	Altruísmo
		Companhia	Simpatia
		Agradável	
Conscienciosidade	Responsabilidade Geral	Desorganização	Manipulador
		Responsabilidade	Desleixo
Instabilidade Emocional	Instabilidade Emocional Geral	Instabilidade Emocional	Pânico
		Controle Emocional	Nervosismo
			Arruaceiro
Extroversão	Introversão	Introversão	Isolamento
		Extroversão	Timidez
			Alegria

6.2.1 Correlação bivariada entre os fatores de 2ª ordem de Personalidade e Comprometimento

A tabela 17 apresenta as correlações de Pearson entre os fatores de 2ª ordem de Personalidade e o Comprometimento em suas diferentes bases (Afetivo, Calculativo e Normativo). Cabe ressaltar que foram feitas

também análises com a estrutura dos fatores de 3ª ordem de Personalidade, entretanto, a estrutura de 2ª ordem e as facetas se mostraram mais significativas, podendo descrever mais detalhadamente as relações existentes entre Personalidade e Comprometimento. A fim de atender o objetivo geral do presente trabalho, optou-se por retirar das análises a estrutura que contém os fatores de 3ª ordem.

Tabela 17. Correlação de Pearson entre os Fatores de 2ª Ordem de Personalidade e os Comprometimentos Normativo, Afetivo e Calculativo

Componentes da teoria Big Five	Fatores de 2ª ordem	Normativo	Afetivo	Calculativo
Emocionalidade	Instabilidade Emocional	- 0,15**	- 0,35**	-0,04
	Controle Emocional	0,16**	0,32**	0,05
Abertura	Agressividade	0,02	- 0,10*	0,05
	Criatividade	0,07	0,26**	-0,00
	Liderança	0,02	0,16**	-0,05

Tabela 17. Correlação de Pearson entre os Fatores de 2ª Ordem de Personalidade e os Comprometimentos Normativo, Afetivo e Calculativo (Continuação)

Agradabilidade	Amizade Verdadeira	0,04	0,18**	-0,00
	Companhia Agradável	0,01	0,12**	-0,02
Conscienciosidade	Desorganização	-0,08	-0,26**	0,03
	Responsabilidade	0,06	0,22**	-0,02
Extroversão - Introversão	Introversão	-0,08	-0,27**	0,00
	Extroversão	-0,00	0,09*	-0,02

Nota: **p< 0.01; *p< 0.05

Os dados da Tabela 17 mostram que o Comprometimento Calculativo não se relaciona com nenhum fator de Personalidade. O Comprometimento Normativo se correlaciona somente com dois fatores de 2ª ordem (Instabilidade e Controle Emocional) que compõe o fator Emocionalidade, enquanto que o Comprometimento Afetivo se relaciona com

todos os fatores de Personalidade.

6.2.2 Correlação bivariada entre as facetas de Personalidade e Comprometimento

Na Tabela 18 encontram-se descritas as correlações entre as facetas de Personalidade e as diferentes bases do Comprometimento.

Tabela 18. Correlação de Pearson entre as Facetas de Personalidade e os Comprometimentos Normativo, Afetivo e Calculativo

Componentes da Teoria Big Five	Facetas	Normativo	Afetivo	Calculativo
Emocionalidade	Pânico	-0,14**	-0,34**	-0,01
	Calmo	0,16**	0,32**	0,06
	Nervosismo	-0,16**	-0,33**	-0,06
	Arruaceiro	0,02	-0,06	0,03
Abertura	Dominação	0,00	-0,03	0,00
	Originalidade	0,05	0,17**	-0,01
	Agressividade	0,02	-0,10*	0,05
Conscienciosidade	Manipulador	0,00	-0,13**	0,06
	Iniciativa	0,07	0,23**	-0,03
	Desleixo	-0,15**	-0,28**	-0,02
Introversão- Extroversão	Isolamento	-0,07	-0,24**	0,02
	Comunicação	-0,02	0,02	-0,02
	Alegria	0,02	0,14**	-0,02
	Timidez	-0,00	-0,08	-0,00
Agradabilidade	Respeito	0,06	0,22**	0,00
	Altruísmo	0,03	0,07	-0,00
	Simpatia	0,03	0,14**	-0,02

Nota: **p< 0.01; *p< 0.05

Novamente, os dados da Tabela 18 mostram que o Comprometimento Calculativo não se relaciona com nenhuma faceta de Personalidade; já o Comprometimento Normativo se correlaciona com as facetas de Pânico, Calmo e Nervosismo, que compõem o fator Emocionalidade, bem como com a faceta Desleixo, que compõe o fator Conscienciosidade. Por outro lado, o Comprometimento Afetivo se relaciona com praticamente todas as facetas de Personalidade.

Diante dos resultados encontrados na correlação de Pearson, procedeu-se à análise de regressão linear múltipla utilizando o método Enter. As análises de regressão foram feitas separadamente para cada tipo de Comprometimento (Afetivo, Normativo e Calculativo) e os fatores de 2ª ordem e facetas de Personalidade. Para uma melhor compreensão dos resultados, os dados serão apresentados separadamente por tipos de Comprometimento.

Os resultados obtidos com as correlações bivariadas demonstraram a necessidade de se retirar das análises de regressão as variáveis de Personalidade que não se correlacionaram

com nenhum componente do Comprometimento (Normativo, Afetivo e Calculativo), mostrando-se, assim, irrelevantes nesse contexto. Foram retiradas as seguintes facetas de Personalidade: arruaceiro, dominação, comunicação, timidez e altruísmo.

6.3 Análise da Regressão Linear Múltipla entre Personalidade e o Comprometimento Organizacional Normativo

Inicialmente, serão apresentados os resultados das análises de regressão linear múltipla entre os fatores de 2ª ordem de Personalidade e o Comprometimento Normativo para, em seguida, serem apresentados os resultados das análises de regressão com as facetas de Personalidade.

6.3.1 Regressão Linear Múltipla entre os Fatores de 2ª Ordem de Personalidade e o Comprometimento Organizacional Normativo

A Tabela 19 descreve os resultados da regressão linear múltipla para o Comprometimento Normativo em função dos fatores de 2ª ordem de Personalidade.

Tabela 19. Regressão linear múltipla entre o Comprometimento Normativo e os fatores de 2ª ordem de Personalidade

Fatores de 2ª ordem	Coeficientes brutos		Coeficientes Padrão		
	B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
(Constante)	2,41	0,74		3,23	0,00
Instabilidade Emocional	-0,07	0,08	-0,07	-0,88	0,37
Controle Emocional	0,16	0,07	0,15	2,14	0,03
Agressividade	-0,28	0,08	-0,26	-3,41	0,00
Criatividade	-0,00	0,09	-0,00	-0,08	0,93
Liderança	-0,06	0,06	-0,06	-0,94	0,34
Amizade Verdadeira	0,00	0,10	0,00	0,06	0,94
Companhia Agradável	0,07	0,18	0,06	0,40	0,69
Desorganização	-0,16	0,10	-0,15	-1,53	0,12
Responsabilidade	0,03	0,13	0,02	0,24	0,81
Introversão	-0,05	0,06	-0,05	-0,76	0,45
Extroversão	-0,12	0,18	-0,11	-0,67	0,50

Nota: R = 0,24; R² = 0,06

Os dados da tabela 19 mostram que o Comprometimento Normativo é predito em 6% pelos fatores de 2ª ordem de Personalidade, sendo que os únicos fatores significativos nesse modelo são o Controle Emocional (Beta = 0,15; p= 0,03; $\beta^2 = 0,02$) e a Agressividade (Beta = -0,26; p= 0,00; $\beta^2 = 0,06$). As análises de regressão indicaram que quanto maior o controle emocional da pessoa, maiores as possibilidades de se estabelecer um Comprometimento Normativo, em contrapartida, pessoas

agressivas tendem a apresentar um menor nível de Comprometimento Normativo.

6.3.2 Regressão Linear Múltipla entre as Facetas de Personalidade e o Comprometimento Organizacional Normativo

A tabela 20 descreve os resultados da regressão linear múltipla para o Comprometimento Normativo em função das facetas de Personalidade.

Tabela 20. Regressão linear múltipla entre o Comprometimento Normativo e as facetas de Personalidade

Facetas	Coeficientes brutos		Coeficientes padrão		
	B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
(Constante)	2,39	0,74		3,20	0,00
Pânico	0,00	0,07	0,01	0,10	0,92
Calmo	0,14	0,06	0,14	2,22	0,02
Nervosismo	-0,06	0,05	-0,08	-1,16	0,24
Respeito	0,03	0,09	0,02	0,37	0,70
Simpatia	0,13	0,18	0,12	0,73	0,46
Manipulador	0,00	0,10	0,00	0,01	0,99
Iniciativa	-0,06	0,12	-0,03	-0,49	0,62
Desleixo	-0,15	0,05	-0,17	-2,71	0,00
Isolamento	-0,00	0,04	-0,01	-0,13	0,88
Alegria	-0,15	0,18	-0,14	-0,82	0,41
Originalidade	0,02	0,05	0,02	0,31	0,75
Agressividade	-0,20	0,10	-0,19	-1,90	0,05

Nota: R= 0,26; R²=0,06

As facetas de Personalidade predizem 6% do Comprometimento Normativo, sendo que as facetas consideradas significativas são: Calmo (Beta = 0,14; p= 0,02; $\beta^2 = 0,02$), Desleixo (Beta = -0,17; p= 0,00; $\beta^2 = 0,03$) e Agressividade (Beta = -0,19; p= 0,05; $\beta^2 = 0,03$). A partir dos resultados encontrados, verifica-se que pessoas que apresentam características como Desleixo e Agressividade tendem a apresentar um menor nível de Comprometimento Normativo, diferentemente de pessoas calmas.

6.4 Análise da Regressão Linear Múltipla entre Personalidade e o Comprometimento Organizacional Afetivo

Inicialmente, serão apresentados os resultados das análises de regressão linear múltipla entre os fatores de 2ª ordem de Personalidade e o Comprometimento Afetivo, para em seguida, serem apresentados os resultados das análises de regressão com as facetas de Personalidade.

6.4.1 Regressão Linear Múltipla entre os Fatores de 2ª Ordem de Personalidade e o Comprometimento Organizacional Afetivo

A Tabela 21 descreve os resultados das análises de regressão linear múltipla para o Comprometimento Afetivo em função dos fatores de 2ª ordem de Personalidade.

Tabela 21. Regressão linear múltipla entre o Comprometimento Afetivo e os fatores de 2ª ordem de Personalidade

Fatores de 2ª ordem	Coeficientes Brutos		Coeficientes padrão		
	B	Padrão	Beta	t	Sig.
(Constante)	2,60	0,65		3,98	0,00
Instabilidade Emocional	-0,13	0,07	-0,14	-1,84	0,05
Controle Emocional	0,17	0,06	0,17	2,68	0,00
Agressividade	-0,21	0,07	-0,20	-2,97	0,00
Criatividade	-0,15	0,08	-0,11	-1,86	0,05
Liderança	-0,05	0,05	-0,05	-0,91	0,36
Amizade Verdadeira	0,02	0,09	0,01	0,26	0,79
Companhia Agradável	0,06	0,15	0,06	0,40	0,68
Desorganização	-0,16	0,09	-0,16	-1,74	0,08
Responsabilidade	0,06	0,11	0,03	0,53	0,59
Introversão	-0,13	0,05	-0,15	-2,37	0,01
Extroversão	-0,12	0,16	-0,11	-0,73	0,46

Nota: R = 0,44; R²=0,19

Os resultados das análises indicam que os fatores de 2ª ordem de Personalidade predizem 19% do Comprometimento Afetivo, o que indica que, nesse estudo, eles estão altamente relacionados. Os fatores que se mostraram significativos nessa relação são: Instabilidade Emocional (Beta = -0,14; p= 0,05; $\beta^2 = 0,01$), Controle Emocional (Beta = 0,17; p= 0,00; $\beta^2 = 0,03$), Agressividade (Beta = -0,20; p= 0,00; $\beta^2 = 0,04$), Criatividade (Beta = -0,15; p= 0,05; $\beta^2 = 0,01$), Desorganização (Beta = -0,16; p= 0,08; $\beta^2 = 0,02$) e Introversão (Beta = -0,15; p= 0,01; $\beta^2 = 0,02$).

Os resultados indicaram que pessoas que apresentam características como Instabilidade Emocional, Agressividade, Desorganização e Introversão tendem a encontrar mais

dificuldade em estabelecer um Comprometimento Afetivo com a instituição, diferentemente de pessoas com Controle Emocional. Observa-se, ainda, que pessoas muito criativas também encontram dificuldade em estabelecer um vínculo Afetivo com a instituição em que trabalham.

6.4.2 Regressão Linear Múltipla entre as Facetas de Personalidade e o Comprometimento Organizacional Afetivo

Na tabela 22 são apresentados os resultados das análises de regressão linear múltipla entre o Comprometimento Afetivo e as facetas de Personalidade.

Tabela 22. Regressão linear múltipla entre o Comprometimento Afetivo e as facetas de Personalidade

Facetas	Coeficientes brutos		Coeficientes padrão		
	B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
(Constante)	2,30	0,65		3,55	0,00
Pânico	-0,09	0,06	-0,11	-1,55	0,12
Calmo	0,14	0,05	0,15	2,62	0,00
Nervosismo	-0,08	0,04	-0,12	-1,88	0,06
Respeito	0,04	0,08	0,02	0,50	0,61
Simpatia	-0,04	0,15	-0,04	-0,28	0,77
Manipulador	0,07	0,08	0,07	0,85	0,39
Iniciativa	0,10	0,10	0,05	0,96	0,33
Desleixo	-0,10	0,05	-0,12	-2,12	0,03
Isolamento	-0,06	0,03	-0,10	-1,96	0,05
Alegria	0,03	0,16	0,03	0,22	0,82
Originalidade	0,07	0,05	0,07	1,41	0,15
Agressividade	-0,09	0,09	-0,09	-1,01	0,31

Nota: R = 0,45; R² = 0,20

As facetas de Personalidade predizem 20% do Comprometimento Afetivo, sendo que as facetas que podem ser consideradas significativas são: Calmo (Beta = 0,15; p= 0,00; $\beta^2 = 0,02$), Nervosismo (Beta = -0,12; p= 0,06; $\beta^2 = 0,01$), Desleixo (Beta = -0,12; p= 0,03; $\beta^2 = 0,01$) e Isolamento (Beta = -0,10; p= 0,05; $\beta^2 = 0,01$). Verificam-se que pessoas com altas pontuações na faceta Calmo têm maior Comprometimento Afetivo com a empresa, ao passo que pessoas com pontuações altas em características como Nervosismo, Desleixo e Isolamento têm baixo Comprometimento Afetivo.

Por fim, é importante esclarecer que, como o Comprometimento Calculativo não apresentou correlação significativa com nenhum fator de 2^a ordem nem com as facetas de Personalidade, optou-se por retirá-lo das análises de regressão linear múltipla.

Com o objetivo de aprofundar mais nas relações existentes entre as dimensões de Personalidade e Comprometimento, bem como melhor discriminar e complementar os resultados encontrados, optou-se por realizar

uma análise da correlação canônica dos referidos construtos. A seguir serão apresentados os resultados alcançados com as correlações canônicas, sendo esses resultados dispostos por fator de Personalidade separadamente.

6.5 Correlação Canônica

Foram utilizados, para a análise da correlação canônica, os fatores de 2^a ordem e facetas de Personalidade, bem como as diferentes bases do Comprometimento (Afetivo, Normativo e Calculativo). Para proceder à análise do Comprometimento Calculativo, especificamente, foi utilizada a divisão proposta por Siqueira (2008), que divide esse tipo de Comprometimento em: Social, Investimento, Retribuição e Profissional.

6.5.1 Emocionalidade

6.5.1.1 Correlação Canônica com os Fatores de 2^a Ordem: Emocionalidade

Primeiramente, foi realizada a análise com os fatores de 2ª ordem de do componente Emocionalidade e as diferentes bases do Comprometimento. Foi encontrada apenas uma função canônica significativa entre as dimensões avaliadas pelos instrumentos, que pode ser observada na

Tabela 23, na qual são apresentadas as cargas canônicas e as cargas canônicas cruzadas, bem como as medidas de ajuste geral do modelo canônico: Coeficientes de Correlação Canônica (R), coeficientes de Raiz Canônicas (R²) e a significância estatística desses índices.

Tabela 23 - Análise de Correlação Canônica entre os fatores de 2ª ordem de Emocionalidade e as diferentes bases do Comprometimento (N = 488)

	Cargas Canônicas	Cargas Canônicas Cruzadas	Correlação Canônica (R)	Raiz Canônica (R²)	Significância (p)
Função Canônica 1			0,39	0,15	0,000
<i>Comprometimento</i>					
Normativo	0,45	0,17			
Social	0,10	0,04			
Investimento	-0,01	-0,00			
Retribuição	0,16	0,06			
Profissional	0,15	0,06			
Afetivo	0,98	0,38			
% variância explicada	20,3	3,0			
<i>Emocionalidade</i>					
Instabilidade Emocional	-0,94	-0,36			
Controle Emocional	0,84	0,32			
% variância explicada	80,0	11,8			

A função canônica entre os fatores de 2ª ordem de Emocionalidade e as diferentes bases do Comprometimento apresentou um coeficiente canônico de correlação significativo ($r_c = 0,39$; $p < 0,000$), sendo o seu

coeficiente de determinação $R^2 = 0,15$, o que significa que os conjuntos de variáveis analisadas estão relacionados em 15%. A Figura 6 representa a análise e os resultados dessa função canônica.

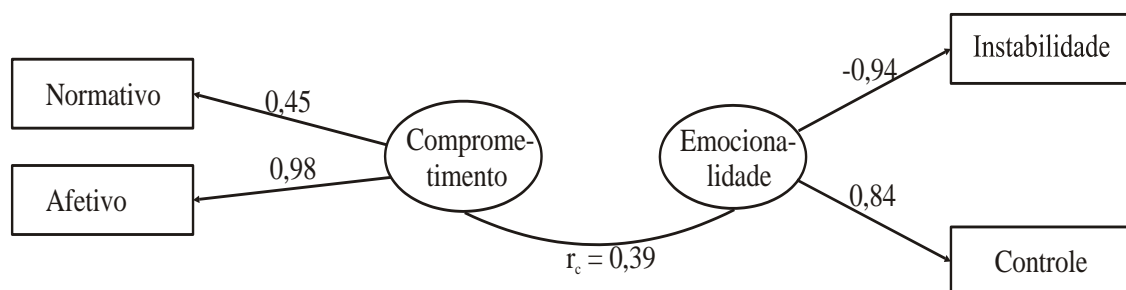


Figura 6 - Função canônica entre os fatores de 2ª ordem de Emocionalidade e as diferentes bases do Comprometimento

O conjunto Comprometimento é representado pelos componentes Normativo (0,45) e Afetivo (0,98), da mesma forma como verificado na análise de regressão múltipla. O Comprometimento Calculativo apresentou cargas canônicas muito fracas e foi desconsiderado da análise. O conjunto Emocionalidade é representado pelos fatores de 2ª ordem: Instabilidade Emocional (-0,94) e Controle Emocional (0,84).

Nota-se que existe uma relação positiva e significativa ($r = 0,39$) entre o Comprometimento e os fatores de 2ª ordem de Emocionalidade, sobretudo entre o Comprometimento Normativo e o Afetivo de um lado e, do outro, os fatores Instabilidade Emocional e controle emocional, sendo considerada forte a relação existente com esses dois tipos de Comprometimento,

principalmente com o Comprometimento Afetivo.

6.5.1.2 Correlação Canônica com as Facetas: Emocionalidade

A análise com as facetas do componente Emocionalidade e as diferentes bases do Comprometimento indicou a presença de duas funções canônicas significativas entre as dimensões avaliadas pelos instrumentos, que podem ser observadas na Tabela 24. São apresentadas nessa tabela as cargas canônicas e as cargas canônicas cruzadas, bem como as medidas de ajuste geral do modelo canônico: Coeficientes de Correlação Canônica (R), coeficientes de Raiz Canônicas (R²) e a significância estatística desses índices.

Tabela 24 - Análise de Correlação Canônica entre as facetas de Emocionalidade e as diferentes bases do Comprometimento (N = 488)

	Cargas Canônicas	Cargas Canônicas Cruzadas	Correlação Canônica (R)	Raiz Canônica (R²)	Significância (p)
Função Canônica 1			0,42	0,18	0,000
<i>Comprometimento</i>					
Normativo	0,43	0,18			
Social	0,03	0,01			
Investimento	-0,00	-0,00			
Retribuição	0,10	0,04			
Profissional	0,12	0,05			
Afetivo	0,96	0,41			
% variância explicada	18,9	3,4			
<i>Emocionalidade</i>					
Pânico	-0,86	-0,37			
Calmo	0,76	0,32			
Nervosismo	-0,78	-0,33			
Arruaceiro	-0,18	-0,07			
% variância explicada	48,5	8,7			

Tabela 24 - Análise de Correlação Canônica entre as facetas de Emocionalidade e as diferentes bases do Comprometimento (N = 488) (Continuação)

	Cargas Canônicas	Cargas Canônicas Cruzadas	Correlação Canônica (R)	Raiz Canônica (R ²)	Significância (p)
Função Canônica 2			0,21	0,05	0,006
<i>Comprometimento</i>					
Normativo	-0,13	-0,03			
Social	-0,63	-0,13			
Investimento	0,19	0,04			
Retribuição	0,05	0,01			
Profissional	-0,19	-0,04			
Afetivo	-0,10	-0,02			
% variância explicada	8,4	0,4			
<i>Emocionalidade</i>					
Pânico	-0,26	-0,05			
Calmo	-0,16	-0,03			
Nervosismo	0,46	0,09			
Arruaceiro	0,18	0,04			
% variância explicada	6,7	0,3			

A seguir é interpretada separadamente cada uma das correlações obtidas para uma melhor compreensão dos resultados.

6.5.1.2.1 Primeira função canônica

Segundo Pasquali (2005) a primeira função canônica é sempre a mais importante, uma vez que as demais consideram a variância residual das variáveis. Referida

função canônica entre as diferentes bases do Comprometimento e as facetas de Emocionalidade apresentou um coeficiente canônico de correlação significativo ($r = 0,42$; $p < 0,000$), sendo o seu coeficiente de determinação $R^2 = 0,18$, o que significa que os dois conjuntos de variáveis estão relacionados em 18%. A Figura 7 representa a análise e os resultados dessa função canônica.

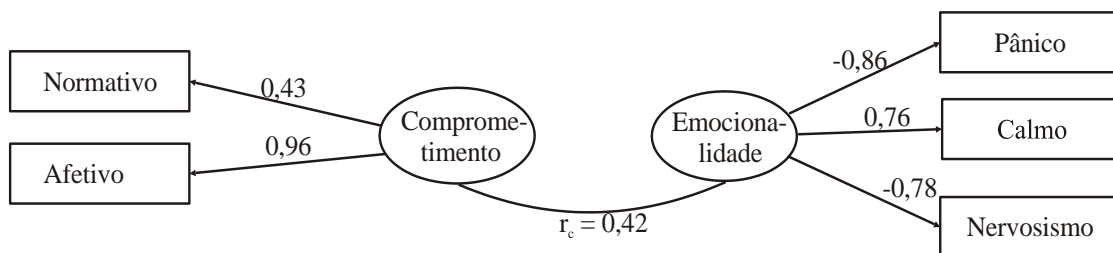


Figura 7 - Primeira Função canônica entre as facetas de Emocionalidade e as diferentes bases do Comprometimento

O conjunto Comprometimento é representado pelos componentes Normativo (0,43) e Afetivo (0,96). Novamente o Comprometimento Calculativo obteve cargas canônicas fracas e foi desconsiderado. O

conjunto Emocionalidade é representado pelas facetas: Pânico (-0,86), Calmo (0,76) e Nervosismo (-0,78).

É possível observar que existe uma relação positiva e significativa ($r_c = 0,42$) entre o Comprometimento e as facetas de Emocionalidade, sobretudo entre o Comprometimento Afetivo de um lado e, do outro, as facetas Pânico, Calmo e Nervosismo.

6.5.1.2.2 Segunda função canônica

A segunda função canônica entre as facetas de Emocionalidade e as diferentes bases do Comprometimento apresentou um coeficiente canônico de correlação significativo ($r_c=0,21$; $p < 0,006$) e o coeficiente da raiz canônico foi de $R^2 = 0,05$. A Figura 8 representa a análise e os resultados dessa função canônica.

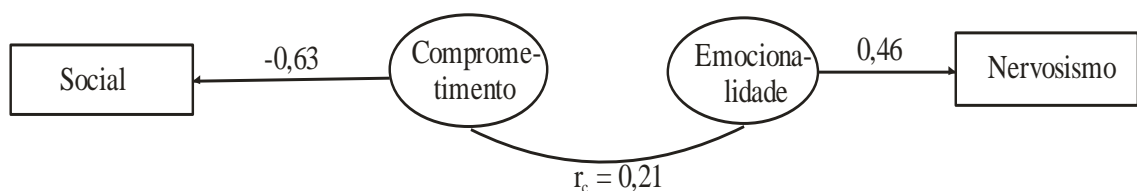


Figura 8 - Segunda Função canônica entre as facetas de Emocionalidade e as diferentes bases do Comprometimento

Nesse conjunto, o Comprometimento é representado apenas pelo componente Social (-0,63), que faz parte do Comprometimento Calculativo, e o conjunto Emocionalidade é representado apenas pela faceta Nervosismo (0,46). Verifica-se que, pela primeira vez, um componente do Comprometimento Calculativo se relacionou com a Personalidade, nesse caso, representado pela faceta Nervosismo.

6.5.2 Abertura

6.5.2.1 Correlação Canônica com os Fatores de 2ª Ordem: Abertura

Primeiramente, foi realizada a análise com os fatores de 2ª ordem do componente Abertura e as diferentes bases do Comprometimento. Foi encontrada apenas uma função canônica significativa entre as dimensões avaliadas pelos instrumentos, que podem ser observadas na Tabela 25, na qual são apresentadas as cargas canônicas e as cargas canônicas cruzadas, bem como as medidas de ajuste geral do modelo canônico: Coeficientes de Correlação Canônica (R), coeficientes de Raiz Canônicos (R^2) e a significância estatística desses índices.

Tabela 25 - Análise de Correlação Canônica entre os fatores de 2ª ordem de Abertura e as diferentes bases do Comprometimento (N = 488)

	Cargas Canônicas*	Cargas Canônicas Cruzadas	Correlação Canônica (R)	Raiz Canônica (R ²)	Significância (p)
Função Canônica 1			0,34	0,11	0,000
<i>Comprometimento</i>					
Normativo	-0,16	-0,05			
Social	0,07	0,02			
Investimento	0,04	0,01			

Tabela 25 - Análise de Correlação Canônica entre os fatores de 2ª ordem de Abertura e as diferentes bases do Comprometimento (N = 488) (Continuação)

Retribuição	0,16	0,06
Profissional	0,14	0,05
Afetivo	-0,84	-0,28
% variância explicada	13,0	1,5
<i>Abertura</i>		
Criatividade	-0,88	-0,29
Liderança	-0,63	-0,21
Agressividade	0,42	0,14
% variância explicada	44,4	5,0

A função canônica entre os fatores de 2ª ordem de Abertura e as diferentes bases do Comprometimento apresentou um coeficiente canônico de correlação significativo ($r_c = 0,34$; $p < 0,000$) e sendo o seu

coeficiente de determinação $R^2 = 0,11$, o que significa que os conjuntos de variáveis estão relacionados em 11%. A Figura 9 representa a análise e os resultados dessa função canônica.

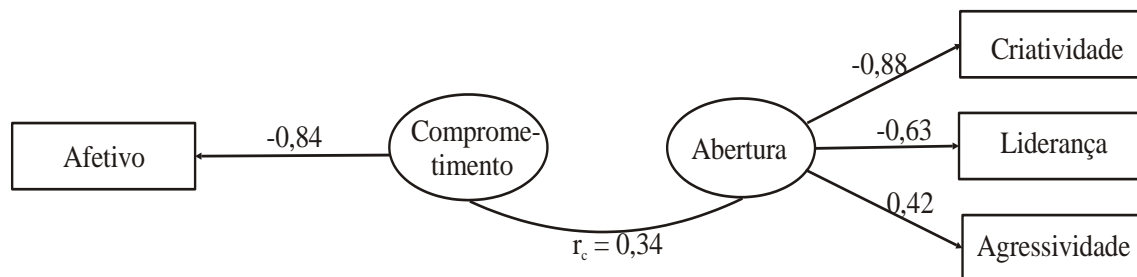


Figura 9 - Função canônica entre os fatores de 2ª ordem de Abertura e as diferentes bases do Comprometimento

Nessa função, o conjunto Comprometimento é representado apenas pelo componente Afetivo (-0,84), novamente o Comprometimento Calculativo se mostrou com cargas fatoriais fracas e foi desconsiderado. O conjunto Abertura é representado pelos fatores de 2ª ordem: Criatividade (-0,88), Liderança (-0,63) e Agressividade (0,42). Observa-se uma relação positiva e significativa ($r_c = 0,34$) entre o Comprometimento Afetivo e os fatores de 2ª ordem de Abertura.

6.5.2.2 Correlação Canônica com as Facetas: Abertura

Nessa relação foi encontrada apenas uma função canônica significativa entre as dimensões, que podem ser observadas na Tabela 26, na qual são apresentadas as cargas canônicas e as cargas canônicas cruzadas, bem como as medidas de ajuste geral do modelo canônico: Coeficientes de Correlação Canônica (R), coeficientes de Raiz Canônicos (R^2) e a significância estatística desses índices.

Tabela 26 - Análise de Correlação Canônica entre as facetas de Abertura e as diferentes bases do Comprometimento (N = 488)

	Cargas Canônicas	Cargas Canônicas Cruzadas	Correlação Canônica (R)	Raiz Canônica (R ²)	Significância (p)
Função Canônica 1			0,26	0,07	0,000
<i>Comprometimento</i>					
Normativo	-0,09	-0,02			
Social	0,11	0,03			
Investimento	0,15	0,04			
Retribuição	0,21	0,06			
Profissional	0,22	0,06			
Afetivo	-0,80	-0,21			
% variância explicada	12,8	0,9			
<i>Abertura</i>					
Originalidade	0,14	0,04			
Agressividade	0,72	-0,19			
Dominação	0,57	0,15			
% variância explicada	28,4	2,0			

Os resultados da função canônica entre os fatores de 2ª ordem de Abertura e as diferentes bases do Comprometimento indicaram um coeficiente canônico de correlação significativo ($r_c = 0,26$; $p < 0,000$) e

o coeficiente da raiz canônico foi de $R^2 = 0,07$, o que significa que os conjuntos de variáveis estão relacionados em 7%. A Figura 10 representa a análise e os resultados dessa função canônica.

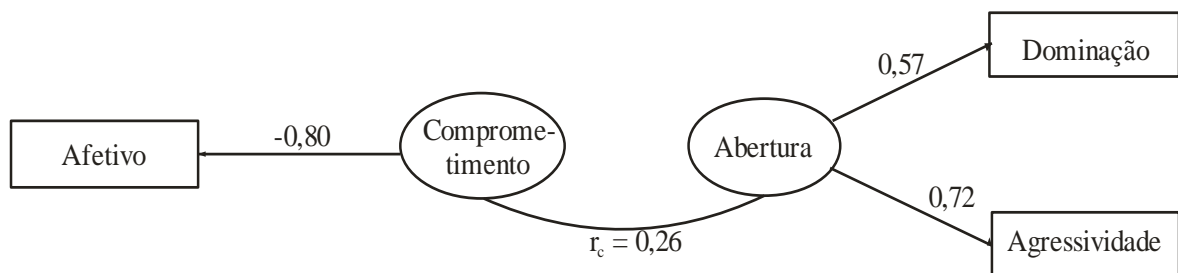


Figura 10 - Função canônica entre as facetas de Abertura e as diferentes bases do Comprometimento

Nessa função, o conjunto Comprometimento é representado apenas pelo componente Afetivo (-0,80). Novamente o Comprometimento Calculativo obteve cargas canônicas fracas e foi desconsiderado. O conjunto Abertura é representado pelas

facetas: Agressividade (0,72) e Dominação (0,57). Observa-se uma relação positiva e significativa ($r_c = 0,26$) entre o Comprometimento Afetivo e as facetas Dominação e Agressividade do componente Abertura.

6.5.3 Conscienciosidade

6.5.3.1 Correlação Canônica com os Fatores de 2ª Ordem: Conscienciosidade

Foi realizada a análise com os fatores de 2ª ordem do componente Conscienciosidade e as diferentes bases do Comprometimento. Foi encontrada apenas uma função canônica

significativa entre as dimensões avaliadas pelos instrumentos, que podem ser observadas na Tabela 27, na qual são apresentadas as cargas canônicas e as cargas canônicas cruzadas, bem como as medidas de ajuste geral do modelo canônico: Coeficientes de Correlação Canônica (R), coeficientes de Raiz Canônicos (R^2) e a significância estatística desses índices.

Tabela 27 - Análise de Correlação Canônica entre os fatores de 2ª ordem de Conscienciosidade e as diferentes bases do Comprometimento (N = 488)

	Cargas Canônicas*	Cargas Canônicas Cruzadas	Correlação Canônica (R)	Raiz Canônica (R^2)	Significância (p)
Função Canônica 1			0,32	0,10	0,000
<i>Comprometimento</i>					
Normativo	0,28	0,09			
Social	-0,19	-0,06			
Investimento	-0,06	-0,02			
Retribuição	-0,01	-0,00			
Profissional	-0,07	-0,02			
Afetivo	0,88	0,28			
% variância explicada	14,8	1,5			
<i>Conscienciosidade</i>					
Desorganização	-0,93	-0,29			
Responsabilidade	0,76	0,24			
% variância explicada	72,7	7,3			

Os resultados da função canônica entre os fatores de 2ª ordem de Conscienciosidade e as diferentes bases do Comprometimento indicaram um coeficiente canônico de correlação significativo ($r_c = 0,32$; $p < 0,000$) e

o coeficiente da raiz canônico foi de $R^2 = 0,10$, o que significa que os conjuntos de variáveis estão relacionados em 10%. A Figura 11 representa a análise e os resultados dessa função canônica.

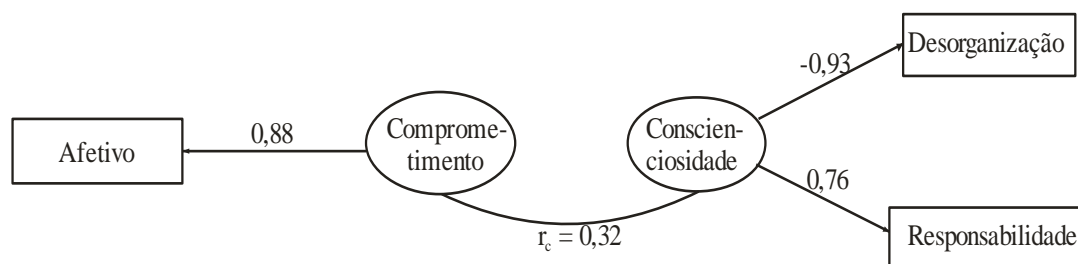


Figura 11 – Função canônica entre os fatores de 2ª ordem de Conscienciosidade e as diferentes bases do Comprometimento

Nessa função, o conjunto Comprometimento é representado apenas pelo componente Afetivo (0,88). O conjunto Conscienciosidade é representado pelos fatores de 2ª ordem: Desorganização (-0,93) e Respeito (0,76). Verifica-se que existe uma relação positiva e significativa ($r_c = 0,32$) entre o Comprometimento e os fatores de 2ª ordem de Conscienciosidade.

6.5.3.2 Correlação Canônica com as facetas: Conscienciosidade

Ao analisar a relação entre as facetas do componente Conscienciosidade e as diferentes bases do Comprometimento foram encontradas duas funções canônicas significativas entre as dimensões avaliadas pelos instrumentos, que podem ser observadas na Tabela 28.

Tabela 28 - Análise de Correlação Canônica entre as facetas de Conscienciosidade e as diferentes bases do Comprometimento (N = 488)

	Cargas Canônicas	Cargas Canônicas Cruzadas	Correlação Canônica (R)	Raiz Canônica (R²)	Significância (p)
Função Canônica 1			0,32	0,11	0,000
<i>Comprometimento</i>					
Normativo	-0,42	-0,14			
Social	0,12	0,04			
Investimento	-0,07	-0,02			
Retribuição	-0,07	-0,02			
Profissional	-0,05	-0,02			
Afetivo	-0,91	-0,29			
% variância explicada	17,1	1,8			
<i>Conscienciosidade</i>					
Manipulação	0,47	0,15			
Iniciativa	-0,81	-0,26			
Desleixo	0,91	0,29			
% variância explicada	56,8	5,9			
Função Canônica 2			0,18	0,03	0,021
<i>Comprometimento</i>					
Normativo	-0,52	-0,09			
Social	-0,18	-0,03			
Investimento	-0,03	-0,01			
Retribuição	-0,74	-0,14			
Profissional	-0,52	-0,09			
Afetivo	-0,09	-0,02			
% variância explicada	18,7	0,6			
<i>Conscienciosidade</i>					
Manipulação	-0,35	-0,06			
Iniciativa	0,52	0,09			
Desleixo	0,36	0,06			
% variância explicada	17,4	0,6			

A seguir, é interpretada separadamente cada uma das correlações obtidas para uma melhor compreensão dos resultados.

6.5.3.2.1 Primeira função canônica

A primeira função canônica apresentou um coeficiente canônico de correlação

significativo ($r_c = 0,32$; $p < 0,000$) e o coeficiente da raiz canônico foi de $R^2 = 0,11$, o que significa que os dois conjuntos de variáveis estão relacionados em 11%. A Figura 12 representa a análise e os resultados dessa função canônica.

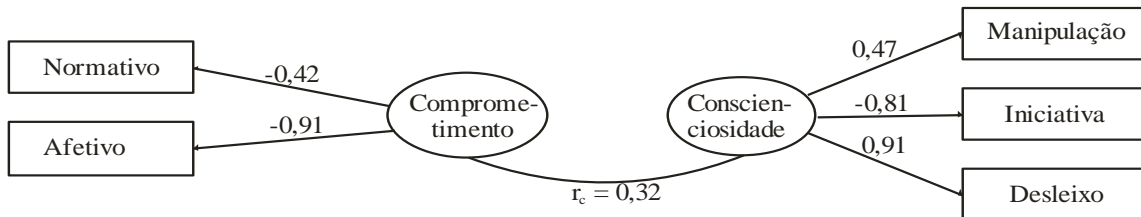


Figura 12 - Primeira função canônica entre as facetas de Conscienciosidade e as diferentes bases do Comprometimento

O conjunto Comprometimento é representado pelos componentes Normativo (-0,42) e Afetivo (-0,91). O conjunto Conscienciosidade é representado pelas facetas: Manipulador (0,47), Iniciativa (-0,81) e Desleixo (0,91). É possível observar que existe uma relação positiva e significativa ($r_c = 0,32$) entre o Comprometimento e facetas de Conscienciosidade, sobretudo entre o Comprometimento Afetivo de um lado e, do outro, a faceta Desleixo.

6.5.3.2.2 Segunda função canônica

A segunda função canônica entre as facetas de Conscienciosidade e as diferentes bases do Comprometimento apresentou um coeficiente canônico de correlação significativo ($r_c = 0,18$; $p < 0,006$), e o coeficiente da raiz canônico foi de $R^2 = 0,03$. A Figura 13 representa a análise e os resultados dessa função canônica.

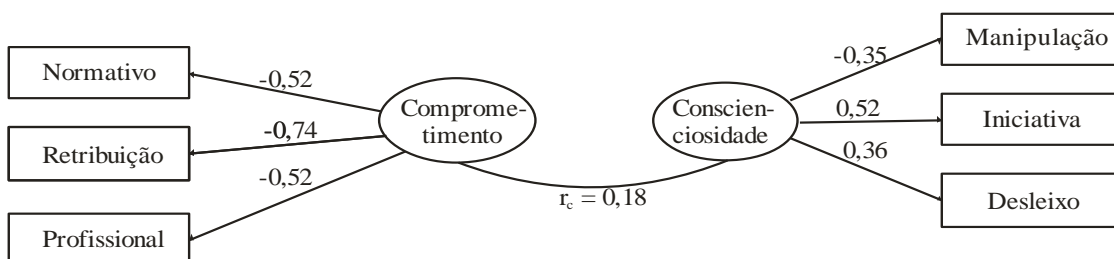


Figura 13 - Segunda função canônica entre as facetas de Conscienciosidade e as diferentes bases do Comprometimento

Observa-se uma relação positiva e relativamente significativa ($r_c = 0,18$) entre os dois conjuntos de variáveis. O conjunto

Comprometimento é representado pelo Normativo (-0,52) e os componentes do Calculativo: Retribuição (-0,74) e Profissional

(-0,52). O conjunto Personalidade é representado pelas facetas: Iniciativa (0,52), Desleixo (0,36) e Manipulação (-0,35). As variáveis que mais influenciam nessa relação são Retribuição, de um lado, e Iniciativa do outro.

6.5.4 Extroversão

6.5.4.1 Correlação Canônica com os Fatores de 2ª Ordem: Extroversão

Nessa relação, observou-se apenas uma função canônica significativa entre os fatores de 2ª ordem do componente Extroversão e as diferentes bases do Comprometimento, conforme mostrado na tabela 29.

Tabela 29 - Análise de Correlação Canônica entre os fatores de 2ª ordem de Extroversão e as diferentes bases do Comprometimento (N = 488)

	Cargas Canônicas	Cargas Canônicas Cruzadas	Correlação Canônica (R)	Raiz Canônica (R²)	Significância (p)
Função Canônica 1			0,30	0,09	0,000
<i>Comprometimento</i>					
Normativo	0,29	0,09			
Social	-0,03	-0,01			
Investimento	-0,01	-0,00			
Retribuição	0,09	0,03			
Profissional	-0,08	-0,02			
Afetivo	0,91	0,28			
% variância explicada	15,4	1,4			
<i>Extroversão</i>					
Introversão	-0,99	-0,30			
Extroversão	0,40	0,12			
% variância explicada	57,8	5,4			

O conjunto Comprometimento é representado pelo componente Afetivo (0,91), e o conjunto Extroversão é representado pelos fatores de 2ª ordem: Introversão (-0,99) e Extroversão (0,40).

É possível observar que existe uma relação positiva e significativa ($r_c = 0,30$; $p <$

0,000) entre o Comprometimento e os fatores de 2ª ordem de Extroversão. O coeficiente da raiz canônico foi de $R^2 = 0,09$, o que significa que os conjuntos de variáveis estão relacionados em 9%. A Figura 14 representa a análise e os resultados dessa função canônica.

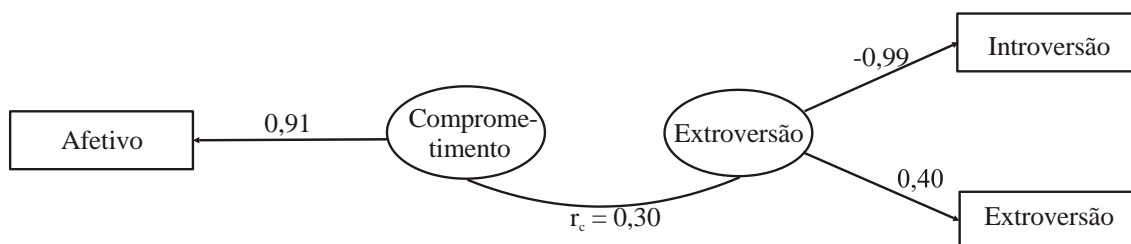


Figura 14 - Função canônica entre os fatores de 2ª ordem de Extroversão e as diferentes bases do Comprometimento

O conjunto Comprometimento é representado pelo componente Afetivo (0,91) e o conjunto Extroversão é representado pelos fatores de 2ª ordem: Introversão (-0,99) e Extroversão (0,40). Verifica-se que o fator de 2ª ordem Introversão relaciona-se mais diretamente com o Comprometimento Afetivo. Além disso, nota-se uma forte relação entre o Comprometimento Afetivo e o fator de 2ª ordem Extroversão ($r_c = 0,30$).

6.5.4.2 Correlação Canônica com as facetas: Extroversão

Foi feita a análise da correlação canônica com as facetas do componente Extroversão e as diferentes bases do Comprometimento, tendo sido encontrada apenas uma função canônica significativa entre os construtos medidos, que podem ser observada na Tabela 30. São apresentadas nessa tabela as cargas canônicas e as cargas cruzadas canônicas, bem como as medidas de ajuste geral do modelo canônico: Coeficientes de Correlação Canônica (R), coeficientes de Raiz Canônicos (R²) e a significância estatística dos respectivos índices.

Tabela 30 - Análise de Correlação Canônica entre as facetas de Extroversão e as diferentes bases do Comprometimento (N = 488)

	Cargas Canônicas	Cargas Canônicas Cruzadas	Correlação Canônica (R)	Raiz Canônica (R²)	Significância (p)
Função Canônica 1			0,29	0,08	0,001
<i>Comprometimento</i>					
Normativo	0,27	0,08			
Social	-0,02	-0,01			
Investimento	-0,09	-0,03			
Retribuição	0,07	0,02			
Profissional	-0,15	-0,04			
Afetivo	0,88	0,26			
% variância explicada	14,7	1,2			
<i>Extroversão</i>					
Isolamento	-0,93	-0,27			
Conversa	0,16	0,05			
Alegria	0,60	0,17			
Timidez	-0,38	-0,11			
% variância explicada	34,9	2,9			

Essa função canônica apresentou um coeficiente canônico de correlação significativo ($r_c = 0,29$; $p < 0,001$) e o

coeficiente da raiz canônico foi de $R^2 = 0,08$. A Figura 15 representa a análise e os resultados dessa função canônica.

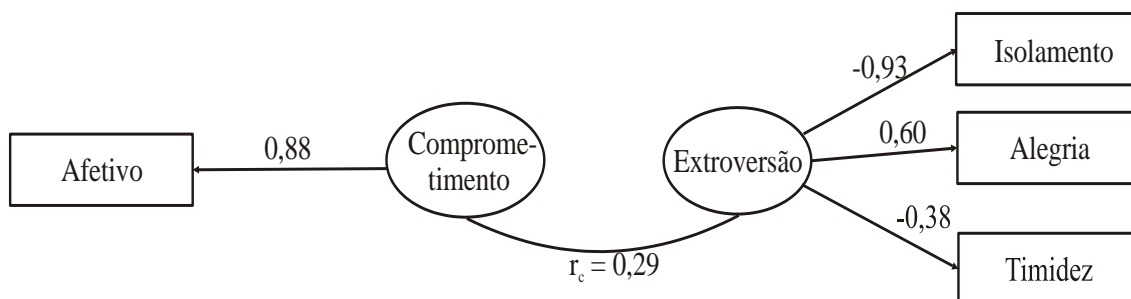


Figura 15 - Função canônica entre as facetas de Extroversão e as diferentes bases do Comprometimento

O conjunto Comprometimento é representado apenas pelo componente Afetivo (0,88), em contrapartida, o conjunto Extroversão é representado pelos componentes: Isolamento (-0,93), Alegria (0,60) e Timidez (-0,38). Observa-se que existe uma relação positiva e significativa ($r_c = 0,29$) entre o Comprometimento Afetivo e as facetas de Extroversão, sobretudo entre o Comprometimento Afetivo e a faceta Isolamento.

6.5.5 Agradabilidade

6.5.5.1 Correlação Canônica com os Fatores de 2ª Ordem: Agradabilidade

Encontrou-se apenas uma função canônica significativa entre as dimensões avaliadas, que podem ser observadas na Tabela 31, na qual são apresentadas as cargas canônicas e as cargas canônicas cruzadas, bem como as medidas de ajuste geral do modelo canônico: Coeficientes de Correlação Canônica (R), coeficientes de Raiz Canônicos (R^2) e a significância estatística desses índices.

Tabela 31 - Análise de Correlação Canônica entre os fatores de 2ª ordem de Agradabilidade e as diferentes bases do Comprometimento (N = 488)

	Cargas Canônicas	Cargas Canônicas Cruzadas	Correlação Canônica (R)	Raiz Canônica (R^2)	Significância (p)
Função Canônica 1			0,23	0,05	0,007
<i>Comprometimento</i>					
Normativo	-0,19	-0,04			
Social	-0,11	-0,03			
Investimento	0,07	0,02			
Retribuição	-0,01	-0,00			
Profissional	0,17	0,04			
Afetivo	-0,83	-0,19			
% variância explicada	12,9	0,7			
<i>Agradabilidade</i>					
Amizade Verdadeira	-0,93	-0,21			
Companhia Agradável	-0,67	-0,15			
% variância explicada	65,1	3,4			

A função canônica entre os fatores de 2ª ordem de Agradabilidade e as diferentes bases do Comprometimento apresentou um

coeficiente canônico de correlação significativo ($r_c = 0,23$; $p < 0,007$) e o coeficiente da raiz canônico foi de $R^2 = 0,05$,

o que significa que os conjuntos de variáveis estão relacionados em 5%. A Figura 16

representa a análise e os resultados dessa função canônica.

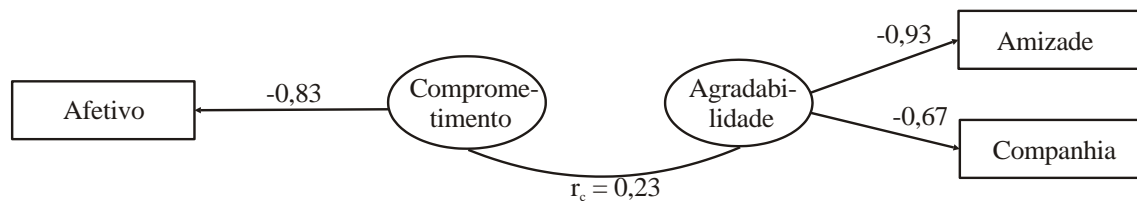


Figura 16 - Função canônica entre os fatores de 2ª ordem de Agradabilidade e as diferentes bases do Comprometimento

Verifica-se que o conjunto Comprometimento é representado apenas pelo componente Afetivo (-0,83), em contrapartida, o conjunto Agradabilidade é representado pelos componentes: Amizade Verdadeira (-0,93) e Companhia Agradável (-0,67). É possível observar que existe uma relação positiva e significativa ($r_c = 0,23$) entre o Comprometimento Afetivo e os fatores de 2ª ordem de Agradabilidade, principalmente entre o Comprometimento Afetivo e o fator de 2ª ordem Amizade Verdadeira (-0,93).

6.5.5.2 Correlação Canônica com as facetas: Agradabilidade

Foi feita a análise da correlação canônica com as facetas de Agradabilidade e os componentes do Comprometimento, tendo sido encontrada apenas uma função canônica significativa entre os construtos medidos, que podem ser observada na Tabela 32. São apresentadas nessa tabela as cargas canônicas e as cargas cruzadas canônicas, bem como as medidas de ajuste geral do modelo canônico: Coeficientes de Correlação Canônica (R), coeficientes de Raiz Canônicos (R^2) e a significância estatística desses índices.

Tabela 32 - Análise de Correlação Canônica entre as facetas de Agradabilidade e as diferentes bases do Comprometimento (N = 488)

	Cargas Canônicas	Cargas Cruzadas Canônicas	Correlação Canônica (R)	Raiz Canônica (R^2)	Significância (p)
Função Canônica 1			0,26	0,07	0,001
<i>Comprometimento</i>					
Normativo	-0,23	-0,06			
Social	-0,08	-0,02			
Investimento	0,14	0,04			
Retribuição	-0,04	-0,01			
Profissional	0,11	0,03			
Afetivo	-0,87	-0,23			
% variância explicada	14,3	1,0			
<i>Agradabilidade</i>					
Respeito	-0,92	-0,24			
Altruísmo	-0,29	-0,08			
Simpatia	-0,62	-0,16			
% variância explicada	36,1	2,5			

A função canônica entre as facetas de Agradabilidade e as diferentes bases do Comprometimento apresentou um coeficiente canônico de correlação significativo ($r_c=0,26$; $p<0,001$) e o coeficiente

da raiz canônico foi de $R^2 = 0,07$, o que significa que os conjuntos de variáveis estão relacionados em 7%. A Figura 17 representa a análise e os resultados dessa função canônica.

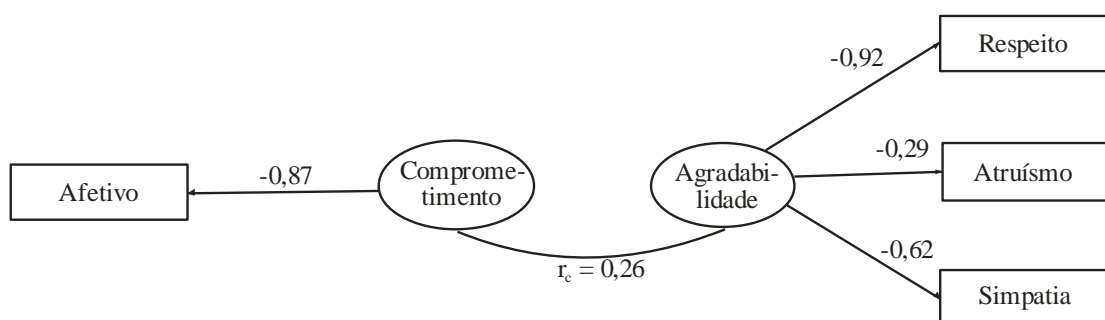


Figura 17 - Função canônica entre os fatores de 2ª ordem de Agradabilidade e as diferentes bases do Comprometimento

Verifica-se que, novamente, o conjunto Comprometimento é representado apenas pelo componente Afetivo (-0,87), enquanto que o conjunto Agradabilidade é representado pelos componentes: Respeito (-0,92), Altruísmo (-0,29) e Simpatia (-0,62).

Observa-se que existe uma relação positiva e significativa ($r_c = 0,26$) entre o Comprometimento Afetivo e as facetas de Agradabilidade, principalmente entre o Comprometimento Afetivo e a faceta Respeito (-0,92).

Os resultados encontrados com as análises de regressão linear múltipla e correlação canônica apontaram para a existência de uma relação entre o Comprometimento Organizacional e Personalidade, entretanto, a base do Comprometimento Organizacional Calculativo novamente se mostrou fraca nessa relação. A seguir, serão apresentadas as análises realizadas entre as diferentes bases

do Comprometimento Organizacional e os dados Sócio-Demográficos.

6.6 Análise das relações entre Comprometimento e os Dados Sócio-Demográficos

6.6.1 Correlação bivariada entre os dados Sócio-Demográficos e Comprometimento

Com o objetivo de aferir quais variáveis dos dados sócio-demográficos apresentam relação com Comprometimento (Normativo, Afetivo e Calculativo), foi realizada inicialmente uma análise de correlação bivariada entre as variáveis Sócio-Demográficas dicotômicas e as diferentes bases do Comprometimento, para posteriormente realizar uma análise de regressão linear múltipla. A tabela 33 contém os resultados das análises de correlação entre os dados sócio-demográficos e o Comprometimento em suas diferentes bases.

Tabela 33 - Correlação entre os Dados Sócio-Demográficos e os Comprometimentos Normativo, Afetivo e Calculativo

	Normativo	Afetivo	Calculativo
Sexo	-0,20**	-0,29**	-0,20**
Idade	0,07	0,05	0,06
Estado Civil	-0,00	-0,00	-0,00
Escolaridade	0,07	0,28**	0,06
Moradia	-0,03	-0,07	-0,07
Tempo no mesmo local	-0,05	-0,33**	0,00
Renda mensal	0,15**	0,33**	0,19**

Nota: **p< 0.01; *p< 0.05

Os dados indicam que o Comprometimento Normativo está relacionado com as variáveis Sexo e Renda Mensal, enquanto que o Comprometimento Afetivo se relaciona com Sexo, Escolaridade, Tempo no mesmo local e Renda Mensal. Já o Comprometimento Calculativo se relacionou apenas com Sexo e Renda Mensal.

Diante dos resultados obtidos na análise de correlação bivariada, procedeu-se então a análise de regressão linear múltipla, utilizando o método Enter.

6.6.2 Análise da Regressão Linear Múltipla entre os Dados Sócio-Demográficos e o Comprometimento

Com os resultados obtidos na análise de correlações bivariadas, optou-se por retirar

das análises de regressão as variáveis dos dados sócio-demográficos que não se correlacionaram com nenhum tipo de Comprometimento, a saber: idade, estado civil e moradia. Para uma melhor compreensão, os resultados das análises realizadas serão apresentados separadamente para cada uma das bases do Comprometimento.

6.6.2.1 Análise da Regressão Linear Múltipla entre os Dados Sócio-Demográficos e o Comprometimento Normativo

A tabela 34 descreve os resultados da regressão linear múltipla para o Comprometimento Normativo em função dos dados sócio-demográficos.

Tabela 34 Regressão linear múltipla entre o Comprometimento Normativo e os Dados Sócio-Demográficos

Dados Sócio-Demográficos	Coeficientes brutos		Coeficientes padrão		
	B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
(Constante)	3,13	0,23		13,22	0,00
Sexo	-0,31	0,09	-0,16	-3,23	0,00
Escolaridade	-0,02	0,06	-0,02	-0,35	0,72
Tempo no mesmo local	-0,00	0,01	-0,01	-0,37	0,71
Renda Mensal	0,04	0,03	0,08	1,47	0,14

Nota: R = 0,21; R² = 0,04

A tabela 34 mostra que os dados sócio-demográficos influenciam em 4% no Comprometimento Normativo, sendo a variável Sexo (Beta = -0,16; $p=0,00$; $\beta^2=0,02$) a única significativa, a qual tem uma relação negativa com o Comprometimento Normativo, indicando que os homens têm mais Comprometimento Normativo do que as mulheres na organização.

6.6.2.2 Análise da Regressão Linear Múltipla entre os Dados Sócio-Demográficos e o Comprometimento Afetivo

A tabela 35 descreve os resultados da regressão linear múltipla para o Comprometimento Afetivo em função dos dados sócio-demográficos.

Tabela 35. Regressão linear múltipla entre o Comprometimento Afetivo e os Dados Sócio-Demográficos

Dados Sócio-Demográficos	Coeficientes brutos		Coeficientes padrão		
	B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.
(Constante)	3,76	0,20		18,5	0,00
Sexo	-0,20	0,08	-0,11	-2,50	0,01
Escolaridade	0,02	0,05	0,02	0,50	0,61
Tempo no mesmo local	-0,07	0,01	-0,28	-6,40	0,00
Renda Mensal	0,12	0,02	0,25	4,70	0,00

Nota: $R=0,47$; $R^2=0,22$

A tabela 35 indica que os dados sócio-demográficos têm um poder de predição de 22% quando relacionado ao Comprometimento Afetivo. As variáveis significativas são: Sexo (Beta = -0,11; $p=0,01$; $\beta^2=0,01$), Tempo no mesmo local de trabalho (Beta=-0,28; $p=0,00$; $\beta^2=0,07$) e Renda Mensal (Beta= 0,25; $p=0,00$; $\beta^2=0,06$).

Os resultados indicam que os homens apresentam maior Comprometimento Afetivo do que as mulheres, bem como os que possuem uma maior renda mensal, contudo, quanto mais tempo no mesmo local

de trabalho, menor o Comprometimento Afetivo.

6.6.2.3 Análise da Regressão Linear Múltipla entre os Dados Sócio-Demográficos e o Comprometimento Calculativo

A tabela 36 descreve os resultados da regressão linear múltipla para o Comprometimento Calculativo em função dos dados sócio-demográficos.

Tabela 36. Regressão linear múltipla entre o Comprometimento Calculativo e os Dados Sócio-Demográficos

Dados Sócio-Demográficos	Coeficientes brutos		Coeficientes padrão		Sig.
	B	Padrão	Beta	t	
(Constante)	2,78	0,19		14,09	0,00
Sexo	-0,24	0,08	-0,15	-3,10	0,00
Escolaridade	-0,04	0,05	-0,04	-0,84	0,39
Tempo no mesmo local	0,00	0,01	0,03	0,72	0,47
Renda Mensal	0,06	0,02	0,15	2,61	0,00

Nota: R = 0,24; R² = 0,05

As análises indicaram, que os dados sócio-demográficos predizem 5% do Comprometimento Calculativo. Nessa relação, as variáveis significativas são Sexo (Beta = -0,15; p= 0,00; β^2 = 0,02), e Renda Mensal (Beta = 0,15; p= 0,00; β^2 = 0,02). Nota-se que os homens possuem maior Comprometimento Calculativo do que as mulheres e quanto maior a renda, maior o nível desse tipo de Comprometimento

Visando aprofundar mais nas relações existentes entre as diferentes bases de Comprometimento e as variáveis Sócio-Demográficas, bem como complementar os resultados encontrados, optou-se por realizar uma análise da correlação canônica dos referidos construtos. A seguir, serão

apresentados os resultados encontrados nas análises de correlações canônicas.

6.6.3 Correlação canônica

Segundo Pasquali (2005), a correlação canônica é uma estatística paramétrica, exigindo, portanto, dados paramétricos. Nesse sentido, as variáveis consideradas nominais foram recodificadas, tendo sido retirados os níveis opções de resposta que apresentaram frequência insuficiente para análise. Assim, as variáveis Estado civil, Mora com quem e Tipo de atividade foram reduzidas a dois níveis, enquanto a variável Escolaridade a quatro níveis. Além disso, foram utilizadas nas análises as seguintes variáveis: Sexo, Idade e Renda Mensal (ver Tabela 37).

Tabela 37. Recodificação das variáveis Sócio-Demográficas

Variável	Níveis
Estado Civil	Solteiro
	Casado
Mora com quem	Sozinho
	Com os pais
Tipo de Atividade	Emprego
	Estágio
Escolaridade	Nível Médio
	Nível Superior Incompleto
	Nível Superior Completo
	Especialização

A seguir serão apresentados os resultados das análises das funções canônicas.

6.6.3.1 Correlação Canônica com os Dados Sócio-Demográficos

Foi realizada a análise de correlação canônica com as variáveis Sócio-Demográficas e as diferentes bases do Comprometimento. Foram encontradas duas

funções canônicas significativas entre essas duas dimensões, que podem ser observadas na Tabela 38, na qual são apresentadas as cargas canônicas e as cargas canônicas cruzadas, bem como as medidas de ajuste geral do modelo canônico: Coeficientes de Correlação Canônica (R), coeficientes de Raiz Canônicas (R²) e a significância estatística desses índices.

Tabela 38 - Análise de Correlação Canônica entre os dados sócio-demográficos e as diferentes bases do Comprometimento (N = 488)

	Cargas Canônicas*	Cargas Canônicas Cruzadas	Correlação Canônica (R)	Raiz Canônica (R ²)	Significância (p)
Função Canônica 1			0,50	0,25	0,000
<i>Comprometimento</i>					
Normativo	-0,42	-0,21			
Social	-0,25	-0,12			
Investimento	-0,16	-0,08			
Retribuição	-0,59	-0,30			
Profissional	-0,37	-0,19			
Afetivo	-0,92	-0,46			
% variância explicada	26,5	6,7			
<i>Dados Demográficos</i>					
Sexo	0,67	0,34			
Idade	-0,10	-0,05			
Estado Civil	-0,01	-0,01			
Escolaridade	-0,74	-0,37			
Mora com quem	0,16	0,08			
Tipo de Atividade	0,04	0,02			
Renda Mensal	-0,83	-0,42			
% variância explicada	14,2	0,9			
Função Canônica 2			0,25	0,06	0,031
<i>Comprometimento</i>					
Normativo	-0,24	-0,06			
Social	-0,11	-0,03			
Investimento	-0,51	-0,13			
Retribuição	-0,60	-0,15			
Profissional	-0,30	-0,08			
Afetivo	0,27	0,07			
% variância explicada	24,5	6,2			
<i>Dados Demográficos</i>					
Sexo	0,21	0,05			
Idade	-0,24	-0,06			
Estado Civil	0,03	0,00			
Escolaridade	0,57	0,14			

Mora com quem	0,00	0,00
Tipo de Atividade	0,03	0,01
Renda Mensal	-0,29	-0,07
% variância explicada	7,3	0,5

6.6.3.1.1 Primeira Função Canônica

A primeira função canônica entre os dados demográficos e as diferentes bases do Comprometimento apresentou um coeficiente canônico de correlação

significativo ($r_c = 0,50$; $p < 0,000$) e o coeficiente da raiz canônico foi de $R^2 = 0,25$, o que significa que os conjuntos de variáveis estão relacionados em 25%. A Figura 18 representa a análise e os resultados dessa função canônica.

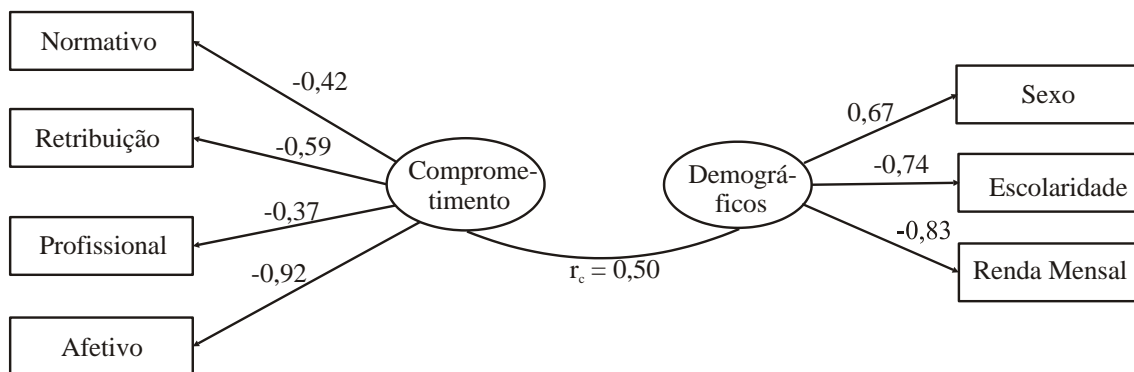


Figura 18 - Primeira função canônica entre os dados demográficos e as diferentes bases do Comprometimento

Verifica-se que nessa relação o Comprometimento é representado pelas variáveis: Normativo (-0,42), Retribuição (-0,59), Profissional (-0,37) e Afetivo (-0,92), enquanto que o conjunto dos dados demográficos é representado pelos componentes: Sexo (0,67), Escolaridade (-0,74) e Renda Mensal (-0,83). Observa-se que existe uma relação positiva e significativa ($r_c = 0,50$) entre o Comprometimento e os dados demográficos.

6.6.3.1.2 Segunda Função Canônica

A segunda função canônica entre os dados demográficos e as diferentes bases do Comprometimento apresentou um coeficiente canônico de correlação significativo ($r_c = 0,25$; $p < 0,031$) e o coeficiente da raiz canônico foi de $R^2 = 0,06$, o que significa que os conjuntos de variáveis estão relacionados em 6%. A Figura 19 representa a análise e os resultados dessa função canônica.

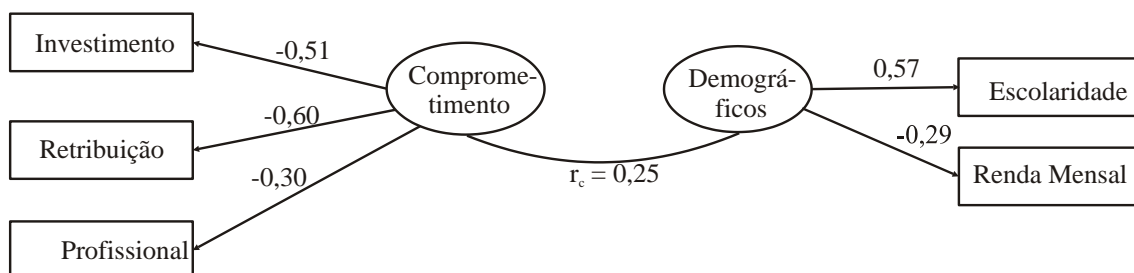


Figura 19 - Segunda função canônica entre os dados demográficos e as diferentes bases do Comprometimento

Os resultados indicaram que, nessa relação o Comprometimento é representado pelas variáveis: Investimento (-0,51), Retribuição (-0,60), Profissional (-0,30), enquanto que o conjunto dos dados demográficos é representado pelos componentes: Escolaridade (0,57) e Renda Mensal (-0,29).

7. Discussão e Conclusão

O objetivo geral do presente estudo foi verificar a relação existente entre Personalidade e Comprometimento Organizacional. Assim, foram definidos como objetivos específicos: (1) Verificar se existe relação entre os fatores de Personalidade, bem como suas facetas, com as diferentes bases de Comprometimento Organizacional (Afetiva, Normativa e Calculativa); (2) Avaliar o poder preditivo da personalidade quando analisado junto às diferentes bases do Comprometimento Organizacional e; (3) Verificar se existe relação entre Características Sócio-Demográficas e Comprometimento Organizacional.

De um modo geral, os resultados encontrados indicam, de forma favorável, a existência de relação entre Personalidade e o Comprometimento Organizacional em suas diferentes bases, corroborando os preceitos encontrados na literatura quanto à relação existente entre Personalidade e ambiente de trabalho, bem como seu poder preditivo em construtos como performance no trabalho, satisfação, Comprometimento, dentre outros (Stevens et al., 1978; Barrick & Mount, 1991; Hackett et al., 2001; Paunonen, 2003; Vasconcelos, 2005; Erdheim et al., 2006; Connor-Smith & Flachsbart, 2007). Para uma melhor compreensão, os dados foram discutidos separadamente a partir do modelo de Comprometimento Organizacional em suas diferentes bases, Afetiva, Normativa e Calculativa.

O Comprometimento Organizacional Afetivo pode ser definido como uma forte identificação do indivíduo com os objetivos e valores da organização. Trata-se de uma ligação emocional entre o empregado e a empresa, na qual o empregado comprometido afetivamente com a organização se posiciona de forma ativa, desejando contribuir para o bem-estar da empresa (Bandeira et al., 2000; Bastos & Borges-Andrade, 2002; Borges et al., 2005).

Inicialmente, foram realizadas análises de correlação bivariadas com o objetivo de verificar quais fatores de Personalidade estavam relacionadas ao Comprometimento Afetivo. As análises indicaram que todos os fatores de 2ª ordem de Personalidade (Instabilidade Emocional, Controle Emocional, Agressividade, Criatividade, Liderança, Amizade Verdadeira, Companhia Agradável, Desorganização, Responsabilidade, Introversão e Extroversão) se relacionaram significativamente com o Comprometimento Afetivo. Em contrapartida, as facetas Arruaceiro, Dominação, Comunicação, Timidez e Altruísmo não se relacionaram com esse tipo de Comprometimento.

As análises de regressão dos fatores de 2ª ordem de Personalidade e o Comprometimento Afetivo indicaram que referidos fatores em conjunto foram responsáveis por uma explicação de 19% do Comprometimento Afetivo, indicando que no presente estudo as variáveis estão altamente relacionadas. Os fatores de 2ª ordem que se mostraram importantes para prever o Comprometimento Afetivo foram: Instabilidade Emocional, Controle Emocional, Agressividade, Criatividade, Desorganização e Introversão.

Os fatores de 2ª ordem Instabilidade Emocional e Controle Emocional pertencem ao componente Emocionalidade na teoria dos cinco fatores de Personalidade. Os resultados encontrados mostram que esses fatores são pertinentes no contexto

organizacional, uma vez que indivíduos com pontuações altas no fator Instabilidade Emocional apresentam características como preocupação, raiva, desencorajamento e impulsividade (Pasquali, no prelo b), o que tende a dificultar a identificação positiva do indivíduo com a organização. Em contrapartida, indivíduos com pontuações altas no fator Controle Emocional são emocionalmente estáveis e tendem a encarar os eventos de forma mais positiva, superando facilmente os infortúnios, o que provavelmente está relacionado à ligação emocional do indivíduo com a organização e com o seu desejo de contribuir com o bem-estar da empresa (Erdheim et al., 2006).

O fator de 2ª ordem Desorganização, que pertence ao componente Conscienciosidade, também se apresenta relevante, assim como o fator de 2ª ordem Introversão, que faz parte do componente Extroversão, isso se justifica, pois indivíduos que possuem altos escores em Desorganização tendem a ser descuidados e sem organização, deixando tudo para a última hora, o que não contribui para que o indivíduo se identifique com as metas e objetivos da instituição, bem como sua posição ativa frente à instituição ficará prejudicada. Já as pessoas com altos escores em Introversão apresentam dificuldades em estabelecer vínculos Afetivos duradouros com outras pessoas, dificultando uma identificação afetiva também com a empresa.

Os demais fatores de 2ª ordem que formam o componente Abertura também se mostraram relacionados com o Comprometimento Afetivo, com exceção do fator de 2ª ordem Liderança. O fator Criatividade tem forte relação, pois possibilita que o indivíduo tenha maior flexibilidade para lidar com novas idéias e situações, facilitando sua adaptação no contexto de trabalho. Já o fator Agressividade se relacionou negativamente com o Comprometimento Organizacional Afetivo, uma vez que indivíduos agressivos apresentam dificuldades em estabelecer uma ligação emocional com a organização.

No que diz respeito às facetas dos fatores de Personalidade, os resultados das análises de regressão indicaram que elas predizem 20% do Comprometimento Afetivo, o que indica alto relacionamento entre essas variáveis. As facetas que foram consideradas significativas são: Calmo, Nervosismo, Desleixo e Isolamento. As facetas Calmo e Nervosismo pertencem ao componente Emocionalidade e são diretamente opostas, o que justifica as relações encontradas com o Comprometimento Afetivo, uma vez que indivíduos calmos tendem a se manter tranquilos diante de situações tensas, controlam suas emoções, adaptando-se facilmente às situações, experimentando emoções mais positivas que favorecem o Comprometimento Afetivo, diferentemente dos indivíduos nervosos, que tendem a se descontrolar frente a qualquer contratempo. As facetas Desleixo e Isolamento também se relacionaram negativamente com o Comprometimento Afetivo, visto que indivíduos com altos escores nessas facetas tendem a ser descuidados e distraídos, bem como preferem manter-se distantes das outras pessoas, o que dificulta estabelecer um vínculo Afetivo com a instituição.

Os resultados encontrados no presente estudo indicaram também grande concordância entre os fatores de 2ª ordem e as facetas de Personalidade, demonstrando consistência na estrutura de Personalidade proposta por Pasquali (no prelo b). Ou seja, foi possível observar que os fatores de 2ª ordem de Personalidade que se relacionaram com o Comprometimento Afetivo também tiveram uma ou mais de suas respectivas facetas relacionadas com esse tipo de Comprometimento. Além disso, as facetas explicaram 1% a mais que os fatores de 2ª ordem na relação com o Comprometimento Afetivo, o que indica que, apesar da pequena diferença, as facetas explicaram de forma mais detalhada a relação entre as variáveis estudadas, o que é corroborado pelos achados na literatura, os quais afirmam que a utilização de facetas, e não apenas fatores, podem apresentar resultados muito mais

concisos quando analisados como preditores de certos comportamentos, além de possibilitar uma compreensão mais detalhada do indivíduo (Costa & McCrae, 1995; Paunonen, 2003; Vasconcelos, 2005).

No que diz respeito aos resultados encontrados nas correlações entre o Comprometimento Afetivo e os dados Sócio-Demográficos, as variáveis Sexo, Escolaridade, Tempo no mesmo local de trabalho e Renda Mensal apresentaram correlações altamente significativas. As variáveis Idade, Estado Civil e Tipo de Moradia não se relacionaram com o Comprometimento Afetivo e, por isso, foram retiradas das análises de regressão.

As análises de regressão indicaram que as variáveis Sócio-Demográficas, em conjunto, explicam 22% do Comprometimento Afetivo, sendo que a única variável não significativa foi a Escolaridade. A variável Sexo indicou que os homens tendem a desenvolver um Comprometimento Afetivo mais significativo do que as mulheres, uma hipótese para esse resultado se deve pelo fato de que metade da amostra foi composta por homens que trabalhavam na área de Segurança Pública, na qual é exigido um perfil diferenciado e um maior nível de Comprometimento. Costa e Bastos (2005) afirmam que características como: pessoas casadas, idade mais avançada, tempo de trabalho na organização, níveis de escolaridade e maior remuneração influenciam diretamente no nível de Comprometimento das pessoas. Nesse estudo, as variáveis Tempo no mesmo local de trabalho e Renda Mensal influenciaram significativamente o Comprometimento Afetivo. Verificou-se que quanto maior o tempo no mesmo local de trabalho, menor o Comprometimento Afetivo, assim como quanto maior a renda mensal, maior o nível de Comprometimento Afetivo com a Instituição.

Com relação ao Comprometimento Organizacional Normativo, a literatura afirma que esse tipo de Comprometimento está relacionado à percepção de obrigação moral

por parte do empregado em permanecer na organização, sendo que seus comportamentos são pautados nos valores aceitos socialmente e culturalmente internalizados (Bastos, 1993; Bandeira et al., 2000).

As análises iniciais de correlação entre os fatores de 2ª ordem de Personalidade, e o Comprometimento Organizacional Normativo indicaram que apenas os fatores de 2ª ordem Instabilidade Emocional e Controle Emocional foram significativos. No que diz respeito às facetas, apenas Pânico, Calmo, Nervosismo e Desleixo se relacionaram significativamente com o Comprometimento Organizacional Normativo. Essa base do Comprometimento apresentou relação menor com Personalidade se comparada com a relação apresentada entre Comprometimento Organizacional Afetivo e Personalidade. Mesmo assim, algumas reflexões podem ser feitas a partir dos resultados encontrados sobre essa base do Comprometimento.

As análises de regressão realizadas indicaram que os fatores de 2ª ordem, em conjunto, explicam 6% do Comprometimento Organizacional Normativo, sendo que os únicos fatores significativos foram Controle Emocional e Agressividade. Segundo Siqueira (2008), o Comprometimento Organizacional Normativo frequentemente gera sentimentos de obrigatoriedade e culpa caso o indivíduo viole uma das regras que acredite ser moralmente aceita dentro da organização, fazendo com que ele tente moldar os seus comportamentos seguindo regras e normas pré-estabelecidas. Nesse sentido, indivíduos com bom controle emocional tendem a se adaptar mais facilmente às situações, diferentemente de pessoas com altos níveis de Agressividade, o que pode explicar a relação encontrada entre os fatores Controle Emocional e Agressividade e o Comprometimento Organizacional Normativo.

As facetas de Personalidade explicaram 6% do Comprometimento Normativo, sendo

que as facetas significativas foram Calmo, Desleixo e Agressividade. Da mesma forma que nos fatores de 2ª ordem, as facetas Calmo e Agressividade, que compõem o fator de 2ª ordem Controle Emocional e Agressividade, respectivamente, também se mostraram significativos, o que reforça a relação existente entre essas variáveis de Personalidade e o Comprometimento Organizacional Normativo. A faceta Desleixo está relacionada à desorganização e à distração, indicando que pessoas com altos escores nessa faceta não se preocupam com a qualidade do relacionamento que eles estabelecem com a organização.

Ao avaliar os dados Sócio-Demográficos, observou-se que apenas as variáveis Sexo e Renda Mensal se mostraram significativas na relação com o Comprometimento Organizacional Normativo, sendo que na análise da regressão, verificou-se que os dados Sócio-Demográficos explicam 4% dessa base de Comprometimento, tendo como a variável Sexo a única significativa, a qual indicou que os homens tendem a desenvolver um Comprometimento Organizacional Normativo mais significativo do que as mulheres, sendo que tal resultado pode ter sido novamente influenciado pela característica da amostra, como aconteceu com o Comprometimento Afetivo.

Finalmente, o Comprometimento Organizacional Calculativo refere-se a uma tendência para que o indivíduo permaneça na empresa devido a custos e benefícios associados à sua saída, tais como perda salarial, bônus, aposentadoria e outros. O Comprometimento do indivíduo com a empresa está ligado à satisfação de suas necessidades e expectativas, caracterizando uma forma de vínculo organizacional baseado na troca indivíduo/organização (Becker, 1960; Bastos, 1994a).

As análises realizadas indicaram uma menor relação entre o Comprometimento Organizacional Calculativo e os fatores e facetas de Personalidade quando comparado às demais bases do Comprometimento. Tanto nas correlações quanto nas análises de

regressão, o Comprometimento Organizacional Calculativo não se relacionou com nenhum fator de 2ª ordem de Personalidade e, também, com nenhuma faceta. Era esperado que esse tipo de Comprometimento se relacionasse com alguns fatores de Personalidade, mas os resultados demonstraram que, nessa amostra, a Personalidade não possui influência na relação com o Comprometimento Organizacional Calculativo,

O Comprometimento Organizacional Calculativo se correlacionou significativamente apenas com algumas variáveis dos dados Sócio-Demográficos, a saber: Sexo e Renda Mensal. Esses resultados corroboram os achados de Medeiros et al. (2003), que afirmam que os investimentos e benefícios alcançados nas trocas entre profissional e empresa sustentam o Comprometimento Calculativo. As análises de regressão indicaram que as variáveis dos dados Sócio-Demográficos predizem 5% do Comprometimento Organizacional Calculativo, tendo como variáveis significativas a Renda Mensal e o Sexo. Pode-se considerar que quanto maior a renda mensal do indivíduo, maiores seriam as perdas financeiras que ele teria caso decidisse sair da organização, o que impacta diretamente no nível de Comprometimento Organizacional Calculativo do indivíduo. Com relação à variável Sexo, novamente, os homens tendem a desenvolver um Comprometimento Organizacional Calculativo mais significativo do que as mulheres.

Com o objetivo de explorar melhor as relações existentes nas dimensões de Personalidade e Comprometimento, assim como discriminar os resultados encontrados com as regressões, foram realizadas também análises das correlações canônicas dos referidos construtos. Os resultados indicaram que, nas funções canônicas encontradas, o conjunto Comprometimento é, em sua maioria, representado apenas pelo Comprometimento Afetivo, sendo que em algumas funções o Comprometimento

Normativo também é representado. Foi possível observar novamente que o Comprometimento Calculativo é fracamente relacionado com os construtos de Personalidade avaliados.

No que diz respeito às características de Personalidade, os resultados encontrados com as funções canônicas não se diferenciaram substantivamente dos resultados encontrados nas análises de regressão. Nesse sentido, os resultados indicaram que o Comprometimento, quando representado pelo Normativo e Afetivo, se relaciona positivamente com o Controle Emocional e negativamente com a Instabilidade Emocional, indicando que pessoas calmas e emocionalmente estáveis apresentam um maior Comprometimento Organizacional, diferentemente de pessoas emocionalmente instáveis. Os dados indicaram, também, que esse mesmo Comprometimento é aumentado quando relacionado a pessoas com iniciativa, em oposição às pessoas manipuladoras e desleixadas, que tendem a não apresentar esse tipo de Comprometimento.

O conjunto Comprometimento, quando representado apenas pelo Comprometimento Afetivo, se relaciona positivamente à Criatividade, Liderança, Alegria, Responsabilidade, Extroversão, Amizade Verdadeira, Companhia Agradável, Altruísmo e Simpatia. Em contrapartida, características como Agressividade, Dominação, Desorganização, Introversão, Isolamento e Timidez se relacionaram negativamente com esse Comprometimento. O conjunto Comprometimento, quando representado apenas pelo Comprometimento Normativo, se relacionou positivamente com a faceta Manipulador e negativamente com as facetas Iniciativa e Desleixo.

Com relação aos dados Sócio-Demográficos, o conjunto Comprometimento foi representado pelo Normativo, Afetivo, Retribuição e Profissional, sendo estes dois últimos componentes do Comprometimento Calculativo. Do outro lado, os dados sócio-

demográficos estavam representados pelas variáveis Sexo, Escolaridade e Renda Mensal.

Por falta de embasamento teórico e empírico existente na literatura, não foram feitas discussões aprofundadas a respeito de todas as relações canônicas encontradas. Contudo, os presentes achados indicam que podem ser defendidos diferentes enfoques sobre o construto Comprometimento Organizacional, como sugerem Rodrigues e Bastos (2010), uma vez que a relação entre Personalidade e o modelo de três bases do Comprometimento Organizacional defendidas por Meyer e Allen (1991) de fato se desdobra em mais de uma variante na análise canônica realizada com referidas bases.

Os resultados encontrados no presente estudo indicaram que apesar de alguns índices de relação entre as diferentes bases do Comprometimento Organizacional e os fatores de 2ª ordem e as facetas de Personalidade terem sido baixos, existe relação entre Comprometimento e Personalidade. Cabe ressaltar que baixos índices de relação entre os construtos avaliados também foram encontrados na literatura (Erdheim et al., 2006).

Espera-se que o presente estudo possa contribuir para o avanço teórico da área e incentivo para futuras pesquisas, principalmente no que diz respeito ao poder preditivo de características de personalidade no ambiente de trabalho. Vale destacar que o presente estudo objetivou avaliar a relação entre o comprometimento organizacional e as características de personalidade, no entanto, entende-se que existem diversos outros fatores tais como clima e cultura organizacional, dentre outros que influenciam diretamente o nível de Comprometimento Organizacional. Considera-se esse aspecto como limitador no estudo, uma vez que os construtos estudados não podem ser considerados isoladamente. Verifica-se a necessidade de incluir esses fatores de influência em estudos futuros.

Diante do exposto, pode-se afirmar que todas as hipóteses do estudo foram corroboradas, e os objetivos geral e específicos foram alcançados. Por fim, foi possível verificar que a estrutura proposta por Pasquali (no prelo b) se manteve no presente estudo, uma vez que a maioria dos fatores de 2ª ordem de Personalidade que se relacionaram com as bases do Comprometimento também tiveram uma ou mais de suas respectivas facetas relacionadas com as mesmas variáveis. Percebe-se, entretanto, que ainda se faz necessário reavaliar as nomenclaturas dos fatores e facetas, bem como suas definições, de modo a aprimorar a estrutura de Personalidade proposta pelo autor.

8. Considerações Finais

8.1 Limitações do Estudo

O estudo cumpriu todos objetivos pretendidos, entretanto, algumas considerações devem ser destacadas, como forma de auxiliar futuras pesquisas:

- Percebe-se a necessidade de se realizar a pesquisa em uma amostra maior e mais diversificada, principalmente no que diz respeito ao tempo no mesmo local de trabalho.

- Os instrumentos aplicados eram muito extensos, o que dificultou sua aplicação e aumentou consideravelmente o número de respostas em branco.

- Houve dificuldade de realizar um embasamento teórico mais aprofundado, visto que a proposta de distribuição dos fatores e facetas do autor (Pasquali, no prelo b) é muito recente e, por isso, a inexistência de estudos que corroboram essa estrutura.

8.2 Agenda de Pesquisa

A partir dos resultados do trabalho, são sugeridos alguns estudos:

- Realizar outros estudos utilizando estruturas diferenciadas dos fatores e facetas de Personalidade;

- Realizar outros estudos utilizando estruturas diferenciadas de Comprometimento Organizacional;

- Revalidar as nomenclaturas e definições utilizadas por Pasquali (no prelo b); e

- Realizar novos estudos utilizando a proposta da estrutura de Personalidade proposta por Pasquali (prelo) a fim de verificar se a estrutura se mantém quando relacionada a outras variáveis.

9. Referências

- Almagor, M., Tellegen, A., & Waller, N. (1995). The Big Seven Model: A cross-cultural replication and further exploration of the basic dimensions of natural language of trait descriptions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 300-307.
- Andrade, J. M. (2008). Evidências de validade do inventário dos cinco grandes fatores de personalidade para o Brasil. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Ashton, M. C., Perugini, M., Vrie, R. E., Boies, K., Lee, K., Szarota, P., Blas, L. D. & DeRaad, B. (2004). A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: Solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86 (2), 356-366.
- Baek-Kyoo, B. J. (2010). Organizational commitment for knowledge workers: The roles of perceived organizational learning culture, leader-member exchange quality, and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 69-85.
- Bandeira, L. C. (2002). Equipes estratégicas: uma estrutura de alto desempenho. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Bandeira, M., Marques, A. & Veiga, R. (2000). As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. *Revista de Administração Contemporânea*, 4(2), 133-157.
- Barrick, M. & Mount, M. (1991). The big five dimensions and job performance: meta-analysis. *Personal Psychology*, 44(1), 1-26.
- Bastos, A. V. B. (1993). Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, 33(3), 52-64.
- Bastos, A. V. B. (1994a). Comprometimento organizacional: seus antecedentes em distintos setores da administração e grupos ocupacionais. *Temas em psicologia*, 1(1), 73-90.
- Bastos, A. V. B. (1994b). Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Bastos, A. V. B. (2008). Os vínculos do indivíduo com a sua organização empregadora: Questões conceituais que cercam as medidas existentes [CD-ROM]. Em *Anais do Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 3. Florianópolis, SC: SBPOT.
- Bastos, A. V. B., & Borges-Andrade, J. (2002). Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. *Revista de Administração de Empresas*, 42(2), 31-41.
- Bastos, A. V. B., & Costa, F. M. (2001). Múltiplos comprometimentos no trabalho; articulando diferentes estratégias de pesquisa. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 1(1), 11- 41.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Betts, S., Healy, W., Mir, R. & Vicari, V. (2010). Assessing the impact of offshoring on organizational commitment. *Proceedings of the Academy for Studies in International Business*, 10(1), 8-13.

- Bolton, L. R., Becker, L. K. & Barber, L. K. (2010). Big five trait predictors of differential counterproductive work behavior dimensions. *Personality and Individual Differences*, 49(5), 537-541.
- Borges, R. G., Marques, A. L. & Adorno, R. D. (2005). Investigando as relações entre as políticas de RH, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 9(4), 157-174.
- Borges-Andrade, J. & Pilati, R. (2001). Comprometimento atitudinal e comportamental: relações com suporte e imagem nas organizações. *Revista de Administração Contemporânea* 5(3), 85-106.
- Borges-Andrade, J. (1994). Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. *Temas em Psicologia*, 1(1), 37-47.
- Borges-Andrade, J., Afanasiëff, R. & Silva, M. (1989). Mensuração de comprometimento organizacional em instituições públicas [Abstracts]. Em *Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto (Ed.) Resumos de comunicações científicas, XIX Reunião Anual de Psicologia* (p. 236). Ribeirão Preto, Brasil: SBP.
- Chen, L., Chen, C. & Chen Y. (2010). Are educational background and gender moderator variables for leadership, satisfaction and organizational commitment?. *African Journal of Business Management*, 4(2), 248-261.
- Clark, M. A., Lelchook, A. M. & Taylor, M. L. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48, 786-791.
- Cohen, A. (2000). The relationship between commitment forms and work outcomes: a comparison of three models. *Human Relations*, 53(3), 387-417.
- Connor-Smith, J. K. e Flachsbart, C. (2007). Relations between personality and coping: a meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(6), 1080-1107.
- Costa, F.M. e Bastos, A.V.B. (2005). Múltiplos comprometimentos no trabalho: os vínculos dos trabalhadores de organizações agrícolas. In: *Anais do XXI Encontro Anual da ANPAD*. Brasília/DF. CD-Rom.
- Costa, P. T., Jr. & McCrae, R. R. (1992). *Professional Manual. Revised NEO Personality Inventory*. Florida: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr. & McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64, 21-50.
- Demo, G. (2003). Comprometimento no trabalho: uma síntese do estado da arte e uma revisão da produção nacional. *Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 3(2), 185-213.
- DeRaad, B. & Barelds, D. P. H. (2008). A new taxonomy of Dutch personality traits based on a comprehensive and unrestricted list of descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94 (2), 347-364.
- DeRaad, B. & Oudenhoven, J. P. V. (2008). Factors of values in the dutch language and their relationship to factors of personality. *European Journal of Personality*. 22: 81-108.
- DeRaad, B., Barelds, D. P. H., Levert, E., Hrebicková, M., Szarota, P., Ostendorf, F. Blas, L.D., Zsófia, S., Perugini, M., Church, A. T., Katigbak, M. S. (2010). Only three factors of personality description are fully replicable across languages: A comparison of 14 taxonomies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98 (1), 160-173.

- DeRaad, B. & Perugini, M. (2002). Big five assessment. Göttingen: Hogrefe & Huber Publishers.
- Dessen, M. C. & Paz, M. das G. T. (2010). Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(3), 549-556.
- DeYoung, C. G., Quilty, L. C. & Peterson, J. B. (2007). Between Facets and Domains: 10 Aspects of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(5), 880-896.
- Digman, J.M. (1990). Personality structure: Emergence of the Five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Diniz, S. S., Zanini, D. S. (2010). Relação entre fatores de personalidade e estratégias de coping em adolescentes. *Psico-USF*, 15(1), 71-80.
- Dudley, N. M., Orvis, K. A., Justin, E., Lebiecki & Cortina, J. M. (2006). A meta-analytic investigation of conscientiousness in the prediction of job performance: Examining the intercorrelations and the incremental validity of narrow traits. *Journal of Applied Psychology*, 91 (1), 40-57.
- Erdheim, J., Wang, M., Zickar, M. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41, 959-970.
- Fernandes, H. de A. & Ferreira, M. C. (2009). O impacto dos valores pessoais e organizacionais no comprometimento com a organização. *Psico-USF*, 14(3), 341-354.
- Ferreira, A. B. de H. (1999). *Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa* (3ª ed). São Paulo: Nova Fronteira.
- Finegan, J. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 1-49.
- Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structure of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44, 329-344.
- Fleury, A. C. C. (1994). *A Organização do Trabalho: uma abordagem interdisciplinar - sete casos brasileiros para estudo*. São Paulo: Atlas.
- Garcia, L. F. (2006). Teorias Psicométricas da Personalidade. Em C. Flores-Mendonza & R. Colom (Orgs.). *Introdução à Psicologia das Diferenças Individuais* (pp. 219-241). Porto Alegre: Artmed.
- Goulart, Í. B. e Sampaio, J.R. (Org.) (2002). *Psicologia Organizacional e do Trabalho; teoria, pesquisa e temas correlatos*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Gouldner, H., (1960). Dimensions of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, v.4, 468-490.
- Griffin, M. L., Hogan, E. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A. & Baker D. N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37, 239-255. 2010.
- Hackett, R. D., Lapiere, L. M. & Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 392-413.
- Haq, I. U.; Ramay, M. I.; Rehman, M. A. & Jam, F. A. (2010). Big Five Personality and perceived customer relationship management. *Research Journal of International Studies*. 15: 37-45
- Harman, W. & Horman. J. (1992). *O trabalho criativo - o papel construtivo dos negócios numa sociedade em transformação*. São Paulo: Cultrix.

- Hogan, J. & Hogan, R. (2004). Big five personality traits. Em G. R. Goethals, G. J. Sorenson & J. M. Burns (org.), *Encyclopedia of Leadership: Vol. 1* (pp. 95-100). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hrebiniak, L.G. & Alluto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, v. 17, 555-573.
- Hurtz, G. M. & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: the big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85 (6), 869-879.
- Jafri, M. H. (2010). Organizational commitment and employee's innovative behavior: a study in retail sector. *Journal of Management Research*, 10(1), 62-68.
- Jaussi, K. S. (2007). Attitudinal commitment: a three-dimensional construct. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(1), 51-61.
- Johnson, R. E., Chang, C. H. & Yang, L. Q. (2010). Commitment and motivation at work: the relevance of employee identity and regulatory focus. *Academy of Management Review*, 35(2), 226-245.
- Joo, B. (2010). Organizational commitment for knowledge workers: The roles of perceived organizational learning culture, leader-member exchange quality, and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 21, 69-86.
- Kell, H. J., Rittmayer, A. D., Crook, A. E. & Motowidlo, S. J. (2010). Situational content moderates the association between the Big Five personality traits and behavioral effectiveness. *Human Performance*, 23, 213-228.
- Landry, G., Panaccio, A. & Vandenberghe, C. (2010). Dimensionality and consequences of employee commitment to supervisors: a two-study examination. *The Journal of Psychology*, 144(3), 285-312.
- Freitas, L. C. O. (2004). *Avaliação Psicológica em Concurso Público: Relações com o Desempenho em Treinamento de Bombeiros*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Li, Y., Ahlstrom, D. & Ashkanasy, N. M. (2010). A Multilevel model of affect and organizational commitment. *Asia Pacific Journal of Management*, 27(2), 193-213.
- Marsh, H., Lüdtke, O., Muthén, B., Asparouhov, T., Morin, A. S., Trautwein, U. & Nagengast, B. (2010). A new look at the big five factor structure through exploratory structural equation modeling. *Psychological Assessment*, 22(3), 471-491.
- Mathieu, J. & Zajac, D. (1990). A Review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- McCrae, R. R. (2006). O que é personalidade? Em C. Flores-Mendoza & R. Colom (Orgs.), *Introdução à psicologia das diferenças individuais* (pp. 203 - 218). Porto Alegre: Artmed.
- Medeiros, C. A. F. & Enders, W. T. (2002). Comprometimento organizacional e características pessoais: como são os comprometidos e os descomprometidos com as organizações. *REAd* 8(5), [Revista Eletrônica], (ed. 29).
- Medeiros, C., Albuquerque, L. (2005). Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. *Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho* 5(2), 35-64.
- Medeiros, C., Albuquerque, L., Siqueira, M. & Marques, G. (2003).

- Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(4), 187-209.
- Menezes, I. G. & Bastos, A. V. B. (2010). Construção, desenvolvimento e validação da escala de intenções comportamentais de comprometimento organizacional (EICCO). *Avaliação Psicológica*, 9(1), 119-127.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Moura, C. F. (2008). Reação à frustração: construção e validação da medida e proposta de um perfil de reação. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). Employee-Organization linkages - the Psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Psychology*, 14, 224-247.
- Nunes, C. H. da S. & Hutz, C. S. (2007a). Construção e validação da escala fatorial de socialização no modelo dos cinco grandes fatores de personalidade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20(1), 20-25.
- Nunes, C. H. da S. & Hutz, C. S. (2007b). Validação e normatização das Escalas de Extroversão e Socialização no Modelo dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade [Resumo]. Em Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (Org.), III Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica e XII Conferência Internacional de Avaliação Psicológica: Formas Contextos, Resumos (p.346). João Pessoa: IBAP.
- Nunes, C. H. S., Hutz, C. S. & Nunes M. F. O. (2010). Bateria Fatorial de Personalidade: Manual técnico, São Paulo: Casa do Psicólogo.
- O'Neill, T. A. & Hastings, S. E. (2011). Explaining workplace deviance behavior with more than just the "Big Five." *Personality and Individual Differences*, 50, 268-273.
- Pasquali, L. (2005). Análise fatorial para pesquisadores. Brasília: LabPAM/UnB.
- Pasquali, L. (no prelo b). Bateria dos Cinco Fatores de Personalidade - BCFP. Brasília: LabPAM.
- Pasquali, L. Mazzarello, M., Ghesti, I. (1997). Inventário Fatorial de Personalidade: Manual técnico de aplicação. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Paunonen, S. (2003). Big Five of personality and replicated predictions of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 411-424.
- Pervin, L. A. & John, O. P. (2004). Personalidade: teoria e pesquisa. (R. C. Costa, trad.) 8ª Ed. Porto Alegre: Artmed.
- Petrides, K. V., Vernon, P. A., Schermer, J. A., Ligthart, L., Boomsma, D. I. & Veselka, V. (2010). Relationships between trait emotional intelligence and the big five in the Netherlands. *Personality and Individual Differences*, 48(8), 906-910.

- Porter, L., Steers, R., Mowday, R. & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Puente-Palacios, K., Vieira, R. de A. & Freire, R. A. N. (2010). O impacto do clima no comprometimento afetivo em equipes de trabalho. *Avaliação Psicológica*, 9(2), 311-322.
- Rego, A. (2003). Climas de Justiça e comprometimento organizacional. *Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 3(1), 27-60.
- Ribeiro, J. A. & Bastos, A. V. B. (2010). Comprometimento e justiça organizacional: um estudo de suas relações com recompensas assimétricas. *Psicologia: ciência e profissão*, 30(1), 4-21.
- Rodrigues, A. C. de A. & Bastos, A. V. B. (2010). Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10, 2, 129-144.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2006). *Teorias da personalidade*. São Paulo: Thompson Learning Edições.
- Sharma, J. P. & Bajpai, N. (2010). Organizational Commitment and its Impact on Job Satisfaction of Employees: A Comparative Study in Public and Private Sector in India. *International Bulletin of Business Administration*, 9, 7-19.
- Siqueira, M. M., e colaboradores (2008). Medidas de comportamento organizacional. Ferramentas de diagnóstico e de gestão. *Artmed*, 49-95.
- Solinger, O. N., van Olffen, W. & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70-83.
- Sousa, I. F. & Mendonça, H. (2009). Burnout em professores universitários: impacto de percepções de justiça e comprometimento afetivo. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 25(4), 499-508.
- Stevens, J., Beyer, J. & Trice, H. (1978). Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment. *Academy of Management Journal*, 21(3). 380-396.
- Tamayo, A. (2005). Valores organizacionais e comprometimento afetivo. *Revista de Administração Mackenzie*, 6(3), 192-213.
- Tett, R. P., Jackson, D. N. & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.
- Tractenberg, L. (1999). A complexidade nas Organizações. *Psicologia Ciência e Profissão*, 19(1), 14-29.
- Trentini C. M., Hutz C. S., Bandeira D. R., Teixeira M. A. P., Gonçalves M. T. A. & Thomazon A. R. (2009). Correlações entre a EFN - Escala Fatorial de Neuroticismo e o IFP - Inventário Fatorial de Personalidade. *Avaliação Psicológica*, 8(2), 209-217.
- Troccoli, B. T., Araújo, R. M., Meição, C. (2000). Análise da estrutura fatorial do Inventário Fatorial de Personalidade - IFP-R. V Encontro Mineiro de Avaliação Psicológica- Teorização e Prática e VIII Conferência Internacional de Avaliação Psicológica: Formas e Contextos. Belo Horizonte, Minas Gerais, Agosto.
- Tróccoli, B. T., Vasconcelos, T. S. (2002). *Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade: Manual Técnico de Aplicação*. Brasília: LabPAM.
- Tróccoli, B. T., Vasconcelos, T. S., Araújo, R.M. & Meição, C. A. (2001). *Inventário reduzido dos Cinco fatores de Personalidade*. Trabalho apresentado

- no II Congresso Norte Nordeste de Psicologia, Salvador, BA.
- Tupes, E. C. & Christal, R. E. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings (USAF ASD Tech. Rep. No. 61-97). Lackland Air Force. (Republicado em *Journal of Personality*, 1992, 60, 225-251)
- Van der Linden, D., te Nijenhuis, J., & Bakker, A.B. (2010). The General Factor of Personality: A meta-analysis and a criterion-related validity study. *Journal of Research in Personality*, 44, 315-327.
- Vasconcelos, T. S. (2005) O Inventário Fatorial de Personalidade no Ambiente de Trabalho. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Vogt D. S., Rizvi S. L., Shipherd J. C. & Resick P. A. (2008). Longitudinal Investigation of Reciprocal Relationship Between Stress Reactions and Hardiness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(1)61-73.
- Weiner, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy Management Review*, 7(3), 418-428.
- Wetzel, U. (2001). Transformação do contrato psicológico no contexto da privatização: estudo de caso. *Revista de Administração Contemporânea*, 5 (Ed. Especial). 218-223.
- Wichert, L. & W. Pohlmeier (2010). Female labor force participation and the Big Five. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786-791.

ANEXOS

ANEXO I - Escala de Comprometimento Organizacional Normativo - ECON

A seguir são apresentadas frases relativas à empresa onde você trabalha. Indique o quanto você concorda ou discorda de cada uma delas. Registre no espaço, o número que melhor representa sua resposta, utilizando a seguinte escala:

1- Discordo Totalmente	3- Nem concordo nem discordo	4- Concordo
2- Discordo		5- Concordo Totalmente

A empresa onde trabalho faz-me sentir...

1. Continuar trabalhando nesta empresa é uma forma de retribuir o que ela já fez por mim	
2. É minha obrigação continuar trabalhando para esta empresa	
3. Eu seria injusto com esta empresa se pedisse demissão agora e fosse trabalhar em outra	
4. Neste momento esta empresa precisa dos meus serviços	
5. Seria desonesto de minha parte ir trabalhar para outra empresa agora	
6. É a gratidão por esta empresa que me mantém ligado a ela	
7. Esta empresa já fez muito por mim no passado	

ANEXO II - Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo - ECOC

As frases abaixo falam de algumas perdas e dificuldades que você teria se pedisse demissão da empresa onde está trabalhando e fosse trabalhar para outra empresa. Gostaríamos de saber o quanto você concorda ou discorda de cada frase. Registre no espaço, o número que melhor representa sua resposta, utilizando a seguinte escala:

1- Discordo Totalmente	3- Nem concordo nem discordo	4- Concordo
2- Discordo		5- Concordo Totalmente

A empresa onde trabalho faz-me sentir...

1. Eu teria dificuldades para ganhar um salário tão bom quanto o que tenho hoje	
2. Eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar aonde cheguei dentro desta empresa	
3. Eu perderia a estabilidade no emprego que tenho hoje nesta empresa (garantias de não ser demitido)	
4. Eu teria dificuldade para conseguir outro cargo que me desse o mesmo prestígio que tenho com o meu cargo atual	
5. Eu demoraria a encontrar em outra empresa pessoas tão amigas quanto as que eu tenho hoje entre meus colegas de trabalho dentro desta empresa	
6. Eu perderia a liberdade que tenho de realizar meu trabalho dentro desta empresa	
7. Eu estaria desperdiçando todo o tempo que já me dediquei a esta empresa	
8. Eu deixaria para trás tudo o que já investi nesta empresa.	
9. Eu estaria prejudicando minha vida profissional	
10. Eu demoraria a conseguir ser tão respeitado em outra empresa como sou hoje dentro desta empresa	
11. Eu deixaria de receber vários benefícios que esta empresa oferece aos seus empregados (vale-transporte, convênios médicos, vale-refeição, etc.)	
12. Eu teria mais coisas a perder do que a ganhar com este pedido de demissão	
13. Eu perderia o prestígio que tenho hoje por ser empregado desta empresa	
14. Eu levaria muito tempo para me acostumar a um novo trabalho	
15. Eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as tarefas do meu cargo atual	

ANEXO III - Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo - ECOA

Abaixo estão listados vários sentimentos que alguém poderia ter em relação à empresa onde trabalha. Gostaríamos de saber o quanto você sente estes sentimentos. Registre no espaço, o número que melhor representa sua resposta, utilizando a seguinte escala:

1- Nada	3- Mais ou Menos	4- Muito
2- Pouco		5- Extremamente

A empresa onde trabalho faz-me sentir...

1. Confiante nela	
2. Desgostoso com ela	
3. Empolgado com ela	
4. Fiel a ela	
5. Apegado a ela	
6. Orgulhoso dela	
7. Contente com ela	
8. Responsável por ela	
9. Distante dela	
10. Dedicado a ela	
11. Entusiasmado com ela	
12. Preocupado com ela	
13. Encantado com ela	
14. Desiludido com ela	
15. Envolvido com ela	
16. Fascinado com ela	
17. Interessado por ela	
18. Animado com ela	

ANEXO IV - Questionário dos Dados Demográficos

Dados demográficos

Antes de responder aos questionários que se seguem, por favor, preencha o questionário abaixo. Ele fornece informações importantes para o estudo.

1. Sexo: Masculino Feminino
2. Idade: _____
3. Estado Civil: Solteiro
 Casado ou União Estável
 Separado
 Viúvo
4. Escolaridade: Ensino Médio
 Superior Incompleto
 Superior Completo
 Especialização
 Mestrado
 Doutorado
5. Você mora com: pais sozinho amigos família própria outro
6. Você exerce atividade profissional remunerada? sim não
7. Se sim, especifique: estágio emprego negócio próprio
8. A quanto tempo exerce a atividade no mesmo local de trabalho?
 um mês 1 ano acima de 5 anos
 três meses 2 anos
 seis meses 3 anos
 nove meses 4 anos
9. Média de renda mensal:
 até R\$500 de R\$3000 a R\$4000
 de R\$500 a R\$1000 de R\$4000 a R\$5000
 de R\$1000 a R\$2000 de R\$5000 a R\$6000
 de R\$2000 a 3000 acima de R\$6000

ANEXO V - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Universidade de Brasília
Instituto de Psicologia
Departamento de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Termo de consentimento livre e esclarecido

Caro Participante,

Essa pesquisa tem como objetivo estudar os vínculos e as relações que as pessoas estabelecem com o seu local de trabalho. As informações serão coletadas por meio de cinco instrumentos específicos: bateria dos cinco fatores de Personalidade, escala de Comprometimento Organizacional global, escala de Comprometimento Organizacional Normativo, escala de Comprometimento Organizacional Calculativo e escala de Comprometimento Organizacional Afetivo. Juntamente com esses questionários será entregue uma ficha de caracterização dos participantes. Os dados serão trabalhados de forma que seja garantido o anonimato dos participantes, dessa forma, não será possível realizar devoluções de resultados individuais. Para demais informações, você poderá entrar em contato no seguinte email: stelafaiad@gmail.com. O estudo será realizado por Stela Gomes Faiad (psicóloga e mestranda da Universidade de Brasília).

Eu, _____ aceito participar voluntariamente do projeto de pesquisa intitulado Comprometimento no Trabalho e Características de Personalidade: um estudo de suas relações.

Brasília, ____/____/____

Assinatura do Participante