

2021

**LEANDRO
MACHADO SANCHES**

**O DUPLO COMPROMISSO, A INTENÇÃO DE
SAÍDA E O EFEITO MODERADOR DA IDADE
NO SECTOR TECNOLÓGICO BRASILEIRO**

2021

**LEANDRO
MACHADO SANCHES**

**O DUPLO COMPROMISSO, A
INTENÇÃO DE SAÍDA E O EFEITO
MODERADOR DA IDADE NO SECTOR
TECNOLÓGICO BRASILEIRO**

Dissertação redigida em Português do Brasil e apresentada à Faculdade de Ciências Empresariais e Sociais da Universidade Europeia, para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos realizada sob a orientação científica do Doutor Luís José Andrade, Professor Auxiliar Convidado.

Dedico este trabalho à Fabio Rodrigues, meu CTO, não só por ter permitido que eu aprofundasse meus estudos em gestão, mas também por ter possibilitado que eu o fizesse na Europa.

Agradecimentos

Primeiramente, gostaria de agradecer o Prof. Dr. Luís José Andrade por todo apoio dado no desenvolvimento deste estudo. Nada disso teria sido concretizado sem sua ajuda.

Gostaria de agradecer também aos profissionais da empresa Scaffold Education, por terem auxiliado na divulgação do questionário deste estudo. Deixo aqui um agradecimento especial ao *COO* e *Co-founder* da empresa, Rafael Sanchez, pois, em meados de 2008, foi o primeiro gestor a realmente acreditar no meu potencial como programador, mesmo sem ter nenhum motivo para fazê-lo. Sem ter conhecido bons gestores como ele ao longo dos meus 15 anos de carreira, certamente não teria realizado este estudo.

Agradeço também ao auxílio da minha família durante todo o período do mestrado, principalmente ao meu irmão, Eduardo Sanches, por saber os momentos certos para me tirar da frente do computador, a minha cunhada, Fernanda Martins Vieira, por utilizar seu profundo conhecimento gastronómico para me distrair dos momentos de desespero, ao meu sobrinho, Arthur Martins de Oliveira Sanches, por fazer com que eu queira ser uma pessoa melhor do sou, e a minha mãe, Nilza Machado, por todo carinho e incentivo ao longo dos anos.

Por fim, mas não menos importante, agradeço a Erick Manczur, por seus *inputs* com relação as variáveis sociodemográficas, a Caio Araujo Trevisan, por ter servido de *sounding board* nos anos anteriores ao mestrado, durante todo o mestrado e durante o desenvolvimento da dissertação, e a todos os demais colegas, amigos e colaboradores que de alguma forma auxiliaram no desenvolvimento deste estudo.

“The surest way to corrupt a youth is to instruct him to hold in higher esteem those who think alike than those who think differently.”

Friedrich Wilhelm Nietzsche, *The Dawn*, 1881.

Palavras-chave

Compromisso com a organização; Compromisso com a profissão; Duplo Compromisso; Intenção de Saída; Idade do Colaborador.

Resumo

Este estudo analisou o duplo compromisso em profissionais do sector de tecnologia brasileiro na tentativa de melhor entender e descrever a influência do duplo compromisso na intenção de saída, além de avaliar o efeito moderador da idade do colaborador nesta relação. Estudos desta natureza são realizados maioritariamente no contexto norte-americano ou asiático, criando uma demanda por este tipo de estudo também no contexto brasileiro. Para tal, as seguintes hipóteses foram formuladas: (H1) O compromisso com a organização tem uma influência negativa na intenção de saída organizacional. (H2) O compromisso com a profissão tem uma influência negativa na intenção de saída organizacional. (H3) A idade do colaborador modera a influência do compromisso com a profissão na intenção de saída organizacional, sendo que quanto maior a idade, maior a intensidade da relação. (H4) A idade do colaborador modera a influência do compromisso com a organização na intenção de saída organizacional, sendo que quanto maior a idade, maior a intensidade da relação. (H5.1 e H5.2) O duplo compromisso tem maior influência na intenção de saída do que o compromisso com a organização ou com a profissão. Este estudo contou com a participação de 150 profissionais e os resultados mostraram que o compromisso com a organização ainda é o melhor preditor de intenção de saída, seguido pelo duplo compromisso. A idade, por sua vez, não apresentou significância como variável moderadora. Evidenciamos, também que, profissionais comprometidos com a profissão, mas não com a organização, tem maior intenção de saída do que os demais.

Keywords

Organizational Commitment; Professional Commitment; Dual Commitment; Turnover Intention; Employee's Age.

Abstract

This study analyzed the dual commitment of professionals in the Brazilian technology sector to better understand and describe the influence of the dual commitment on the turnover intention, in addition to assessing the moderating effect of the employee's age in this relationship. Studies of this nature are carried out mainly in the north american or asian context, creating a demand for this type of study in the brazilian context as well. To this end, the following hypotheses were formulated: (H1) The commitment to the organization has a negative influence on the turnover intention. (H2) The commitment to the profession has a negative influence on the turnover intention. (H3) The age of the employee moderates the influence of the commitment to the profession on the turnover intention, and the higher the age, the greater the intensity of the relationship. (H4) The age of the employee moderates the influence of the commitment to the organization on the turnover intention, and the higher the age, the greater the intensity of the relationship. (H5.1 and H5.2) The dual commitment has a greater influence on the turnover intention than the commitment to the organization or the profession. This study had the participation of 150 professionals and the results showed that the commitment to the organization is still the best predictor of turnover intention, followed by the dual commitment. Age, in turn, was not significant as a moderating variable. It was also found that professionals committed to the profession, but not to the organization, have a higher turnover intention than the others.

Índice

1. INTRODUÇÃO	1
2. REVISÃO DE LITERATURA	3
2.1. O COMPROMISSO ORGANIZACIONAL	3
2.1.1. <i>O compromisso no contexto profissional</i>	6
2.1.2. <i>O duplo compromisso</i>	7
2.2 A INTENÇÃO DE SAÍDA ORGANIZACIONAL	9
2.3. A IDADE DOS COLABORADORES	10
3. MODELO DE INVESTIGAÇÃO E HIPÓTESES	11
3.1. MODELO DE INVESTIGAÇÃO	11
3.2. HIPÓTESES	12
4. MÉTODO	13
4.1. DELINEAMENTO	13
4.2. INSTRUMENTOS	13
4.2.1 <i>Variáveis sociodemográficas</i>	13
4.3.2 <i>Escala de compromisso com a organização</i>	15
4.3.3 <i>Escala de compromisso com a profissão</i>	16
4.3.4 <i>Escala de intenção de saída organizacional</i>	18
4.3.5 <i>Design das escalas de compromisso</i>	19
4.3. PARTICIPANTES	20
4.4. PROCEDIMENTO	22
5. RESULTADOS	24
5.1. QUALIDADES MÉTRICAS	24
5.1.1. <i>Validade</i>	24
5.1.1.1. <i>Compromisso com a organização.</i>	25
5.1.1.2. <i>Compromisso com a profissão.</i>	27
5.1.1.3. <i>Intenção de saída.</i>	29
5.1.2. <i>Fiabilidade</i>	31
5.1.3. <i>Sensibilidade</i>	32
5.2. DUPLO COMPROMISSO.....	33

5.2.1. <i>Verificação de Duplo Compromisso na amostra</i>	33
5.2.2. <i>Composição do Duplo Compromisso</i>	36
5.3. VARIÁVEIS EM ESTUDO	39
5.3.1. <i>Impacto das variáveis sociodemográficas</i>	39
5.3.2. <i>Estatística Descritiva</i>	43
5.3.2.1. <i>Classificação e Comparação do Duplo Compromisso</i>	45
5.3.3. <i>Relação entre as variáveis</i>	47
5.4. TESTE DAS HIPÓTESES	50
6. DISCUSSÃO	64
7. CONCLUSÃO	67
7.1. LIMITAÇÕES	68
7.2. ESTUDOS FUTUROS	68
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	68
ANEXOS.....	77
ANEXO A – QUESTIONÁRIO	77
ANEXO B – POSSÍVEIS MUDANÇAS NO ALFA DE CRONBACH	88
ANEXO C – TESTE DE NORMALIDADE	92
ANEXO D – ANÁLISE DE SENSIBILIDADE	93
ANEXO E – <i>ONE-WAY</i> ANOVA COM A VARIÁVEL SEXO	94
ANEXO F – <i>ONE-WAY</i> ANOVA COM A VARIÁVEL GRUPO ETÁRIO	97
ANEXO G – <i>ONE-WAY</i> ANOVA COM A VARIÁVEL NÍVEL DE ESCOLARIDADE	100
ANEXO H – CORRELAÇÃO BIVARIADA ENTRE AS VARIÁVEIS EM ESTUDO	102

Índice de Tabelas

Tabela 1 <i>Taxa de Turnover no Sector Tecnológico</i>	1
Tabela 2 <i>As três dimensões do Compromisso Organizacional</i>	4
Tabela 3 <i>As três dimensões do Compromisso com a Profissão</i>	7
Tabela 4 <i>Exemplos de estudos sobre o Duplo Compromisso</i>	8
Tabela 5 <i>Variáveis Sociodemográficas</i>	14
Tabela 6 <i>Grupos Etários</i>	14
Tabela 7 <i>Classificação da Escala de Compromisso com a Organização</i>	15
Tabela 8 <i>Escala de Compromisso com a Organização</i>	15
Tabela 9 <i>Classificação da Escala de Compromisso com a Profissão</i>	17
Tabela 10 <i>Adaptação da Escala de Compromisso com a Profissão</i>	17
Tabela 11 <i>Classificação da Escala de Intenção de Saída Organizacional</i>	18
Tabela 12 <i>Adaptação da Escala de Intenção de Saída Organizacional</i>	19
Tabela 13 <i>Caracterização da Amostra</i>	21
Tabela 14 <i>Referencial para Ajustamento dos Modelos</i>	24
Tabela 15 <i>Comparativo de Ajustamento dos Modelos (C. Organização)</i>	26
Tabela 16 <i>Comparativo de Ajustamento dos Modelos (C. Profissão)</i>	28
Tabela 17 <i>Comparativo de Ajustamento dos Modelos (Intenção de Saída)</i>	30
Tabela 18 <i>Fiabilidade das Escalas</i>	31
Tabela 19 <i>Análise de Normalidade e Sensibilidade</i>	32
Tabela 20 <i>Método Taxonómico - Composição dos quadrantes</i>	34
Tabela 21 <i>Método Dimensional - Coeficientes da Correlação de Pearson</i>	35
Tabela 22 <i>Método Dimensional - Correlação de Pearson entre compromissos</i>	35
Tabela 23 <i>Exemplos de Composição do Score de Duplo Compromisso</i>	36
Tabela 24 <i>Análise Descritiva das variáveis de Compromisso</i>	37
Tabela 25 <i>Análise Descritiva das Dimensões Afetivas dos Compromissos</i>	37
Tabela 26 <i>Análise Descritiva das Dimensões Normativas dos Compromissos</i>	38
Tabela 27 <i>Análise Descritiva das Dimensões Calculativas dos Compromissos</i>	39
Tabela 28 <i>Resultados do One-way ANOVA (Sexo)</i>	40
Tabela 29 <i>Teste de Comparações Múltiplas de Scheffe (Sexo)</i>	40
Tabela 30 <i>Resultados do One-way ANOVA (Grupo Etário)</i>	41
Tabela 31 <i>Teste de Comparações Múltiplas de Scheffe (Grupo Etário)</i>	42
Tabela 32 <i>Resultados do One-way ANOVA (Nível de Escolaridade)</i>	42

Tabela 33 <i>Estatística Descritiva das variáveis em estudo</i>	44
Tabela 34 <i>Estatística Descritiva dos Diferentes Níveis das variáveis em estudo</i>	45
Tabela 35 <i>Estatística Descritiva dos Diferentes Níveis de Duplo Compromisso</i>	46
Tabela 36 <i>Correlação entre as variáveis em estudo</i>	49
Tabela 37 <i>Resultados das Regressões Lineares para a Hipótese H1</i>	50
Tabela 38 <i>Resultados das Regressões Lineares para a Hipótese H2</i>	51
Tabela 39 <i>Resultado da Regressão Linear para a Hipótese H3 (SPSS)</i>	52
Tabela 40 <i>Resultado da Regressão Linear para a Hipótese H3 (Process)</i>	53
Tabela 41 <i>Resultado da Regressão Linear para a Hipótese H3 (AMOS)</i>	53
Tabela 42 <i>Resultado da Regressão Linear para a Hipótese H4 (SPSS)</i>	54
Tabela 43 <i>Resultado da Regressão Linear para a Hipótese H4 (Process)</i>	55
Tabela 44 <i>Resultado da Regressão Linear para a Hipótese H4 (AMOS)</i>	55
Tabela 45 <i>Resultados das Regressões Lineares para o Duplo Compromisso</i>	56
Tabela 46 <i>Resultado da Regressão Linear para o Duplo Compromisso (SPSS)</i>	57
Tabela 47 <i>Resultado da Regressão Linear para o Duplo Compromisso (Process)</i>	57
Tabela 48 <i>Resultado da Regressão Linear para o Duplo Compromisso (AMOS)</i>	57
Tabela 49 <i>Comparação entre as diferentes variáveis e a intenção de saída (H5.1)</i>	58
Tabela 50 <i>Média de intenção de saída por quadrante</i>	59
Tabela 51 <i>Resultados do One-way ANOVA (Quadrantes)</i>	59
Tabela 52 <i>Teste de Comparações Múltiplas de Scheffe (Quadrantes)</i>	59
Tabela 53 <i>Testes de efeitos entre sujeitos (Two-way ANOVA)</i>	62
Tabela 54 <i>Quadrantes e intenção de saída (Two-way ANOVA)</i>	63
Tabela 55 <i>Resumo dos Testes das Hipóteses</i>	63

Índice de Figuras

Figura 1 <i>Modelo de Investigação</i>	12
Figura 2 <i>Modelo MI<4 da Escala de Compromisso com a Organização</i>	25
Figura 3 <i>Modelo MI<4 da Escala de Compromisso com a Profissão</i>	27
Figura 4 <i>Modelo MI<4 da Escala de Intenção de Saída</i>	29
Figura 5 <i>Método Taxonómico - Distribuição da amostra em quadrantes</i>	34
Figura 6 <i>Path Analysis (AMOS) para Hipótese H1</i>	50
Figura 7 <i>Path Analysis (AMOS) para Hipótese H2</i>	51
Figura 8 <i>Path Analysis (AMOS) para Hipótese H3</i>	52
Figura 9 <i>Path Analysis (AMOS) para Hipótese H4</i>	54
Figura 10 <i>Path Analysis (AMOS) para o Duplo Compromisso</i>	56
Figura 11 <i>Path Analysis (AMOS) para o Duplo Compromisso Moderado pela Idade</i>	56
Figura 12 <i>Método Taxonómico - Quadrantes</i>	58
Figura 13 <i>Efeito principal e efeito de interação (Two-way ANOVA)</i>	62

Lista de Abreviaturas

TI - Tecnologia da Informação

IT - Information Technology

C. Organização – Compromisso com a organização

C. Afetivo Organização – Compromisso afetivo com a organização

C. Normativo Organização – Compromisso normativo com a organização

C. Calculativo Organização – Compromisso calculativo com a organização

C. Profissão – Compromisso com a profissão

C. Afetivo Profissão – Compromisso afetivo com a profissão

C. Normativo Profissão – Compromisso normativo com a profissão

C. Calculativo Profissão – Compromisso calculativo com a profissão

DC – Duplo Compromisso

DC. Afetivo – Duplo Compromisso Afetivo

DC. Normativo – Duplo Compromisso Normativo

DC. Calculativo – Duplo Compromisso Calculativo

1. Introdução

Um estudo realizado pela empresa LinkedIn Talent Solutions (2018), apontou o sector tecnológico como o sector com a maior taxa de *turnover* do mundo, com cerca de 13,20%. Segundo Lo (2015), historicamente, o sector apresenta elevados índices de *turnover* desde 1960, como demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1

Taxa de Turnover no Sector Tecnológico

Ano	Taxa de <i>Turnover</i>
1960	15% a 20%
1970	28%
1980	17 a 20%
1990	20%
2000	15%

Nota. Adaptado de Lo (2015).

Ao longo dos anos, inúmeras pesquisas foram realizadas para tentar melhor compreender este fenómeno que ocorre no sector de tecnologia, na tentativa de encontrar as melhores práticas e informações para lidar com o problema. (Al-Dalahmeh, Héder-Rima & Dajnoki, 2020; Armstrong, Riemenschneider, Allen & Reid, 2007; Burnes, 2006; Brougham & Haar, 2020; Korsakienė, Stankevičienė, Šimelytė & Talačkienė, 2015; Lo, 2015; Mahlasela & Chinyamurindi, 2020; Niederman, Sumner & Maertz, 2007). Apesar dos esforços feitos até o momento, segundo Lo (2015), há uma tendência de que o *turnover* do sector ainda continue alto.

O elevado nível de *turnover* nas empresas deste sector, faz com que, segundo Rego (2018), elas precisem gastar elevadas quantias para repor os profissionais que saíram, sendo que será necessário recrutar, selecionar e, posteriormente, oferecer formação aos novos colaboradores. A constante rotatividade de colaboradores pode também ter impacto direto nas atividades dos profissionais que ainda estão na empresa, prejudicando o clima e a cultura organizacional. Não obstante, esta rotatividade também pode impactar os clientes, os fornecedores e os demais *stakeholders*. Agrega-se a isso o agravante de que, normalmente, os

talentos que geram o *turnover* voluntário são os melhores talentos da organização. (Rego, 2018).

Com relação ao sector de tecnologia brasileiro, a empresa Softex (2019) apresentou um relatório sobre a caracterização dos profissionais de TI usando como base os dados obtidos através da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) emitido pelo Ministério do Trabalho Brasileiro. Este relatório mostrou que, no ano de 2017, cerca de 514.605 trabalhadores brasileiros compunham este sector, sendo 204.177 trabalhadores de empresas exclusivamente de TI (*Core IT*) e 310.428 trabalhadores de empresas que, embora não sejam exclusivamente de TI, possuem um departamento de TI (*House IT*). Os resultados apresentados pelo relatório mostram que, no total, para o ano de 2017, aproximadamente 69% dos profissionais de TI possuíam ensino superior completo (graduação, mestrado ou doutorado). Este estudo mostra também que a maior parte dos profissionais está concentrada na faixa etária dos 25-39 anos (61% *House IT*; 65% *Core IT*). Os elevados níveis de escolaridade, somados aos demais conhecimentos e competências necessárias para exercer funções no sector tecnológico, faz com que a reposição destes profissionais, por parte das empresas, tenha um alto custo envolvido. (Rego, 2018; Larkin, 1995).

Segundo Meyer e Allen (1997) e Pare e Tremblay (2007), o compromisso organizacional tem se mostrado uma ferramenta poderosa contra a intenção de saída nas organizações. Sendo que, dentro do modelo das três-dimensões de Meyer e Allen (1997), onde o colaborador pode estar comprometido de maneira afetiva, normativa ou calculativa com a organização, a componente que, de maneira geral, apresenta melhor influência sobre a intenção de saída é a componente afetiva, onde o colaborador está na empresa por querer estar. Segundo Katz, Rudolph e Zacher (2019), o compromisso com a profissão também se apresenta como uma ferramenta contra a intenção de saída nas organizações e, assim como no compromisso organizacional, o colaborador pode estar comprometido de maneira afetiva, normativa ou calculativo com a sua profissão. Evidencia-se, portanto, segundo os autores, certas similaridades entre o compromisso com a organização e o compromisso com a profissão.

Neste estudo, analisamos a influência do duplo compromisso, definido pelo compromisso com a profissão e o compromisso com a organização, na intenção de saída e como a idade do colaborador pode afetar essa relação. Além disso, aplicamos diferentes métodos de verificação de duplo compromisso na amostra, comparando eles entre si, e analisamos também qual das variáveis em estudo serve como melhor preditor de intenção de saída.

2. Revisão de Literatura

2.1. O Compromisso Organizacional

Segundo Lumley, Coetzee, Tladinyane e Ferreira (2011), a teoria das três dimensões de Allen e Meyer (1990;1993) tem atraído profundo interesse por parte de investigadores e organizações que buscam clarificar e entender a dedicação dos colaboradores dentro das organizações.

Para Guzeller e Celiker (2019), colaboradores que acreditam ter suas contribuições reconhecidas e recompensadas pela organização tendem a desenvolver atitudes positivas com relação a mesma, fazendo com que o desejo de abandonar a organização seja reduzido. Havendo, portanto, uma inegável relação entre o compromisso organizacional e a intenção de saída. (Allen & Meyer, 1990; Allen & Meyer, 1993; Guzeller et al., 2019; Lumley et al., 2011; Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002). Ainda, segundo Guzeller et al. (2019), colaboradores que não se conectam com a organização a nível emocional, estão mais propensos a deixá-la.

A teoria das três dimensões, desenvolvida por Allen e Meyer (1990; 1993), apresenta o compromisso como um constructo multidimensional, fazendo com que o compromisso dos colaboradores possa ser analisado através das suas relações afetivas, normativas e calculativas com a organização.

De acordo com a teoria vigente, utilizada em diversos países (Meyer et al., 2002), as razões de permanência do colaborador na organização podem ser divididas de acordo com os dados da Tabela 2. (Allen & Meyer, 1990; Allen & Meyer, 1993; Guzeller et al., 2019; Lumley et al., 2011; Meyer et al., 2002).

Tabela 2*As três dimensões do Compromisso Organizacional*

Dimensão	Razão da Permanência
Compromisso Afetivo	O colaborador quer permanecer na organização
Compromisso Normativo	O colaborador sente um dever moral em permanecer na organização
Compromisso Calculativo	O colaborador permanece na organização por necessidade

Nota. Adaptado de Allen e Meyer (1990).

Para Lumley et al. (2011) e Allen e Meyer (1993), o compromisso é visto como uma conexão psicológica entre o colaborador e a sua organização e pode ser caracterizado por uma forte relação de identificação com a organização e pela vontade de auxiliá-la a atingir seus objetivos. Esta conexão pode, portanto, ser dividida nas três dimensões demonstradas na Tabela 2.

O compromisso afetivo diz respeito à vontade do colaborador em permanecer na organização, sendo considerada a dimensão que apresenta maior influência em disfunções organizacionais como o *turnover*, por exemplo. Como dito anteriormente, sem que haja uma relação emocional com a organização, torna-se mais provável que o colaborador venha a deixá-la. (Guzeller et al., 2019). Para Allen e Meyer (1990), colaboradores com compromisso afetivo elevado são colaboradores que se identificam com a organização, que estão envolvidos com ela e que gostam do facto de serem parte do quadro de colaboradores da empresa. Segundo Cesário e Chambel (2017), fomentar o compromisso afetivo organizacional é importante devido as suas influências na intenção de saída organizacional. Ainda, segundo Moreira, Cesário, Chambel e Castanheira (2018), práticas organizacionais focadas no desenvolvimento das competências do colaboradores (rotação funcional, suporte individualizado e treinamentos) tem efeito positivo em aumentar o compromisso afetivo do colaborador com a organização. Além das práticas organizacionais, também é possível fomentar o compromisso afetivo organizacional através da implementação de uma cultura de apoio, com foco em cooperação, espírito de grupo e bem-estar das pessoas. (Andrade, 2014).

O compromisso normativo diz respeito ao sentimento de dever moral ou responsabilidade ética do colaborador de permanecer na organização. (Lumley et al. 2011).

Neste contexto, o colaborador permanece na organização por considerar que permanecer é a atitude correta. (Meyer et al., 2002). Um exemplo desta dimensão, explorado por Allen e Meyer (1990), diz respeito a colaboradores que possuam parentes a trabalhar na mesma empresa. Na eventualidade do parente estar na empresa a um longo período ou do parente ter deixado claro a importância da lealdade para com a organização, tais fatores podem fazer com que o colaborador desenvolva uma relação normativa com a organização, criando para si um desejo moral em permanecer. Um outro exemplo, ainda explorado pelos autores, diz respeito ao aspecto social da organização. Neste exemplo, colaboradores podem desenvolver uma forte relação normativa com a organização caso as práticas organizacionais levem o colaborador a acreditar que a empresa espera sua lealdade. Segundo Meyer et al. (2002), o colaborador também pode desenvolver uma relação normativa caso receba da organização benefícios que o coloquem em uma posição de reciprocidade voluntária ou obrigatória.

O compromisso calculativo, por sua vez, diz respeito ao interesse ou necessidade do colaborador em permanecer na organização. (Allen et al., 1990; Allen et al., 1993; Lumley et al., 2011; Meyer et al., 2002). Segundo Allen e Meyer (1990), o compromisso calculativo é uma ponderação feita pelo colaborador onde ele analisa os custos associados à sua permanência ou saída da organização. Ainda, segundo os autores, uma situação que fomenta o compromisso calculativo em colaboradores é o tempo gasto e energia dispensada em desenvolver habilidades ou aprender algo que é relevante apenas no contexto da empresa onde trabalham. Para Meyer et al. (2002), colaboradores que acreditam que seus aprendizados e habilidades, adquiridos enquanto colaboradores da organização, não sejam transferíveis para outras organizações, tendem a ter um elevado nível de compromisso calculativo, pois, ao mudarem de empresa, o investimento realizado pelo colaborador seria perdido. Ou seja, quanto menos opções o colaborador sentir ter caso deixe a organização, maior seu compromisso calculativo. (Allen & Meyer, 1990). É importante salientar que baixos níveis de compromisso calculativo, não levam diretamente à uma intenção de saída por parte do colaborador. Para que haja a intenção de saída, nesse sentido, faz-se necessário que o colaborador também tenha baixos níveis de compromisso afetivo e normativo. (Meyer et al., 2002). Para Meyer (2002), o compromisso calculativo de um colaborador pode ser atenuado com a presença de um compromisso normativo ou com o fomento do compromisso afetivo.

Para Allen e Meyer (1990), embora as dimensões apresentadas tenham suas distinções, a recomendação é que elas sejam vistas como estados psicológicos que podem variar com o tempo. Um colaborador, portanto, num dado momento, pode apresentar diferentes níveis de compromisso e atitudes condizentes com uma relação afetiva, normativa e calculativa para com

a organização. Ainda, segundo os autores, por exemplo, alguns colaboradores podem sentir, ao mesmo tempo, o desejo de estar na organização e o dever moral de permanecer, sugerindo a possibilidade de que um colaborador, embora relacionado emocionalmente com a organização, possa realizar algumas tarefas apenas pela obrigação moral de fazê-las e não pelo desejo de fazê-las, ficando, portanto, clara a necessidade de que para verificar o impacto da obrigação no comportamento de um colaborador é necessário também analisar seus desejos. (Meyer et al, 2002).

No contexto da aplicação do modelo das três dimensões dentro e fora dos Estados Unidos, segundo Meyer et al. (2002), os resultados encontrados foram muito similares. As diferenças encontradas foram atribuídas, em parte, a possibilidade de diferenças culturais entre os países, sendo que, por exemplo, um país pode ter uma cultura onde as diferenças entre desejos e obrigações sejam menores, fazendo com que, durante a análise das dimensões, os construtos possam estar mais bem relacionados entre si.

Por fim, segundo Lumley et al. (2011), o compromisso também se torna relevante para as organizações visto que colaboradores comprometidos têm maior propensão à participarem de atividades que vão além do seu escopo atual de trabalho, fomentando a criatividade e a inovação, o que, de maneira geral, torna a empresa mais competitiva.

2.1.1. O compromisso no contexto profissional

Segundo Katz et al. (2019), o compromisso de um colaborador com a sua profissão também apresenta grande influência em disfunções organizacionais como o *turnover*, por exemplo. Ainda, segundo os autores, estudos apontam que profissionais que estejam comprometidos com as suas organizações tendem também a estar comprometidos com suas profissões.

Para Curtis e Eby (2010), o compromisso com a profissão difere do compromisso organizacional no sentido de que o compromisso com a profissão diz respeito aos interesses do colaborador em permanecer em uma determinada profissão, enquanto o compromisso organizacional diz respeito aos interesses do colaborador em permanecer em uma determinada organização. Entretanto, ainda segundo as autoras, a influência do compromisso com a profissão sobre a intenção de saída pode ser menor, visto que um colaborador pode estar comprometido com a sua profissão, mas desejar sair da empresa por fatores como má gestão, por exemplo. Por outro lado, o colaborador pode estar pouco comprometido com a sua profissão, mas permanecer na organização por interesses pessoais.

Embora Blau (2003) tenha introduzido um modelo de quatro dimensões, como alternativa ao modelo das três dimensões de Allen e Meyer (1990), a análise do compromisso com a profissão ainda se dá pela relação afetiva, normativa e calculativa do colaborador. Portanto, podemos utilizar o modelo em questão e definir as razões de permanência do colaborador em sua profissão de acordo com os dados da Tabela 3.

Tabela 3

As três dimensões do Compromisso com a Profissão

Dimensão	Razão da Permanência
Compromisso Afetivo	O colaborador quer permanecer na profissão
Compromisso Normativo	O colaborador sente um dever moral em permanecer na profissão
Compromisso Calculativo	O colaborador permanece na profissão por necessidade

Nota. Adaptado de Allen e Meyer (1990)

2.1.2. O duplo compromisso

O duplo compromisso tem sido um fenômeno estudado desde 1950, tendo sido proposto inicialmente, segundo Wang (2017), por Theodore Purcell em 1954. Ainda, segundo Wang (2017), Purcell encontrou evidências de que um colaborador pode estar envolvido simultaneamente com mais de um aspecto organizacional. Em sua abordagem inicial, o duplo compromisso, conhecido na época pelo nome de “*Dual Allegiance*” (Dupla Fidelidade), era parte de estudos sobre as relações industriais e analisava apenas o duplo compromisso do colaborador com a organização e com a sua união sindical. (Gordon & Ladd, 1990; Johnson, Johnson & Patterson, 1999; Lingzhi & Bixiang, 2019; Redman & Snape, 2016; Robinson, Griffeth, Allen & Lee, 2012; Wang, 2017). Atualmente, o conceito de duplo compromisso pode ser definido como o fenômeno que ocorre quando o colaborador apresenta compromisso simultâneo com dois ou mais focos (Kim & Rowley, 2005; Wombacher & Felfe, 2017) e, apesar da sua limitação inicial, estudiosos utilizaram o conceito para expandir o duplo compromisso a relações que vão além da união sindical (Lingzhi et al., 2019), como exemplificado na Tabela 4.

Tabela 4*Exemplos de estudos sobre o Duplo Compromisso*

Primeiro construto (Compromisso com)	Segundo construto (Compromisso com)	Autores
A organização	Associação profissional	Akoto & Stammerjohan, 2015
A organização	O supervisor direto	Meyer, Morin & Vandenberghe, 2015
A organização	A equipa de trabalho	Wombacher et al., 2017

Nota. Tabela elaborada pelo autor com base na literatura

Embora a conclusão de Gordon et al. (1990) tenha sido de que dar continuidade a estudos sobre a dupla fidelidade, como era conhecido na época, seriam sem sentido e representariam um desperdício de recursos, estudos sobre o assunto continuam a ser realizados até os dias de hoje. (Akoto et al., 2015; Redman et al., 2016; Wombacher et al., 2017). Segundo Redman et al. (2016) a maior parte dos estudos realizados até o momento estão concentrados no contexto norte-americano, apesar disso, o duplo compromisso também tem se mostrado muito relevante no contexto asiático. (Kim et al., 2005; Morin, Meyer, McInerney, Marsh & Ganotice, 2015; Rhee, Park & Hwang, 2011; Robinson et al., 2012; Wang, 2017).

Há uma incerteza muito grande quando falamos de duplo compromisso, pois, segundo diversos autores, não há um consenso ou modelo teórico geral que definam o duplo compromisso de maneira adequada. (Boswell, Watkins, Triana, Zardkoohi, Ren & Umphress, 2012; Gordon et al., 1990; Meyer et al., 2015; Morin et al., 2015; Redman et al., 2016; Rhee et al., 2012). Para Boswell et al. (2012), a literatura sobre o tema ainda está em uma fase inicial e pouco se sabe sobre como o duplo compromisso pode influenciar fatores organizacionais importantes como a intenção de saída, por exemplo. Segundo Wang (2017), colaboradores que apresentam duplo compromisso tendem também a apresentar alta produtividade, qualidade no serviço e baixa taxa de intenção de saída. Para Robinson et al. (2012), o duplo compromisso tem o potencial de ser relevante em prever a intenção de saída nas organizações e pode oferecer mais detalhes sobre seu complexo processo.

2.2 A Intenção de Saída Organizacional

A intenção de saída organizacional pode ser definida como a intensidade do desejo de um indivíduo de deixar a organização. (Wombacher et al., 2017). Como explorado nos tópicos anteriores, o estudo e o entendimento do compromisso, tanto com a organização como com a profissão, tem sido uma poderosa ferramenta para diminuir a intenção de saída nas organizações. (Allen et al., 1990; Allen et al., 1993; Curtis et al., 2010; Lumley et al., 2011; Katz et al., 2019; Meyer et al., 2002). Segundo Iqbal, Ehsan, Rizwan e Noreen (2014), a intenção de saída é o mais importante preditor de saída organizacional, apoiado por Wang (2017), e o compromisso organizacional é seu antecedente mais importante.

Segundo Meyer et al. (2002), as três dimensões do compromisso influenciam negativamente a intenção de saída, sendo que o compromisso afetivo tem papel vital nessa relação. Portanto, segundo Guzeller et al. (2019), para que consigamos diminuir a intenção de saída é necessário que os colaboradores se conectem com a organização a nível emocional/afetivo. Ainda, segundo os autores, para que seja possível diminuir o *turnover*, também é necessário que as organizações reconheçam e recompensem seus trabalhadores por suas contribuições, pois, para Wombacher et al. (2017), falta de apoio organizacional ou uma infraestrutura insuficiente de trabalho podem afetar o compromisso e intenção de saída organizacional.

Segundo Lumley et al. (2011), a importância a intenção de saída do colaborador tem de ser dada desde a entrada do colaborador na organização, sendo que se o compromisso do colaborador for cultivado desde o começo da relação empregatícia, isso afeta sua decisão de deixar a empresa no futuro. Ainda, segundo Guzeller et al. (2019), a relação do compromisso com a intenção de saída é consideravelmente mais forte no início da vida profissional do colaborador.

2.3. A Idade dos Colaboradores

Embora a idade possa ser dividida entre diferentes definições, para efeitos deste estudo, utilizaremos a idade cronológica dos colaboradores, ou seja, a idade definida pela passagem do tempo desde o nascimento do mesmo. (Wiweko, Prawesti, Hestiantoro, Sumapraja, Natadisastra & Baziad, 2013).

A idade dos colaboradores tem se mostrado um tema importante para as organizações dado o facto de que a idade pode afetar as atitudes e os comportamentos dos seus colaboradores (Katz et al., 2019; Rhodes, 1983). Parte desta preocupação tem sido focada no estudo da influência da idade no compromisso com a profissão dos colaboradores (Fasbender, 2017; Katz et al., 2019; Nagy, Froidevaux & Hirschi, 2019). De acordo com Katz et al. (2019), embora não haja total consenso entre os investigadores sobre como a idade interage e influencia o compromisso com a profissão, estudos mostram que, analisando a relação de maneira linear, há uma influência positiva da idade no compromisso com a profissão, sendo que quanto mais tempo o profissional permanece na profissão e quanto mais conhecimento adquire, maior seu compromisso. Entretanto, ainda segundo Katz et al. (2019), existem evidências de que a idade interage de maneira não-linear com o compromisso, aumentando até um certo ponto e caindo próximo ao fim da sua jornada profissional. Para fins deste estudo, analisaremos a idade de maneira linear.

A idade do colaborador também é um fator importante na análise do compromisso com a organização (Cohen, 1993). Segundo Cherrington (1979) e Allen e Meyer (1993), a correlação entre o compromisso organizacional e a idade do colaborador podem ocorrer devido a:

1. Maturidade
2. Melhores experiências
3. “Cohort”

Ainda segundo os autores, podemos entender a maturidade, neste contexto, como uma predisposição que o colaborador tenha, ao envelhecer, de se tornar mais comprometido com a organização. A segunda opção se dá pela possibilidade do colaborador, em virtude da idade, ter (ou perceber ter) melhores experiências na empresa do que colaboradores mais jovens. A terceira opção, conhecida como “cohort”, diz respeito à possibilidade da existência de diferenças geracionais entre os colaboradores das organizações. Segundo Finegold, Mohrman e Spritzer (2002) e Katz (2019), embora a literatura fale sobre a influência da idade do colaborador no seu compromisso, ainda não temos uma teoria explícita que explique diretamente a relação da idade com o compromisso. Apesar da falta de uma teoria explícita,

segundo Brimeyer, Perruci e Wadsworth (2010), estudos apontam que, de maneira consistente, há evidências da influência positiva da idade no compromisso organizacional.

No tocante a intenção de saída, segundo Finegold et al. (2002), a idade pode afetar a intenção de saída indiretamente através da influência que exerce nos seus fatores causadores, além da influência nas aspirações e interesses pessoais e profissionais do colaborador.

No tocante a moderação pela idade, segundo Baron e Kenny (1986), a moderação pode ser uma variável qualitativa ou quantitativa que irá influenciar a relação entre as variáveis independentes e as variáveis dependentes do modelo, tornando a relação mais fraca ou mais forte de acordo com o que for apresentado nos resultados das análises. No caso deste estudo, a idade foi utilizada como variável moderadora tanto na interação entre o compromisso com a organização e a intenção de saída, quanto no compromisso com a profissão e a intenção de saída, conforme demonstrado no modelo de investigação deste estudo (Figura 1). Espera-se, portanto, encontrar evidências de que a idade modera as variáveis mencionadas, fortalecendo ou enfraquecendo suas interações.

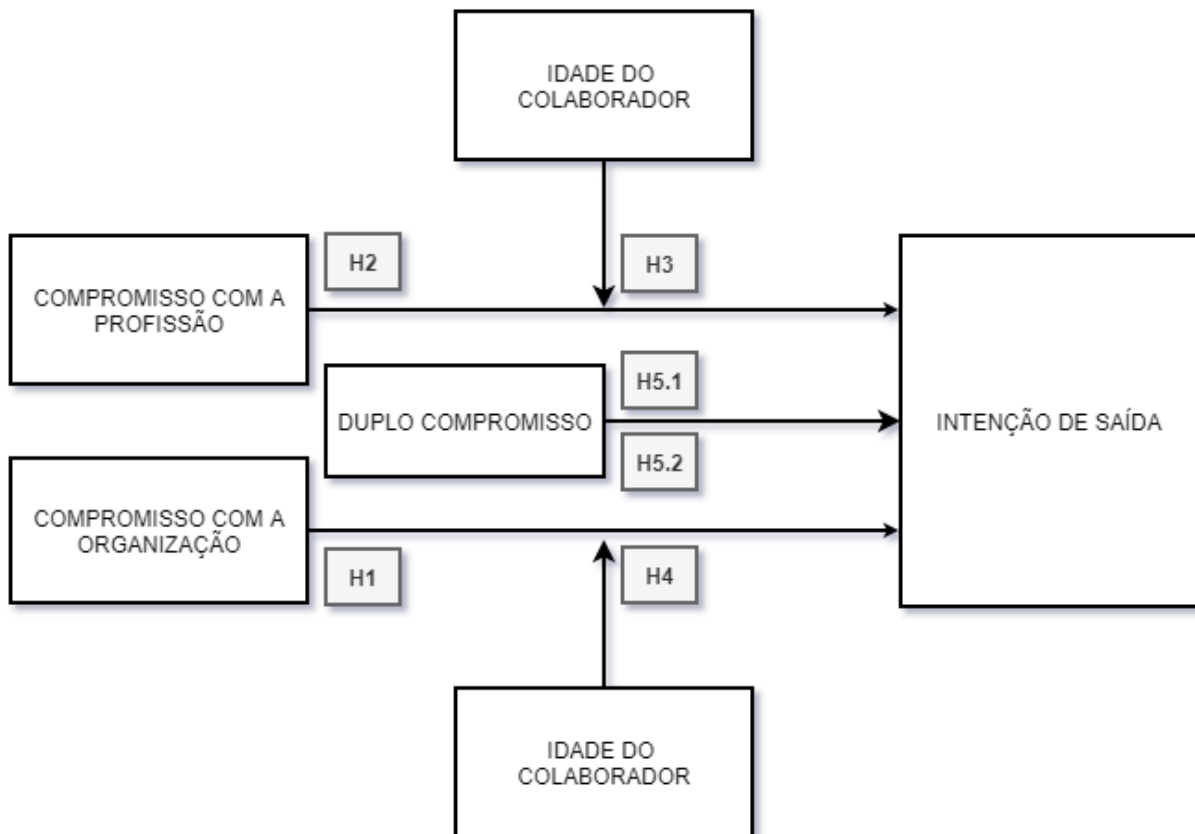
3. Modelo de Investigação e Hipóteses

3.1. Modelo de investigação

Conforme mencionado, este estudo visa analisar a influência do duplo compromisso (compromisso com a profissão e compromisso com a organização) na intenção de saída organizacional, além de como a idade do colaborador modera a influência exercida entre as variáveis. Para tal, o seguinte modelo de investigação foi definido (Figura 1).

Figura 1

Modelo de Investigação



3.2. Hipóteses

H1: O compromisso com a organização tem uma influência negativa na intenção de saída organizacional.

H2: O compromisso com a profissão tem uma influência negativa na intenção de saída organizacional.

H3: A idade do colaborador modera a influência do compromisso com a profissão na intenção de saída organizacional, sendo que quanto maior a idade, maior a intensidade da relação.

H4: A idade do colaborador modera a influência do compromisso com a organização na intenção de saída organizacional, sendo que quanto maior a idade, maior a intensidade da relação.

H5.1: O duplo compromisso tem maior influência na intenção de saída do que o compromisso com a organização ou com a profissão. (Método: Composição dos *Scores*)

H5.2: O duplo compromisso tem maior influência na intenção de saída do que o compromisso com a organização ou com a profissão. (Método: Taxonómico)

4. MÉTODO

4.1. Delineamento

O presente estudo é de natureza positivista, empírico, quantitativo e transversal. Todas as variáveis analisadas são medidas em escalas e em um único momento temporal. Como o objetivo é analisar a relação entre as variáveis em estudo, o seu delineamento é correlacional. (D'Oliveira, 2007).

4.2. Instrumentos

4.2.1 Variáveis sociodemográficas

As variáveis sociodemográficas que foram solicitadas aos participantes estão listadas na tabela a seguir (Tabela 5). A variável “Nível de escolaridade”, equivalente à variável “Habilitações literárias” em Portugal, foi adaptada com base no modelo educacional brasileiro aos moldes da Lei Nº 9.394/1996 do Ministério da Educação e do Desporto (MEC). A idade cronológica foi medida em anos (Wiweko et al., 2013) e foi posteriormente convertida em grupos etários para as análises estatísticas (Tabela 6). Os grupos etários estão dispostos de acordo com a teoria de Super, Savickas e Super (1996), onde, segundo ele, grupos etários devem ser divididos entre as fases de Crescimento (0-14 anos), Exploração (15-24 anos), Estabelecimento (25-44 anos), Manutenção (45-65 anos) e Declínio (a partir dos 66 anos). Para fins deste estudo, a fase de “crescimento” não foi utilizada, visto que os participantes deveriam ter obrigatoriamente 18 anos ou mais para responder ao questionário. A variável “É profissional do sector de tecnologia?” foi adicionada para que seja possível analisar se o participante trabalha no sector que é foco deste estudo.

Tabela 5*Variáveis Sociodemográficas*

Variável	Opções de resposta
Sexo	Masculino
	Feminino
	Outro
Idade	Idade em anos (campo de texto)
Nível de escolaridade	Ensino fundamental
	Ensino médio
	Graduação
	Pós-graduação
	Mestrado
	Doutorado
É profissional do sector de tecnologia?	Sim
	Não

Tabela 6*Grupos Etários*

Variável	Fases	Grupos
Idade	Exploração	15-24
	Estabelecimento	25-44
	Manutenção	45-65
	Declínio	66+

Nota. Adaptado de Super et al. (1996)

4.3.2 Escala de compromisso com a organização

O compromisso com a organização foi medido através da escala do modelo das três-dimensões de Meyer e Allen (1997). Esta escala foi adaptada para o Português de Portugal por Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008), é composta por 19 itens (Tabela 8) e suas respostas são enquadradas em uma *rating scale* de 5 pontos do tipo *Likert*. A classificação da escala (Tabela 7) está dividida entre (1) “Discordo totalmente”, (2) “Discordo parcialmente”, (3) “Não concordo nem discordo”, (4) “Concordo parcialmente” e (5) “Concordo totalmente”. Alguns dos itens foram analisados de forma invertida (i) pois suas questões estão formuladas na negativa.

Tabela 7

Classificação da Escala de Compromisso com a Organização

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

Tabela 8

Escala de Compromisso com a Organização

Dimensão	Questões
Compromisso Afetivo (6 itens)	1. Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta empresa. (i)
	2. Esta empresa tem um grande significado pessoal para mim.
	3. Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta empresa. (i)
	4. Na realidade sinto os problemas desta empresa como se fossem meus.
	5. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta empresa.
	6. Não me sinto como fazendo parte desta empresa. (i)
Compromisso Calculativo (7 itens)	7. Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta empresa.
	8. Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta empresa, mesmo que o pudesse fazer.

9. Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta empresa é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra empresa poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui.

10. Neste momento, manter-me nesta empresa é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal.

11. Uma das consequências negativas para mim se saísse desta empresa resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis.

12. Muito da minha vida iria ser afetada se decidisse querer sair desta empresa neste momento.

13. Como já dei tanto a esta empresa, não considero atualmente a possibilidade de trabalhar numa outra.

14. Eu não iria deixar esta empresa neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui.

Compromisso onde estou atualmente. (i)

Normativo 16. Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto (6 itens) deixar esta empresa no presente momento.

17. Sentir-me-ia culpado se deixasse esta empresa agora.

18. Esta empresa merece a minha lealdade.

19. Sinto que tenho um grande dever para com esta empresa.

Nota. Adaptado de Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008)

4.3.3 Escala de compromisso com a profissão

O compromisso com a profissão foi medido através da escala do modelo das três-dimensões de Meyer e Allen (1997), estando este adaptado para o contexto profissional. De acordo com Fields (2002), a escala desenvolvida por Meyer e Allen (1997) pode ser usada para medir o compromisso com a profissão através da substituição dos termos “Empresa” ou “Organização” por “Profissão”. Esta escala foi adaptada para o Português de Portugal por Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008), é composta por 19 itens (Tabela 10) e suas respostas são enquadradas em uma *rating scale* de 5 pontos do tipo *Likert*. A classificação da escala (Tabela 9) está dividida entre (1) “Discordo totalmente”, (2) “Discordo parcialmente”, (3) “Não concordo nem

discordo”, (4) “Concordo parcialmente” e (5) “Concordo totalmente”. Alguns dos itens foram analisados de forma invertida (i) pois suas questões estão formuladas na negativa.

Tabela 9

Classificação da Escala de Compromisso com a Profissão

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

Tabela 10

Adaptação da Escala de Compromisso com a Profissão

Dimensão	Questões
Compromisso Afetivo (6 itens)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Não me sinto “emocionalmente ligado” à minha profissão. (i) 2. Minha profissão tem um grande significado pessoal para mim. 3. Não me sinto como “fazendo parte da família” na minha profissão. (i) 4. Na realidade sinto os problemas da minha profissão como se fossem meus. 5. Ficaria muito feliz em trabalhar o resto da minha vida nesta profissão. 6. Não me sinto como fazendo parte desta profissão (i) 7. Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em mudar de profissão
Compromisso Calculativo (7 itens)	<ol style="list-style-type: none"> 8. Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, mudar de profissão, mesmo que o pudesse fazer 9. Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar nesta profissão é que a mudança iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque outra profissão poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho nesta 10. Neste momento, manter-me na minha profissão é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal 11. Uma das consequências negativas para mim, se mudasse de profissão, resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponível 12. Muito da minha vida iria ser afetada se decidisse querer sair da minha profissão neste momento

13. Como já dei tanto a esta profissão, não considero atualmente a possibilidade de trabalhar numa outra

14. Eu não iria mudar de profissão neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com outros colegas de profissão

Compromisso 15. Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na minha profissão (i)

Normativo 16. Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto mudar de profissão no presente momento

17. Sentir-me-ia culpado se mudasse de profissão agora

18. Esta profissão merece a minha lealdade

19. Sinto que tenho um grande dever para com a minha profissão

Nota. Adaptado de Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008)

4.3.4 Escala de intenção de saída organizacional

A intenção de saída organizacional foi medida através da escala unidimensional de Bozeman e Perrewé (2001). Esta escala está adaptada para o Português de Portugal, é composta por 5 itens (Tabela 12) e suas respostas são enquadradas em uma *rating scale* de 5 pontos do tipo *Likert*. A classificação da escala (Tabela 11) está dividida entre (1) “Discordo totalmente”, (2) “Discordo parcialmente”, (3) “Não concordo nem discordo”, (4) “Concordo parcialmente” e (5) “Concordo totalmente”. Alguns dos itens foram analisados de forma invertida (i) pois suas questões estão formuladas na negativa.

Tabela 11

Classificação da Escala de Intenção de Saída Organizacional

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

Tabela 12*Adaptação da Escala de Intenção de Saída Organizacional*

Dimensão	Questões
Intenção de Saída Organizacional (5 itens)	1. É provável que venha a procurar outro emprego num futuro próximo
	2. Actualmente estou à procura de outro emprego noutra organização
	3. Não tenciono deixar o meu emprego (i)
	4. Não é provável que no próximo ano venha a procurar outro emprego noutra organização (i)
	5. Não estou actualmente a pensar deixar o meu emprego (i)

Nota. Adaptado de Bozeman e Perrewé (2001)

4.3.5 Design das escalas de compromisso

Embora haja uma grande preocupação com o texto das questões apresentadas aos participantes, mostra-se também necessário nos preocuparmos com o visual de como as questões são apresentadas, ou seja, precisamos nos preocupar também com o *design* do questionário. (Couper, Traugott & Lamias, 2001).

Um dos elementos, muito discutido entre alguns autores, é a apresentação das questões em um modelo de grade (*side-by-side; matrix table*) ao invés de um modelo item-por-item (*item-by-item*). (Liu & Cernat, 2018; Mavletova, Couper & Lebedev, 2018; Revilla, Toninelli & Ochoa, 2017). Esta discussão mostra-se particularmente importante para este estudo devido ao facto de estarmos a trabalhar com duas escalas muito similares, sendo elas, o compromisso com a empresa e o compromisso com a profissão, permitindo assim o agrupamento das questões em um modelo de grade.

Embora a utilização de um modelo em grade ofereça aos participantes um menor tempo de preenchimento do questionário (Mavletova et al., 2018) e uma estrutura visual mais simplificada por apresentar os dados em conjunto (Revilla et al., 2017), ela acaba por causar uma série de outros problemas. Dentre eles, os mais relevantes são a maior taxa de abandono do questionário (Liu et al., 2018; Mavletova et al., 2018) e a menor confiabilidade nos dados adquiridos (Liu et al., 2018; Mavletova et al., 2018; Revilla et al., 2017). Estes problemas mostram-se visíveis quando os participantes estão a responder ao questionário através de *smartphones*. (Liu et al., 2018; Mavletova et al., 2018; Revilla et al., 2017).

Devido ao facto de que este estudo está limitado ao sector tecnológico e devido a forma como o questionário foi divulgado, havia a possibilidade de que os participantes respondessem às questões utilizando um *smartphone*. Com base nesta possibilidade e seguindo a recomendação da literatura sobre o assunto (Liu et al., 2018; Mavletova et al., 2018; Revilla et al., 2017), ficou, portanto, definido que as escalas de compromisso com a empresa e compromisso com a profissão não seriam apresentadas no modelo de grade.

4.3. Participantes

Os participantes deste estudo são profissionais do sector tecnológico brasileiro. Não houve seleção prévia dos participantes, ou seja, o processo é não probabilístico e feito por conveniência através de redes sociais e meios de comunicação eletrônicos utilizados por profissionais do sector. (Marôco & Bispo, 2006).

A caracterização da amostra se dá através da Tabela 13, onde podemos observar a participação de 150 profissionais do sector de tecnologia brasileiro, sendo estes divididos de acordo com as variáveis sociodemográficas da Tabela 5 (sexo, idade e nível de escolaridade).

Os participantes encontrados na amostra são maioritariamente do sexo masculino, representando 64,70% (N=97) do total de participantes, contra 34% (N=51) do sexo feminino e 1,30% (N=2) que identificam seu sexo como “outro”.

A maior concentração de participantes, no tocante à idade, se dá no grupo dos 25-44 anos, representando 79,30% (N=119) do total de participantes, seguido por 16% (N=24) no grupo de 15-24 anos e 4,70% (N=7) no grupo de 45-65 anos. A idade média dos participantes é de 31,73 anos, com um desvio padrão de 8,017, sendo que a menor idade registada foi 18 anos e a maior 63 anos, não havendo, portanto, participantes no grupo etário de idades iguais ou superiores a 66 anos.

Com relação ao nível de escolaridade dos participantes, 44% (N=66) são graduados (equivalente a ser licenciado em Portugal), 31,30% (N=47) são pós-graduados, 17,30% (N=26) completaram apenas o ensino médio, 6,70% (N=10) são mestres e apenas 0,70% (N=1) dos participantes são doutores. Nenhum dos participantes informou ter cursado apenas o ensino fundamental.

Tabela 13*Caracterização da Amostra*

	Classe	N	Percentagem	
Sexo	Masculino	97	64,70%	
	Feminino	51	34%	
	Outro	2	1,30%	
Total		150	100%	
Idade	15-24	24	16%	
	25-44	119	79,30%	
	45-65	7	4,70%	
	66+	0	0%	
Total		150	100%	
Nível de Escolaridade	Ensino Fundamental	0	0%	
	Ensino Médio	26	17,30%	
	Graduação	66	44%	
	Pós-graduação	47	31,30%	
	Mestrado	10	6,70%	
	Doutorado	1	0,70%	
Total		150	100%	
É profissional do sector de tecnologia?	Sim	150	100%	
	Não	0	0%	
Total		150	100%	
Variável	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	18	63	31,73	8,017

4.4. Procedimento

Embora o questionário tenha sido elaborado inicialmente utilizando o *software Qualtrics*, o mesmo teve de ser migrado para o *Google Forms* devido a problemas técnicos de acesso ao *software*. O questionário (Anexo A) foi compartilhado em grupos de tecnologia nas redes sociais e enviado através de meios de comunicação eletrônicos (*Facebook Messenger*, *WhatsApp*, *Wire*, *Slack*, *Telegram*, *Twitter* e *e-mail*) para profissionais e empresas do sector. Durante o compartilhamento, foi solicitado o preenchimento do mesmo por profissionais que exerçam função de cunho tecnológico (engenheiros/arquitetos de *software*/sistemas, analistas, desenvolvedores, programadores, administradores de sistemas/redes/base de dados, gestores de TI, *designers*, *testers*/QA, *scrum masters* e demais funções normalmente exercidas no sector tecnológico).

Na primeira página do questionário, os participantes puderam visualizar informações sobre o presente estudo, incluindo seu contexto e objetivos, além de informações sobre a confidencialidade das respostas e sobre a análise em conjunto dos dados.

Os dados obtidos através do *Google Forms* foram enviados diretamente para o *Google Sheets*, através de integração direta da plataforma. Após a verificação dos dados, os mesmos foram exportados em formato CSV (*comma-separated values*) e importados no *Microsoft® Excel® for Microsoft 365*. Os dados foram então verificados e preparados para serem importados no *IBM® SPSS® Statistics v27*. Com os dados já importados no SPSS, as codificações e recodificações das variáveis foram realizadas.

Para as escalas de compromisso com a organização, compromisso profissional e intenção de saída, itens cujo a questão tenha sido formulada na negativa tiveram suas respostas recodificadas e invertidas, sendo que, todas as escalas utilizam uma *rating scale* de 5 pontos do tipo *Likert*, fazendo com que seus resultados fiquem divididos igualmente entre 1 (Discordo Totalmente) e 5 (Concordo Totalmente).

Com relação as variáveis sociodemográficas, nomeadamente o sexo, idade e nível de escolaridade, elas foram ajustadas para melhor representarem seus dados. A variável sexo foi definida como uma variável nominal e numérica, sendo sua codificação definida como sendo “1” para participantes do sexo masculino, “2” para participantes do sexo feminino e “3” para participantes que identificam seu sexo como “outro”. A variável idade foi definida como uma variável escalar e numérica e recodificada em uma variável de grupos etários, como definido na Tabela 6. A codificação da variável de grupos etários se deu por definir como “1” participantes com idade entre 15-24 anos, como “2” para participantes com idade entre 25-44

anos, como “3” para participantes com idade entre 45-65 anos e como “4” para participantes com idade acima de 66 anos. O nível de escolaridade, por sua vez, foi definido como uma variável numérica e ordinal, sendo sua codificação definida como sendo “1” para participantes com ensino fundamental, “2” para participantes com ensino médio, “3” para participantes com graduação, “4” para participantes com pós-graduação, “5” para participantes com mestrado e “6” para participantes com doutorado.

Com relação ao duplo compromisso, assim como explicado no seu respectivo tópico, foi realizada a composição dos *scores* de compromisso organizacional e compromisso profissional na intenção de criar uma variável composta que fosse representativa do duplo compromisso. Neste ponto também foi realizada a verificação da existência de duplo compromisso na amostra através dos métodos taxonómico e dimensional utilizando o *software* SPSS.

Após os dados estarem devidamente codificados e recodificados, por se tratar de escalas já conhecidas e utilizada por diversos outros autores, foi realizada uma análise fatorial confirmatória (AFC) através do *software* IBM® SPSS® AMOS v26. A análise da fiabilidade e sensibilidade, assim como as demais análises, foram realizadas no *software* SPSS.

Para o teste das hipóteses, utilizamos diferentes abordagens. Como base, utilizamos o modelo tradicional de teste de hipóteses, a regressão linear diretamente no *software* SPSS (Marôco, 2018). Para que os dados pudessem ser utilizados na regressão linear, eles foram normalizados e seus *z-scores* salvos como novas variáveis. Como forma de validar a regressão linear feita diretamente no *software* SPSS, utilizamos o *software* Process Macro for SPSS v3.5, criado por Hayes (2013) como uma ferramenta alternativa e simplificada para realização de análise de mediação, moderação e processamento condicional em modelos através de regressão linear, ou seja, para fins deste estudo, o *software* Process só foi utilizado nas hipóteses com moderação. Por fim, como forma de realizar um *Path Analysis* e poder ter uma confirmação visual do teste das hipóteses, utilizamos novamente o *software* AMOS (Marôco, 2021). O objetivo de utilizar diversas técnicas não foi o de confrontá-las ou compará-las diretamente, mas sim de ter maior certeza nos resultados obtidos neste estudo. A utilização dos três *softwares* nos testes das hipóteses nos permite observar as possíveis variações entre os diferentes métodos e obter uma maior certeza na confirmação ou não das hipóteses levantadas neste estudo.

5. RESULTADOS

5.1. Qualidades Métricas

5.1.1. Validade

Como já mencionado anteriormente, todas as escalas utilizadas neste estudo são amplamente conhecidas e utilizadas por outros autores, portanto, realizamos uma análise fatorial confirmatória (AFC) para avaliar a validade das escalas e analisar o ajustamento dos seus modelos. Seguindo as recomendações de Marôco (2014) e Hermida (2015), para cada uma das escalas, três modelos foram analisados. O primeiro modelo, chamado aqui de “Original”, é um modelo que não envolve a correlação de nenhum dos erros de medida da análise. O segundo modelo, chamado aqui de “Modelo MI<4”, foi feito utilizando modificadores de índice (MI) com um *threshold* definido em 4. O terceiro e último modelo, chamado aqui de “Modelo MI<11”, foi feito utilizando modificadores de índice (MI) com um *threshold* definido em 11. Para todas as escalas (Tabela 15, Tabela 16 e Tabela 17), o “Modelo MI<4” apresentou melhores índices de ajustamento, portanto, foram os modelos escolhidos (Figura 2, Figura 3 e Figura 4). Com relação a avaliação dos índices do modelo, seguiremos as definições de Dağlı e Han (2018) e Marôco (2014), demonstradas na Tabela 14, sendo que um ajustamento fora dos valores definidos passa a ser considerado como “inaceitável”.

Tabela 14

Referencial para Ajustamento dos Modelos

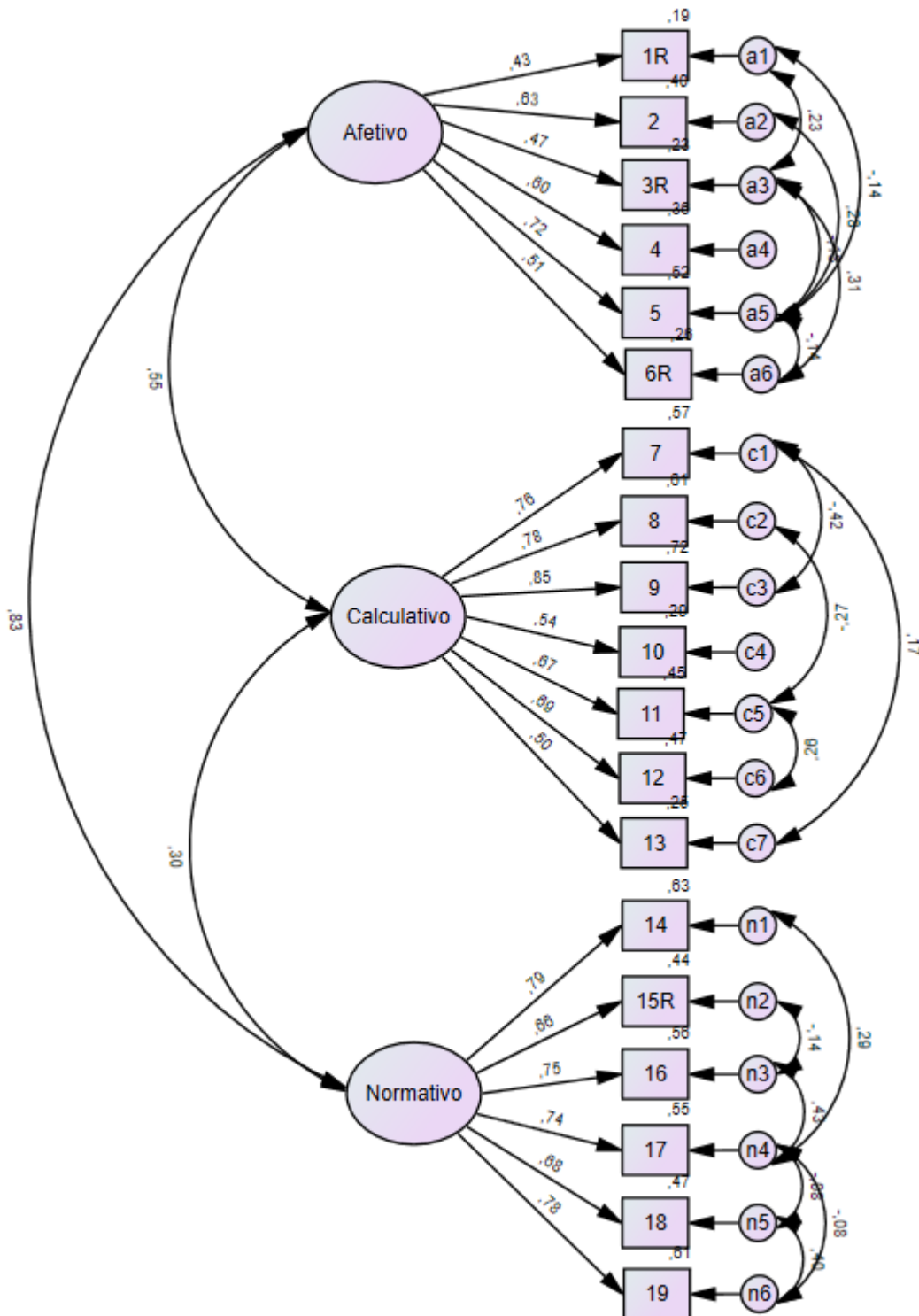
Estatística	Ajustamento Bom	Ajustamento Aceitável
χ^2/gl	$0 < (\chi^2/\text{gl}) < 2$	$2 < (\chi^2/\text{gl}) < 5$
GFI	$0.90 < \text{GFI} < 1.00$	$0.90 < \text{GFI} < 0.95$
CFI	$0.95 < \text{CFI} < 1.00$	$0.80 < \text{CFI} < 0.95$
RMSEA	$0 < \text{RMSEA} < 0.05$	$0.05 < \text{RMSEA} < 0.10$
AIC	Quanto menor, melhor.	
BCC	Quanto menor, melhor.	
MECVI	Quanto menor, melhor.	

Nota. Adaptado de Dağlı e Han (2018) e Marôco (2014).

5.1.1.1. *Compromisso com a organização.*

Figura 2

Modelo MI<4 da Escala de Compromisso com a Organização



De acordo com os dados referenciais da Tabela 14, podemos analisar o modelo escolhido para a escala de compromisso com a organização (MI<4). Com base na Tabela 15, podemos ver que o “ χ^2/gf ” (2,092), o “CFI” (0,893) e o “RMSEA” (0,086) são considerados aceitáveis e o GFI (0,852) é considerado inaceitável. O valor encontrado de GFI (0,852) ficou muito próximo do mínimo aceitável (0,90) faltando apenas 0,048 para ser considerado aceitável. Segundo Ainur, Sayang, Jannoo e Yap (2017), o GFI é uma medida muito sensível ao tamanho da amostra e é possível que o valor encontrado para o “Modelo MI<4” seria aceitável caso o tamanho da amostra deste estudo fosse maior.

Tabela 15

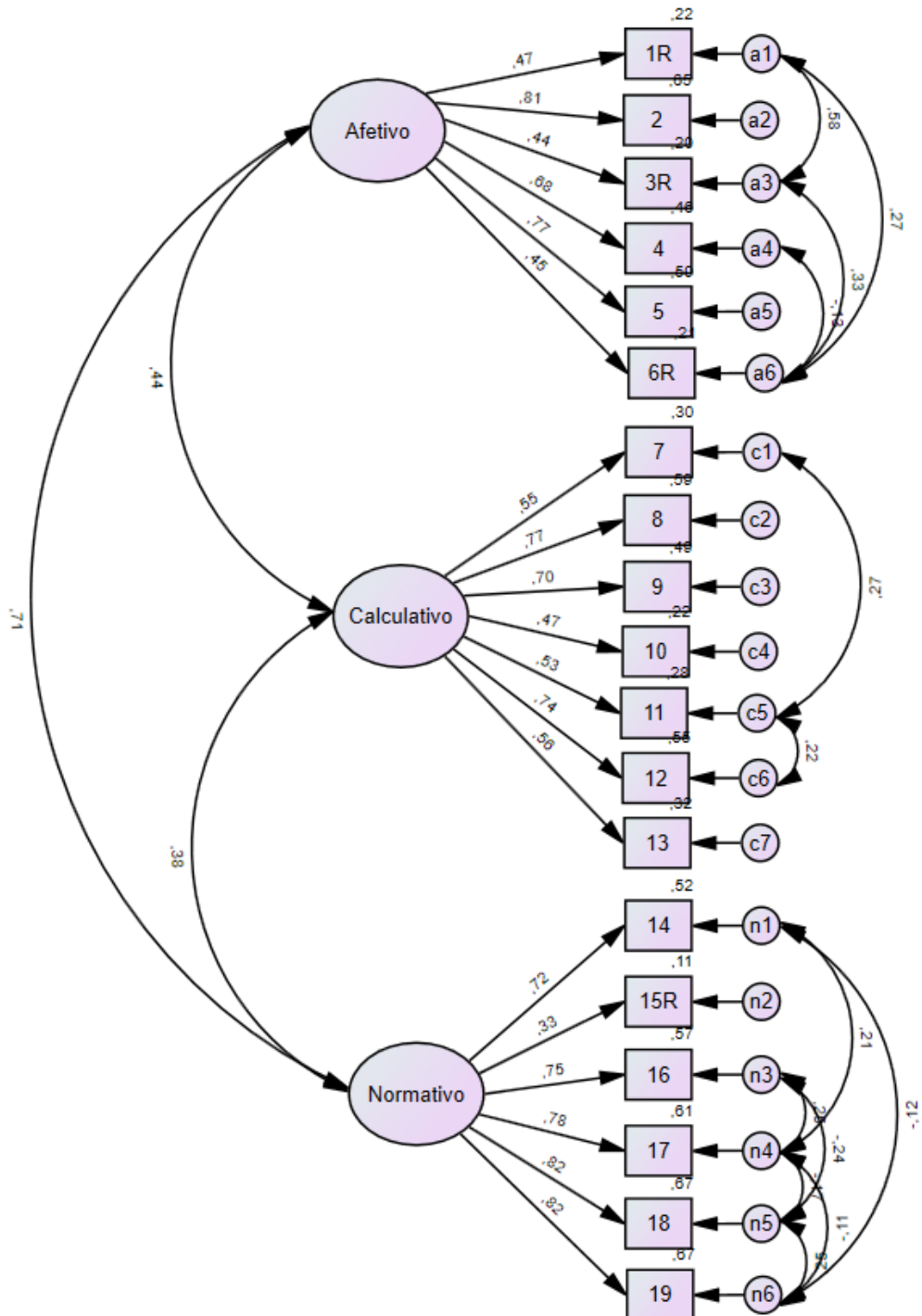
Comparativo de Ajustamento dos Modelos (C. Organização)

Estatística	Original	Modelo MI<11	Modelo MI<4	Ajustamento do modelo MI<4
χ^2/gf	2,877	2,305	2,092	Aceitável
GFI	0,770	0,826	0,852	Inaceitável
CFI	0,794	0,863	0,893	Aceitável
RMSEA	0,112	0,094	0,086	Aceitável
AIC	510,683	423,548	392,282	-
BCC	523,396	438,121	409,956	-
MECVI	3,513	2,940	2,751	-

5.1.1.2. *Compromisso com a profissão.*

Figura 3

Modelo MI<4 da Escala de Compromisso com a Profissão



De acordo com os dados referenciais da Tabela 14, podemos analisar o modelo escolhido para a escala de compromisso com a profissão (MI<4). Com base na Tabela 16, podemos ver que o “ χ^2/gf ” (2,300), o “CFI” (0,862) e o “RMSEA” (0,093) são considerados aceitáveis e o GFI (0,835) é considerado inaceitável. O valor encontrado de GFI (0,835) ficou muito próximo do mínimo aceitável faltando apenas 0,065 para ser considerado aceitável. Segundo Ainur et al. (2017), o GFI é uma medida muito sensível ao tamanho da amostra e é possível que o valor encontrado para o “Modelo MI<4” seria aceitável caso o tamanho da amostra deste estudo fosse maior.

Tabela 16

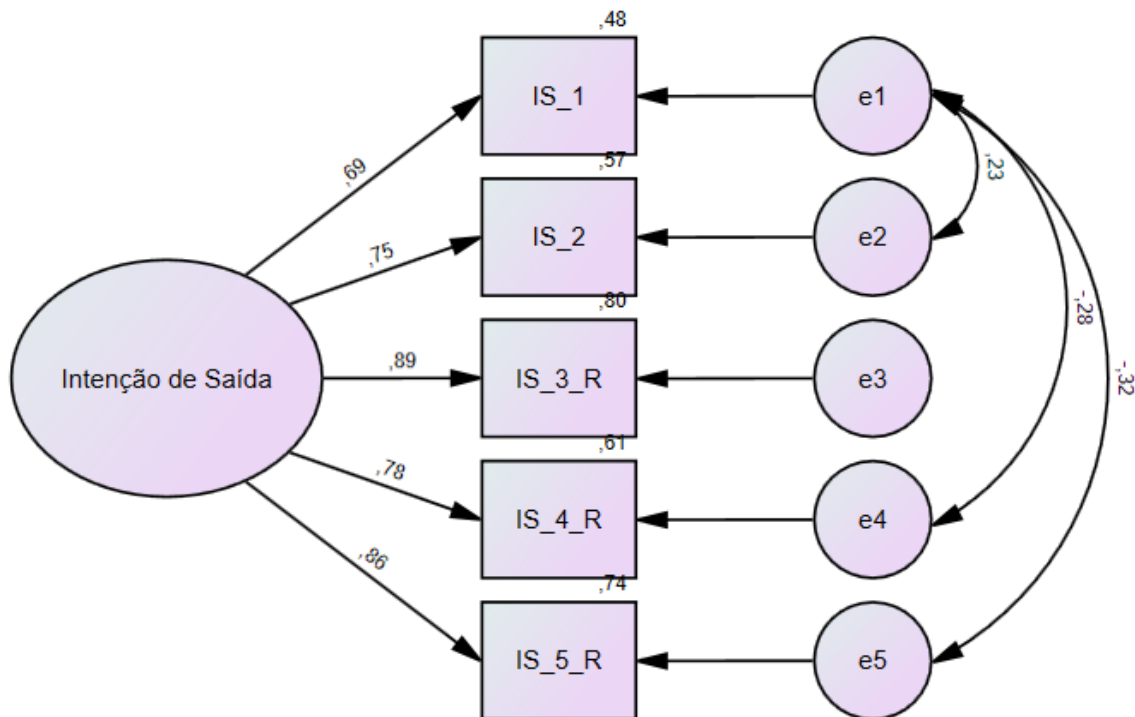
Comparativo de Ajustamento dos Modelos (C. Profissão)

Estatística	Original	Modelo MI<11	Modelo MI<4	Ajustamento do modelo MI<4
χ^2/gf	2,959	2,414	2,300	Aceitável
GFI	0,769	0,821	0,835	Inaceitável
CFI	0,773	0,840	0,862	Aceitável
RMSEA	0,115	0,097	0,093	Aceitável
AIC	522,894	439,998	420,838	-
BCC	535,607	453,952	437,582	-
MECVI	3,595	3,047	2,937	-

5.1.1.3. Intenção de saída.

Figura 4

Modelo MI<4 da Escala de Intenção de Saída



De acordo com os dados referenciais da Tabela 14, podemos analisar o modelo escolhido para a escala de intenção de saída (MI<4). Com base na Tabela 17, podemos ver que o “ $\chi^2/g1$ ” (0,288), o “CFI” (1,000), o “RMSEA” (0,000) e o “GFI” (0,998) são considerados bons. Tais valores fazem com que a escala de intenção de saída seja a que apresentou os melhores índices de ajustamento deste estudo. Embora algumas das medidas sejam sensíveis ao tamanho da amostra, como já mencionado nas escalas anteriores, a complexidade do modelo, por ser unidimensional, pode ter facilitado o ajustamento do mesmo.

Tabela 17*Comparativo de Ajustamento dos Modelos (Intenção de Saída)*

Estatística	Original	Modelo MI<11	Modelo MI<4	Ajustamento do modelo MI<4
χ^2/gl	5,264	3,163	0,288	Bom
GFI	0,937	0,966	0,998	Bom
CFI	0,951	0,980	1,000	Bom
RMSEA	0,169	0,120	< 0,001	Bom
AIC	43,319	34,651	26,576	-
BCC	47,158	35,574	27,667	-
MECVI	0,316	0,239	0,186	-

5.1.2. Fiabilidade

Para a análise da fiabilidade das escalas, o critério do Alfa de Cronbach foi utilizado. Segundo Maroco e Garcia-Marques (2013), o Alfa de Cronbach é medido em uma escala de 0 a 1 e, para que o critério seja classificado como apropriado, o alfa deve ser superior a 0,70.

Como evidenciado na Tabela 18, todas as escalas apresentaram um Alfa de Cronbach superior a 0,750. A escala de compromisso organizacional (unidimensional) apresentou um alfa de 0,896 (N=19), tendo sido também analisada a sua dimensão afetiva ($\alpha=0,755$; N=6), calculativa ($\alpha=0,857$; N=7) e normativa ($\alpha=0,883$; N=6). A escala de compromisso com a profissão, por sua vez, apresentou um alfa de 0,877 (N=19), tendo sido também analisada a sua dimensão afetiva ($\alpha=0,812$; N=6), calculativa ($\alpha=0,813$; N=7) e normativa ($\alpha=0,847$; N=6). Por fim, a escala de intenção de saída organizacional apresentou um alfa de 0,890 (N=5).

Com base nos resultados da Tabela 18, podemos afirmar, portanto, que as escalas utilizadas apresentam graus de consistência interna satisfatórios. Conforme demonstrado no Anexo B, a remoção dos itens das escalas não ofereceria nenhuma melhora significativa aos seus respetivos alfas, portanto, todos os itens foram mantidos em suas respetivas escalas.

Tabela 18

Fiabilidade das Escalas

Escala	α	Nº de itens
Compromisso com a organização (Unidimensional)	0,896	19
Compromisso afetivo com a organização	0,755	6
Compromisso calculativo com a organização	0,857	7
Compromisso normativo com a organização	0,883	6
Compromisso com a profissão (Unidimensional)	0,877	19
Compromisso afetivo com a profissão	0,812	6
Compromisso calculativo com a profissão	0,813	7
Compromisso normativo com a profissão	0,847	6
Intenção de saída organizacional	0,890	5

5.1.3. Sensibilidade

Como demonstrado na Tabela 19, o compromisso com a organização ($KS=0,045$), o compromisso calculativo com a organização ($KS=0,072$) e o compromisso com a profissão ($KS=0,052$) apresentam uma distribuição normal e capacidade discriminatória suficiente para o nível de 0,05.

O compromisso afetivo com a organização ($KS=0,076$; $p=0,034$), o compromisso normativo com a organização ($KS=0,079$; $p=0,022$), o compromisso afetivo com a profissão ($KS=0,095$; $p<0,01$), o compromisso calculativo com a profissão ($KS=0,080$; $p<0,021$), o compromisso normativo com a profissão ($KS=0,093$; $p<0,01$) e a intenção de saída organizacional ($KS=0,135$; $p<0,01$) apresentam distribuições não-normais e não possuem capacidade discriminatória suficiente para o nível de 0,05. Dadas as características dessas dimensões, passamos a considerar sua assimetria e sua curtose para melhor analisá-las.

Segundo Kline (2011), dimensões que apresentem uma Assimetria inferior a três e uma Curtose inferior a oito também podem ser consideradas sensíveis e com capacidade discriminatória suficiente. Face as análises realizadas, aceita-se, portanto, a normalidade em todas as dimensões. O teste de normalidade pode ser observado em maiores detalhes no Anexo C e o teste de sensibilidade no Anexo D.

Tabela 19

Análise de Normalidade e Sensibilidade

Dimensão	K-S	p	Assimetria	Curtose
Compromisso com a organização	0,045	0,200**	-0,002	-0,265
Compromisso afetivo com a organização	0,076	0,034	-0,466	0,295
Compromisso calculativo com a organização	0,072	0,054*	-0,071	-0,927
Compromisso normativo com a organização	0,079	0,022	0,083	-0,930
Compromisso com a profissão	0,052	0,200**	-0,112	-0,482
Compromisso afetivo com a profissão	0,095	< 0,01	-0,635	-0,083
Compromisso calculativo com a profissão	0,080	0,021	-0,231	-0,788
Compromisso normativo com a profissão	0,093	< 0,01	0,264	-0,941
Intenção de saída organizacional	0,135	< 0,01	0,250	-1,246

** Este é um limite inferior da significância verdadeira.

* Significante para o nível de 0,05.

5.2. Duplo compromisso

5.2.1. Verificação de Duplo Compromisso na amostra

Segundo Gordon et al. (1990), Robinson et al. (2012) e Lingzhi et al. (2019), atualmente existem três métodos mais utilizados na verificação de Duplo Compromisso em uma amostra: O método taxonómico (ou categórico), o método dimensional e o método de composição dos *scores*. Ainda, segundo os autores e como já explorado anteriormente, não há, no momento, uma teoria concreta com relação a análise do Duplo Compromisso e todos os diferentes métodos utilizados apresentam suas dificuldades e tem seus respectivos críticos. Ficando, portanto, o autor do artigo responsável por escolher qual método irá utilizar em suas análises. Para fins deste estudo, utilizaremos o método taxonómico e o método dimensional para a verificação na amostra e o método de composição dos *scores*, que será abordado no próximo tópico, como forma de aprofundar algumas análises, permitindo também, quando categorizado, uma comparação com o método taxonómico.

O método taxonómico, segundo os autores, consiste na divisão da amostra em quatro quadrantes, sendo que o primeiro quadrante é relativo a participantes que estejam unilateralmente comprometidos com a organização, o segundo quadrante é relativo a participantes duplamente comprometidos, o terceiro quadrante é relativo a participantes que estejam unilateralmente comprometidos com a profissão e, por fim, o quarto quadrante é relativo a participantes que não estão comprometidos. Como pode ser observado na Figura 5, o ponto de corte das dimensões X (3.3193) e Y (3.1418) é definido através do *score* médio dos participantes, onde X representa os valores de Compromisso com a Profissão e Y representa os valores de Compromisso com a Organização. Uma vez que os participantes estejam divididos em quadrantes, podemos obter a frequência de cada quadrante para sabermos se há ou não evidência de duplo compromisso na amostra, como pode ser visto na Tabela 20. De acordo com os dados obtidos, 16% (N=24) dos participantes estão unilateralmente comprometidos com a organização (Q1), 34% (N=51) dos participantes estão duplamente comprometidos (Q2), 14% (N=21) dos participantes estão unilateralmente comprometidos com a profissão (Q3) e 36% (N=54) dos participantes não estão comprometidos (Q4). Com base nos resultados, confirma-se, portanto, a presença de Duplo Compromisso na amostra através do método taxonómico.

Figura 5

Método Taxonómico - Distribuição da amostra em quadrantes

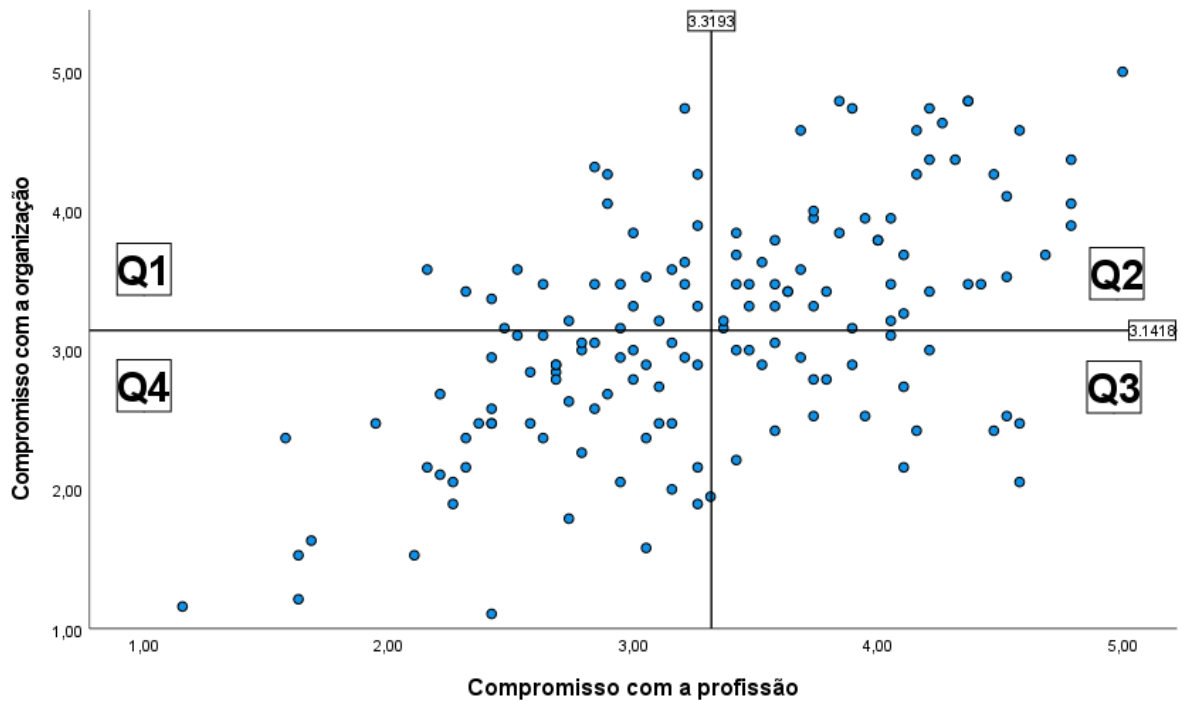


Tabela 20

Método Taxonómico - Composição dos quadrantes

Nível	Situação	N	%	% Válida	% Acumulativa
Q1	Unilateralmente comprometidos com a organização	24	16%	16%	16%
Q2	Duplamente comprometidos	51	34%	34%	50%
Q3	Unilateralmente comprometidos com a profissão	21	14%	14%	64%
Q4	Não comprometidos	54	36%	36%	100%

O método dimensional, por sua vez, ainda segundo os autores, consiste na verificação da correlação entre os dois constructos que compõem o duplo compromisso. Sendo que, uma correlação positiva entre os dois construtos indica a existência de duplo compromisso à nível organizacional. No caso deste estudo, foi analisada a correlação entre o compromisso com a organização e o compromisso com a profissão, como forma de determinar se há ou não evidências de duplo compromisso na amostra.

Segundo Cui, Sun, Ma e Wu (2020), os coeficientes de correlação entre diferentes variáveis, na Correlação de Pearson, são divididos em valores entre 0 e 1, sendo que, quanto mais próximo de 1, maior a relação entre as variáveis, como demonstrado na Tabela 21.

Tabela 21

Método Dimensional - Coeficientes da Correlação de Pearson

Correlação de Pearson	Classificação
Menor que 0,30	Fraca
Maior que 0,30 e menor que 0,50	Baixa
Maior que 0,50 e menor que 0,80	Significante
Maior que 0,80	Alta

Nota. Adaptado de Cui et al. (2020)

Como evidenciado na Tabela 22, há uma correlação entre as variáveis que pode ser classificada, de acordo com a Tabela 21, como uma correlação significativa, pois, o coeficiente da Correlação de Pearson encontra-se acima de 0,50 ($p < 0,01$). Portanto, de acordo com as definições do método dimensional, pode-se afirmar a existência de Duplo Compromisso na amostra em virtude da significativa relação positiva entre os constructos.

Tabela 22

Método Dimensional - Correlação de Pearson entre compromissos

	Compromisso com a organização
Compromisso com a profissão	0,567**

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

5.2.2. Composição do Duplo Compromisso

A composição dos *scores*, técnica amplamente utilizada por diversos autores (Harter, Schmidt & Hayes, 2002; Bakker & Leiter, 2010; Robinson et al., 2012), consiste basicamente na união entre os *scores* de escalas similares para a criação de um *score* unificado que represente todas as escalas utilizadas. Segundo Bemmels (1995) e Robinson et al. (2012), a mesma técnica pode ser aplicada ao Duplo Compromisso caso as duas escalas sejam similares, entretanto, como já abordado em outros tópicos, também não há uma recomendação definitiva sobre a melhor forma de criar a composição dos *scores* para o Duplo Compromisso. Dois métodos comumente utilizados, segundo os autores, são a soma ou a multiplicação do *score* das escalas.

Neste estudo, ambas as escalas de compromisso são representadas através de uma *rating scale* de 5 pontos do tipo *Likert* e, para que seja possível manter uma homogeneidade entre ambas as escalas, o método utilizado neste estudo é a média simples da soma dos *scores* obtidos que, no caso deste estudo, consiste na soma do *score* do compromisso com a organização com o *score* do compromisso com a profissão e o resultado final é dividido por dois (número de escalas utilizadas). Ou seja, a variável representativa da composição dos *scores* de compromisso com a organização e compromisso com a profissão, também será representada através de uma *rating scale* de 5 pontos do tipo *Likert*. Para melhor exemplificar a composição, podemos observar os dados da Tabela 23.

Tabela 23

Exemplos de Composição do Score de Duplo Compromisso

Score do Compromisso com a Organização	Score do Compromisso com a Profissão	Soma dos Scores	Score da Composição (Duplo Compromisso)
1	1	2	1
2	2	4	2
3	3	6	3
4	4	8	4
5	5	10	5

Como pode ser visto na Tabela 24, a variável de duplo compromisso possui seus *scores* distribuídos entre 1 e 5, como esperado, sendo seu mínimo em 1,16, seu máximo em 5, uma média de 3,23 e um desvio padrão de 0,715.

Tabela 24*Análise Descritiva das variáveis de Compromisso*

Variável	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Compromisso com a organização	1,11	5	3,1418	0,8316
Compromisso com a profissão	1,16	5	3,3193	0,7838
Duplo Compromisso	1,16	5	3,2305	0,7151

Embora a composição unidimensional do duplo compromisso seja o suficiente para a maioria das análises, é importante lembrar que ambos os constructos de compromisso são tridimensionais, ou seja, são compostos por uma dimensão afetiva, uma normativa e uma calculativa. Portanto, faz sentido que o Duplo Compromisso também possa ser composto de forma tridimensional. Para fins deste estudo, chamaremos as novas dimensões compostas, respetivamente, de Duplo Compromisso Afetivo (Tabela 25), Duplo Compromisso Normativo (Tabela 26) e Duplo Compromisso Calculativo (Tabela 27).

Na Tabela 25 podemos ver os *scores* relativos a dimensão afetiva dos constructos utilizados, sendo que, o compromisso afetivo com a organização tem seu mínimo em 1, seu máximo em 5, sua média em 3,4111 e seu desvio padrão em 0,9099. O compromisso afetivo com a profissão tem seu mínimo em 1, seu máximo em 5, sua média em 3,6922 e seu desvio padrão em 0,9350. O Duplo Compromisso Afetivo, por sua vez, tem o mínimo em 1, o máximo em 5, sua média em 3,5517 e seu desvio padrão em 0,7973.

Tabela 25*Análise Descritiva das Dimensões Afetivas dos Compromissos*

Variável	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Compromisso afetivo com a organização	1	5	3,4111	0,9099
Compromisso afetivo com a profissão	1	5	3,6922	0,9350
Duplo Compromisso Afetivo	1	5	3,5517	0,7973

Na Tabela 26 podemos ver os *scores* relativos a dimensão normativa dos constructos utilizados, sendo que, o compromisso normativo com a organização tem seu mínimo em 1, seu máximo em 5, sua média em 2,9889 e seu desvio padrão em 1,1406. O compromisso normativo com a profissão tem seu mínimo em 1, seu máximo em 5, sua média em 2,8422 e seu desvio padrão em 1,1369. O Duplo Compromisso Normativo, por sua vez, tem o mínimo em 1, o máximo em 5, sua média em 2,9156 e seu desvio padrão em 1,0233.

Tabela 26

Análise Descritiva das Dimensões Normativas dos Compromissos

Variável	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Compromisso normativo com a organização	1	5	2,9889	1,1406
Compromisso normativo com a profissão	1	5	2,8422	1,1369
Duplo Compromisso Normativo	1	5	2,9156	1,0233

Na Tabela 27 podemos ver os *scores* relativos a dimensão calculativa dos constructos utilizados, sendo que, o compromisso calculativo com a organização tem seu mínimo em 1, seu máximo em 5, sua média em 3,0419 e seu desvio padrão em 1,0519. O compromisso calculativo com a profissão tem seu mínimo em 1, seu máximo em 5, sua média em 3,4086 e seu desvio padrão em 0,9539. O Duplo Compromisso Calculativo, por sua vez, tem o mínimo em 1, o máximo em 5, sua média em 3,2252 e seu desvio padrão em 0,8675.

Tabela 27*Análise Descritiva das Dimensões Calculativas dos Compromissos*

Variável	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Compromisso calculativo com a organização	1	5	3,0419	1,0519
Compromisso calculativo com a profissão	1	5	3,4086	0,9593
Duplo Compromisso Calculativo	1	5	3,2252	0,8675

Segundo Robinson et al. (2012), uma das principais vantagens da criação de um *score* composto é a possibilidade da utilização da nova variável em outras análises, ou seja, agora podemos comparar não apenas o compromisso organizacional e profissional unidimensionalmente e tridimensionalmente como também podemos utilizar o duplo compromisso como um constructo unidimensional ou tridimensional.

5.3. Variáveis em estudo

5.3.1. Impacto das variáveis sociodemográficas

Como já demonstrado na Tabela 5, as variáveis sociodemográficas deste estudo são o sexo, a idade (ou o grupo etário) e o nível de escolaridade dos participantes. Neste tópico exploraremos a relação destas variáveis com as demais variáveis em estudo, nomeadamente, o compromisso com a organização (tridimensional), o compromisso com a profissão (tridimensional), o duplo compromisso (tridimensional) e a intenção de saída.

Como todas as variáveis sociodemográficas deste estudo possuem mais de três grupos cada, as análises foram feitas através da técnica *One-way ANOVA*, que visa encontrar diferenças entre os múltiplos grupos das variáveis utilizadas, e o Teste de Comparações Múltiplas de Scheffe, que nos permite explorar e melhor analisar as diferenças encontradas. Uma significância menor ou igual a 0,05 deve ser encontrada para que a diferença possa ser considerada como significativa. (Marôco, 2018).

A primeira análise é com relação a variável sexo. Dentre os resultados obtidos na Tabela 28, podemos observar significância para o nível de 0,05 entre o sexo dos participantes e o compromisso calculativo com a organização e também uma significância para o nível de 0,05 entre o sexo e o duplo compromisso calculativo. Entretanto, através do Teste Comparações

Múltiplas de Scheffe (Anexo E), podemos observar que apenas o Duplo Compromisso Calculativo realmente apresenta diferenças significativas entre os grupos para o nível de 0,05. Portanto, conforme demonstrado na Tabela 29, participantes do sexo feminino tem maior Duplo Compromisso Calculativo do que participantes que identificam seu sexo como “outro” (IJ=1,5546; $p=0,044$).

Tabela 28

Resultados do One-way ANOVA (Sexo)

Variável	Z	p
Compromisso com a organização	2,628	0,076
Compromisso afetivo com a organização	0,316	0,729
Compromisso normativo com a organização	1,842	0,162
Compromisso calculativo com a organização	3,671	0,028*
Compromisso com a profissão	2,169	0,118
Compromisso afetivo com a profissão	2,406	0,094
Compromisso normativo com a profissão	0,836	0,436
Compromisso calculativo com a profissão	2,794	0,064
Duplo Compromisso	2,209	0,113
Duplo Compromisso Afetivo	0,588	0,557
Duplo Compromisso Normativo	1,582	0,209
Duplo Compromisso Calculativo	3,367	0,037*
Intenção de saída	0,863	0,424

* A diferença média é significativa no nível 0,05.

Tabela 29

Teste de Comparações Múltiplas de Scheffe (Sexo)

Variável	Sexo (I)	Sexo (J)	Diferença Média (I-J)	p
Duplo Compromisso	Feminino	Outro	1,5546*	0,044

* A diferença média é significativa no nível 0,05.

A próxima análise é com relação a variável Grupo Etário. Dentre os resultados obtidos na Tabela 30, podemos observar significância para o nível de 0,05 entre o grupo etário dos participantes e o compromisso calculativo com a organização, o compromisso com a profissão (à nível unidimensional e da dimensão normativa) e o duplo compromisso (à nível unidimensional e das dimensões normativas e calculativas). Através do Teste de Comparações Múltiplas de Scheffe (Anexo F), podemos observar que as diferenças encontradas na Tabela 30 são de facto significativas para o nível de 0,05.

Segundo os dados encontrados na Tabela 31, participantes entre com idade entre 45-65 anos, quando comparados a participantes com idade entre 15-24 anos, apresentam maior compromisso calculativo com a organização (IJ=1,1343; $p=0,042$) e maior compromisso normativo com a profissão (IJ=1,2162; $p=0,041$). Além disso, quando comparamos os participantes com idade entre 45-65 anos com participantes com idade entre 25-44 anos encontramos um maior número de diferenças, sendo que, participantes com idade entre 45-65 anos apresentam maior compromisso com a profissão (IJ=0,7886; $p=0,031$), maior compromisso normativo com a profissão (IJ=1,3651; $p=0,008$), maior duplo compromisso (IJ=0,6800; $p=0,049$), maior duplo compromisso normativo (IJ=1,1057; $p=0,020$) e maior duplo compromisso calculativo (IJ=1,0544; $p=0,017$) quando comparados com participantes com idade entre 25-44 anos.

Tabela 30

Resultados do One-way ANOVA (Grupo Etário)

Variável	Z	p
Compromisso com a organização	1,763	0,175
Compromisso afetivo com a organização	0,146	0,864
Compromisso normativo com a organização	2,078	0,129
Compromisso calculativo com a organização	3,378	0,037*
Compromisso com a profissão	3,605	0,030*
Compromisso afetivo com a profissão	0,148	0,863
Compromisso normativo com a profissão	5,061	0,007*
Compromisso calculativo com a profissão	2,951	0,055
Duplo Compromisso	3,245	0,042*
Duplo Compromisso Afetivo	0,123	0,884

Duplo Compromisso Normativo	4,171	0,017*
Duplo Compromisso Calculativo	4,176	0,017*
Intenção de saída	0,001	0,999

* A diferença média é significativa no nível 0,05.

Tabela 31

Teste de Comparações Múltiplas de Scheffe (Grupo Etário)

Variável	Grupo	Grupo	Diferença	p
	Etário	Etário	Média	
	(I)	(J)	(I-J)	
Compromisso calculativo com a organização	45-65	15-24	1,1343*	0,042
Compromisso com a profissão	45-65	25-44	0,7996*	0,031
Compromisso normativo com a profissão	45-65	15-24	1,2162*	0,041
Compromisso normativo com a profissão	45-65	25-44	1,3641*	0,008
Duplo Compromisso	45-65	25-44	0,6800*	0,049
Duplo Compromisso Normativo	45-65	25-44	1,1057*	0,020
Duplo Compromisso Calculativo	45-65	25-44	1,0544*	0,017

* A diferença média é significativa no nível 0,05.

A última análise é com relação a variável Nível de Escolaridade. Dentre os resultados obtidos na Tabela 32, podemos observar que nenhuma das variáveis em estudo apresenta diferença significativa para o nível de 0,05, não havendo, portanto, nenhuma diferenciação entre os diferentes grupos de nível de escolaridade.

Tabela 32

Resultados do One-way ANOVA (Nível de Escolaridade)

Variável	Z	p
Compromisso com a organização	0,908	0,461
Compromisso afetivo com a organização	1,320	0,265
Compromisso normativo com a organização	0,817	0,516
Compromisso calculativo com a organização	1,677	0,158

Compromisso com a profissão	0,843	0,500
Compromisso afetivo com a profissão	0,224	0,925
Compromisso normativo com a profissão	0,347	0,846
Compromisso calculativo com a profissão	1,888	0,116
Duplo Compromisso	1,042	0,388
Duplo Compromisso Afetivo	0,771	0,546
Duplo Compromisso Normativo	0,503	0,734
Duplo Compromisso Calculativo	1,968	0,102
Intenção de saída	1,581	0,182

5.3.2. Estatística Descritiva

Neste tópico exploraremos um pouco mais as respostas dos participantes neste estudo. Com esse intuito, três tabelas foram criadas. A primeira tabela (Tabela 33) diz respeito a distribuição das respostas dos participantes, seus mínimos, seus máximos, suas médias e seus desvios padrões. A segunda tabela (Tabela 34) é um agrupamento das respostas em diferentes níveis (baixo, médio e alto), para facilitar o entendimento e agregar maior significância aos dados obtidos. A terceira tabela (Tabela 35), por sua vez, é um agrupamento das respostas dos participantes relativamente ao duplo compromisso que, embora similar, não segue o mesmo agrupamento da Tabela 34.

Com exceção da idade, que tem seu mínimo em 18 e o máximo em 63, todas as outras variáveis foram medidas previamente em uma *rating scale* de 5 pontos do tipo *Likert*, portanto, há de se esperar que seus resultados sejam valores entre 1 e 5, como evidenciado na Tabela 33.

A composição dos níveis da Tabela 34 se dá através da própria estrutura da escala *Likert* utilizada nos construtos em questão. Conforme pode ser visto na Tabela 7, na Tabela 9 e na Tabela 11, respostas com valores entre 1 e 2 (discordo e discordo totalmente) são identificadas em um contexto negativo, respostas com valores maiores ou iguais a 3 (Não concordo, nem discordo), mas menores que 4, são identificadas com um contexto neutro e respostas com valores entre 4 e 5 (concordo parcialmente e concordo totalmente) são identificadas num contexto positivo. Com base nisso, é possível elaborar três níveis para cada construto: Baixo, Médio/Neutro e Alto. Participantes que tenham seus *scores* entre 1 e 2,99 são enquadrados no nível baixo, participantes que tenham seus *scores* entre 3 e 3,99 são enquadrados no nível médio/neutro e, por sua vez, participantes que tenham seus *scores* iguais ou maiores que 4 serão

enquadrados no nível alto. Por exemplo, um participante que tenha um *score* no constructo de intenção de saída de 4,3 será considerado como um participante que tem uma intenção de saída alta. O mesmo é válido para os outros constructos.

De acordo com os dados apresentados na Tabela 34, podemos ver que 42,70% (N=64) dos participantes apresentam um nível de compromisso médio com a organização, seguido por 42% (N=63) de participantes com um nível de compromisso baixo com a organização e 15,30% (N=23) de participantes com um nível alto de compromisso com a organização. Quanto ao compromisso com a profissão, 41,30% (N=62) dos participantes apresenta um compromisso médio com a profissão, seguido por 34,70% (N=52) dos participantes com um nível baixo de compromisso com a profissão e 24% (N=36) dos participantes com um nível alto de compromisso com a profissão. Por fim, no constructo intenção de saída, temos 54% (N=81) dos participantes com uma intenção de saída baixa, seguido por 30,70% (N=46) de participantes com uma intenção de saída alta e 15,40% (N=23) de participantes com intenção de saída média.

Tabela 33

Estatística Descritiva das variáveis em estudo

Variável	N	Mín.	Max.	Média	Desvio Padrão
Compromisso com a organização	150	1,11	5,00	3,1418	0,8316
Compromisso afetivo com a organização	150	1,00	5,00	3,4111	0,9099
Compromisso normativo com a organização	150	1,00	5,00	3,0419	1,0519
Compromisso calculativo com a organização	150	1,00	5,00	2,9889	1,1406
Compromisso com a profissão	150	1,16	5,00	3,3193	0,7838
Compromisso afetivo com a profissão	150	1,00	5,00	3,6922	0,9350
Compromisso normativo com a profissão	150	1,00	5,00	3,4086	0,9593
Compromisso calculativo com a profissão	150	1,00	5,00	2,8422	1,1369
Duplo Compromisso	150	1,16	5,00	3,2305	0,7151
Duplo Compromisso Afetivo	150	1,00	5,00	3,5517	0,7973
Duplo Compromisso Normativo	150	1,00	5,00	2,9156	1,0233
Duplo Compromisso Calculativo	150	1,00	5,00	3,2252	0,8675
Intenção de Saída	150	1,00	5,00	2,9800	1,2821
Idade	150	18	63	31,73	8,0170

Tabela 34*Estatística Descritiva dos Diferentes Níveis das variáveis em estudo*

Constructo	Nível	N	%	%	%
				Válida	Acumulativa
Compromisso com a organização	Baixo	63	42	42	42
	Médio	64	42,70	42,70	84,70
	Alto	23	15,30	15,30	100
Compromisso com a profissão	Baixo	52	34,70	34,70	34,70
	Médio	62	41,30	41,30	76
	Alto	36	24	24	100
Intenção de Saída	Baixo	81	54	54	54
	Médio	23	15,30	15,30	69,30
	Alto	46	30,70	30,70	100

5.3.2.1. Classificação e Comparação do Duplo Compromisso

A classificação do duplo compromisso se dá de maneira diferente dos demais constructos, pois, segundo Robinson et al. (2012), a classificação deve-se dar por definir os participantes que não estão comprometidos, os que estão com comprometimento neutro e os que estão altamente comprometidos.

Como a composição do duplo compromisso foi feita através de dois constructos que medem seus *scores* através de uma *rating scale* do tipo *Likert* de 5 pontos, a mesma lógica dos níveis da Tabela 34 também se aplica aqui, sendo que o nível baixo é relativo a participantes que não estão comprometidos, o nível alto é relativo a participantes que estão altamente comprometidos com a organização e com a profissão e o nível médio é relativo a participantes que encontram-se neutros quanto ao duplo compromisso, ou seja, os participantes que se encontram em um limbo onde não estão sem comprometimento, mas também não estão altamente comprometidos.

Com base nos dados da Tabela 35, podemos dizer que 48,70% (N=73) dos participantes não se encontram duplamente comprometidos, seguidos por 37,30% (N=56) de participantes que se encontram neutros quanto ao duplo compromisso e temos 14% (N=21) dos participantes que encontram-se altamente comprometidos

Tabela 35

Estatística Descritiva dos Diferentes Níveis de Duplo Compromisso

Nível	N	%	% Válida	% Acumulativa
Não comprometido	56	37,30	37,30	37,30
Neutro	73	48,70	48,70	86
Altamente comprometido	21	14	14	100

Neste ponto, podemos comparar os dados obtidos através do método taxonómico de quatro quadrantes de classificação do duplo compromisso (Tabela 20) com os dados obtidos através da classificação do duplo compromisso em três categorias (Tabela 35). De início, precisamos levar em considerações as principais diferenças entre os dois métodos. O método taxonómico divide a amostra em quatro partes, tendo como ponto de corte o valor médio dos *scores* dos participantes nos dois constructos de compromisso utilizados. O método de classificação que usamos acima, além de ser baseado no *score* composto, divide a amostra em três grupos. Por se tratar de dois métodos diferentes que utilizam os dados de maneiras diferentes e os categoriza em um número de grupos diferentes, há de se esperar que os valores encontrados destoem entre os dois métodos.

No grupo dos participantes que estão duplamente comprometidos, podemos observar que o método taxonómico apresenta um total de 34% (N=51) de participantes duplamente comprometidos contra um total de 14% (N=21) de participantes duplamente comprometidos no método de classificação do *score* composto.

No grupo dos não-comprometidos, temos um total de 36% (N=54) de participantes não comprometidos no método taxonómico contra um total de 37,30% (N=56) de participantes não comprometidos no método de classificação do *score* composto.

Quanto aos outros grupos, não há como compará-los diretamente pois um representa participantes que estão neutros (48,70%; N=73) quanto ao duplo compromisso (classificação do *score* composto) e os outros representam participantes que estão unilateralmente comprometidos com a organização (16%; N=24) ou com a profissão (14%; N=21).

Como mencionado anteriormente, há de se esperar que classificações com diferentes números de categorias (quatro para o método taxonómico e três para a classificação do *score* composto) e com pontos de cortes diferentes (média dos *scores* para o método taxonómico e ponto central da escala para a classificação do *score* composto), apresentem resultados diferentes. Como já explorado por Robinson et al. (2012), a escolha do ponto de corte dos *scores* tem se mostrado arbitrária e inconsistente, sendo que uma simples mudança no ponto de corte dos *scores* pode afetar drasticamente os resultados obtidos. Entretanto, embora em quantidades diferentes, tanto o método taxonómico (Tabela 20) quanto o da classificação do *score* composto (Tabela 35) apontam evidências de duplo compromisso na amostra. Tais evidências também são confirmadas pelo método dimensional (Tabela 22), anteriormente utilizado.

5.3.3. Relação entre as variáveis

Para as variáveis escalares, o método de análise de Correlação Bivariada foi utilizado para verificar a relação entre as variáveis em estudo, portanto, analisamos novamente os valores da Correlação de Pearson, já explicados na Tabela 21. Para fins desta análise, foram incluídos o compromisso com a organização (unidimensional e tridimensional), o compromisso com a profissão (unidimensional e tridimensional), o duplo compromisso (unidimensional e tridimensional), a intenção de saída e a idade.

De acordo com os dados apresentados no Anexo H, os resultados apontam diversas relações entre as variáveis em questão. Para fins desta análise, excluimos a relação entre o constructo e suas dimensões internas, pois, como era de se esperar, há relação significativa entre elas. Também excluimos a relação entre os diferentes tipos de compromisso, pois já foram analisados e utilizados na composição duplo compromisso.

Com base nos resultados da Tabela 36, podemos verificar que o compromisso com a organização ($r=-0,466$), o compromisso afetivo com a organização ($r=-0,439$), o compromisso calculativo com a organização ($r=-0,302$) e o compromisso normativo com a organização ($r=-0,400$) influenciam a intenção de saída organizacional, sendo que quanto maior o compromisso, menor a intenção de saída organizacional. Dentre as variáveis analisadas, o compromisso organizacional é o que apresenta maior influência na intenção de saída ($r=-0,466$), seguido pelo compromisso afetivo com a organização ($r=-0,439$).

Ainda de acordo com os resultados, podemos verificar que o compromisso com a profissão ($r=-0,242$), o compromisso afetivo com a profissão ($r=-0,165$), o compromisso calculativo com a profissão ($r=-0,205$) e o compromisso normativo com a profissão ($r=-0,191$) influenciam a intenção de saída organizacional, sendo que quanto maior o compromisso, menor a intenção de saída organizacional. Dentre as variáveis analisadas, o compromisso com a profissão é o que apresenta maior influência na intenção de saída ($r=-0,242$), seguido pelo compromisso calculativo com a profissão ($r=-0,205$).

Seguindo a análise, podemos verificar que o duplo compromisso ($r=-0,403$), o duplo compromisso afetivo ($r=-0,347$), o duplo compromisso normativo ($r=-0,329$) e o duplo compromisso calculativo ($r=-0,297$) influenciam a intenção de saída organizacional, sendo que quando maior o duplo compromisso, menor a intenção de saída organizacional. Dentre as variáveis analisadas, o duplo compromisso é o que apresenta maior influência na intenção de saída ($r=-0,403$), seguido pelo duplo compromisso afetivo ($r=-0,347$).

Por fim, podemos verificar também que a idade tem influência no compromisso com a organização ($r=0,166$), no compromisso calculativo com a organização ($r=0,206$), no duplo compromisso ($r=0,164$) e no duplo compromisso calculativo ($r=0,198$), sendo que quanto maior a idade maior será o valor encontrado nessas variáveis. Dentre as variáveis influenciadas pela idade, o compromisso calculativo é o mais influenciado ($r=0,206$), seguido pelo compromisso com a organização ($r=0,166$).

Tabela 36*Correlação entre as variáveis em estudo*

Variável	Relacionado com	Relação	r	p
C. Organização	Intenção de Saída	Negativa	-0,466	< 0,01
C. Afetivo Organização	Intenção de Saída	Negativa	-0,439	< 0,01
C. Calculativo Organização	Intenção de Saída	Negativa	-0,302	< 0,01
C. Normativo Organização	Intenção de Saída	Negativa	-0,400	< 0,01
C. Profissão	Intenção de Saída	Negativa	-0,242	< 0,01
C. Afetivo Profissão	Intenção de Saída	Negativa	-0,165	0,044
C. Calculativo Profissão	Intenção de Saída	Negativa	-0,205	0,012
C. Normativo Profissão	Intenção de Saída	Negativa	-0,191	0,019
Duplo Compromisso	Intenção de Saída	Negativa	-0,403	< 0,01
DC. Afetivo	Intenção de Saída	Negativa	-0,347	< 0,01
DC. Normativo	Intenção de Saída	Negativa	-0,329	< 0,01
DC. Calculativo	Intenção de Saída	Negativa	-0,297	< 0,01
Idade	C. Organização	Positiva	0,166	0,043
Idade	C. Calculativo Organização	Positiva	0,206	0,012
Idade	Duplo Compromisso	Positiva	0,164	0,045
Idade	DC. Calculativo	Positiva	0,198	0,015

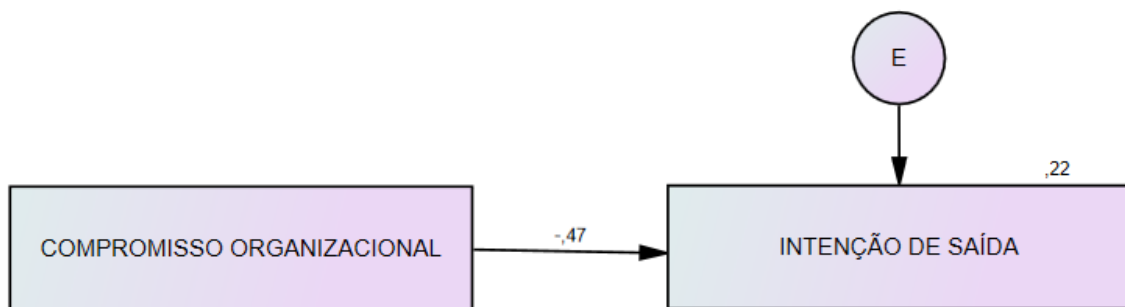
5.4. Teste das hipóteses

Como explicado anteriormente, o teste das hipóteses se dará através da utilização do SPSS, do AMOS e do Process para que possamos comparar os resultados obtidos em todas as ferramentas e aumentar o grau de certeza com relação a confirmação ou não das hipóteses.

H1: O compromisso com a organização tem uma influência negativa na intenção de saída organizacional.

Figura 6

Path Analysis (AMOS) para Hipótese H1



Para a hipótese H1, a influência do compromisso com a organização na intenção de saída organizacional foi testada. Conforme demonstrado na Tabela 37, a variável compromisso com a organização é responsável por 21,20% (SPSS) a 21,70% (AMOS) da variação da variável intenção de saída, com significância para o nível de 0,01. A relação entre as variáveis é negativa, ou seja, quando o compromisso com a organização aumenta em 1, a intenção de saída organizacional diminui em 0,466. Considera-se, portanto, a hipótese H1 como confirmada.

Tabela 37

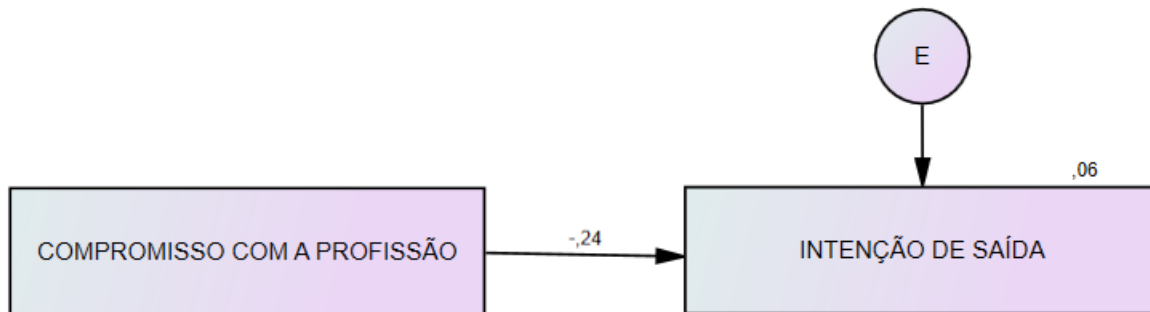
Resultados das Regressões Lineares para a Hipótese H1

Ferramenta	R ²	Erro	Unstd. β	t	p	Confirmada
SPSS	0,212	0,073	-0,466	-6,403	< 0,01	Sim
AMOS	0,217	0,072	-0,466	-6,424	< 0,01	Sim

H2: O compromisso com a profissão tem uma influência negativa na intenção de saída organizacional.

Figura 7

Path Analysis (AMOS) para Hipótese H2



Para a hipótese H2, a influência do compromisso com a profissão na intenção de saída organizacional foi testada. Conforme demonstrado na Tabela 38, a variável compromisso com a profissão é responsável por 5,20% (SPSS) a 5,90% (AMOS) da variação da variável intenção de saída, com significância para o nível de 0,01. A relação entre as variáveis é negativa, ou seja, quando o compromisso com a profissão aumenta em 1, a intenção de saída organizacional diminui em 0,242. Considera-se, portanto, a hipótese H2 como confirmada.

Tabela 38

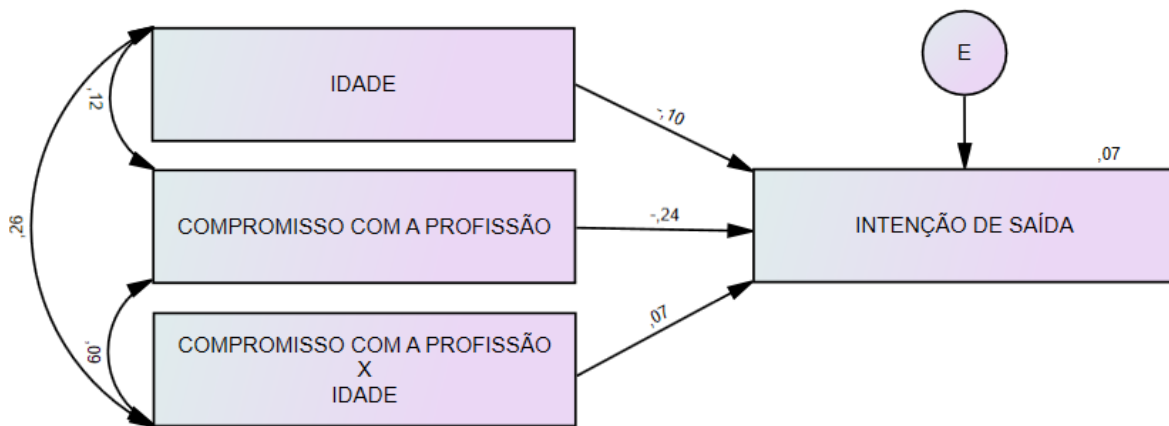
Resultados das Regressões Lineares para a Hipótese H2

Ferramenta	R ²	Erro	Unstd. β	t	p	Confirmada
SPSS	0,052	0,080	-0,242	-3,033	< 0,01	Sim
AMOS	0,059	0,079	-0,242	-3,043	< 0,01	Sim

H3: A idade do colaborador modera a influência do compromisso com a profissão na intenção de saída organizacional, sendo que quanto maior a idade, maior a intensidade da relação.

Figura 8

Path Analysis (AMOS) para Hipótese H3



Para a hipótese H3, a influência do compromisso com a profissão na intenção de saída organizacional volta a ser testada, mas desta vez com a moderação da idade. De acordo com os dados obtidos em todos os *softwares* (Tabela 39, Tabela 40 e Tabela 41), o modelo apresentado na Figura 8 é responsável por 5% (SPSS) a 6,90% (AMOS) da variação da variável intenção de saída organizacional, entretanto, apenas a variável compromisso com a profissão apresentou significância para o nível de 0,01. Pelo fato da moderação não apresentar significância para o nível de 0,05, considera-se, portanto, a hipótese H3 como negada.

Tabela 39

Resultado da Regressão Linear para a Hipótese H3 (SPSS)

Variável	Erro	Unstd. β	t	p	Confirmada
C. Profissão	0,081	-0,236	-2,926	< 0,01	
Idade	0,083	-0,096	-1,156	0,249	Não
Moderação	0,061	0,049	0,790	0,431	

Nota. O R^2 deste modelo é 5%

Tabela 40*Resultado da Regressão Linear para a Hipótese H3 (Process)*

Variável	Erro	Unstd. β	t	p	Confirmada
C. Profissão	0,0806	-0,2359	-2,9262	< 0,01	
Idade	0,0831	-0,0960	-1,1564	0,2494	Não
Moderação	0,0614	0,0485	-0,7905	0,4305	

*Nota. O R^2 deste modelo é 6,88%***Tabela 41***Resultado da Regressão Linear para a Hipótese H3 (AMOS)*

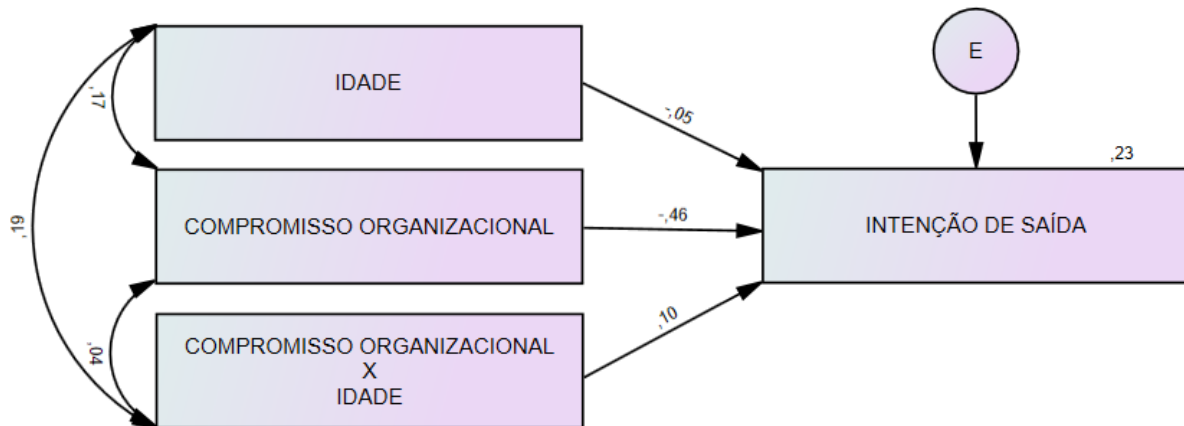
Variável	Erro	Unstd. β	t	p	Confirmada
C. Profissão	0,080	-0,236	-2,956	< 0,01	
Idade	0,082	-0,096	-1,168	0,243	Não
Moderação	0,061	0,049	0,799	0,425	

Nota. O R^2 deste modelo é 6,90%

H4: A idade do colaborador modera a influência do compromisso com a organização na intenção de saída organizacional, sendo que quanto maior a idade, maior a intensidade da relação.

Figura 9

Path Analysis (AMOS) para Hipótese H4



Para a hipótese H4, a influência do compromisso com a organização na intenção de saída organizacional volta a ser testada, mas desta vez com a moderação da idade. De acordo com os dados obtidos em todos os *softwares* (Tabela 42, Tabela 43 e Tabela 44), o modelo apresentado na Figura 9 é responsável por 21,10% (SPSS) a 22,73% (Process) da variação da variável intenção de saída organizacional, entretanto, apenas a variável compromisso com a organização apresentou significância para o nível de 0,01. Pelo fato da moderação não apresentar significância para o nível de 0,05, considera-se, portanto, a hipótese H4 como negada.

Tabela 42

Resultado da Regressão Linear para a Hipótese H4 (SPSS)

Variável	Erro	Unstd. β	t	p	Confirmada
C. Organização	0,074	-0,461	-6,254	< 0,01	
Idade	0,075	-0,051	-0,675	0,500	Não
Moderação	0,083	0,063	1,328	0,186	

Nota. O R² deste modelo é 21,10%

Tabela 43*Resultado da Regressão Linear para a Hipótese H4 (Process)*

Variável	Erro	Unstd. β	t	p	Confirmada
C. Organização	0,0738	-0,4614	-6,2543	< 0,01	
Idade	0,0751	-0,0507	-0,6755	0,05005	Não
Moderação	0,0627	0,0832	1,3282	0,01862	

*Nota. O R^2 deste modelo é 22,73%***Tabela 44***Resultado da Regressão Linear para a Hipótese H4 (AMOS)*

Variável	Erro	Unstd. β	t	p	Confirmada
C. Organização	0,073	-0,461	-6,318	< 0,01	
Idade	0,074	-0,051	-0,682	0,495	Não
Moderação	0,062	0,083	1,342	0,180	

Nota. O R^2 deste modelo é 22,70%

H5.1: O duplo compromisso tem maior influência na intenção de saída do que o compromisso com a organização ou com a profissão. (Método: Composição dos Scores)

Para que fosse possível testar a Hipótese H5, utilizamos tanto a variável Duplo Compromisso, criada a partir da composição dos *scores* (H5.1), como os quadrantes definidos no método taxonómico (H5.2). Primeiramente, com a variável Duplo Compromisso, analisamos a sua influência na intenção de saída, de acordo com o modelo da Figura 10, depois analisamos a moderação da idade nesta relação, de acordo com o modelo da Figura 11. Com os dados do método taxonómico, realizamos uma *One-way ANOVA* (Tabela 50) e uma *Two-way ANOVA* (Tabela 53) nos quadrantes para analisar a interação das variáveis.

No teste sem moderação, a influência do duplo compromisso na intenção de saída organizacional foi testada. Conforme demonstrado na Tabela 45, a variável Duplo Compromisso é responsável por 15,70% a 16,30% da variação da variável intenção de saída, com significância para o nível de 0,01. A relação entre as variáveis é negativa, ou seja, quando o duplo compromisso aumenta em 1, a intenção de saída organizacional diminui em 0,403. Com base nos dados da Tabela 49, podemos observar que a variável que apresenta maior influência

sobre a intenção de saída é o compromisso com a organização, seguido pelo duplo compromisso e pelo compromisso com a profissão, respetivamente. Consideramos, portanto, o teste H5.1 da Hipótese H5 como parcialmente negado.

Figura 10

Path Analysis (AMOS) para o Duplo Compromisso



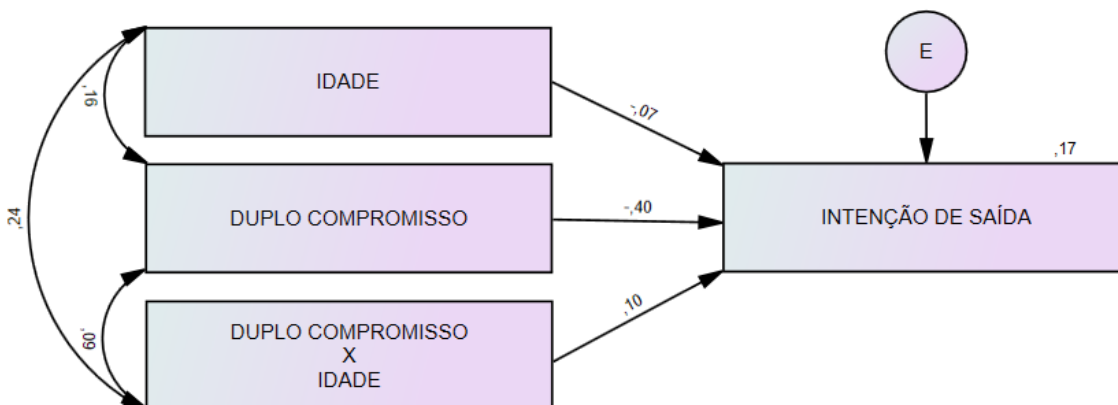
Tabela 45

Resultados das Regressões Lineares para o Duplo Compromisso

Ferramenta	R ²	Erro	Unstd. β	t	p
SPSS	0,157	0,075	-0,403	-5,363	< 0,01
AMOS	0,163	0,075	-0,403	-5,381	< 0,01

Figura 11

Path Analysis (AMOS) para o Duplo Compromisso Moderado pela Idade



Para o teste com moderação, a influência do duplo compromisso na intenção de saída organizacional volta a ser testada, mas desta vez com a moderação da idade. De acordo com os dados obtidos em todos os *softwares* (Tabela 46, Tabela 47 e Tabela 48), o modelo apresentado na Figura 11 é responsável por 15,60% (SPSS) a 17,34% (Process) da variação da variável intenção de saída organizacional, entretanto, apenas a variável Duplo Compromisso apresentou significância para o nível de 0,01. Pelo fato da moderação não apresentar significância para o nível de 0,05, considera-se, portanto, a moderação sem efeito.

Tabela 46

Resultado da Regressão Linear para o Duplo Compromisso (SPSS)

Variável	Erro	Unstd. β	t	p
D. Compromisso	0,076	-0,401	-5,249	< 0,01
Idade	0,078	-0,066	-0,841	0,402
Moderação	0,058	0,072	1,248	0,214

Nota. O R^2 para este modelo é de 15,60%.

Tabela 47

Resultado da Regressão Linear para o Duplo Compromisso (Process)

Variável	Erro	Unstd. β	t	p
D. Compromisso	0,0764	-0,4008	-5,2491	< 0,01
Idade	0,0784	-0,0659	-0,8411	0,4017
Moderação	0,0581	0,0725	1,2479	0,2141

Nota. O R^2 para este modelo é de 17,34%

Tabela 48

Resultado da Regressão Linear para o Duplo Compromisso (AMOS)

Variável	Erro	Unstd. β	t	p
D. Compromisso	0,076	-0,401	-5,303	< 0,01
Idade	0,078	-0,066	-0,850	0,395
Moderação	0,058	0,072	1,261	0,207

Nota. O R^2 para este modelo é de 17,30%

Tabela 49

Comparação entre as diferentes variáveis e a intenção de saída (H5.1)

Variável	Unstd. β
Compromisso com a Organização	-0,470
Duplo Compromisso	-0,403
Compromisso com a Profissão	-0,240

Nota. Quando o valor da variável aumenta em 1, a intenção de saída varia de acordo com os dados apresentados.

H5.2: O duplo compromisso tem maior influência na intenção de saída do que o compromisso com a organização ou com a profissão. (Método: Taxonómico)

Figura 12

Método Taxonómico - Quadrantes

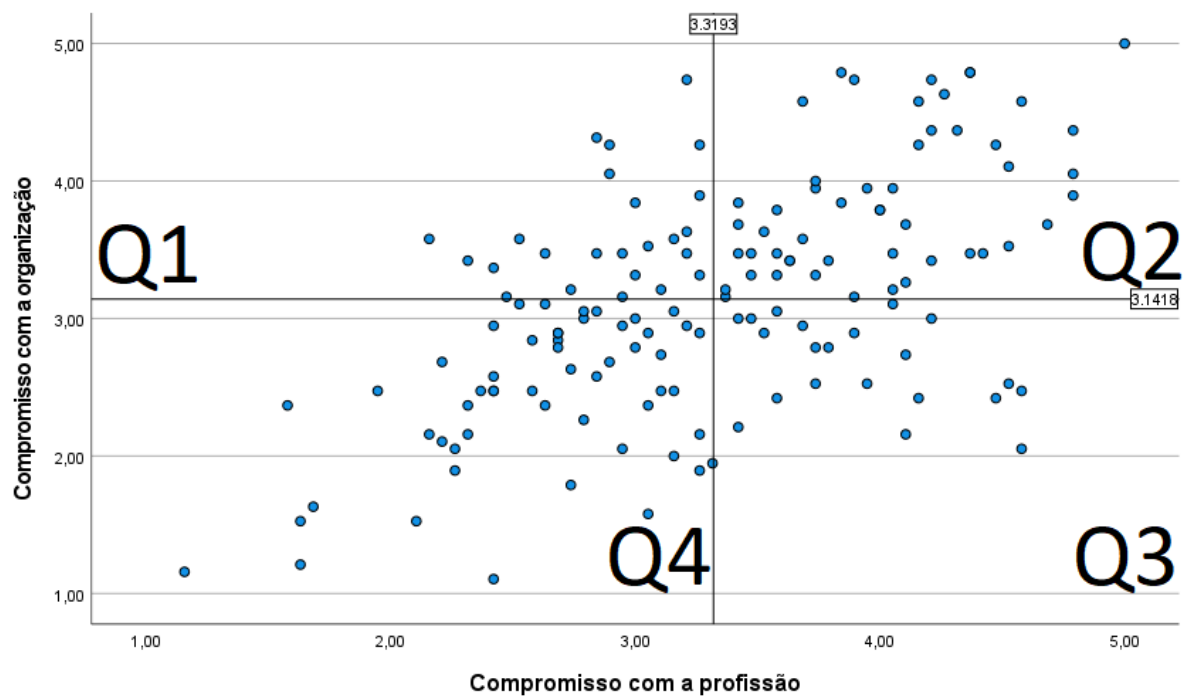


Tabela 50*Média de intenção de saída por quadrante*

Variável	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão
Unilateralmente comprometidos com a organização (Q1)	24	2,7500	1,1286	0,2303
Duplamente comprometidos (Q2)	51	2,3725	1,1257	0,1576
Unilateralmente comprometidos com a profissão (Q3)	21	3,8667	1,2495	0,2726
Não comprometidos (Q4)	54	3,3111	1,2821	0,1656

Tabela 51*Resultados do One-way ANOVA (Quadrantes)*

Variável	Quadrado Médio	Z	p
Intenção de Saída	14,173	10,222	< 0,01*

* Significativo para o nível de 0,01

Tabela 52*Teste de Comparações Múltiplas de Scheffe (Quadrantes)*

Quadrante (I)	Quadrante (J)	Diferença Média (I-J)	p
A Organização ^a	A Profissão ^a	-1,1166*	0,021
Duplamente comprometidos	A Profissão ^a	-1,4941*	< 0,01
Duplamente comprometidos	Não comprometidos	-0,9385*	< 0,01

* A diferença média é significativa no nível 0,05.

^a Unilateralmente comprometidos com.

Com base na segmentação em quadrantes, como demonstrado na Figura 12, podemos comparar os participantes em cada quadrante para avaliar qual apresenta maior influência na intenção de saída. O primeiro quadrante é relacionado a participantes comprometidos unilateralmente com a organização (Q1), o segundo é relacionado a participantes duplamente comprometidos (Q2), o terceiro é relacionado a participantes comprometidos unilateralmente

com a profissão (Q3) e, por fim, o quarto quadrante (Q4) é relacionado a participantes não comprometidos. Para esta análise, utilizamos novamente o método *One-way ANOVA*.

Como pode ser visto na Tabela 50, participantes que estão duplamente comprometidos apresentam uma menor média de intenção de saída (2,3725), seguido por participantes unilateralmente comprometidos com a organização (2,7500), por participantes sem comprometimento (3,3111) e, por fim, participantes unilateralmente comprometidos com a profissão (3,8667). Há, também, correlação entre os diferentes quadrantes com significância para o nível de 0,01, como pode ser visto na Tabela 51.

Dada a correlação entre os diferentes quadrantes, analisamos o teste de Comparações Múltiplas de Scheffe para melhor identificar as diferenças. Como visto na Tabela 52, participantes que estão unilateralmente comprometidos com a organização apresentam menor média do que os que estão unilateralmente comprometidos com a profissão (IJ=-1,1166). O duplo compromisso, por sua vez, apresenta diferença entre dois grupos, sendo que, participantes duplamente comprometidos apresentam menor média do que participantes que estão unilateralmente comprometidos com a profissão (IJ=-1,4941) ou que não estão comprometidos (IJ=-0,9385).

Portanto, embora a intenção de saída média dos participantes duplamente comprometidos (2,3725) seja menor do que dos participantes unilateralmente comprometidos com a organização (2,7500), a diferença não é estatisticamente significativa para o nível de 0,05. Por outro lado, os participantes duplamente comprometidos (2,3725) apresentam uma intenção de saída média menor do que participantes unilateralmente comprometidos com a profissão (3,8667) e essa diferença é significativa para o nível de 0,05.

Realizamos também uma *Two-way ANOVA* para avaliar o efeito principal e o efeito de interação entre os compromissos e a intenção de saída organizacional (Tabela 53). Cada um dos quadrantes mencionados na Tabela 20, pode ser caracterizado como tendo alto ou baixo compromisso. O Quadrante 1 é representativo de participantes com compromisso alto com a organização, mas baixo com a profissão (unilateralmente comprometido com a organização). O quadrante 2 é representativo de participantes com compromisso alto com a organização e com a profissão (duplamente comprometidos). O quadrante 3 é representativo de participantes com compromisso baixo com a organização e alto com a profissão (unilateralmente comprometido com a profissão). Por fim, o quadrante 4 é representativo de compromisso baixo com a organização e com a profissão (não comprometidos). Como demonstrado por West, Aiken e Krull (1996) e também por Verma e Patel (2017), a análise *Two-way ANOVA* nos permite utilizar variáveis categóricas para avaliar uma variável contínua. Portanto, utilizamos

essa categorização de alto-baixo de cada compromisso como forma de avaliar a intenção de saída dos participantes.

Como podemos observar na Figura 13, os resultados apontam para um efeito principal onde o alto compromisso com a organização leva a uma baixa intenção de saída. Por outro lado, quando passamos a analisar o efeito de interação entre os compromissos, podemos observar que os resultados (Tabela 54) apontam para quatro possíveis cenários que são referentes aos quadrantes anteriormente mencionados. Ordenando do melhor ao pior quadrante, temos, primeiramente, o quadrante dos duplamente comprometidos (Q2), onde podemos observar que profissionais com alto compromisso com a profissão e com a organização apresentam uma baixa intenção de saída. Em seguida, temos o quadrante dos unilateralmente comprometidos com a organização (Q1) que é definido por um alto compromisso com a organização, mas um baixo compromisso com a profissão. Neste quadrante (Q1), podemos observar, que a intenção de saída começa a aumentar. Por sua vez, o quadrante dos não comprometidos (Q4), temos um baixo compromisso com a organização e com a profissão, o que nos leva a uma intenção de saída ainda maior que a dos quadrantes anteriores. Por fim, no quadrante dos unilateralmente comprometidos com a profissão (Q3), podemos observar um fenômeno, onde, um baixo compromisso com a organização e um alto compromisso com a profissão, fazem com que a intenção de saída aumente. Este quadrante (Q3), comparado aos outros, é o pior quadrante possível, pois, apresenta uma intenção de saída maior do que quando o compromisso está baixo, tanto com a organização como com a profissão. Com base nos resultados obtidos neste teste, podemos inferir que a utilização do método taxonômico do duplo compromisso, em conjunto com uma análise *Two-way ANOVA*, nos permite visualizar o efeito de influência dos compromissos na intenção de saída sem que haja a necessidade de realizamos uma regressão linear. Considerando os dois testes realizados, podemos concluir, portanto, que, do ponto de vista da intenção de saída, é melhor estar unilateralmente comprometido com a organização, ou duplamente comprometido, do que estar unilateralmente comprometido com a profissão.

Todos os testes realizados nas hipóteses H5.1 e H5.2 nos mostram que o Duplo Compromisso, enquanto influenciador da intenção de saída, não é melhor que o compromisso com a organização, mas é melhor do que o compromisso com a profissão. Considera-se, portanto, a hipótese H5 como parcialmente negada.

Figura 13

Efeito principal e efeito de interação (Two-way ANOVA)

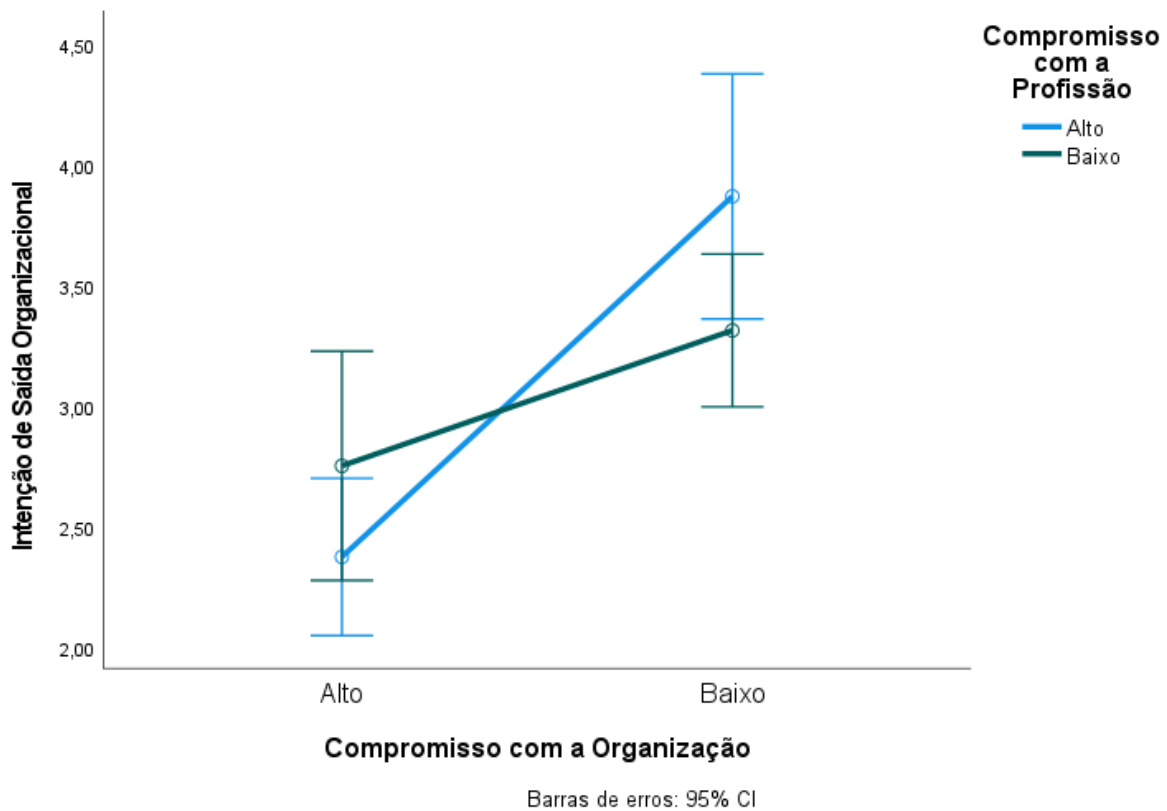


Tabela 53

Testes de efeitos entre sujeitos (Two-way ANOVA)

Origem	Quadrado Médio	Z	p
Compromisso com a Organização	33,152	23,911	< 0,01**
Compromisso com a Profissão	0,249	0,180	0,672
Compromisso com a Organização X Compromisso com a Profissão	6,832	4,928	0,028*

Nota. R² deste modelo é de 17,40% (15,70% ajustado)

* Significante para o nível de 0,05

** Significante para o nível de 0,01

Tabela 54*Quadrantes e intenção de saída (Two-way ANOVA)*

Quadrante	Compromisso com a Organização	Compromisso com a Profissão	Intenção de Saída Média
Q2 ^a	Alto	Alto	2,373
Q1	Alto	Baixo	2,750
Q4	Baixo	Baixo	3,311
Q3 ^b	Baixo	Alto	3,867

^a Quadrante ideal^b Pior quadrante

Com a realização dos testes, podemos encontrar na Tabela 55, o cenário resumido da aceitação das hipóteses. De acordo com os resultados encontrados nas verificações anteriores, as hipóteses H1 e H2 encontram-se confirmadas, as hipóteses H3 e H4, mediante a não-moderação da variável idade, encontram-se negadas, e a hipótese H5, com base nos resultados dos testes H5.1 e H5.2, encontra-se parcialmente negada.

Tabela 55*Resumo dos Testes das Hipóteses*

Hipótese	SPSS ^a	AMOS ^a	Process ^a	Final ^b
H1	Confirmada	Confirmada	-	Confirmada
H2	Confirmada	Confirmada	-	Confirmada
H3	Negada	Negada	Negada	Negada
H4	Negada	Negada	Negada	Negada
H5	Parcialmente negada	Parcialmente negada	-	Parcialmente negada

^a Ferramenta utilizada^b Situação final da hipótese

6. DISCUSSÃO

Motivado pelos dados publicados pela LinkedIn Talent Solutions (2018) sobre os elevados índices de *turnover* de profissionais de tecnologia e pelo estudo publicado pela Softex (2019) sobre o tamanho e caracterização do sector de tecnologia do Brasil, este estudo visou analisar a intenção de saída de profissionais neste sector, tomando como base dois construtos (compromisso com a organização e com a profissão) que são notavelmente conhecidos por influenciar a intenção de saída organizacional, além de avaliar como a idade desses profissionais pode afetar essas relações, sendo a composição dos compromissos, denominada duplo compromisso, o principal foco desta análise. Como já mencionado anteriormente, estudos sobre o duplo compromisso são realizados maioritariamente no contexto norte-americano e no contexto asiático (Redman et al., 2016), mostra-se, portanto, uma abertura e necessidade de estudos dessa natureza no contexto brasileiro.

Os resultados obtidos neste estudo, relativamente a caracterização da amostra de profissionais de tecnologia no Brasil, mostram-se condizentes com os dados publicados pela Softex (2019), sendo que encontramos 82,70% de profissionais com graduação, pós-graduação, mestrado ou doutorado, valor mais elevado do que os 69% apresentados pela Softex (2019). A distribuição etária dos profissionais também se mostra condizente, sendo que 79,30% dos profissionais estão distribuídos maioritariamente no grupo etário dos 25-44 anos. Embora não seja possível generalizar os resultados encontrados ao sector como um todo, nossa amostra aponta que os profissionais de tecnologia no Brasil são pessoas que se encontram em uma fase de estabelecimento profissional (entre os 25-44 anos) e com elevados níveis de escolaridade (82,70% com ensino superior). Há de se esperar, portanto, como explorado por Rego (2018) e Larkin (1995), que a reposição desses profissionais seja mais custosa para as organizações, dado os elevados graus de escolaridade.

Ainda no tocante a idade, embora a maioria (79,30%) dos profissionais estejam distribuídos no grupo etário dos 25-44 anos, foi o grupo etário dos 45-65 anos que apresentou o maior número de resultados significativamente positivos neste estudo. Quando comparamos os profissionais com idade entre 45 e 65 anos, podemos ver que eles apresentam maior compromisso calculativo com a organização e maior compromisso normativo com a profissão do que quando comparados com profissionais entre 15 e 24 anos. O mesmo se mostra verdade quando comparamos os mesmos profissionais com profissionais com idade entre 25 e 44 anos, sendo que os profissionais com idade entre 45 e 65 anos apresentam maior compromisso com a profissão, maior compromisso normativo com a profissão, maior duplo compromisso, maior

duplo compromisso normativo e maior duplo compromisso calculativo do que os profissionais no grupo etário anterior. Aqui confirma-se, portanto, algo que já havia sido evidenciado anteriormente por Rhodes (1983), Cohen (1993), Brimeyer et al. (2010), Finegold et al. (2012) e Katz et al. (2019), onde podemos claramente observar que a idade de facto tem um papel importante quando analisamos o compromisso, seja no contexto organizacional, profissional ou no contexto de profissionais duplamente comprometidos. Ou seja, podemos inferir que quanto maior a idade do profissional, mais seus compromissos vão ser afetados, algo que já era esperado, visto que a idade pode afetar as atitudes e os comportamentos dos profissionais, sendo que, no contexto desse estudo, profissionais mais velhos dão maior ênfase a questões morais (compromisso normativo) e financeiras (compromisso calculativo). Apesar da inegável influência da idade em algumas das variáveis em estudo, ela não se mostrou relevante quando utilizada como um fator de moderação, sendo que todas as hipóteses envolvendo a idade enquanto variável moderadora foram negadas por não serem significativas.

Quanto a situação atual dos profissionais, os resultados apontaram que apenas 15% dos profissionais apresentam compromisso elevado com a organização, por outro lado, 24% dos profissionais apresentam compromisso elevado com a profissão e, por fim, 30,70% dos profissionais apresentam intenção de saída elevada. Com base nos dados, nossa amostra aponta que os profissionais estão mais comprometidos com suas profissões do que com as organizações em que trabalham, situação que é confirmada pelo elevado índice de intenção de saída organizacional.

Com relação ao compromisso com a organização, verificamos que este constructo, seja de um ponto de vista unidimensional ou tridimensional, como esperado, é o que apresenta maior influência sobre a intenção de saída organizacional, explicando cerca de 21,20% a 21,70% da sua variação. No tocante às suas dimensões internas, o compromisso afetivo ainda se mostra como o maior influenciador da intenção de saída organizacional. Confirma-se, portanto, a afirmação feita por Cesário et al. (2017) de que fomentar o compromisso afetivo organizacional é importante, pois, de facto, ele influencia a intenção de saída organizacional. Confirma-se, também, as afirmações de Meyer et al. (1997), Meyer et al. (2002), Pare et al. (2007) e Iqbal et al. (2014), que determinam o compromisso organizacional como o mais importante preditor de intenção de saída organizacional e determina sua dimensão afetiva como dimensão com papel vital nessa relação de influência.

Na análise do compromisso com a profissão, verificamos que este constructo, seja do ponto de vista unidimensional ou tridimensional, como esperado, também tem influência sobre a intenção de saída organizacional, entretanto, diferente do compromisso com a organização,

este constructo explica apenas 5,20% a 5,90% da sua variação. Confirma-se aqui, embora com menor intensidade, o ponto levantado por Katz et al. (2019), onde afirmam que os mesmos efeitos de influência observados no compromisso com a organização também são observados no compromisso com a profissão. Essa variação menor, apresentada pelo compromisso com a profissão, mostra-se condizente com o que foi apresentado por Curtis et al. (2010), que justificam essa menor influência devido a possibilidade de o profissional estar comprometido com a sua profissão, mas desejar exercê-la em outra empresa, algo que pode ser observado, claramente, na Figura 13, sendo que, este fenómeno ocorre devido a um alto compromisso com a profissão e um baixo compromisso com a organização. Embora o escopo do estudo apresentado por Curtis et al. (2010) seja diferente do escopo deste estudo e esteja focado no contexto norte-americano, foi possível validar, através dos resultados obtidos, no contexto tecnológico brasileiro, outra afirmação feita pelas autoras de que o profissional, embora pouco comprometido com a profissão, pode permanecer na organização por interesses pessoais, algo que pode ser confirmado, neste estudo, com base no facto de que a dimensão interna do compromisso com a profissão que apresentou maior influência na intenção de saída ser a dimensão calculativa. A dimensão afetiva, dominante no compromisso com a organização, mostra-se neste constructo como a que tem menor influência na intenção de saída organizacional. Ou seja, com base nos dados, quando analisamos a intenção de saída de profissionais com base no seu compromisso com a profissão, a questão financeira tem mais peso do que a questão afetiva, podendo criar um efeito inverso onde profissionais com pouco comprometimento profissional ficam na organização e profissionais com alto comprometimento profissional querem sair da organização.

Por fim, como o principal foco deste estudo, temos o duplo compromisso. Como já demonstrado anteriormente, há evidências de duplo compromisso na amostra, tendo isso sido confirmado através do método taxonómico, do método dimensional e do método de composição dos *scores*. Segundo o método taxonómico, temos cerca de 34% dos profissionais em situação de duplo compromisso, por sua vez, o método da composição dos *scores* apresenta que apenas 14% dos profissionais estão com duplo compromisso elevado. A diferença entre os dois métodos se dá, maioritariamente, pela nota de corte utilizada e pelo número de dimensões pelas quais os profissionais foram divididos. Enquanto constructo, criado pela composição dos *scores*, podemos afirmar que o duplo compromisso também influencia a intenção de saída organizacional, confirmando o que foi apresentado por Robinson et al. (2012), ao dizer que o duplo compromisso tem potencial de ser relevante em prever a intenção de saída organizacional. Como já apontado anteriormente, com base nos dados, profissionais

duplamente comprometidos tem menor média de intenção de saída, entretanto, a diferença não se mostrou significativa para o nível esperado, talvez em virtude do tamanho da amostra. Embora o duplo compromisso, de facto, influencie a intenção de saída, ele explica apenas 15,70% a 16,30% da sua variação, fazendo com que o compromisso com a organização ainda seja exaltado com o melhor preditor da intenção de saída organizacional. Sobre a análise do método taxonómico, como esperado, profissionais que estão unilateralmente comprometidos com a organização, apresentam menor média de intenção de saída do que profissionais unilateralmente comprometidos com a profissão. Profissionais duplamente comprometidos, por sua vez, apresentam menor média de intenção de saída do que profissionais unilateralmente comprometidos com a profissão ou que não estejam duplamente comprometidos. Ou seja, embora o compromisso com a organização ainda seja o melhor preditor, os resultados deste estudo, com base no modelo apresentado, apontam o duplo compromisso como o segundo melhor preditor de intenção de saída, estando ele a frente do compromisso com a profissão. No tocante as dimensões internas do constructo, a dimensão afetiva volta a se tornar relevante, apresentando-se como a dimensão com maior poder preditivo sobre a intenção de saída.

7. CONCLUSÃO

Neste estudo, foi proposta a verificação do duplo compromisso e da moderação da idade no sector tecnológico brasileiro. Utilizando técnicas variadas, foi possível confirmar diversos pontos encontrados no estado da arte dos constructos utilizados. A idade, apesar de influenciar algumas variáveis, se mostrou inútil enquanto variável moderadora. Por sua vez, apesar das inúmeras tentativas para tentar provar o contrário, o compromisso com a organização ainda se mostra como o melhor preditor da intenção de saída organizacional, deixando, dentro do escopo deste estudo, o duplo compromisso em segundo lugar. Conclui-se, portanto, que os resultados encontrados neste estudo estão alinhados com a teoria vigente sobre o duplo compromisso e, espera-se, também, que estes resultados venham a aprofundar um pouco mais o conhecimento geral sobre o tema. Enquanto autor, enamorado com o tema, faço votos de que mais investigações sejam realizadas e de que um dia tenhamos uma compreensão mais concreta sobre o duplo compromisso, nos permitindo deixar de lado as críticas apresentadas por Gordon et al. (1990) e apagando, cada vez mais, a imagem de epifenómeno associada ao duplo compromisso há mais de 30 anos.

7.1. Limitações

A principal limitação deste estudo se deu na recolha de dados, devido a relutância de profissionais do sector de tecnologia a despendem tempo para responder ao questionário. Segundo algumas das reclamações, 47 questões é um número muito elevado. Outra reclamação constante foi o fato das escalas serem muito parecidas. Apesar de estar claro, durante o preenchimento do questionário, qual constructo estamos a analisar, algumas pessoas tiveram a sensação de já ter respondido ao item anteriormente. Neste ponto, talvez, a recolha de dados através do *Qualtrics* teria se mostrado como uma solução mais interessante do que o *Google Forms*, dado a flexibilidade de tornar o formulário mais atrativo visualmente e dado ao maior número de possibilidades ao alterar a forma como os itens das escalas são exibidos.

7.2. Estudos futuros

Em uma última nota sobre as variáveis sociodemográficas deste estudo, foi evidenciado que profissionais do gênero feminino apresentam um duplo compromisso maior em relação aos profissionais que identificam seu gênero como sendo não-binário. Em virtude dessa diferenciação ser encontrada apenas no duplo compromisso, mostra que a inclusão de opções de outros gêneros, como o não-binário, podem ser benéficas para futuras pesquisa sobre o assunto, gerando dados sobre um grupo de profissionais que até então não vem sendo considerado na vasta maioria dos estudos. Assim, estudos futuros poderiam melhor alinhar-se com a realidade da identidade de género dos tempos atuais. Ainda, como sugestão complementar, seria interessante aplicar o mesmo estudo em um número maior de profissionais, mesmo que fora do contexto tecnológico, para que possamos verificar se os dados encontrados aqui ainda se manteriam da mesma forma ou se novos apontamentos seriam encontrados durante a análise dos dados. Como dito anteriormente, uma reclamação constante foi o número de itens do questionário, portanto, para estudos futuros, se possível, seria interessante utilizar versões reduzidas das escalas de compromisso.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ainur, A. K., Sayang, M. D., Jannoo, Z., & Yap, B. W. (2017). Sample size and non-normality effects on goodness of fit measures in structural equation models. *Pertanika Journal of Science and Technology*, 25(2), 575–586.

- Akoto, E. O., & Stammerjohan, C. A. (2015). Moderating effect of perceived inflation on dual commitment to organization and professional association: A case of health professionals in Ghana. *African Journal of Economic and Management Studies*, 6(3), 289–307. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-02-2012-0005>
- Andrade, L. J. (2014). Cultura e clima organizacional. In J. Costa, M. N. Portugal & J. Caetano (eds.), *Gestão de Recursos Humanos: Desafios da Globalização* (pp. 211-233). Escolar Editora.
- Armstrong, D. J., Riemenschneider, C. K., Allen, M. W., & Reid, M. F. (2007). Advancement, voluntary turnover and women in IT: A cognitive study of work-family conflict. *Information and Management*, 44(2), 142–153. <https://doi.org/10.1016/j.im.2006.11.005>
- Al-Dalahmeh, M., Héder-Rima, M., & Dajnoki, K. (2020). The effect of talent management practices on employee turnover intention in the information and communication technologies (ICTs) sector: Case of Jordan. *Problems and Perspectives in Management*, 18(4), 59–71. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(4\).2020.06](https://doi.org/10.21511/ppm.18(4).2020.06)
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. In Arnold B. Bakker & Michael P. Leiter (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bemmel, B. (1995). Dual commitment: Unique construct or epiphenomenon? *Journal of Labor Research*, 16(4), 401–422. <https://doi.org/10.1007/BF02685717>

- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 469–488. <https://doi.org/10.1348/096317903322591596>
- Boswell, W. R., Watkins, M. B., Triana, M. del C., Zardkoohi, A., Ren, R., & Umphress, E. E. (2012). Second-class citizen? Contract workers' perceived status, dual commitment and intent to quit. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 454–463. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.003>
- Bozeman, D. P., & Perrewé, P. L. (2001). The effect of item content overlap on organizational commitment questionnaire: Turnover cognitions relationships. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 161-173. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.161>
- Brimeyer, T. M., Perrucci, R., & Wadsworth, S. M. D. (2010). Age, tenure, resources for control, and organizational commitment*. *Social Science Quarterly*, 91(2), 511–530. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6237.2010.00705.x>
- Brougham, D., & Haar, J. (2020). Technological disruption and employment: The influence on job insecurity and turnover intentions: A multi-country study. *Technological Forecasting and Social Change*, 161(August). <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120276>
- Burnes, P. T. (2006). Voluntary employee turnover: Why IT professionals leave. *IT Professional*, 8(3), 46. <https://doi.org/10.1109/MITP.2006.78>
- Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152–158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Cherrington, D. J., Conde, S. J., & England, J. L. (1979). *Age Work Values*. *Academy of Management Journal*, 22(3), 617–623. <https://doi.org/10.2307/255750>
- Cohen, A. (1993). Age and Tenure in Relation to Organizational Commitment: A Meta Analysis. *Basic And Applied Social Psychology*, 14(2), 143–159.
- Couper, M. P., Traugott, M. W., & Lamias, M. J. (2001). Web survey design and administration. *Public Opinion Quarterly*, 65(2), 230–253. <https://doi.org/10.1086/322199>

- Cui, W., Sun, Z., Ma, H., & Wu, S. (2020). The Correlation Analysis of Atmospheric Model Accuracy Based on the Pearson Correlation Criterion. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 780(3). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/780/3/032045>
- Curtis, S. L., & Eby, L. T. (2010). Recovery at work: The relationship between social identity and commitment among substance abuse counselors. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 39(3), 248–254. <https://doi.org/10.1016/j.jsat.2010.06.006>
- Dağlı, A., & Han, B. (2018). Organizational rumor scale for educational institutions. *Universal Journal of Educational Research*, 6(5), 936–946. <https://doi.org/10.13189/ujer.2018.060515>
- D'Oliveira, T. (2007). *Teses e dissertações – Recomendações para a elaboração e estruturação de trabalhos científicos*. (2.^a ed.). Editora RH.
- Fasbender, U. (2017). *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work*. In *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work*. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-46781-2>
- Fields, D. L. (2002). *Taking the measure of work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. SAGE Publications, Inc. <https://dx.doi.org/10.4135/9781452231143>
- Finegold, D., Mohrman, S., & Spreitzer, G. M. (2002). Age effects on the predictors of technical workers' commitment and willingness to turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 655–674. <https://doi.org/10.1002/job.159>
- Gordon, M. E., & Ladd, R. T. (1990). Dual Allegiance: Renewal, Reconsideration, and Recantation. *Personnel Psychology*, 43(1), 37–69. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb02005.x>
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2019). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>

Hayes, F. A. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*. Guilford Publications.

Hermida, R. (2015). The problem of allowing correlated errors in structural equation modeling: concerns and considerations. *Computational Methods in Social Sciences*, 3(1), 5–17.

Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., & Noreen, M. (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 181. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5906>

Johnson, W. R., Johnson, G. J., & Patterson, C. R. (1999). Moderators of the relationship between company and union commitment: A meta-analysis. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 133(1), 85–103. <https://doi.org/10.1080/00223989909599724>

Katz, I. M., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Age and career commitment: Meta-analytic tests of competing linear versus curvilinear relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 112(March), 396–416. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.001>

Khumalo, I. P., Temane, Q. M., & Wissing, M. P. (2011). Socio-Demographic Variables, General Psychological Well-Being and the Mental Health Continuum in an African Context. *Social Indicators Research*, 105(3), 419–442. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9777-2>

Kim, J. W., & Rowley, C. (2005). Employee commitment: A review of the background, determinants and theoretical perspectives. *Asia Pacific Business Review*, 11(1), 105–124. <https://doi.org/10.1080/1360238052000298407>

Kline, R. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). The Guilford Press.

Korsakienė, R., Stankevičienė, A., Šimelytė, A., & Talačkienė, M. (2015). Factors driving turnover and retention of information technology professionals. *Journal of Business Economics and Management*, 16(1), 1–17. <https://doi.org/10.3846/16111699.2015.984492>

Larkin, J. M. (1995). Managing employee turnover is everyone's business. *National Public Accountant*, 40(9), 34-36.

Lei N° 9.394/1996 de 20 de dezembro do Ministério da Educação e do Desporto (MEC). Diário Oficial da União (DOU) de 23/12/1996, 27833. <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=9394&ano=1996&ato=3f5o3Y61UMJpWT25a>

Lingzhi, K., & Bixiang, Z. (2019). A Review of The Research on Dual Commitment. *3rd International Conference on Education, Management and Social Science, EMMS (2019)*, 26–30.

LinkedIn Talent Solutions. (2018). *These 3 Industries Have the Highest Talent Turnover Rates*. <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/trends-and-research/2018/the-3-industries-with-the-highest-turnover-rates>

Liu, M., & Cernat, A. (2018). Item-by-item Versus Matrix Questions: A Web Survey Experiment. *Social Science Computer Review*, 36(6), 690–706. <https://doi.org/10.1177/0894439316674459>

Lo, J. (2015). The information technology workforce: A review and assessment of voluntary turnover research. *Information Systems Frontiers*, 17(2), 387–411. <https://doi.org/10.1007/s10796-013-9408-y>

Lumley, E. J., Coetzee, M., Tladinyane, R., & Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the information technology environment. *Southern African Business Review Volume*, 15(1), 100–118.

Mahlasela, S., & Chinyamurindi, W. T. (2020). Technology-related factors and their influence on turnover intentions: A case of government employees in South Africa. *Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, 86(3), 1–11. <https://doi.org/10.1002/isd2.12126>

Marôco, J. & Bispo, R. (2006). *Estatística aplicada às Ciências Sociais e Humanas* (2.^a ed.). Editora Climepsi.

Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2013). *Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? Laboratório de Psicologia*, 4(1). <https://doi.org/10.14417/lp.763>

Marôco, J. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações* (2ª ed.). ReportNumber, Lda.

Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (7ª ed.). ReportNumber, Lda.

Marôco, J. (2021). *Análise de Equações Estruturais* (3ª ed.). ReportNumber, Lda.

Mavletova, A., Couper, M. P., & Lebedev, D. (2018). Grid and Item-by-Item Formats in PC and Mobile Web Surveys. *Social Science Computer Review*, 36(6), 647–668. <https://doi.org/10.1177/0894439317735307>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.

Meyer, J. P., Morin, A. J. S., & Vandenberghe, C. (2015). Dual commitment to organization and supervisor: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 88(1), 56-72. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.001>

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>

Moreira, A., Cesário, F., Chambel, M., & Castanheira, F. (2018). Competences development and affective Commitment: mediation through employability and moderation by generation. *European Journal of Management Studies*, 23(2), 123. <https://doi.org/10.5455/ejms/289312/2018>

Morin, A. J. S., Meyer, J. P., McInerney, D. M., Marsh, H. W., & Ganotice, F. A. (2015). Profiles of dual commitment to the occupation and organization: Relations to well-being and turnover intentions. *Asia Pacific Journal of Management*, 32(3), 717–744. <https://doi.org/10.1007/s10490-015-9411-6>

Nagy, N., Froidevaux, A., & Hirschi, A. (2019). *Lifespan perspectives on careers and career development*. In *Work Across the Lifespan*. Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00010-4>

- Nascimento, J., Lopes, A., & Salgueiro, M. (2008). Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 1, 115–133.
- Niederman, F., Sumner, M., & Maertz, C. P. (2007). Testing and extending the unfolding model of voluntary turnover to it professionals. *Human Resource Management*, 46(3), 331–347. <https://doi.org/10.1002/hrm.20167>
- Pare, G., & Tremblay, M. (2007). The Influence of on Information Technology Professionals’ Turnover Intentions. *Group & Organization Management*, 32 Number, 326–357.
- Redman, T., & Snape, E. (2016). The consequences of dual and unilateral commitment to the organisation and union. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 63–83. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12093>
- Rego, A., Cunha, M. P. E., Gomes, J. F. S., Cunha, R. C. E., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. A. (2018). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (3a Edição). Edições Sílabo.
- Revilla, M., Toninelli, D., & Ochoa, C. (2017). An experiment comparing grids and item-by-item formats in web surveys completed through PCs and smartphones. *Telematics and Informatics*, 34(1), 30–42. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2016.04.002>
- Rhee, J., Park, T., & Hwang, S. H. (2011). Non-regular professionals’ dual commitment in South Korea: Antecedents and consequences. *International Journal of Human Resource Management*, 22(3), 612–63. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.543638>
- Robinson, S. D., Griffeth, R. W., Allen, D. G., & Lee, M. B. (2012). Comparing operationalizations of dual commitment and their relationships with turnover intentions. *International Journal of Human Resource Management*, 23(7), 1342–1359. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.579917>
- Softex, O. (2019). *Persona TI - Caracterização do Profissional de TI no Brasil*. http://www.ftp.softex.br/cadernos_tematicos/persona_ti_2019.pdf

Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life span, life-space approach to careers. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.). *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 121–178). (3rd ed.). Jossey-Bass.

Sutherland, M., & Jordaan, W. (2004). Factors to retention of knowledge workers. *SA Journal of Human Resource Management*, 2(2), 55–64.

Verma, S., & Patel, K. (2017). Association between shopping habit and demographics of M-commerce user's in India using two way ANOVA. *2nd International Conference for Convergence in Technology*, 38–43. <https://doi.org/10.1109/I2CT.2017.8226090>

Wang, D. (2017). A Study on the Relationship among Industrial Relations Climate, Dual Commitment and Turnover Intention during the Period of Economic Transition in China. *Journal of Research in Business, Economics and Management*, 8(1), 1292–1301.

West, S. G., Aiken, L. S., & Krull, J. L. (1996). Experimental Personality Designs: Analyzing Categorical by Continuous Variable Interactions. *Journal of Personality*, 64(1). <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1996.tb00813.x>

Wiweko, B., Prawesti, D. M. P., Hestiantoro, A., Sumapraja, K., Natadisastra, M., & Baziad, A. (2013). Chronological age vs biological age: An age-related normogram for antral follicle count, FSH and anti-Mullerian hormone. *Journal of Assisted Reproduction and Genetics*, 30(12), 1563–1567. <https://doi.org/10.1007/s10815-013-0083-1>

Wombacher, J. C., & Felfe, J. (2017). Dual commitment in the organization: Effects of the interplay of team and organizational commitment on employee citizenship behavior, efficacy beliefs, and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.004>

ANEXOS

Anexo A – Questionário

Secção 1 – Introdução e autorização

Questionário

Ao responder a este questionário estará a fazer parte de um estudo realizado no âmbito de uma dissertação do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos da Universidade Europeia em Lisboa, Portugal.

O que é este questionário?

Este questionário é sobre a sua situação profissional atual e as suas intenções num futuro próximo.

Não tem respostas certas ou erradas. Queremos apenas saber a sua opinião sincera sobre os assuntos abordados ao longo deste questionário.

O tempo estimado de resposta é de 5-10 minutos e pode responder ao questionário no computador ou no celular.

Quem pode responder esse questionário?

Profissionais do setor de tecnologia que residam atualmente no Brasil.

Quem vai ver as minhas respostas?

As informações que der são totalmente confidenciais. Os resultados serão analisados em conjunto com as respostas de outras pessoas, para que nenhuma das respostas individuais de cada pessoa possa ser identificada.

Em nenhuma situação os seus dados individuais serão dados a alguém.

Contato

Caso tenha alguma questão acerca do estudo ou queira saber os resultados globais do mesmo, por favor contate:

Leandro Machado Sanches – contato@leandrosanches.com.br

Muito obrigado pelo seu tempo e pela sua colaboração!

***Obrigatório**

Com base nas informações acima indicadas, declaro que participo voluntariamente nesta investigação e dou autorização para que os dados sejam tratados para o propósito do estudo. *

Concordo

Discordo

Secção 2 – Dados Sociodemográficos

Dados Sociodemográficos

É importante para nós sabermos alguns dados demográficos sobre você, para podermos comparar as opiniões de várias pessoas.

Qual seu sexo? *

- Masculino
- Feminino
- Outro

Qual o nível de escolaridade mais elevado que completou? *

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Graduação
- Pós-graduação
- Mestrado
- Doutorado

Qual a sua idade? *

Sua resposta _____

É profissional do setor de Tecnologia Brasileiro? *

- Sim
- Não

Secção 3 – Compromisso com a organização

A sua ligação à empresa

Nesta secção pedimos que reflita sobre a sua ligação à empresa. Para cada uma das afirmações que se seguem, assinale apenas uma opção que melhor reflete a sua resposta.

Não me sinto "emocionalmente ligado" a esta empresa *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Esta empresa tem um grande significado pessoal para mim *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Não me sinto como "fazendo parte da família" nesta empresa *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Na realidade sinto os problemas desta empresa como se fossem meus *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta empresa *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Não me sinto como fazendo parte desta empresa *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta empresa *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta empresa, mesmo que o pudesse fazer *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta empresa é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra empresa poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Neste momento, manter-me nesta empresa é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Uma das consequências negativas para mim se saísse desta empresa resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Muito da minha vida iria ser afetada se decidisse querer sair desta empresa neste momento *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Como já dei tanto a esta empresa, não considero atualmente a possibilidade de trabalhar numa outra *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Eu não iria deixar esta empresa neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na empresa onde estou atualmente *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto deixar esta empresa no presente momento *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Sentir-me-ia culpado se deixasse esta empresa agora *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Esta empresa merece a minha lealdade *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Sinto que tenho um grande dever para com esta empresa *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Secção 4 – Compromisso com a profissão

A sua ligação à sua profissão atual

Nesta secção pedimos que reflita sobre a sua ligação à sua profissão atual. Para cada uma das afirmações que se seguem, assinale apenas uma opção que melhor reflete a sua resposta.

Não me sinto “emocionalmente ligado” a minha profissão *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Minha profissão tem um grande significado pessoal para mim *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Não me sinto como “fazendo parte da família” na minha profissão *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Na realidade sinto os problemas da minha profissão como se fossem meus *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Ficaria muito feliz em trabalhar o resto da minha vida nesta profissão *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Não me sinto como fazendo parte desta profissão *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em mudar de profissão *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, mudar de profissão, mesmo que o pudesse fazer *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar nesta profissão é que a mudança iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque outra profissão poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho nesta *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Neste momento, manter-me na minha profissão é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Uma das consequências negativas para mim, se mudasse de profissão, resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponível *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Muito da minha vida iria ser afetada se decidisse querer sair da minha profissão neste momento *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Como já dei tanto a esta profissão, não considero atualmente a possibilidade de trabalhar numa outra *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Eu não iria mudar de profissão neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com outros colegas de profissão *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na minha profissão *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto mudar de profissão no presente momento *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Sentir-me-ia culpado se mudasse de profissão agora *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Esta profissão merece a minha lealdade *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Sinto que tenho um grande dever para com a minha profissão *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Secção 5 – Intenção de Saída

As suas intenções num futuro próximo

Pense na organização em que trabalha e indique a medida em que concorda ou discorda com as seguintes afirmações. Para cada afirmação, assinale a opção que melhor indica a sua resposta.

É provável que venha a procurar outro emprego num futuro próximo *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Actualmente estou à procura de outro emprego noutra organização *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Não tenciono deixar o meu emprego *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Não é provável que no próximo ano venha a procurar outro emprego noutra organização *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Não estou actualmente a pensar deixar o meu emprego *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Anexo B – Possíveis Mudanças no Alfa de Cronbach

Escala de Compromisso com a organização

Estadísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
COM_ORG_1_R	56,4600	231,928	,378	,895
COM_ORG_2	55,9867	226,470	,564	,889
COM_ORG_3_R	56,1067	231,666	,402	,894
COM_ORG_4	56,3400	225,931	,528	,890
COM_ORG_5	56,9067	218,434	,656	,886
COM_ORG_6_R	55,8933	231,317	,427	,893
COM_ORG_7	56,7667	222,985	,608	,888
COM_ORG_8	56,5933	221,451	,582	,889
COM_ORG_9	56,5467	225,941	,470	,892
COM_ORG_10	56,2333	231,026	,398	,894
COM_ORG_11	56,7600	232,627	,315	,897
COM_ORG_12	56,2533	230,123	,417	,894
COM_ORG_13	57,4067	220,256	,696	,885
COM_ORG_14	57,0467	220,595	,632	,887
COM_ORG_15_R	56,5533	227,296	,482	,892
COM_ORG_16	57,0200	221,510	,575	,889
COM_ORG_17	57,0533	220,091	,633	,887
COM_ORG_18	56,2067	221,709	,617	,888
COM_ORG_19	56,3467	221,007	,649	,887

Escala de Compromisso com a organização (Dimensão Afetiva)

Estadísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
COM_ORG_1_R	17,2333	22,475	,416	,741
COM_ORG_2	16,7600	21,056	,611	,690
COM_ORG_3_R	16,8800	21,878	,497	,719
COM_ORG_4	17,1133	22,343	,428	,737
COM_ORG_5	17,6800	20,581	,515	,714
COM_ORG_6_R	16,6667	21,955	,515	,714

Escala de Compromisso com a organização (Dimensão Calculativa)

Estadísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
COM_ORG_7	18,3667	40,932	,653	,832
COM_ORG_8	18,1933	39,137	,684	,827
COM_ORG_9	18,1467	38,005	,744	,818
COM_ORG_10	17,8333	42,999	,513	,851
COM_ORG_11	18,3600	40,044	,611	,839
COM_ORG_12	17,8533	40,207	,684	,828
COM_ORG_13	19,0067	44,195	,463	,857

Escala de Compromisso com a organização (Dimensão Normativa)

Estadísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
COM_ORG_14	15,2867	32,219	,769	,850
COM_ORG_15_R	14,7933	35,333	,571	,882
COM_ORG_16	15,2600	32,100	,726	,857
COM_ORG_17	15,2933	32,450	,736	,855
COM_ORG_18	14,4467	34,450	,627	,873
COM_ORG_19	14,5867	33,197	,734	,856

Escala de Compromisso com a profissão

Estadísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
COM_PRO_1_R	59,3533	204,982	,392	,874
COM_PRO_2	58,9467	200,588	,616	,868
COM_PRO_3_R	59,5733	206,917	,342	,876
COM_PRO_4	59,7267	197,811	,576	,868
COM_PRO_5	59,3867	195,259	,642	,866
COM_PRO_6_R	59,2600	208,180	,331	,876
COM_PRO_7	60,0733	203,115	,392	,875
COM_PRO_8	59,4933	202,721	,453	,872
COM_PRO_9	59,6867	201,210	,447	,872
COM_PRO_10	59,4000	211,342	,237	,879
COM_PRO_11	59,7867	207,431	,299	,878
COM_PRO_12	59,1667	204,529	,462	,872
COM_PRO_13	60,0000	189,262	,696	,863
COM_PRO_14	60,8667	196,989	,544	,869
COM_PRO_15_R	60,0000	202,537	,366	,876
COM_PRO_16	60,4200	193,561	,610	,866
COM_PRO_17	60,6000	191,638	,641	,865
COM_PRO_18	59,7267	194,280	,614	,866
COM_PRO_19	59,7333	195,445	,619	,866

Escala de Compromisso com a profissão (Dimensão Afetiva)

Estadísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
COM_PRO_1_R	18,4400	22,221	,592	,778
COM_PRO_2	18,0333	23,200	,635	,771
COM_PRO_3_R	18,6600	22,212	,598	,776
COM_PRO_4	18,8133	23,388	,471	,805
COM_PRO_5	18,4733	21,472	,638	,767
COM_PRO_6_R	18,3467	23,584	,517	,794

Escala de Compromisso com a profissão (Dimensão Calculativa)

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
COM_PRO_7	20,8667	33,915	,523	,794
COM_PRO_8	20,2867	33,172	,658	,771
COM_PRO_9	20,4800	32,748	,615	,777
COM_PRO_10	20,1933	36,989	,417	,810
COM_PRO_11	20,5800	33,816	,556	,788
COM_PRO_12	19,9600	34,146	,681	,770
COM_PRO_13	20,7933	34,380	,448	,809

Escala de Compromisso com a profissão (Dimensão Normativa)

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
COM_PRO_14	14,8533	32,542	,699	,809
COM_PRO_15_R	13,9867	38,362	,283	,888
COM_PRO_16	14,4067	32,337	,685	,811
COM_PRO_17	14,5867	31,492	,719	,804
COM_PRO_18	13,7133	32,528	,701	,808
COM_PRO_19	13,7200	32,552	,747	,801

Escala de Intenção de Saída Organizacional

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
IS_1	11,3600	29,561	,615	,891
IS_2	12,3600	26,031	,755	,861
IS_3_R	11,9467	26,212	,837	,843
IS_4_R	11,7667	27,536	,704	,873
IS_5_R	12,1667	25,777	,760	,860

Anexo C – Teste de Normalidade

Testes de Normalidade

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
COM_ORG_MEAN	,045	150	,200 [*]	,991	150	,426
COM_ORG_AFF_MEAN	,076	150	,034	,969	150	,002
COM_ORG_CAL_MEAN	,072	150	,054	,972	150	,004
COM_ORG_NOR_MEAN	,079	150	,022	,965	150	,001
COM_PRO_MEAN	,052	150	,200 [*]	,989	150	,312
COM_PRO_AFF_MEAN	,094	150	,002	,952	150	,000
COM_PRO_CAL_MEAN	,080	150	,021	,972	150	,004
COM_PRO_NOR_MEAN	,093	150	,003	,958	150	,000
IS_MEAN	,135	150	,000	,923	150	,000

*. Este é um limite inferior da significância verdadeira.

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Anexo D – Análise de Sensibilidade

Descritivas		Estadística	Estadística do teste Padrão
COM_ORG_MEAN	Média		3,1419
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	3,0079
		Limite superior	3,2759
	5% da média aparada		3,1462
	Mediana		3,1316
	Variancia		,692
	Erro Padrão		,83164
	Mínimo		1,11
	Máximo		5,00
	Amplitude		3,89
	Amplitude interquartil		1,13
	Assimetria		-,002
	Curtose		,198
COM_ORG_AFF_MEAN	Média		3,4111
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	3,2843
		Limite superior	3,5579
	5% da média aparada		3,4457
	Mediana		3,5000
	Variancia		,828
	Erro Padrão		,90994
	Mínimo		1,00
	Máximo		5,00
	Amplitude		4,00
	Amplitude interquartil		1,17
	Assimetria		-,466
	Curtose		,295
COM_ORG_CAL_MEAN	Média		3,0419
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	2,9722
		Limite superior	3,2116
	5% da média aparada		3,0476
	Mediana		3,0000
	Variancia		1,107
	Erro Padrão		1,05194
	Mínimo		1,00
	Máximo		5,00
	Amplitude		4,00
	Amplitude interquartil		1,71
	Assimetria		-,071
	Curtose		-,927
COM_ORG_NOR_MEAN	Média		2,9889
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	2,9049
		Limite superior	3,1729
	5% da média aparada		2,9877
	Mediana		3,0000
	Variancia		1,301
	Erro Padrão		1,14068
	Mínimo		1,00
	Máximo		5,00
	Amplitude		4,00
	Amplitude interquartil		1,71
	Assimetria		,063
	Curtose		-,330
COM_PRO_MEAN	Média		3,2193
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	3,1928
		Limite superior	3,4458
	5% da média aparada		3,3302
	Mediana		3,2632
	Variancia		,614
	Erro Padrão		,78381
	Mínimo		1,16
	Máximo		5,00
	Amplitude		3,84
	Amplitude interquartil		1,21
	Assimetria		-,112
	Curtose		-,482
COM_PRO_AFF_MEAN	Média		3,6922
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	3,5414
		Limite superior	3,8431
	5% da média aparada		3,7420
	Mediana		3,8333
	Variancia		,874
	Erro Padrão		,93501
	Mínimo		1,00
	Máximo		5,00
	Amplitude		4,00
	Amplitude interquartil		1,36
	Assimetria		-,835
	Curtose		-,083
COM_PRO_CAL_MEAN	Média		3,4086
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	3,2538
		Limite superior	3,5634
	5% da média aparada		3,4265
	Mediana		3,5000
	Variancia		,920
	Erro Padrão		,95939
	Mínimo		1,00
	Máximo		5,00
	Amplitude		4,00
	Amplitude interquartil		1,57
	Assimetria		-,231
	Curtose		-,788
COM_PRO_NOR_MEAN	Média		2,8422
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	2,6588
		Limite superior	3,0257
	5% da média aparada		2,8247
	Mediana		2,6667
	Variancia		1,293
	Erro Padrão		1,13693
	Mínimo		1,00
	Máximo		5,00
	Amplitude		4,00
	Amplitude interquartil		1,67
	Assimetria		-,264
	Curtose		-,941
IS_MEAN	Média		2,9800
	95% de Intervalo de Confiança para Média	Limite inferior	2,7731
		Limite superior	3,1869
	5% da média aparada		2,9778
	Mediana		2,8000
	Variancia		1,644
	Erro Padrão		1,28214
	Mínimo		1,00
	Máximo		5,00
	Amplitude		4,00
	Amplitude interquartil		2,20
	Assimetria		-,250
	Curtose		-,1246

Anexo E – One-way ANOVA com a variável Sexo

		Descritivas							
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
IS_MEAN	Masculino	97	3,0041	1,33915	,13597	2,7342	3,2740	1,00	5,00
	Feminino	51	2,9804	1,18000	,16523	2,6485	3,3123	1,00	5,00
	Outro	2	1,8000	,56569	,40000	-3,2825	6,8825	1,40	2,20
	Total	150	2,9800	1,28214	,10469	2,7731	3,1869	1,00	5,00
COM_ORG_MEAN	Masculino	97	3,0537	,81356	,08260	2,8897	3,2177	1,16	5,00
	Feminino	51	3,3354	,84800	,11874	3,0969	3,5739	1,11	4,74
	Outro	2	2,4737	,00000	,00000	2,4737	2,4737	2,47	2,47
	Total	150	3,1418	,83164	,06790	3,0076	3,2759	1,11	5,00
COM_ORG_AFF_MEAN	Masculino	97	3,3677	,88778	,09014	3,1888	3,5466	1,00	5,00
	Feminino	51	3,4935	,95972	,13439	3,2235	3,7634	1,00	5,00
	Outro	2	3,4167	1,06066	,75000	-6,1130	12,9463	2,67	4,17
	Total	150	3,4111	,90994	,07430	3,2643	3,5579	1,00	5,00
COM_ORG_CAL_MEAN	Masculino	97	2,9367	1,08503	,11017	2,7180	3,1554	1,00	5,00
	Feminino	51	3,2941	,92732	,12985	3,0333	3,5549	1,29	4,71
	Outro	2	1,7143	1,01015	,71429	-7,3616	10,7901	1,00	2,43
	Total	150	3,0419	1,05194	,08589	2,8722	3,2116	1,00	5,00
COM_ORG_NOR_MEAN	Masculino	97	2,8763	1,10457	,11215	2,6537	3,0989	1,00	5,00
	Feminino	51	3,2255	1,19992	,16802	2,8880	3,5630	1,00	5,00
	Outro	2	2,4167	,11785	,08333	1,3578	3,4755	2,33	2,50
	Total	150	2,9889	1,14068	,09314	2,8049	3,1729	1,00	5,00
COM_PRO_MEAN	Masculino	97	3,3413	,79203	,08042	3,1817	3,5009	1,16	5,00
	Feminino	51	3,3220	,75604	,10587	3,1093	3,5346	1,63	4,79
	Outro	2	2,1842	,33495	,23684	-,8252	5,1936	1,95	2,42
	Total	150	3,3193	,78381	,06400	3,1928	3,4458	1,16	5,00
COM_PRO_AFF_MEAN	Masculino	97	3,7749	,88847	,09021	3,5958	3,9540	1,00	5,00
	Feminino	51	3,5817	,97603	,13667	3,3072	3,8562	1,00	5,00
	Outro	2	2,5000	1,64992	1,16667	-12,3239	17,3239	1,33	3,67
	Total	150	3,6922	,93501	,07634	3,5414	3,8431	1,00	5,00
COM_PRO_CAL_MEAN	Masculino	97	3,4521	,99866	,10140	3,2509	3,6534	1,43	5,00
	Feminino	51	3,3866	,83558	,11701	3,1515	3,6216	1,71	5,00
	Outro	2	1,8571	1,21218	,85714	-9,0339	12,7482	1,00	2,71
	Total	150	3,4086	,95939	,07833	3,2538	3,5634	1,00	5,00
COM_PRO_NOR_MEAN	Masculino	97	2,7784	1,13211	,11495	2,5502	3,0065	1,00	5,00
	Feminino	51	2,9869	1,15511	,16175	2,6620	3,3118	1,00	5,00
	Outro	2	2,2500	,82496	,58333	-5,1620	9,6620	1,67	2,83
	Total	150	2,8422	1,13693	,09283	2,6588	3,0257	1,00	5,00
COM_DUP_MEAN_NEW	Masculino	97	3,1975	,70584	,07167	3,0552	3,3398	1,16	5,00
	Feminino	51	3,3287	,72277	,10121	3,1254	3,5320	1,58	4,47
	Outro	2	2,3289	,16747	,11842	,8243	3,8336	2,21	2,45
	Total	150	3,2305	,71512	,05839	3,1151	3,3459	1,16	5,00
COM_DUP_AFF_MEAN_NEW	Masculino	97	3,5713	,77551	,07874	3,4150	3,7276	1,00	5,00
	Feminino	51	3,5376	,82954	,11616	3,3043	3,7709	1,00	4,92
	Outro	2	2,9583	1,35529	,95833	-9,2184	15,1351	2,00	3,92
	Total	150	3,5517	,79736	,06510	3,4230	3,6803	1,00	5,00
COM_DUP_NOR_MEAN_NEW	Masculino	97	2,8273	,99871	,10140	2,6260	3,0286	1,00	5,00
	Feminino	51	3,1062	1,06550	,14920	2,8065	3,4059	1,00	5,00
	Outro	2	2,3333	,47140	,33333	-1,9021	6,5687	2,00	2,67
	Total	150	2,9156	1,02331	,08355	2,7505	3,0807	1,00	5,00
COM_DUP_CAL_MEAN_NEW	Masculino	97	3,1944	,88098	,08945	3,0168	3,3720	1,29	5,00
	Feminino	51	3,3403	,79367	,11114	3,1171	3,5636	1,50	4,50
	Outro	2	1,7857	1,11117	,78571	-8,1977	11,7692	1,00	2,57
	Total	150	3,2252	,86758	,07084	3,0853	3,3652	1,00	5,00

ANOVA

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
IS_MEAN	Entre Grupos	2,841	2	1,421	,863	,424
	Nos grupos	242,099	147	1,647		
	Total	244,940	149			
COM_ORG_MEAN	Entre Grupos	3,557	2	1,778	2,628	,076
	Nos grupos	99,496	147	,677		
	Total	103,052	149			
COM_ORG_AFF_MEAN	Entre Grupos	,529	2	,264	,316	,729
	Nos grupos	122,842	147	,836		
	Total	123,370	149			
COM_ORG_CAL_MEAN	Entre Grupos	7,844	2	3,922	3,671	,028
	Nos grupos	157,036	147	1,068		
	Total	164,879	149			
COM_ORG_NOR_MEAN	Entre Grupos	4,740	2	2,370	1,842	,162
	Nos grupos	189,131	147	1,287		
	Total	193,870	149			
COM_PRO_MEAN	Entre Grupos	2,624	2	1,312	2,169	,118
	Nos grupos	88,914	147	,605		
	Total	91,538	149			
COM_PRO_AFF_MEAN	Entre Grupos	4,129	2	2,065	2,406	,094
	Nos grupos	126,134	147	,858		
	Total	130,263	149			
COM_PRO_CAL_MEAN	Entre Grupos	5,023	2	2,511	2,794	,064
	Nos grupos	132,121	147	,899		
	Total	137,144	149			
COM_PRO_NOR_MEAN	Entre Grupos	2,165	2	1,083	,836	,436
	Nos grupos	190,434	147	1,295		
	Total	192,599	149			
COM_DUP_MEAN_NEW	Entre Grupos	2,223	2	1,111	2,209	,113
	Nos grupos	73,976	147	,503		
	Total	76,199	149			
COM_DUP_AFF_MEAN_NEW	Entre Grupos	,752	2	,376	,588	,557
	Nos grupos	93,980	147	,639		
	Total	94,732	149			
COM_DUP_NOR_MEAN_NEW	Entre Grupos	3,287	2	1,643	1,582	,209
	Nos grupos	152,741	147	1,039		
	Total	156,028	149			
COM_DUP_CAL_MEAN_NEW	Entre Grupos	4,912	2	2,456	3,367	,037
	Nos grupos	107,238	147	,730		
	Total	112,150	149			

Comparações múltiplas

Scheffe

Variável dependente	(I) SEXO	(J) SEXO	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
IS_MEAN	Masculino	Feminino	,02373	,22197	,994	-,5252	,5726
		Outro	1,20412	,91676	,424	-1,0629	3,4712
	Feminino	Masculino	-,02373	,22197	,994	-,5726	,5252
		Outro	1,18039	,92507	,445	-1,1072	3,4680
	Outro	Masculino	-1,20412	,91676	,424	-3,4712	1,0629
		Feminino	-1,18039	,92507	,445	-3,4680	1,1072
COM_ORG_MEAN	Masculino	Feminino	-,28168	,14230	,145	-,6336	,0702
		Outro	,58003	,58771	,615	-,8733	2,0334
	Feminino	Masculino	,28168	,14230	,145	-,0702	,6336
		Outro	,86171	,59304	,351	-,6048	2,3282
	Outro	Masculino	-,58003	,58771	,615	-2,0334	,8733
		Feminino	-,86171	,59304	,351	-2,3282	,6048
COM_ORG_AFF_MEAN	Masculino	Feminino	-,12577	,15812	,729	-,5168	,2652
		Outro	-,04897	,65303	,997	-1,6638	1,5659
	Feminino	Masculino	,12577	,15812	,729	-,2652	,5168
		Outro	,07680	,65895	,993	-1,5527	1,7063
	Outro	Masculino	,04897	,65303	,997	-1,5659	1,6638
		Feminino	-,07680	,65895	,993	-1,7063	1,5527
COM_ORG_CAL_MEAN	Masculino	Feminino	-,35745	,17877	,139	-,7995	,0846
		Outro	1,22239	,73834	,257	-,6035	3,0482
	Feminino	Masculino	,35745	,17877	,139	-,0846	,7995
		Outro	1,57983	,74504	,109	-,2626	3,4222
	Outro	Masculino	-1,22239	,73834	,257	-3,0482	,6035
		Feminino	-1,57983	,74504	,109	-3,4222	,2626
COM_ORG_NOR_MEAN	Masculino	Feminino	-,34920	,19619	,209	-,8344	,1360
		Outro	,45962	,81029	,852	-1,5441	2,4634
	Feminino	Masculino	,34920	,19619	,209	-,1360	,8344
		Outro	,80882	,81764	,614	-1,2131	2,8308
	Outro	Masculino	-,45962	,81029	,852	-2,4634	1,5441
		Feminino	-,80882	,81764	,614	-2,8308	1,2131
COM_PRO_MEAN	Masculino	Feminino	,01931	,13452	,990	-,3133	,3520
		Outro	1,15708	,55558	,118	-,2168	2,5310
	Feminino	Masculino	-,01931	,13452	,990	-,3520	,3133
		Outro	1,13777	,56061	,131	-,2486	2,5241
	Outro	Masculino	-1,15708	,55558	,118	-2,5310	,2168
		Feminino	-1,13777	,56061	,131	-2,5241	,2486
COM_PRO_AFF_MEAN	Masculino	Feminino	,19321	,16022	,485	-,2030	,5894
		Outro	1,27491	,66172	,160	-,3615	2,9113
	Feminino	Masculino	-,19321	,16022	,485	-,5894	,2030
		Outro	1,08170	,66772	,272	-,5695	2,7329
	Outro	Masculino	-1,27491	,66172	,160	-2,9113	,3615
		Feminino	-1,08170	,66772	,272	-2,7329	,5695
COM_PRO_CAL_MEAN	Masculino	Feminino	,06558	,16398	,923	-,3399	,4711
		Outro	1,59499	,67724	,066	-,0798	3,2697
	Feminino	Masculino	-,06558	,16398	,923	-,4711	,3399
		Outro	1,52941	,68339	,085	-,1605	3,2194
	Outro	Masculino	-1,59499	,67724	,066	-3,2697	,0798
		Feminino	-1,52941	,68339	,085	-3,2194	,1605
COM_PRO_NOR_MEAN	Masculino	Feminino	-,20858	,19687	,572	-,6954	,2783
		Outro	,52835	,81307	,810	-1,4823	2,5390
	Feminino	Masculino	,20858	,19687	,572	-,2783	,6954
		Outro	,73693	,82045	,669	-1,2920	2,7658
	Outro	Masculino	-,52835	,81307	,810	-2,5390	1,4823
		Feminino	-,73693	,82045	,669	-2,7658	1,2920
COM_DUP_MEAN_NEW	Masculino	Feminino	-,13119	,12270	,566	-,4346	,1722
		Outro	,86856	,50676	,234	-,3846	2,1217
	Feminino	Masculino	,13119	,12270	,566	-,1722	,4346
		Outro	,99974	,51136	,152	-,2648	2,2643
	Outro	Masculino	-,86856	,50676	,234	-2,1217	,3846
		Feminino	-,99974	,51136	,152	-2,2643	,2648
COM_DUP_AFF_MEAN_NEW	Masculino	Feminino	,03372	,13830	,971	-,3083	,3757
		Outro	,61297	,57118	,563	-,7995	2,0255
	Feminino	Masculino	-,03372	,13830	,971	-,3757	,3083
		Outro	,57925	,57636	,605	-,8460	2,0045
	Outro	Masculino	-,61297	,57118	,563	-2,0255	,7995
		Feminino	-,57925	,57636	,605	-2,0045	,8460
COM_DUP_NOR_MEAN_NEW	Masculino	Feminino	-,27889	,17631	,289	-,7149	,1571
		Outro	,49399	,72817	,795	-1,3067	2,2947
	Feminino	Masculino	,27889	,17631	,289	-,1571	,7149
		Outro	,77288	,73478	,576	-1,0442	2,5899
	Outro	Masculino	-,49399	,72817	,795	-2,2947	1,3067
		Feminino	-,77288	,73478	,576	-2,5899	1,0442
COM_DUP_CAL_MEAN_NEW	Masculino	Feminino	-,14593	,14773	,615	-,5113	,2194
		Outro	1,40869	,61014	,073	-,1001	2,9175
	Feminino	Masculino	,14593	,14773	,615	-,2194	,5113
		Outro	1,55462	,61568	,044	0,321	3,0771
	Outro	Masculino	-1,40869	,61014	,073	-2,9175	,1001
		Feminino	-1,55462	,61568	,044	-3,0771	-,0321

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Anexo F – One-way ANOVA com a variável Grupo Etário

		Descritivas							
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
IS_MEAN	15-24	24	2,9833	1,44333	,29462	2,3739	3,5928	1,00	5,00
	25-44	119	2,9782	1,22897	,11266	2,7551	3,2012	1,00	5,00
	45-65	7	3,0000	1,77012	,66904	1,3629	4,6371	1,00	5,00
	Total	150	2,9800	1,28214	,10469	2,7731	3,1869	1,00	5,00
COM_ORG_MEAN	15-24	24	3,0329	,88924	,18152	2,6574	3,4084	1,16	4,79
	25-44	119	3,1314	,79513	,07289	2,9870	3,2757	1,11	4,79
	45-65	7	3,6917	1,14362	,43225	2,6341	4,7494	2,05	5,00
	Total	150	3,1418	,83164	,06790	3,0076	3,2759	1,11	5,00
COM_ORG_AFF_MEAN	15-24	24	3,3194	1,01667	,20753	2,8901	3,7487	1,00	5,00
	25-44	119	3,4272	,84946	,07787	3,2730	3,5814	1,00	5,00
	45-65	7	3,4524	1,53874	,58159	2,0293	4,8755	1,00	5,00
	Total	150	3,4111	,90994	,07430	3,2643	3,5579	1,00	5,00
COM_ORG_CAL_MEAN	15-24	24	2,7024	1,06315	,21701	2,2535	3,1513	1,00	4,71
	25-44	119	3,0636	1,03930	,09527	2,8750	3,2523	1,00	5,00
	45-65	7	3,8367	,83474	,31550	3,0647	4,6087	2,71	5,00
	Total	150	3,0419	1,05194	,08589	2,8722	3,2116	1,00	5,00
COM_ORG_NOR_MEAN	15-24	24	3,1319	1,21482	,24797	2,6190	3,6449	1,00	5,00
	25-44	119	2,9146	1,10317	,10113	2,7143	3,1148	1,00	5,00
	45-65	7	3,7619	1,35352	,51158	2,5101	5,0137	2,00	5,00
	Total	150	2,9889	1,14068	,09314	2,8049	3,1729	1,00	5,00
COM_PRO_MEAN	15-24	24	3,2763	,96091	,19614	2,8706	3,6821	1,16	4,53
	25-44	119	3,2831	,70901	,06500	3,1544	3,4118	1,63	4,79
	45-65	7	4,0827	1,05695	,39949	3,1052	5,0602	2,26	5,00
	Total	150	3,3193	,78381	,06400	3,1928	3,4458	1,16	5,00
COM_PRO_AFF_MEAN	15-24	24	3,6806	1,17329	,23950	3,1851	4,1760	1,00	5,00
	25-44	119	3,6835	,86776	,07955	3,5259	3,8410	1,00	5,00
	45-65	7	3,8810	1,25725	,47520	2,7182	5,0437	2,00	5,00
	Total	150	3,6922	,93501	,07634	3,5414	3,8431	1,00	5,00
COM_PRO_CAL_MEAN	15-24	24	3,2500	1,20060	,24507	2,7430	3,7570	1,43	5,00
	25-44	119	3,3926	,89567	,08211	3,2300	3,5551	1,00	5,00
	45-65	7	4,2245	,82006	,30995	3,4661	4,9829	2,71	5,00
	Total	150	3,4086	,95939	,07833	3,2538	3,5634	1,00	5,00
COM_PRO_NOR_MEAN	15-24	24	2,9028	1,30302	,26598	2,3526	3,4530	1,00	5,00
	25-44	119	2,7549	1,05316	,09654	2,5637	2,9461	1,00	5,00
	45-65	7	4,1190	1,30779	,49430	2,9095	5,3286	2,00	5,00
	Total	150	2,8422	1,13693	,09283	2,6588	3,0257	1,00	5,00
COM_DUP_MEAN_NEW	15-24	24	3,1546	,84383	,17225	2,7983	3,5109	1,16	4,58
	25-44	119	3,2072	,65378	,05993	3,0885	3,3259	1,42	4,58
	45-65	7	3,8872	1,01350	,38307	2,9499	4,8245	2,16	5,00
	Total	150	3,2305	,71512	,05839	3,1151	3,3459	1,16	5,00
COM_DUP_AFF_MEAN_NEW	15-24	24	3,5000	,99667	,20345	3,0791	3,9209	1,00	5,00
	25-44	119	3,5553	,73207	,06711	3,4224	3,6882	1,00	5,00
	45-65	7	3,6667	1,18927	,44950	2,5668	4,7666	1,50	5,00
	Total	150	3,5517	,79736	,06510	3,4230	3,6803	1,00	5,00
COM_DUP_NOR_MEAN_NEW	15-24	24	3,0174	1,15155	,23506	2,5311	3,5036	1,00	5,00
	25-44	119	2,8347	,95200	,08727	2,6619	3,0076	1,00	5,00
	45-65	7	3,9405	1,30412	,49291	2,7344	5,1466	2,00	5,00
	Total	150	2,9156	1,02331	,08355	2,7505	3,0807	1,00	5,00
COM_DUP_CAL_MEAN_NEW	15-24	24	2,9762	1,00964	,20609	2,5499	3,4025	1,29	4,64
	25-44	119	3,2281	,82193	,07535	3,0789	3,3773	1,00	4,86
	45-65	7	4,0306	,70211	,26537	3,3813	4,6800	2,86	5,00
	Total	150	3,2252	,86758	,07084	3,0853	3,3652	1,00	5,00

ANOVA

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
IS_MEAN	Entre Grupos	,003	2	,002	,001	,999
	Nos grupos	244,937	147	1,666		
	Total	244,940	149			
COM_ORG_MEAN	Entre Grupos	2,415	2	1,207	1,763	,175
	Nos grupos	100,638	147	,685		
	Total	103,052	149			
COM_ORG_AFF_MEAN	Entre Grupos	,244	2	,122	,146	,864
	Nos grupos	123,126	147	,838		
	Total	123,370	149			
COM_ORG_CAL_MEAN	Entre Grupos	7,245	2	3,623	3,378	,037
	Nos grupos	157,634	147	1,072		
	Total	164,879	149			
COM_ORG_NOR_MEAN	Entre Grupos	5,331	2	2,666	2,078	,129
	Nos grupos	188,539	147	1,283		
	Total	193,870	149			
COM_PRO_MEAN	Entre Grupos	4,280	2	2,140	3,605	,030
	Nos grupos	87,258	147	,594		
	Total	91,538	149			
COM_PRO_AFF_MEAN	Entre Grupos	,262	2	,131	,148	,863
	Nos grupos	130,001	147	,884		
	Total	130,263	149			
COM_PRO_CAL_MEAN	Entre Grupos	5,294	2	2,647	2,951	,055
	Nos grupos	131,850	147	,897		
	Total	137,144	149			
COM_PRO_NOR_MEAN	Entre Grupos	12,407	2	6,204	5,061	,007
	Nos grupos	180,192	147	1,226		
	Total	192,599	149			
COM_DUP_MEAN_NEW	Entre Grupos	3,222	2	1,611	3,245	,042
	Nos grupos	72,977	147	,496		
	Total	76,199	149			
COM_DUP_AFF_MEAN_NEW	Entre Grupos	,158	2	,079	,123	,884
	Nos grupos	94,573	147	,643		
	Total	94,732	149			
COM_DUP_NOR_MEAN_NEW	Entre Grupos	8,379	2	4,190	4,171	,017
	Nos grupos	147,648	147	1,004		
	Total	156,028	149			
COM_DUP_CAL_MEAN_NEW	Entre Grupos	6,030	2	3,015	4,176	,017
	Nos grupos	106,120	147	,722		
	Total	112,150	149			

Comparações múltiplas

Scheffe

Variável dependente	(I) IDADE_GRUPO	(J) IDADE_GRUPO	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
IS_MEAN	15-24	25-44	,00518	,28884	1,000	-,7091	,7195
		45-65	-,01667	,55449	1,000	-1,3879	1,3545
	25-44	15-24	-,00518	,28884	1,000	-,7195	,7091
		45-65	-,02185	,50203	,999	-1,2633	1,2196
	45-65	15-24	,01667	,55449	1,000	-1,3545	1,3879
		25-44	,02185	,50203	,999	-1,2196	1,2633
COM_ORG_MEAN	15-24	25-44	-,09846	,18514	,868	-,5563	,3594
		45-65	-,65883	,35543	,183	-1,5378	,2201
	25-44	15-24	,09846	,18514	,868	-,3594	,5563
		45-65	-,56037	,32180	,223	-1,3561	,2354
	45-65	15-24	,65883	,35543	,183	-,2201	1,5378
		25-44	,56037	,32180	,223	-,2354	1,3561
COM_ORG_AFF_MEAN	15-24	25-44	-,10773	,20479	,871	-,6141	,3987
		45-65	-,13294	,39314	,944	-1,1051	,8392
	25-44	15-24	,10773	,20479	,871	-,3987	,6141
		45-65	-,02521	,35594	,997	-,9054	,8550
	45-65	15-24	,13294	,39314	,944	-,8392	1,1051
		25-44	,02521	,35594	,997	-,8550	,9054
COM_ORG_CAL_MEAN	15-24	45-65	-1,13435*	,44483	,042	-2,2344	-,0343
		25-44	,36124	,23172	,300	-,2118	,9343
	25-44	45-65	-,77311	,40274	,162	-1,7691	,2228
		15-24	1,13435*	,44483	,042	,0343	2,2344
	45-65	25-44	,77311	,40274	,162	-,2228	1,7691
		15-24	-,77311	,40274	,162	-1,7691	,2228
COM_ORG_NOR_MEAN	15-24	25-44	,21738	,25341	,693	-,4093	,8440
		45-65	-,62996	,48648	,434	-1,8330	,5731
	25-44	15-24	-,21738	,25341	,693	-,8440	,4093
		45-65	-,84734	,44046	,161	-1,9365	,2419
	45-65	15-24	,62996	,48648	,434	-,5731	1,8330
		25-44	,84734	,44046	,161	-,2419	1,9365
COM_PRO_MEAN	15-24	25-44	-,00674	,17240	,999	-,4331	,4196
		45-65	-,80639	,33096	,054	-1,6248	,0120
	25-44	15-24	,00674	,17240	,999	-,4196	,4331
		45-65	-,79965*	,29965	,031	-1,5406	-,0587
	45-65	15-24	,80639	,33096	,054	-,0120	1,6248
		25-44	,79965*	,29965	,031	-,0587	1,5406
COM_PRO_AFF_MEAN	15-24	25-44	-,00292	,21043	1,000	-,5233	,5175
		45-65	-,20040	,40396	,884	-1,1994	,7986
	25-44	15-24	,00292	,21043	1,000	-,5175	,5233
		45-65	-,19748	,36574	,864	-1,1019	,7070
	45-65	15-24	,20040	,40396	,884	-,7986	1,1994
		25-44	,19748	,36574	,864	-,7070	1,1019
COM_PRO_CAL_MEAN	15-24	25-44	-,14256	,21192	,798	-,6666	,3815
		45-65	-,97449	,40683	,060	-1,9805	,0315
	25-44	15-24	,14256	,21192	,798	-,3815	,6666
		45-65	-,83193	,36834	,081	-1,7428	,0789
	45-65	15-24	,97449	,40683	,060	-,0315	1,9805
		25-44	,83193	,36834	,081	-,0789	1,7428
COM_PRO_NOR_MEAN	15-24	25-44	,14788	,24774	,837	-,4648	,7605
		45-65	-1,21627*	,47559	,041	-2,3924	-,0402
	25-44	15-24	-,14788	,24774	,837	-,7605	,4648
		45-65	-1,36415*	,43060	,008	-2,4290	-,2993
	45-65	15-24	1,21627*	,47559	,041	,0402	2,3924
		25-44	1,36415*	,43060	,008	,2993	2,4290
COM_DUP_MEAN_NEW	15-24	25-44	-,05260	,15766	,946	-,4425	,3373
		45-65	-,73261	,30266	,057	-1,4811	,0158
	25-44	15-24	,05260	,15766	,946	-,3373	,4425
		45-65	-,68001*	,27403	,049	-1,3577	-,0024
	45-65	15-24	,73261	,30266	,057	-,0158	1,4811
		25-44	,68001*	,27403	,049	-,0024	1,3577
COM_DUP_AFF_MEAN_NEW	15-24	25-44	-,05532	,17948	,954	-,4992	,3885
		45-65	-,16667	,34455	,890	-1,0187	,6854
	25-44	15-24	,05532	,17948	,954	-,3885	,4992
		45-65	-,11134	,31195	,938	-,8828	,6601
	45-65	15-24	,16667	,34455	,890	-,6854	1,0187
		25-44	,11134	,31195	,938	-,6601	,8828
COM_DUP_NOR_MEAN_NEW	15-24	25-44	,18263	,22426	,718	-,3719	,7372
		45-65	-,92312	,43051	,104	-1,9877	,1415
	25-44	15-24	-,18263	,22426	,718	-,7372	,3719
		45-65	-1,10574*	,38978	,020	-2,0696	-,1419
	45-65	15-24	,92312	,43051	,104	-,1415	1,9877
		25-44	1,10574*	,38978	,020	,1419	2,0696
COM_DUP_CAL_MEAN_NEW	15-24	25-44	-,25190	,19012	,418	-,7221	,2182
		45-65	-1,05442*	,36498	,017	-1,9570	-,1519
	25-44	15-24	,25190	,19012	,418	-,2182	,7221
		45-65	-,80252	,33045	,055	-1,6197	,0146
	45-65	15-24	1,05442*	,36498	,017	,1519	1,9570
		25-44	,80252	,33045	,055	-,0146	1,6197

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Anexo G – One-way ANOVA com a variável Nível de Escolaridade

		Descritivas							
		N	Média	Desvio padrão	Erro Padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
COM_ORG_MEAN	Ensino Médio	26	3,1984	,91140	,17874	2,8303	3,5665	1,16	4,79
	Graduação	66	3,0008	,81319	,10010	2,8009	3,2007	1,21	4,79
	Pós-graduação	47	3,2632	,72481	,10572	3,0503	3,4760	1,58	4,74
	Mestrado	10	3,3211	1,18404	,37442	2,4740	4,1681	1,11	5,00
	Doutorado	1	3,4737	3,47	3,47
Total	150	3,1418	,83164	,06790	3,0076	3,2759	1,11	5,00	
COM_ORG_AFF_MEAN	Ensino Médio	26	3,3590	1,00077	,19627	2,9548	3,7632	1,00	5,00
	Graduação	66	3,2551	,90404	,11128	3,0328	3,4773	1,00	5,00
	Pós-graduação	47	3,5993	,77527	,11308	3,3717	3,8269	1,50	5,00
	Mestrado	10	3,7167	1,21221	,38333	2,8495	4,5838	1,00	5,00
	Doutorado	1	3,1667	3,17	3,17
Total	150	3,4111	,90994	,07430	3,2643	3,5579	1,00	5,00	
COM_ORG_NOR_MEAN	Ensino Médio	26	3,0192	1,20400	,23612	2,5329	3,5055	1,00	5,00
	Graduação	66	2,9722	1,15232	,14184	2,6889	3,2555	1,00	5,00
	Pós-graduação	47	2,9078	1,05913	,15449	2,5968	3,2188	1,00	5,00
	Mestrado	10	3,2167	1,31010	,41429	2,2795	4,1539	1,00	5,00
	Doutorado	1	4,8333	4,83	4,83
Total	150	2,9889	1,14068	,09314	2,8049	3,1729	1,00	5,00	
COM_ORG_CAL_MEAN	Ensino Médio	26	3,2143	1,07760	,21133	2,7790	3,6495	1,00	5,00
	Graduação	66	2,8074	,96874	,11924	2,5692	3,0455	1,00	5,00
	Pós-graduação	47	3,2796	1,03829	,15145	2,9748	3,5845	1,00	4,86
	Mestrado	10	3,0714	1,41301	,44683	2,0606	4,0822	1,29	5,00
	Doutorado	1	2,5714	2,57	2,57
Total	150	3,0419	1,05194	,08589	2,8722	3,2116	1,00	5,00	
COM_PRO_MEAN	Ensino Médio	26	3,3016	,88666	,17389	2,9435	3,6597	1,16	4,79
	Graduação	66	3,2105	,82291	,10129	3,0082	3,4128	1,58	4,79
	Pós-graduação	47	3,4804	,66697	,09729	3,2846	3,6762	2,16	4,79
	Mestrado	10	3,3000	,76915	,24323	2,7498	3,8502	2,42	5,00
	Doutorado	1	3,5789	3,58	3,58
Total	150	3,3193	,78381	,06400	3,1928	3,4458	1,16	5,00	
COM_PRO_AFF_MEAN	Ensino Médio	26	3,7564	1,05854	,20760	3,3289	4,1840	1,00	5,00
	Graduação	66	3,6212	,99681	,12270	3,3762	3,8663	1,00	5,00
	Pós-graduação	47	3,7624	,81186	,11842	3,5240	4,0008	2,00	5,00
	Mestrado	10	3,7000	,85274	,26966	3,0900	4,3100	2,33	5,00
	Doutorado	1	3,3333	3,33	3,33
Total	150	3,6922	,93501	,07634	3,5414	3,8431	1,00	5,00	
COM_PRO_NOR_MEAN	Ensino Médio	26	2,9295	1,21488	,23826	2,4388	3,4202	1,00	5,00
	Graduação	66	2,7298	1,16896	,14389	2,4424	3,0172	1,00	5,00
	Pós-graduação	47	2,9255	1,09169	,15924	2,6050	3,2461	1,00	5,00
	Mestrado	10	2,9000	1,06632	,33720	2,1372	3,6628	1,50	5,00
	Doutorado	1	3,5000	3,50	3,50
Total	150	2,8422	1,13693	,09283	2,6588	3,0257	1,00	5,00	
COM_PRO_CAL_MEAN	Ensino Médio	26	3,2308	,97819	,19184	2,8357	3,6259	1,43	5,00
	Graduação	66	3,2706	1,02592	,12628	3,0184	3,5228	1,00	5,00
	Pós-graduação	47	3,7143	,79428	,11586	3,4811	3,9475	1,86	5,00
	Mestrado	10	3,3000	,99989	,31619	2,5847	4,0153	1,71	5,00
	Doutorado	1	3,8571	3,86	3,86
Total	150	3,4086	,95939	,07833	3,2538	3,5634	1,00	5,00	
COM_DUP_MEAN_NEW	Ensino Médio	26	3,2500	,82244	,16129	2,9178	3,5822	1,16	4,58
	Graduação	66	3,1057	,71650	,08819	2,9295	3,2818	1,42	4,58
	Pós-graduação	47	3,3718	,59762	,08717	3,1963	3,5472	2,26	4,58
	Mestrado	10	3,3105	,90447	,28602	2,6635	3,9575	1,76	5,00
	Doutorado	1	3,5263	3,53	3,53
Total	150	3,2305	,71512	,05839	3,1151	3,3459	1,16	5,00	
COM_DUP_AFF_MEAN_NEW	Ensino Médio	26	3,5577	,96343	,18894	3,1686	3,9468	1,00	5,00
	Graduação	66	3,4381	,80799	,09946	3,2395	3,6368	1,00	5,00
	Pós-graduação	47	3,6809	,66719	,09732	3,4850	3,8767	2,17	5,00
	Mestrado	10	3,7083	,85909	,27167	3,0938	4,3229	2,08	5,00
	Doutorado	1	3,2500	3,25	3,25
Total	150	3,5517	,79736	,06510	3,4230	3,6803	1,00	5,00	
COM_DUP_NOR_MEAN_NEW	Ensino Médio	26	2,9744	1,10146	,21601	2,5295	3,4192	1,00	4,67
	Graduação	66	2,8510	1,01616	,12508	2,6012	3,1008	1,00	5,00
	Pós-graduação	47	2,9167	,99029	,14445	2,6259	3,2074	1,08	5,00
	Mestrado	10	3,0583	1,12220	,35487	2,2556	3,8611	1,75	5,00
	Doutorado	1	4,1667	4,17	4,17
Total	150	2,9156	1,02331	,08355	2,7505	3,0807	1,00	5,00	
COM_DUP_CAL_MEAN_NEW	Ensino Médio	26	3,2225	,91547	,17954	2,8528	3,5923	1,29	4,71
	Graduação	66	3,0390	,86127	,10602	2,8272	3,2507	1,00	4,64
	Pós-graduação	47	3,4970	,74245	,10830	3,2790	3,7150	1,93	4,86
	Mestrado	10	3,1857	1,14741	,36284	2,3649	4,0065	1,50	5,00
	Doutorado	1	3,2143	3,21	3,21
Total	150	3,2252	,86758	,07084	3,0853	3,3652	1,00	5,00	
IS_MEAN	Ensino Médio	26	3,4000	1,45217	,28479	2,8135	3,9865	1,00	5,00
	Graduação	66	2,8909	1,27951	,15750	2,5764	3,2055	1,00	5,00
	Pós-graduação	47	3,0128	1,16947	,17058	2,6694	3,3561	1,00	5,00
	Mestrado	10	2,2800	1,18584	,37500	1,4317	3,1283	1,00	4,60
	Doutorado	1	3,4000	3,40	3,40
Total	150	2,9800	1,28214	,10469	2,7731	3,1869	1,00	5,00	

ANOVA

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
COM_ORG_MEAN	Entre Grupos	2,519	4	,630	,908	,461
	Nos grupos	100,533	145	,693		
	Total	103,052	149			
COM_ORG_AFF_MEAN	Entre Grupos	4,336	4	1,084	1,320	,265
	Nos grupos	119,035	145	,821		
	Total	123,370	149			
COM_ORG_NOR_MEAN	Entre Grupos	4,272	4	1,068	,817	,516
	Nos grupos	189,598	145	1,308		
	Total	193,870	149			
COM_ORG_CAL_MEAN	Entre Grupos	7,290	4	1,822	1,677	,158
	Nos grupos	157,590	145	1,087		
	Total	164,879	149			
COM_PRO_MEAN	Entre Grupos	2,080	4	,520	,843	,500
	Nos grupos	89,458	145	,617		
	Total	91,538	149			
COM_PRO_AFF_MEAN	Entre Grupos	,801	4	,200	,224	,925
	Nos grupos	129,462	145	,893		
	Total	130,263	149			
COM_PRO_NOR_MEAN	Entre Grupos	1,824	4	,456	,347	,846
	Nos grupos	190,775	145	1,316		
	Total	192,599	149			
COM_PRO_CAL_MEAN	Entre Grupos	6,791	4	1,698	1,888	,116
	Nos grupos	130,353	145	,899		
	Total	137,144	149			
COM_DUP_MEAN_NEW	Entre Grupos	2,128	4	,532	1,042	,388
	Nos grupos	74,071	145	,511		
	Total	76,199	149			
COM_DUP_AFF_MEAN_NEW	Entre Grupos	1,973	4	,493	,771	,546
	Nos grupos	92,759	145	,640		
	Total	94,732	149			
COM_DUP_NOR_MEAN_NEW	Entre Grupos	2,134	4	,534	,503	,734
	Nos grupos	153,894	145	1,061		
	Total	156,028	149			
COM_DUP_CAL_MEAN_NEW	Entre Grupos	5,776	4	1,444	1,968	,102
	Nos grupos	106,374	145	,734		
	Total	112,150	149			
IS_MEAN	Entre Grupos	10,237	4	2,559	1,581	,182
	Nos grupos	234,703	145	1,619		
	Total	244,940	149			

Anexo H – Correlação Bivariada entre as variáveis em estudo

Estatística Descritiva

	Média	Erro Desvio	N
COM_ORG_MEAN	3,1418	,83164	150
COM_ORG_AFF_MEAN	3,4111	,90994	150
COM_ORG_CAL_MEAN	3,0419	1,05194	150
COM_ORG_NOR_MEAN	2,9889	1,14068	150
COM_PRO_MEAN	3,3193	,78381	150
COM_PRO_AFF_MEAN	3,6922	,93501	150
COM_PRO_CAL_MEAN	3,4086	,95939	150
COM_PRO_NOR_MEAN	2,8422	1,13693	150
COM_DUP_MEAN	6,4611	1,43025	150
COM_DUP_AFF_MEAN	7,1033	1,59472	150
COM_DUP_NOR_MEAN	5,8311	2,04662	150
COM_DUP_CAL_MEAN	6,4505	1,73515	150
IS_MEAN	2,9800	1,28214	150
IDADE	31,73	8,017	150

Correlações

	COM_ORG_M EAN	COM_ORG_A FF_MEAN	COM_ORG_C AL_MEAN	COM_ORG_N OR_MEAN	COM_PRO_M EAN	COM_PRO_A FF_MEAN	COM_PRO_C AL_MEAN	COM_PRO_N OR_MEAN	COM_DUP_M EAN	COM_DUP_A FF_MEAN	COM_DUP_N OR_MEAN	COM_DUP_C AL_MEAN	IS_MEAN	IDADE
COM_ORG_MEAN	Correlação de Pearson N	-- 150												
COM_ORG_AFF_MEAN	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,831** ,000 150												
COM_ORG_CAL_MEAN	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,784** ,000 150	,426** ,000 150	-- ,000 150										
COM_ORG_NOR_MEAN	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,824** ,000 150	,663** ,000 150	,348** ,000 150	-- ,000 150									
COM_PRO_MEAN	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,567** ,000 150	,504** ,000 150	,322** ,000 150	,561** ,000 150	-- ,000 150								
COM_PRO_AFF_MEAN	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,380** ,000 150	,494** ,000 150	,066 ,425 150	,411** ,000 150	,761** ,000 150	-- ,000 150							
COM_PRO_CAL_MEAN	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,430** ,000 150	,240** ,003 150	,487** ,000 150	,276** ,001 150	,732** ,000 150	,390** ,000 150	-- ,000 150						
COM_PRO_NOR_MEAN	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,503** ,000 150	,456** ,000 150	,170 ,037 150	,615** ,000 150	,836** ,000 150	,553** ,000 150	,376** ,000 150	-- ,000 150					
COM_DUP_MEAN	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,892** ,000 150	,759** ,000 150	,621** ,000 150	,787** ,000 150	,878** ,000 150	,638** ,000 150	,651** ,000 150	,751** ,000 150	-- ,000 150				
COM_DUP_AFF_MEAN	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,697** ,000 150	,860** ,000 150	,282** ,000 150	,619** ,000 150	,733** ,000 150	,868** ,000 150	,307** ,000 150	,585** ,000 150	,807** ,000 150	-- ,000 150			
COM_DUP_NOR_MEAN	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,739** ,000 150	,623** ,000 150	,288** ,000 150	,899** ,000 150	,777** ,000 150	,537** ,000 150	,363** ,000 150	,898** ,000 150	,856** ,000 150	,670** ,000 150	-- ,000 150		
COM_DUP_CAL_MEAN	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,701** ,000 150	,391** ,000 150	,876** ,000 150	,364** ,000 150	,601** ,000 150	,200 ,014 150	,848** ,000 150	,311** ,000 150	,737** ,000 150	,340** ,000 150	,376** ,000 150	-- ,000 150	
IS_MEAN	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	-.466** ,000 150	-.439** ,000 150	-.302** ,000 150	-.400** ,000 150	-.242** ,003 150	-.165 ,044 150	-.205 ,012 150	-.191 ,019 150	-.403** ,000 150	-.347** ,000 150	-.329** ,000 150	-.297** ,000 150	-- ,000 150
IDADE	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades) N	,166 ,043 150	,091 ,270 150	,206 ,012 150	,089 ,278 150	,123 ,133 150	-.021 ,803 150	,133 ,106 150	,155 ,058 150	,164 ,045 150	,040 ,630 150	,136 ,097 150	,198 ,015 150	-.108 ,187 150

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).