



LSPA

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

O DUPLO COMPROMISSO ORGANIZACIONAL EM
ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS

ANA JOANA VARGAS LOUREIRO RIBEIRO DOS
SANTOS

Orientador de Dissertação:
PROF. DOUTOR FRANCISCO CESÁRIO

Coordenador de Seminário de Dissertação:
PROF. DOUTOR FRANCISCO CESÁRIO

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:
MESTRE EM PSICOLOGIA
Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2015

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de
Prof. Doutor Francisco Cesário apresentada no ISPA –
Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre
na especialidade de Psicologia Social e das Organizações.

AGRADECIMENTOS

No longo caminho percorrido desde o dia em que vim para ISPA para as praxes, até ao dia de hoje, em que entrego a dissertação de Mestrado, encontrei várias pessoas que contribuíram para o que hoje sou. Tive a companhia de bons funcionários, ótimos colegas e professores de excelência, entre os quais destaco os professores do Mestrado de Psicologia Social e Organizações.

Começo com um agradecimento especial ao Professor Doutor Francisco Cesário, por ser um farol de orientação com ideias *out of the box*, pela disponibilidade e paciência infinitas, pelo apoio incessante e pelo seu entusiasmo contagiante que me fez crer que conseguia fazer este trabalho.

Agradeço ao Professor Doutor Rui Bártolo Ribeiro, pelo exemplo de rigor e desafios que me lançou ao longo do Mestrado, bem como o apoio e acompanhamento durante o estágio no CAP. Ao Professor Doutor Luís Andrade, por me ensinar que por vezes é importante ter uma fase “peixinho azul” para dar um salto qualitativo.

Agradeço todos os meus colegas de turma do ISPA, pelas gargalhadas nas horas de descontração e pelo espírito de ajuda e motivação nas horas de maior trabalho.

Aos meus tios Miguel e Laura, por terem apostado em mim e me terem dado a oportunidade que precisava para atingir os meus objetivos.

Quero agradecer à Ana Moreira, pela sua disponibilidade pois foi incansável no seu apoio e esclarecimento das minhas questões.

Pela sua amizade e apoio ao longo do meu percurso académico agradeço às minhas amigas, Ana Fernandes, Ana Rita, Nádía e Tânia.

À grande Psicotuna, a tuna mais tuna do ISPA, inativa para espetáculos, mas sempre presente a demonstrar o que são verdadeiros laços de amizade. Que continuemos a realizar os nossos safaris da saudade por muitos anos.

Ao Fábio, pela paciência nos meus momentos de isolamento necessária e pelos incentivos diários, por me animar e por me trazer calma em tempos de tempestade.

Um agradecimento especial ao meu pai e à minha irmã, pelo *cheerleading*, pelos chás, chocolates, lanches e silêncio para me concentrar.

E por fim, à minha querida Mãe, a quem estarei eternamente grata, pelo apoio incondicional, incentivos quando estava desmoralizada, por me ensinar a ser quer mais, pelo exemplo de força e resiliência em vida, que fez com que eu tivesse sempre força para continuar com maior determinação, quando apareciam obstáculos.

RESUMO

Este estudo visa testar se o duplo compromisso do estudante com a Universidade e com o Curso têm um impacto significativo nas intenções de deixar o ensino universitário, bem como perceber qual dos dois tipos de compromisso tem maior força preditora do abandono escolar no ensino superior. Para esse fim, colocaram-se as seguintes hipóteses: (1) O Compromisso com a Universidade tem um impacto negativo nas Intenções de Saída dos estudantes; (2) O Compromisso com o Curso tem um impacto negativo nas Intenções de Saída dos estudantes. Colocando-se a seguinte questão exploratória: Qual o tipo de compromisso que terá maior impacto nas Intenções de Saída dos estudantes: O compromisso com a Universidade ou o Compromisso com o Curso?

Participaram neste estudo 238 estudantes de diversas universidades portuguesas. O estudo revelou um impacto negativo e significativo dos dois tipos de compromisso sobre as intenções de abandonar o ensino superior e ainda que é o compromisso com a universidade que mais pesa como variável preditora.

Conclui-se que o duplo compromisso organizacional aplicado ao contexto universitário revelou ser um importante contributo para uma melhor compreensão deste fenómeno.

Palavras-chave: Duplo compromisso organizacional, Duplo compromisso no contexto Universitário, Intenções de Saída.

ABSTRACT

This study aims to test whether the student's double commitment with the University and the course have a significant impact on intentions to leave the university and see which of the two types of commitment has greater predictive power of early school leavers in higher education. To this end, the following hypotheses were placed: (1) Commitment to the University has a negative impact on turnover intentions of students; (2) - The Commitment to Course has a negative impact on student's turnover Intentions. The following exploratory question was placed: What kind of commitment will have greater impact on turnover intentions of the students: The commitment to the University or the Commitment to the course?

The sample consisted of 238 students from various Portuguese universities. The study found a negative and significant impact of both types of commitment on the intentions to leave the university and that is the commitment to the university that weighs more as a predictor variable.

We conclude that the double organizational commitment applied to university context proved to be an important contribution to a better understanding of this phenomenon.

Keywords: Organizational double commitment, Double commitment in University context, Turnover intentions.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
REVISÃO DA LITERATURA	4
Compromisso organizacional e intenções de saída	4
<i>Antecedentes do compromisso</i>	6
<i>Consequências do compromisso</i>	8
<i>Compromisso no contexto universitário</i>	11
MODELO E HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO	13
MÉTODO	14
Delineamento	14
Participantes	14
Procedimento	15
Medidas	16
<i>Escala de Compromisso com a Universidade</i>	16
<i>Escala de Compromisso com o curso</i>	17
<i>Escala de Intenções de Saída</i>	18
RESULTADOS	19
Qualidades métricas das escalas	19
<i>Escala de Compromisso com a Universidade</i>	19
<i>Escala de Compromisso com o Curso</i>	21
<i>Escala Intenções de Saída</i>	22
Efeito das variáveis Sociodemográficas e Caracterizadoras nas variáveis em estudo	24
Estatística Descritiva das variáveis em estudo	25
Relação entre variáveis	26
Testes de Hipóteses:	27
DISCUSSÃO E CONCLUSÃO	33
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
ANEXOS	44
ANEXO A – Estatística Descritiva da Amostra	45
ANEXO B – Qualidades métricas do Compromisso com a Universidade	47
ANEXO C – Qualidades métricas do Compromisso com o Curso	52
ANEXO D – Qualidades métricas das Intenções de Saída	55
ANEXO E – Efeito das variáveis Sociodemográficas e Caracterizadoras nas variáveis em estudo	57

ANEXO F – Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo	63
ANEXO G – Correlações	64
ANEXO H – Testes de hipóteses	65

ÍNDICE TABELAS

Tabela 1 - Definições de compromisso organizacional.....	4
Tabela 2 - Adaptação da Escala Compromisso com a Universidade	16
Tabela 3 - Adaptação da Escala Compromisso com o Curso.....	17
Tabela 4 - Adaptação da Escala Intenções de Saída	18
Tabela 5 - Sensibilidade da escala Compromisso com a Universidade e suas dimensões	21
Tabela 6 - Sensibilidade da escala Compromisso com o Curso e suas dimensões	22
Tabela 7 - Sensibilidade da escala Intenções de Saída.....	23
Tabela 8 - Teste T para as Variáveis Sexo e Compromisso com o Curso.....	24
Tabela 9 - Teste T para as Variáveis Tipo de Universidade e Compromisso com a Universidade.....	25
Tabela 10 - Médias, Desvios-padrão e Correlações entre as variáveis em estudo	26

ÍNDICE FIGURAS

Figura 1 - Percentagem de Diplomados do ensino superior dos 30 aos 34 anos de idade entre os anos de 2000 e 2012.....	2
Figura 2 - Modelo de investigação.....	13
Figura 3 - Modelo a três Fatores (Parâmetros Estandarizados).....	20
Figura 4 - Modelo a dois Fatores (Parâmetros Estandarizados).....	21
Figura 5 - Modelo a um Fator (Parâmetros Estandarizados).....	23
Figura 6 - Path Analysis entre os dois tipos de Compromisso e as Intenções de Saída.....	27
Figura 7 - Path Analysis entre as dimensões do Compromisso com a Universidade e as Intenções de Saída.....	28
Figura 8 - Path Analysis entre as dimensões do Compromisso com o Curso e as Intenções de Saída .	28
Figura 9 - Path Analysis entre os dois tipos de Compromisso e as Intenções de Saída.....	29
Figura 10 - Path Analysis entre as dimensões do Compromisso com a Universidade e as Intenções de Saída.....	30
Figura 11 - Path Analysis entre as dimensões do Compromisso com Universidade e as Intenções de Saída.....	31
Figura 12 - Path Analysis entre os dois tipos de Compromisso e as Intenções de Saída.....	31

INTRODUÇÃO

O crescente número de entradas no ensino superior, nas últimas décadas tem revelado a maior percepção dos estudantes acerca da importância da educação e formação como forma de os potencializar enquanto mão-de-obra qualificada e fator importante para a sua empregabilidade. Segundo dados do Eurostat em 2011, estimava-se que em Portugal, entre os anos de 2000 e 2009, em média, um aluno investia cerca de 19 anos da sua vida na sua educação.

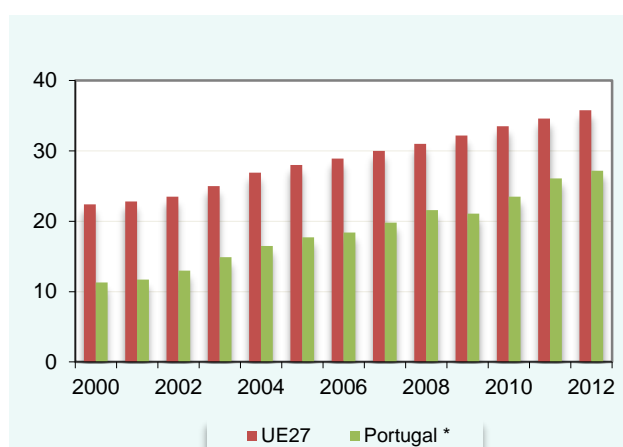
Tendo em conta que o acesso ao ensino superior é cada vez mais alargado (entrada pelo regime geral e por programas para maiores de 23), verifica-se que, se anteriormente a população que procurava obter formação superior era uma minoria, hoje em dia o cenário é oposto. De acordo com os dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) divulgados em 2009, verificou-se um aumento de cerca de 20% no número de entradas no ensino superior, entre os anos de 1995 e 2007. É possível que este crescimento na procura de uma qualificação superior se deva ao papel cada vez mais relevante que a educação tem no combate ao desemprego e trabalho precário, possibilitando melhores perspetivas de emprego.

No contexto atual das organizações, o nível de formação, conhecimento técnico especializado e experiência são fatores cruciais na aquisição de um novo recurso para a organização e, tendo conhecimento desta realidade é provável que o ingresso no ensino superior esteja nos planos da maioria dos jovens que almejam entrar no mercado de trabalho. Note-se contudo que, apesar do elevado número de entradas no ensino superior, não se verificam as mesmas percentagens refletidas no número de alunos diplomados, mas sim nos níveis de abandono escolar do ensino superior, o que é bastante alarmante.

Em 2014, segundo o relatório *Education at a Glance* da OCDE, era esperado que apenas 39% dos jovens adultos concluíssem a sua formação no ensino superior, ou seja, cerca 61% abandonaria o seu curso. O abandono escolar é um fenómeno que ocorre por todo o mundo. No ano de 2012, países como o Chile, Luxemburgo, e México tinham uma taxa de conclusão do ensino superior abaixo dos 25%, seguindo-se Itália com 26%, Portugal apresentava uma taxa que ronda os 27%, os Estados Unidos 39%, África do Sul apresentava uma taxa inferior a 50% e a Nova Zelândia, Austrália, Islândia e Polónia tinham uma taxa de conclusão superior a 50% (OCDE, 2014; Human-Vogel & Rabe, 2015). Assumindo a percentagem de profissionais com formação superior como um dos indicadores da capacidade de um país produzir conhecimento, quanto maior a taxa de diplomados maior a probabilidade de poder manter e desenvolver uma

força de trabalho altamente qualificada e deste modo possibilitar níveis mais elevados de desenvolvimento económico, de riqueza e de bem-estar.

A União Europeia fixou como objetivo, aumentar para pelo menos 40% a percentagem da população adulta, na faixa etária entre os 30 e os 34 anos de idade, que possui um diploma do ensino superior ou equivalente, até 2020. Embora Portugal tenha sido um dos países nos quais se observou um maior crescimento no acesso ao ensino superior entre os anos do 2000 a 2009 (Eurostat, 2011), em 2012 apenas 27% da população na faixa etária em questão, tinha um diploma do ensino superior ou equivalente (Figura 1).



Fonte: Eurostat 2011

Figura 1 - Percentagem de Diplomados do ensino superior dos 30 aos 34 anos de idade entre os anos de 2000 e 2012.

Em Portugal, visando este objetivo, incluído no programa de desenvolvimento estratégico Portugal 2020, foram lançados no ano letivo de 2014/2015 programas como o RETOMAR que se destinava a incentivar antigos alunos em situação de desemprego a retomar os seus estudos. No âmbito deste programa seria atribuído um incentivo consistia no pagamento de 1.200€, por pessoa, tendo como objetivo cobrir as despesas incorridas com as propinas no ensino público. Segundo dados divulgados pela Direção-Geral do Ensino Superior (DGES, 2014), para as 3000 vagas disponíveis apenas foram submetidas 482 candidaturas, no ano letivo de 2014/2015, o que nos leva a crer que existem outros fatores merecedores da nossa atenção na avaliação deste fenómeno para além dos fatores de ordem económica (Thunborg, Bron & Edström 2013; Vianden & Barlow, 2004), pois mesmo em países como a Bélgica, onde a

educação superior é financiada em grande medida pelas autoridades públicas, existem elevadas taxas de abandono escolar (Ortiz & Dehon, 2013).

Com este estudo pretendemos aprofundar o conhecimento sobre o fenómeno do abandono escolar no ensino superior dado que é uma questão global e controversa pois, no passado, as possibilidades de ingressar no ensino superior eram mais restritas contudo, o número de desistências eram também mais reduzidas quando comparadas às proporções que o fenómeno atualmente assume. Em Portugal, no ano letivo de 2013/2014 cerca de 4819 alunos abandonaram o ensino superior público (Diário de Notícias, 2015), mas, embora as taxas de abandono tenham diminuído no ensino público e no privado, a dificuldade de retenção continua a assumir níveis preocupantes.

Em contexto organizacional, o abandono voluntário por parte dos trabalhadores tem sido objeto de análise quanto aos seus antecedentes, ou seja, fatores que possam explicar o designado *Turnover* voluntário. Um dos fatores identificado refere-se à ligação afetiva que o trabalhador desenvolve com a organização, o compromisso organizacional. Quando este é baixo provoca um maior desejo de abandonar a organização (Blau & Goal, 1987; Kumar & Geok, 2012; Kurantowicz & Nizinska, 2013; Meyer & Allen, 1991; Steel & Ovalle, 1984). Se esta relação entre compromisso organizacional e intenção de saída voluntária tem sido evidenciada nas organizações, este estudo pretende verificar se este efeito também pode ser encontrado nas explicações para o abandono dos estudantes do Ensino Universitário.

Assim como no contexto organizacional o Compromisso é considerado um preditor das intenções de abandonar a empresa (Somers, 2009; Suliman & Al-Junaibi, 2010; Zeffane & Gul, 1995) também o compromisso com a instituição universitária é referido como um forte preditor das intenções de o aluno permanecer na instituição (Cabrera, Nora, & Castanheda, 1993), tornando-se indispensável avaliar o que fomenta os níveis de compromisso do estudante (Vianden & Barlow, 2004).

Em contexto de trabalho são desenvolvidos dois tipos de ligação, o compromisso com a organização onde o trabalhador desenvolve a sua atividade e o compromisso com o seu trabalho ou funções. Nesta perspetiva podemos assumir que um estudante também desenvolve um duplo compromisso: o compromisso com a Universidade e o compromisso com o Curso. Neste estudo será feita a análise deste duplo compromisso tentando perceber se ambos podem ter efeito preditor nas intenções de abandonar a Universidade e qual a intensidade de cada um deles.

REVISÃO DA LITERATURA

Compromisso organizacional e intenções de saída

O reconhecimento da importância da ligação dos colaboradores às organizações fez do compromisso um dos conceitos mais analisados nas últimas décadas. Porém, apesar das contribuições de diferentes áreas do saber, não há um consenso relativamente à definição deste conceito, à composição do constructo, à natureza do mesmo, às variáveis que podem influenciar os níveis de compromisso e que consequências poderão ter no comportamento organizacional (Meyer & Allen, 1991).

É estabelecida na literatura uma distinção entre um compromisso atitudinal que se foca no processo pelo qual as pessoas pensam na sua relação com a organização e identificação com os seus valores, e o compromisso comportamental, que se foca no processo que leva a pessoa a decidir manter-se na organização. (Mowday, Porter, & Steers, 1982; Salancik, 1981).

De um modo geral, o compromisso organizacional refere-se à natureza da relação do colaborador com a organização e que faz com que este permaneça nela mas são várias as definições apresentadas pelos diversos autores que investigaram este tema (Tabela 1).

Tabela 1 - Definições de compromisso organizacional

O compromisso organizacional é...	
Definição	Autor
"... a força relativa da identificação de um indivíduo e o seu envolvimento com uma organização em particular."	Mowday, Steers e Porter (1979, p. 226).
"... a totalidade de pressões normativas interiorizadas para agir de forma a ir ao encontro dos objetivos e interesses da organização."	Wiener (1982) p. 421.
"... um laço ou ligação do indivíduo à organização."	Mathieu e Zajac (1990) p.171.

O compromisso organizacional, foi inicialmente abordado como um constructo unidimensional existindo, todavia, discórdia quanto à sua natureza: Alguns autores consideravam o compromisso como a ligação afetiva do colaborador em relação à organização – Compromisso Afetivo (Buckanan, 1974; Mowday, Porter, & Steers, 1982); outros

consideravam o compromisso (e conseqüente permanência na organização) como o resultado da análise entre os ganhos e os custos associados à saída da organização – Compromisso Calculativo (Aluto, Herbiniak, & Alonso, 1973; Becker, 1960; Etzioni, 1975; Ritzer & Trice, 1969;) e por sua vez, autores como Marsh e Manahari (1977) e ainda Wiener e Vardy (1980) consideravam que era um sentimento de obrigação moral que influenciava a permanência na organização – Compromisso Normativo. O fator comum nas três abordagens é o facto de todas considerarem que o compromisso organizacional é uma ligação psicológica que, por um lado, caracteriza a relação do colaborador com a organização que, por outro, tem implicações na decisão de permanecer na organização (Meyer & Allen, 1991) e que confere sentido a uma pertença social e organizacional (Weik, 1995).

A perspectiva inicial de constructo unidimensional evoluiu para uma perspectiva de compromisso multidimensional (Allen & Meyer, 1990; Hunt & Morgan, 1994; Kanter, 1968; Medeiros & Enders, 2002; O'Reily & Chatman, 1986; Rego, 2003). Com o objetivo de melhor compreender esta ligação psicológica entre o colaborador e a organização Meyer e Allen (1991), autores que mais investigaram este conceito, apresentaram um modelo tridimensional - dimensão afetiva, normativa e calculativa – segundo o qual cada uma das dimensões são estados psicológicos que o colaborador experimenta, salientando que não são mutuamente exclusivos e que podem coexistir em proporções diferentes. Segundo estes autores, quando um colaborador desenvolve uma ligação emocional para com a organização, quando se identifica e se envolve com ela, apresenta um compromisso afetivo e permanece na organização porque é seu desejo. A felicidade do colaborador em dedicar o resto da sua carreira na organização; a percepção dos problemas organizacionais como se fossem seus; o forte sentido de integração na organização; o seu vínculo emocional com a organização e o imenso significado pessoal que a organização lhe proporciona são alguns dos indicadores de compromisso afetivo (Meyer & Allen 1991, 1997; Meyer & Herscovitch, 2001; Simon & Coltre, 2012). Quando a sua permanência na organização é marcada essencialmente pelo reconhecimento dos custos associados à saída da mesma, designa-se compromisso calculativo – os indivíduos permanecem na empresa porque precisam. São indicadores de compromisso calculativo: a necessidade do individuo permanecer na organização na situação atual, a dificuldade em deixá-la mesmo que quisesse, a escassez de alternativas imediatas como consequência negativa, caso o individuo deixe a organização (Meyer & Allen 1991, 1997; Meyer & Herscovitch, 2001; Simon & Coltre, 2012). Quando o colaborador permanece na organização porque sente uma obrigação com a mesma, um dever moral de permanência, designa-se compromisso normativo - o individuo mantém-se na organização porque sente que deve ficar. A obrigação do colaborador em permanecer na

organização; o facto de não achar correto, embora fosse mais vantajoso para ele, deixar a organização; o sentimento de culpa caso deixasse a organização; a lealdade e obrigação moral do colaborador para com as pessoas do seu trabalho e o sentimento de dever muito à organização são alguns dos indicadores de compromisso normativo. (Meyer & Allen 1991, 1997; Meyer & Herscovitch, 2001; Simon & Coltre, 2012).

O modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) propõe a possibilidade de encontrar num mesmo colaborador dimensões diversificadas de compromisso como por exemplo uma forte necessidade (compromisso calculativo), uma forte obrigação (compromisso normativo) e um baixo desejo (compromisso afetivo) de permanecer na organização. O compromisso organizacional é assim o estado psicológico determinado simultaneamente por estas três componentes que vão assumir diferentes intensidades (Nascimento, Lopes, & salgueiro, 2008).

Antecedentes do compromisso

A ligação do colaborador à organização reveste-se de tal importância que inúmeros foram os estudos realizados com vista a uma melhor compreensão dos determinantes de cada uma das três componentes do compromisso.

A pesquisa sobre antecedentes do compromisso afetivo encontra-se fortemente influenciada pelo modelo proposto por Mowday e colaboradores em 1982 que sugere quatro grandes categorias de variáveis preditoras: as características pessoais, estruturais, as características do trabalho ou do papel e as experiências no trabalho. Muito embora as características demográficas como a idade, sexo, antiguidade na organização ou o grau académico sejam frequentemente associados ao compromisso, vários são os estudos que demonstram que o peso destas variáveis no desenvolvimento de compromisso organizacional nem sempre é significativo. (Angle & Perry, 1981; Demir, Sahin, Teke, Ucar, & Kursun, 2009; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1991; Meyer, Stanley, Herscovich, & Topolnytsky, 2002; Mottaz 1988; Pierce & Dunham 1987; Steers 1977). Poderá ser difícil discernir o que potencia mais o compromisso afetivo (Meyer & Allen, 1991) pois embora tenham sido encontradas correlações com características pessoais, há que considerar as diferenças entre indivíduos quanto às suas disposições pessoais e necessidades de realização, de afiliação, de autonomia e locus de controlo (Mathieu & Zajac, 1990; Pierce & Dunham, 1987; Steers, 1977).

Em estudos mais recentes Morrow (2011), identificou outras categorias de antecedentes que demonstraram empiricamente ter efeitos no compromisso afetivo, são elas: as práticas de

socialização, as práticas de gestão de recursos humanos, as relações interpessoais e a relação trabalhador - organização.

Foram poucos os estudos conduzidos com vista à análise da relação entre as características estruturais da organização e o compromisso (Glisson & Durnik, 1988). Embora se tenham encontrado evidências da relação entre o compromisso e a formalização de políticas e procedimentos, a dependência funcional e descentralização da tomada de decisão (Mowday et al., 1982), o facto de a maioria dos estudos incidirem num nível individual leva a crer que estes resultados possam ser mediados por outras variáveis associadas à experiência no trabalho, como a relação com a chefia e a clarificação do papel na organização (Meyer & Allen, 1991).

Contrariamente ao que acontece com as características estruturais, existe na literatura um vasto leque de estudos que procuraram analisar as ligações entre as diferentes variáveis que constituem a experiência no trabalho e o compromisso afetivo. Entre os antecedentes que melhor explicam o compromisso afetivo, as atitudes do grupo (e.g., apoio dos colegas), a perceção de investimento pessoal na organização, o trabalho desafiante, a natureza, variedade e o significado da tarefa, a oportunidade de interação social, o feedback, a participação nas decisões, a autonomia, oportunidade de crescimento e promoção, a justiça nas promoções, oportunidade de desenvolvimento de carreira e perceção de suporte organizacional entre outros incentivos profissionais, são considerados potenciais promotores do compromisso afetivo, bem como a liderança transformacional e a flexibilidade, (Allen & Meyer, 1990; Bastos, 1994; Bastos, Correa, & Lira, 1998; Demir, et al., 2009; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen 1997; Meyer et al., 2002; Ogilvie, 1987; Rego & Souto, 2004a; Rhoades & Eisenberger, 2002). São múltiplos os fatores, dentro das experiências no trabalho que poderão potenciar o compromisso, mas as diferenças pessoais quanto às necessidades (e.g., necessidade de satisfação ou de autonomia) fazem com que cada fator funcione apenas para quem o considere relevante (Meyer & Allen, 1991; Meyer, Stanley, & Parfyonova, 2012). Esta ideia é consonante com o que Hackman e Oldham (1976) e ainda Hulin e Blood (1968) defendem ao afirmar que indivíduos cujas experiências de trabalho são compatíveis com a sua disposição pessoal deverão ter uma atitude mais positiva relativamente ao seu trabalho.

Tendo em conta a definição de compromisso calculativo, é seguro afirmar-se que se podem considerar antecedentes do compromisso calculativo todos os fatores que aumentem os custos de saída da organização Meyer e Allen (1991). Segundo estes autores os antecedentes mais estudados têm sido o investimento que o trabalhador fez ao longo da sua permanência na empresa e ainda a existência de alternativas ao trabalho atual. Rusbult e Farrell (1983) incidiram os seus estudos em fatores como o investimento e as alternativas ao trabalho principal como

antecedentes do compromisso tendo comprovado que o compromisso aumentava quanto maior fosse o investimento do trabalhador e quanto menor fosse a atratividade das alternativas existentes. De outro ponto de vista, Becker (1960), sugere que o compromisso com o curso de uma ação (e.g., permanecer na organização) se desenvolve quando o colaborador analisa as apostas ou oportunidades paralelas que se poderão perder caso descontinue a ação. Estas apostas poderão estar, ou não, relacionadas com o trabalho principal. Por exemplo, perder privilégios e benefícios por antiguidade na empresa ou as relações pessoais que se podem perder com o abandono da organização. Para alguns autores a idade e antiguidade seriam variáveis a considerar partindo do princípio que à medida que o tempo passa, aumentaria a magnitude das apostas paralelas. No entanto, para Meyer e Allen (1991) isso não implica necessariamente um aumento de compromisso calculativo pois do seu ponto de vista indivíduos que adquiriram competências transmissíveis e um maior *know how* durante o seu tempo de permanência, podem estar em melhores condições para abandonar a organização do que os mais novos e menos experientes. Neste sentido, nesta perspectiva não se pode incluir a idade e o tempo de permanência como antecedentes do compromisso calculativo (Meyer & Allen, 1991).

Por fim, no que concerne o compromisso normativo, Wiener (1982) sugeriu que o sentimento de obrigação de permanecer na organização pode resultar da interiorização de normas anteriores à entrada na organização, como a cultura ou a educação familiar, ou posteriores à entrada como a cultura organizacional, a socialização, entre outros. Em contrapartida, Scholl (1981) sugere que o compromisso poderá advir de um sentimento de obrigação de reciprocidade do colaborador em relação à organização quando esta recompensa os seus colaboradores pois, dessa forma o colaborador sente-se reconhecido e valorizado sentindo a obrigação de retribuir o que lhe foi dado.

Consequências do compromisso

Embora a maioria dos estudos sobre compromisso organizacional tenha como foco a pesquisa sobre os antecedentes ou preditores do compromisso organizacional, muitos estudos foram feitos a fim de melhor compreender as consequências do compromisso. Entre os mais estudados estão o *turnover* e comportamentos organizacionais.

O *turnover* consiste na rotatividade de trabalhadores em todo o mercado de trabalho, entre empresas, empregos e ocupações (Abassi & Hollman, 2000). Este pode ter um cariz voluntário e ser o que Tett e Meyer (1993) designam de uma vontade consciente e deliberada de deixar a organização, ou involuntário e nesse sentido a decisão de saída do colaborador é feita por parte da organização (Phillips & Edwards, 2009), por motivo de reforma, por dispensa permanente (Cascio & Boudreau, 2011) ou, por outro lado, por falecimento do colaborador.

As consequências do *turnover* são um debate em aberto pois se por um lado há quem defenda que o *turnover* acarreta consequências negativas para a organização como sejam o facto de conduzir a uma baixa de produtividade causada pela sobrecarga de trabalho para os colegas que se vêm a braços com mais trabalho e menos recursos (Borges & Ramos, 2011) e ainda com os custos financeiros no recrutamento de novas pessoas, sua formação e tempo de adaptação. Outros autores destacam o que de positivo pode daí advir como a entrada de novas pessoas que vêm substituir colaboradores que cujos níveis de produtividade, inovação, flexibilidade e adaptabilidade eram baixos (Dalton, Todor & Krackhardt, 1982).

O *turnover* não é um fenómeno de fácil mensuração pelo simples facto de serem poucos os colaboradores que abandonam a organização, mesmo tendo referido essa vontade. Por essa razão, na maior parte das investigações na área acede-se às “intenções de saída” e não o *turnover* efetivo. Meyer e Allen, (1984) definem as intenções de saída como a intenção de um colaborador deixar o seu emprego e deixar de lado a sua filiação organizacional. De salientar que as intenções de saída são descritas na literatura como o melhor preditor do abandono efetivo, ou seja, do *turnover* (Steel & Ovalle, 1984; Tett & Meyer, 1993; Wasti, 2003).

Se o único interesse da organização for desenvolver uma força de trabalho estável e duradoura, com elevadas taxas de retenção, qualquer componente do compromisso serve esse propósito dado que vários estudos identificaram uma correlação negativa entre os níveis de compromisso e as intenções de saída, com especial destaque para a dimensão afetiva. (Culpepper, 2011; Mathieu & Zajac, 1990; Mowday et al, 1982; Somers, 2009; Stanley, Vandenberghe, Vandenberg & Bentein, 2013; Trimble, 2006).

Porém, associada à retenção dos colaboradores está geralmente vinculado o objetivo de melhorar o desempenho da função e de acordo com Katz (1964) colaboradores comprometidos têm maior probabilidade de ter comportamentos extra-papel, como criatividade, inovação que são fatores que mantêm uma organização competitiva.

Do compromisso derivam uma série de atitudes e comportamentos desejáveis como sejam, um elevado grau de assiduidade, pontualidade, poucas intenções de saída, atitudes positivas face à mudança e alto desempenho individual (Simon & Coltre, 2012). O

compromisso afetivo é o que tem uma relação mais forte com esses comportamentos desejáveis, seguido pelo compromisso normativo. O compromisso calculativo ou não tem relação ou a relação é inversa (Meyer et al., 2002).

As organizações valorizam o compromisso organizacional porque se assume que este reduz comportamentos de retirada cognitiva, falta de pontualidade, e *turnover* efetivo e diminui ainda a probabilidade de terem comportamentos destrutivos como furtos, destruição e agressão (Meyer & Allen, 1997). Na meta- análise levada a cabo por Meyer e colaboradores (2002), os resultados reforçam esta relação negativa entre os níveis de compromisso e as variáveis referidas.

Tal como acontece relativamente aos antecedentes do compromisso, também as diferentes componentes do compromisso diferem quanto às suas consequências. O compromisso afetivo é positivamente correlacionado com a assiduidade, e com a *performance* no trabalho. Para além disso, de acordo com Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008), colaboradores que têm com compromisso afetivo elevado estão entusiasmados com o trabalho que realizam e empenhados em contribuir para o sucesso da organização, são persistentes, encontrando novas estratégias inovadoras. São ainda colaboradores com melhor *performance*, e apresentam comportamentos extra função e comportamentos de cidadania organizacional, como sejam, ajudar os colegas, ser voluntário em atividades ligadas ao trabalho, ter iniciativa para sugerir soluções (Meyer & Herscovitch, 2001; Meyer, Becker, & Vandenberghe, 2004).

O compromisso calculativo não seria útil para aumentar os níveis de produtividade uma vez, que indivíduos com altos índices de compromisso calculativo tendem a apresentar níveis baixos de motivação, e satisfação bem como menores níveis de desempenho. Neste sentido, não terão nenhuma tendência para desempenhos que ultrapassem o mínimo esperado (Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin, & Jackson 1989). Estes colaboradores esforçam-se no seu trabalho tendo em vista unicamente a realização dos seus objetivos pessoais nomeadamente a manutenção do emprego devido aos elevados custos associados à mudança, o aumento da sua remuneração, obtenção de uma promoção (Meyer & Herscovitch, 2001; Meyer et al., 2004). Por fim o compromisso normativo também apresenta correlação positiva com o comportamento pois os colaboradores sentem que têm uma responsabilidade moral para com a organização (porque investiu na sua formação ou porque os apoiou) e em consequência disso realizam de forma competente o seu trabalho, mas sem entusiasmo nem empenho, ficando na organização enquanto o sentimento de obrigação moral for suficientemente forte.

Compromisso no contexto universitário

O compromisso organizacional foi concebido como um processo complexo e multidimensional no qual os colaboradores podem desenvolver diferentes níveis de compromissos com a organização, função, carreira, sindicato, chefia ou grupo de trabalho (Meyer & Allen, 1997; Meyer, Allen, & Topolnytsky, 1998). Segundo Morin, Meyer, McInerney, Marsh e Ganotice (2015) um colaborador pode estar afetivamente comprometido com o seu trabalho mas ter um compromisso calculativo com a empresa. Somers e Birnbaum (2000) defendem que é do simultâneo compromisso afetivo em relação à instituição e à função que se advêm mais atitudes positivas no trabalho e maior intenção de permanecer na organização.

Neste estudo pretende-se analisar as implicações de um duplo compromisso, com a instituição e com o curso, nas intenções de abandono, num contexto menos explorado: o contexto dos estudantes do ensino universitário.

Espera-se que, tal como se verifica no contexto organizacional, se possa identificar no contexto universitário uma dupla orientação do compromisso do estudante: com a universidade e com o curso. Tendo por base o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) julgamos que, tal como acontece ao nível organizacional, também um aluno que se identifica com os valores da universidade, se sente integrado, se envolve (e.g., na associação de estudantes, nos vários grupos que surgem de atividades desportivas, artes dramáticas, na tuna académica), e tem uma ligação emocional à mesma, fica na universidade porque quer, porque gosta, porque tem um compromisso afetivo com a universidade. Se se mantém na universidade porque os custos associados à sua saída seriam mais elevados que os ganhos que teria noutra instituição (e.g., ter de recomeçar de novo, perder os contactos; ter de fazer mais cadeiras; ter de gastar mais dinheiro, perder a bolsa), fica na universidade porque precisa, porque tem um compromisso calculativo com a universidade. Por fim, se o aluno permanece na universidade porque sente que tem a obrigação de a não abandonar, de corresponder às expectativas dos pais, que estão a suportar os custos desta oportunidade, ou porque sente que tem sido apoiado pelas pessoas (*Faculty* e *Staff*) e colegas, ou que a universidade investiu nele o aluno fica porque sente o dever moral de a não abandonar - tem um compromisso normativo.

Da mesma forma, quando analisado o compromisso com o curso é possível que o aluno que tem um compromisso calculativo, se mantenha naquele curso, pelo tempo e dinheiro

investido, por pensar que esse curso lhe trará mais vantagens ou ainda em resultado da avaliação que faz dos custos percebidos em mudar de curso.

Um aluno com um compromisso normativo com o curso poderá manter-se na mesma universidade por, reconhecer que é ali que terá a melhor formação para o bom exercício da sua futura profissão, por lealdade aos colegas e professores.

MODELO E HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO

Pretende-se verificar se, ao nível das instituições do ensino superior, o compromisso com a instituição e com o curso influenciam a vontade de abandonar a universidade.

Estabelecemos como modelo de investigação (Figura 2) o seguinte:

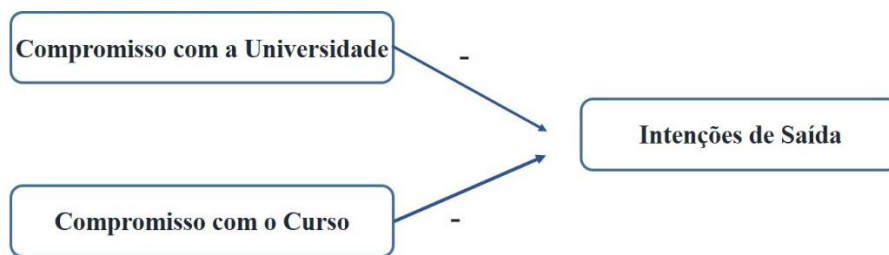


Figura 2 - Modelo de investigação

Como hipóteses a investigar estabelecemos que:

O compromisso com a Universidade tem uma relação negativa com intenção de a abandonar (*hipótese 1*) e esse mesmo efeito negativo se aplica ao compromisso com o curso (*hipótese 2*).

Questão Exploratória – Qual o tipo de compromisso que terá maior impacto nas Intenções de Saída dos estudantes: O compromisso com a Universidade ou o Compromisso com o Curso?

MÉTODO

Este estudo empírico, cujas condições se descrevem em seguida, teve como finalidade analisar a veracidade do modelo de investigação anteriormente proposto.

Delineamento

Este trabalho é um estudo empírico, correlacional entre variáveis (D' Oliveira, 2007), onde se pretende explorar o efeito do Compromisso com a Universidade e do Compromisso com o Curso nas Intenções de Saída dos estudantes universitários.

Esta investigação é considerada de natureza transversal pois todos os dados foram recolhidos num único momento.

Participantes

Colaboraram neste estudo, de forma voluntária, 238 participantes, sendo todos eles considerados nas análises estatísticas por reunirem as condições à participação neste estudo nomeadamente, serem alunos de uma Universidade sediada em território nacional e todas as respostas terem sido consideradas válidas). O processo de amostragem foi o não probabilístico de conveniência e intencional tipo *snowball* (Marôco, 2014).

Dos participantes neste estudo, 43,1% são do sexo masculino e 56,9% do sexo feminino. Quanto à idade, 32,2% têm menos de 22 anos, 48,7% têm entre 22 e 27 anos e os restantes têm idade superior a 27 anos. No que respeita ao estatuto 66% dos participantes são apenas estudantes, 28,2% são trabalhadores/ estudantes e 5% entraram no ensino superior pelo estatuto de “maiores de 23”. Relativamente ao ano em que se encontram, 14,7% frequentam o primeiro ano, 23,5% o segundo ano, 26,9% o terceiro ano, 21,8% o quarto ano e 13% o quinto ano. No que diz respeito ao tipo de universidade 63% frequentam o ensino superior numa instituição de ensino privado e 43% frequentam o ensino numa instituição de ensino pública.

Procedimento

O questionário foi colocado em formato eletrônico através da plataforma *Google Docs*. Este foi posteriormente enviado para os contactos de *e-mail* de alunos de várias universidades portuguesas, explicando o objetivo do estudo e justificando a pertinência do mesmo. Pedia-se aos participantes que fossem sinceros nas suas respostas assim como se garantia a confidencialidade das mesmas e que as respostas individuais nunca seriam conhecidas dado que a análise seria efetuada com base no conjunto das respostas dadas por todos os participantes. Quanto à codificação das variáveis sociodemográficas, esta foi realizada do seguinte modo: a variável Género foi transformada numa variável *dummy* e por esse motivo operacionalizada através da notação “0” para o participante do género feminino e “1” para o participante do género masculino; a variável Idade foi codificada com “1” para os participantes que têm idade inferior a 22 anos, com “2” para os participantes com idade entre os 22 e os 27 anos, com “3” para os que têm entre os 28 e os 33 anos, com “4” para os que têm idade entre os 34 e os 39 anos, com “5” para os que têm entre os 40 e os 45 anos de idade, com “6” para os que têm idade entre os 46 e os 51 anos e com “7” para os que têm mais do que 51 anos de idade; A variável Estatuto foi codificada com “1” para os “Estudantes”, com “2” para os “Trabalhadores/Estudantes”, com “3” para os “Maiores de 23 anos”, com “4” para os “Bolsseiros” e com “5” para a “Mobilidade Internacional”; A variável Ano Curricular foi codificada com “1” para os alunos que frequentam o 1º ano, com “2” para os que frequentam o 2º ano, com “3” para os que frequentam o 3º ano, com “4” para os que frequentam o 4º ano e com “5” para os que frequentam o 5º ano. A variável tipo de universidade foi codificada com “0” para o participante do ensino universitário privado “1” para participante do ensino universitário privado. Foi efetuada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) para todos os instrumentos utilizados neste estudo, tendo para esse efeito sido utilizado o programa *AMOS for Windows*.

Para se testarem as outras qualidades métricas dos referidos instrumentos utilizou-se o programa *SPSS Statistics 20 for Windows*.

Posteriormente procedeu-se à análise da fiabilidade com o cálculo do *alpha de Cronbach*, tanto em relação a cada instrumento como às dimensões que os compõem.

No que respeita ao estudo da sensibilidade procedeu-se ao cálculo das diferentes medidas de tendência central, de dispersão e de distribuição para os diferentes itens dos instrumentos utilizados. Foi efetuado o estudo da normalidade para todos os itens e para os diversos instrumentos. No último passo testaram-se as hipóteses formuladas através de uma *path analysis* realizada no programa *AMOS for Windows*.

Medidas

Escala de Compromisso com a Universidade

O compromisso com a Universidade foi medido através da escala de compromisso de Meyer e Allen, (1997), tendo sido adaptada ao contexto universitário, durante o seminário de dissertação. Esta escala é constituída por 19 itens (Tabela 2), classificados numa *rating scale* de tipo *Likert* de cinco pontos que varia entre “discordo totalmente” (1) e “concordo totalmente” (5). Foram invertidos (i) alguns itens uma vez que estavam formulados pela negativa.

Tabela 2 - Adaptação da Escala Compromisso com a Universidade

Escala	Itens
Compromisso Afetivo	<ul style="list-style-type: none">• Ficaria muito feliz em fazer o resto da minha formação académica nesta Universidade.• Sinto realmente os problemas desta universidade como se fossem meus.• Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta universidade. (i)• Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta universidade. (i)• Esta universidade tem um grande significado pessoal para mim.• Não sinto um forte sentido de pertença a esta universidade. (i)
Compromisso Calculativo	<ul style="list-style-type: none">• Sinto que seria muito prejudicado se saísse agora desta universidade, mesmo se eu desejasse.• Muito da minha vida seria prejudicado se decidisse querer deixar, neste momento, esta universidade.• Neste momento, manter-me nesta universidade é uma questão tanto de necessidade como de desejo.• Acredito que tenho muito poucas opções para considerar deixar esta universidade.• Uma das consequências negativas em deixar esta universidade seria a escassez de alternativas disponíveis do meu agrado.• Uma das principais razões para continuar a estudar nesta universidade é que deixá-la, exigiria um considerável sacrifício pessoal, noutra universidade poderia não ter a totalidade de benefícios e vantagens que aqui tenho.
Compromisso Normativo	<ul style="list-style-type: none">• Se não tivesse já dado tanto de mim a esta universidade poderia considerar estudar numa outra.• Não sinto qualquer obrigação em permanecer nesta universidade. (i)• Mesmo que fosse uma vantagem para mim, não sinto que seria correto deixar esta universidade neste momento.• Sentir-me-ia com “um sentimento de culpa” se deixasse esta universidade neste momento.• Esta universidade merece a minha lealdade.• Não deixaria esta universidade neste momento porque tenho, de um modo geral, um sentido de obrigação para com as pessoas (colegas, professores e funcionários) que cá trabalham.• Sinto que devo muito a esta universidade.

Escala de Compromisso com o curso

O compromisso com o Curso foi medido através da escala de compromisso de Meyer e Allen, (1997), tendo sido também adaptada ao contexto universitário durante o seminário de dissertação. Esta escala é constituída por 10 itens (Tabela 3), classificados numa *rating scale* de tipo *Likert* de cinco pontos que varia entre “discordo totalmente” (1) e “concordo totalmente” (5). Foi invertido um dos itens uma vez que estava formulado pela negativa. Atendendo ao significado da dimensão afetiva do compromisso organizacional (e.g., “ficaria muito feliz por ficar o resto da minha carreira nesta organização” ou “ eu sinto os problemas desta organização como meus”) considerou-se inadequada a sua adaptação ao Curso. Assim, esta dimensão foi excluída e efetuou-se a adaptação das outras duas dimensões por fazerem mais sentido. O compromisso normativo traduz o sentido de dever ou de obrigação moral que o estudante sente em relação à permanência no curso onde está inscrito. A dimensão do compromisso calculativo refere-se à avaliação que o estudante faz em termos de prejuízo caso abandonasse o curso.

Tabela 3 - Adaptação da Escala Compromisso com o Curso

Escala	Itens
Compromisso Calculativo	<ul style="list-style-type: none">• Sinto que seria muito prejudicado se desistisse agora do curso que estou a frequentar, mesmo se eu desejasse.• Muito da minha vida seria prejudicado se decidisse abandonar, neste momento, o meu curso• Neste momento, manter-me matriculado neste curso é uma questão tanto de necessidade como de desejo• Acredito que tenho muito poucas opções para considerar desistir deste curso.• Uma das poucas consequências negativas em desistir deste curso seria a escassez de alternativas disponíveis do meu agrado
Compromisso Normativo	<ul style="list-style-type: none">• Se não tivesse já dado tanto de mim a este curso poderia considerar mudar para outro.• Não sinto qualquer obrigação em permanecer neste curso (i)• Mesmo que fosse uma vantagem para mim, não sinto que seria correto desistir deste curso neste momento.• Sentir-me-ia com “ um sentimento de culpa” se desistisse neste momento deste curso.• Não desistiria deste curso neste momento porque tenho, de um modo geral, um sentido de obrigação para com as pessoas a ele ligados (colegas, professores e funcionários

Escala de Intenções de Saída

As intenções de saída foram medidas através de uma escala desenvolvida por Bozeman e Perrewé (2001) e adaptada no âmbito do seminário de dissertação aos estudantes universitários. Esta escala é constituída por 5 itens (Tabela 4), classificados numa *rating scale* de tipo *Likert* de cinco pontos que varia entre “discordo totalmente” (1) e “concordo totalmente” (5).

Foram invertidos alguns itens (i) uma vez que estavam formulados pela negativa.

Tabela 4 - Adaptação da Escala Intenções de Saída

Escala	Itens
Intenções de Saída	<ul style="list-style-type: none">• Num futuro próximo, provavelmente irei começar a procurar outra universidade para continuar a estudar;• Neste momento, estou ativamente à procura de outra universidade para continuar os meus estudos;• Não tenciono deixar esta universidade antes de terminar o curso; (i)• É pouco provável que procure outra universidade no próximo ano; (i)• Não estou a pensar deixar esta universidade neste momento. (i)

RESULTADOS

Qualidades métricas das escalas

Escala de Compromisso com a Universidade

Foi realizada uma análise fatorial confirmatória através do Software AMOS (Arbuckle, 1982) com a finalidade de se confirmar a estrutura fatorial da escala. Nesta análise foi utilizado o método de estimação da Máxima Verossimilhança assim como a matriz de covariâncias (Russell, 2002).

Seguindo as recomendações estabelecidas (Hu & Bentler, 1999), combinaram-se cinco índices de ajustamento: Razão qui-quadrado/graus de liberdade (χ^2/gl); *Tucker-Lewis Index* (TLI); *Goodness-of-fit Index* (GFI); *Comparative Fit Index* (CFI); *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). A obtenção de um bom ajustamento para o modelo de medida é fundamental para se estabelecer tanto a validade de constructo como a validade discriminante assim como para verificar riscos associados a métodos comuns de variância (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003).

Retiraram-se os itens 1, 5, 9 e 11 por estarem fortemente correlacionados com outras dimensões e o item 13 por apresentar baixo peso fatorial. Os valores obtidos no modelo a três fatores indicam um bom ajustamento: $\chi^2/\text{gl} = 2.31$; GFI = .91; CFI = .94; TLI = .93; RMSEA = .074.

Na Figura 3 apresentam-se os pesos fatoriais e a fiabilidade individual dos itens de cada fator bem como da correlação entre os fatores. A dimensão Compromisso Afetivo está positivamente correlacionada com a dimensão Compromisso Calculativo ($r = .13$; $p = .080$) e com a dimensão Compromisso Normativo ($r = .51$; $p < .001$). O Compromisso Calculativo está positivamente correlacionado com o Compromisso Normativo ($r = .51$; $p < .001$).

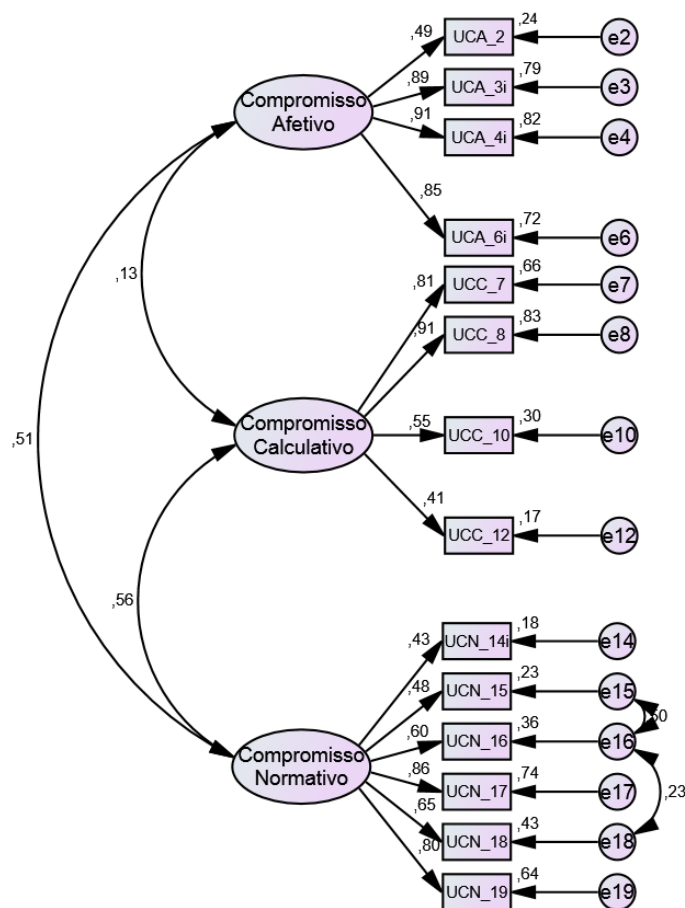


Figura 3 - Modelo a três Fatores (Parâmetros Estandarizados)

A consistência interna desta escala pode ser considerada boa pois apresenta um *Alpha* de *Cronbach* no valor de .86. Não houve a necessidade de retirar qualquer item pois o valor de *Alpha* de *Cronbach* inicial não se alteraria. Quanto às suas dimensões, a dimensão Compromisso Afetivo apresenta um *Alpha* de *Cronbach* de .86, a dimensão Compromisso Calculativo de .77 e a dimensão Compromisso Normativo de .83.

Os itens revelaram ter uma boa sensibilidade pois todos apresentam valores absolutos de assimetria e curtose abaixo de 3 e de 7, respectivamente (Kline, 1998), nenhum item apresenta a mediana encostada a um dos extremos e todos têm respostas em todos os pontos da escala de medida.

Ao analisar-se o nível de significância da escala Compromisso com a Universidade ($p=.200$) (Tabela 5) verifica-se que esta segue uma distribuição normal. O mesmo não acontece às três dimensões desta escala pois os seus níveis de significância levam-nos à rejeição da hipótese da normalidade. No entanto, ao observar-se os parâmetros da normalidade pode-se

afirmar que não violam grosseiramente a normalidade pois os valores absolutos de assimetria e achatamento encontram-se abaixo de 3 e 7, respetivamente (Kline, 1998), pelo que as podemos utilizar nas análises estatísticas seguintes.

Tabela 5 - Sensibilidade da escala Compromisso com a Universidade e suas dimensões

Escala e Dimensões	KS	p	Assimetria	Achatamento
Compromisso com a universidade	.04	.200	-.04	-.32
Compromisso Afetivo	.09	<.001	-.35	-.35
Compromisso Calculativo	.10	<.001	-.33	-.35
Compromisso Normativo	.10	<.001	-.15	-.33

Escala de Compromisso com o Curso

Na versão adaptada, como anteriormente referido, apenas utilizámos as dimensões Compromisso Calculativo e Compromisso Normativo. Foi assim realizada uma Análise Fatorial Confirmatória a dois fatores através do Software AMOS (Arbuckle, 1982) com a finalidade de se confirmar a estrutura fatorial da escala.

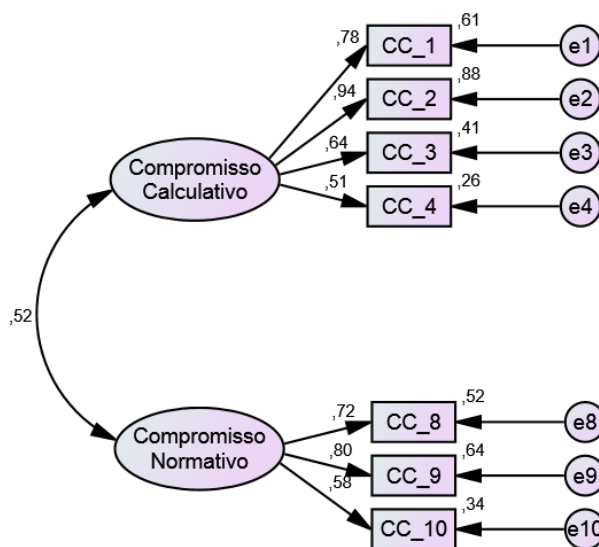


Figura 4 - Modelo a dois Fatores (Parâmetros Estandardizados)

Foram retirados os itens 5, 6 e 7 por apresentarem baixos pesos fatoriais. Os valores dos índices de ajustamento obtidos no modelo indicam um bom ajustamento: $\chi^2/\text{gl} = 1.69$; GFI = .97; CFI = .98; TLI = .98; RMSEA = .054 (Figura 4).

Quanto à consistência interna apresenta um bom *Alpha* de *Cronbach* no valor de .80. Não houve a necessidade de retirar qualquer item pois o valor de *Alpha* de *Cronbach* inicial não se alteraria. Quanto às suas dimensões, a dimensão Compromisso Calculativo apresenta um *Alpha* de *Cronbach* de .80 e a dimensão Compromisso Normativo de .75.

Quanto à sensibilidade dos itens todos apresentam valores absolutos de assimetria e curtose abaixo de 3 e de 7, respetivamente (Kline, 1998), nenhum item apresenta a mediana encostada a um dos extremos e todos têm respostas em todos os pontos da escala de medida. Quanto à escala e às duas dimensões os seus níveis de significância levam-nos à rejeição da hipótese da normalidade. No entanto, ao observar-se os parâmetros da normalidade (Tabela 6) pode-se afirmar que não violam grosseiramente a normalidade pois os valores absolutos de assimetria e achatamento encontram-se abaixo de 3 e 7, respetivamente (Kline, 1998), pelo que as podemos utilizar nas análises estatísticas seguintes (Tabela 6).

Tabela 6 - Sensibilidade da escala Compromisso com o Curso e suas dimensões

Escala e Dimensões	KS	<i>p</i>	Assimetria	Achatamento
Compromisso com o Curso	.11	<.001	-.61	-.98
Compromisso Calculativo	.14	<.001	-.76	-.35
Compromisso Normativo	.11	<.001	-.31	-.11

Escala Intenções de Saída

Na versão adaptada esta escala é unidimensional, dado que foi adaptada e aplicada a outro tipo de amostra. Foi realizada uma análise fatorial confirmatória para se confirmar a sua estrutura unidimensional.

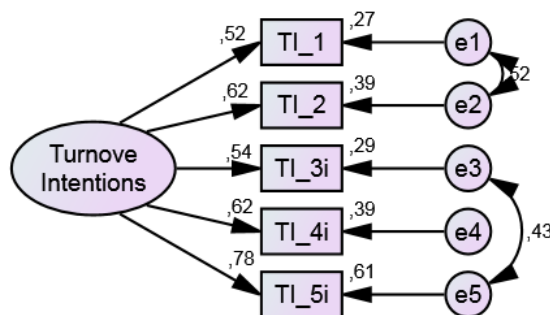


Figura 5 - Modelo a um Fator (Parâmetros Estandarizados)

Os valores obtidos no modelo indicam um bom ajustamento: $\chi^2/gf = 2.06$; GFI = .99; CFI = .99; TLI = .97; RMSEA = .067.

Esta escala apresenta uma consistência interna razoável, pois apresenta um *Alpha* de *Cronbach* de .73, verificando-se que o valor de *Alpha* de *Cronbach* inicial não se alteraria se se retirasse qualquer item.

Quanto à sensibilidade dos itens todos apresentam valores absolutos de assimetria e curtose abaixo de 3 e de 7, respetivamente (Kline, 1998), nenhum item apresenta a mediana encostada a um dos extremos e todos têm respostas em todos os pontos da escala de medida. Ao analisar-se o nível de significância da escala Faculdade (Tabela 7) verifica-se que esta não segue uma distribuição normal. No entanto, ao observar-se os parâmetros da normalidade pode-se afirmar que não violam grosseiramente a normalidade pois os valores absolutos de assimetria e achatamento encontram-se abaixo de 3 e 7, respetivamente (Kline, 1998), pelo que as podemos utilizar nas análises estatísticas seguintes (Tabela 7).

Tabela 7 - Sensibilidade da escala Intenções de Saída

Escala e Dimensões	KS	<i>p</i>	Assimetria	Achatamento
Intenções de Saída	.13	<.001	1.01	1.11

Efeito das variáveis Sociodemográficas e Caracterizadoras nas variáveis em estudo

Foi analisado o comportamento das variáveis em estudo em função das variáveis sociodemográficas e caracterizadoras realizando os seguintes testes: o teste T para as variáveis nominais constituídas por dois grupos, Sexo e de Tipo de Universidade (Pública e Privada); a Análise de Variância, ANOVA *One-Way*, para as variáveis nominais e ordinais constituídas por mais do que dois grupos Estatuto (Trabalhador Estudante ou não) e Ano Curricular; regressão linear simples para as variáveis codificadas como quantitativas (Idade).

Nas Tabelas que se seguem apresentam-se apenas os resultados que se revelaram estatisticamente significativos.

No que respeita à variável Sexo, os participantes do sexo feminino revelaram um maior compromisso com o curso do que os participantes sexo masculino. No que se refere ao compromisso calculativo com o curso também foram os participantes do sexo feminino que revelaram possuir um maior compromisso (Tabela 8).

Tabela 8 - Teste T para as Variáveis Sexo e Compromisso com o Curso

Variável Independente	Compromisso com o Curso			Compromisso Calculativo com o Curso		
	t	p	Dif. Médias	t	p	Dif. Médias
	Sexo	2.17*	.031	.21*	2.21*	.028

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$

Quanto ao Tipo de Universidade, os participantes do setor privado revelaram um maior compromisso com a universidade do que os participantes do setor público. No que se refere ao compromisso afetivo com a universidade e ao compromisso normativo também foram os participantes do setor privado que revelaram possuir valores mais elevados de compromisso (Tabela 9).

Tabela 9 - Teste T para as Variáveis Tipo de Universidade e Compromisso com a Universidade

Variável Independente	Compromisso com a Universidade			Compromisso Afetivo com a Universidade			Compromisso Normativo com a Universidade		
	t	p	Dif. Médias	t	p	Dif. Médias	t	p	Dif. Médias
Universidade	2.43*	.016	.22*	1.99*	.048*	.27	3.27**	.001	.36**

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$

Estatística Descritiva das variáveis em estudo

Realizou-se uma análise estatística descritiva de modo a perceber a posição das respostas dadas pelos 238 participantes nas diversas variáveis em estudo. No que respeita ao Compromisso com a Universidade as respostas encontram-se ligeiramente acima do ponto médio desta escala, assim como as dimensões Compromisso Afetivo e Compromisso Calculativo, sendo exatamente este que apresenta uma média mais elevada (MD=3.47). Já o Compromisso Normativo apresenta uma média ligeiramente abaixo do ponto médio, sendo assim o menos valorizado (MD=2.92).

Relativamente à escala de Compromisso com o Curso e às dimensões que o compõem as respostas encontram-se acima do ponto médio desta escala sendo também o Compromisso Calculativo o mais valorizado (MD=3.87).

Em relação à escala de Intenções de Saída as respostas encontram-se muito abaixo do ponto médio (MD=1.96), o que significa que os participantes revelam um baixo desejo de abandonar a universidade (Tabela 10).

Relação entre variáveis

A fim de se estudar a direção e a intensidade das relações entre as variáveis (Bryman & Cramer, 2003), recorreu-se ao estudo das correlações de *Pearson*.

Analisando a Tabela 10 verifica-se que, relativamente à escala de compromisso com a universidade, todas as suas dimensões se encontram positiva e significativamente correlacionadas com a escala de Compromisso com o Curso e suas dimensões embora de intensidade média, e, negativamente correlacionadas com as Intenções de Saída com intensidade fraca. Estes resultados indicam-nos que quanto maior o compromisso com a universidade maior o compromisso com o curso e menores as suas intenções de abandonar a instituição onde se encontram.

O Compromisso com o Curso também se encontra significativamente e negativamente correlacionado com as Intenções de Saída, embora de intensidade fraca. Quanto maior o compromisso com o curso, menos intenções têm os estudantes de abandonar a universidade.

Verifica-se que, quer o compromisso com a universidade quer o compromisso com o curso apresentam correlações de intensidade semelhante com as Intenções de Saída.

Tabela 10 - Médias, Desvios-padrão e Correlações entre as variáveis em estudo

	Média	Desvio Padrão	1	1.1	1.2	1.3	2	2.1	2.2	3
1. CUniv	3.19	.67	1							
1.1. CUAfetivo	3.33	.96	.667**	1						
1.2. CUCalculativo	3.47	.86	.684**	.103	1					
1.3. CUNormativo	2.92	.84	.892**	.411**	.518**	1				
2. CCurso	3.56	.72	.626**	.238**	.546**	.616**	1			
2.1. CCCalculativo	3.87	.78	.508**	.193**	.577**	.409**	.857**	1		
2.2. CCNormativo	3.14	.95	.548**	.208**	.332**	.639**	.827**	.419**	1	
3. Intenções de Saída	1.96	.83	-.376**	-.171**	-.319**	-.355**	-.361**	-.313**	-.294**	1

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$

Testes de Hipóteses:

Hipótese 1 – O Compromisso com a Universidade tem um impacto negativo nas Intenções de Saída dos estudantes.

Hipótese 2 – O Compromisso com o Curso tem um impacto negativo nas Intenções de Saída dos estudantes.

Questão Exploratória – Qual o tipo de compromisso que terá maior impacto nas Intenções de Saída dos estudantes: O compromisso com a Universidade ou o Compromisso com o Curso?

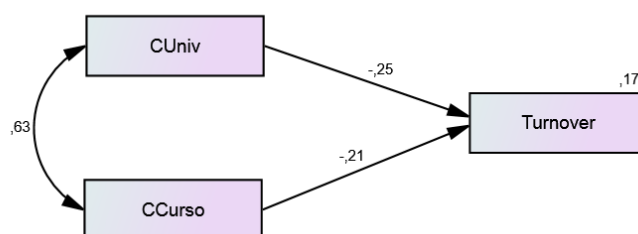


Figura 6 - Path Analysis entre os dois tipos de Compromisso e as Intenções de Saída

Utilizando Modelos de equações estruturais (SEM) verifica-se que a trajetória “Compromisso com a Universidade → Intenções de Saída (*Turnover*)” ($\beta_{CUiv} = -.25$; $z = -3.25$; $p = .001$), é negativa e significativa, ou seja, quanto maior o Compromisso com a Universidade menores as Intenções de saída dos estudantes. A trajetória “Compromisso com o Curso → Intenções de Saída” ($\beta_{CCurso} = -.21$; $z = -2.71$; $p = .007$), é negativa e significativa, isto é, quanto maior o Compromisso com o Curso menores as Intenções de saída dos estudantes. Pode-se concluir que dos dois tipos de Compromisso, com a Universidade e com o Curso, o que tem um maior impacto nas Intenções de Saída é o Compromisso com a Universidade. Obteve-se ainda um $R^2 = .17$, o que significa que o Compromisso com a Universidade e o Compromisso com o curso são responsáveis por 17% da variabilidade das Intenções de Saída.

Seguidamente testou-se se as dimensões do Compromisso com a Universidade tinham um impacto significativo nas Intenções de Saída.

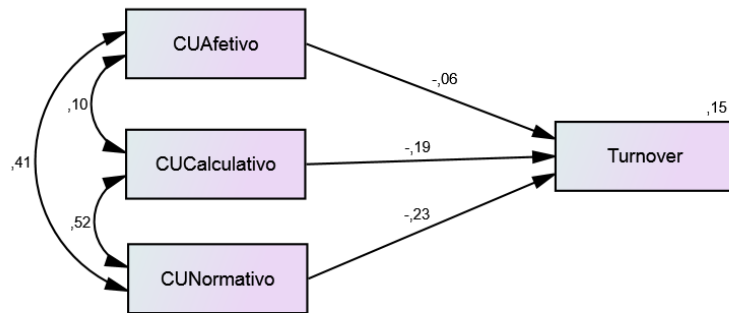


Figura 7 - Path Analysis entre as dimensões do Compromisso com a Universidade e as Intenções de Saída

A trajetória “Compromisso Afetivo → Intenções de Saída (*Turnover*)” ($\beta_{CUA} = -.06$; $z = -.84$; $p = .402$), é negativa mas não é significativa. A trajetória “Compromisso Calculativo → Intenções de Saída” ($\beta_{CUC} = -.19$; $z = -2.73$; $p = .006$), é negativa e significativa, isto é, quanto maior o Compromisso Calculativo menores as Intenções de saída dos estudantes. A trajetória “Compromisso Normativo → Intenções de Saída” ($\beta_{CUN} = -.23$; $z = -3.02$; $p = .003$), é negativa e significativa, isto é, quanto maior o Compromisso Normativo menores as Intenções de saída dos estudantes. Pode-se concluir que das dimensões do Compromisso com a Universidade, a que tem um maior impacto nas Intenções de Saída é o Compromisso Normativo. Obteve-se um $R^2 = .15$, o que significa que estas três dimensões do Compromisso com a Universidade são responsáveis por 15% da variabilidade das Intenções de Saída.

Por fim testou-se o impacto das dimensões que compõem a escala de Compromisso com o Curso nas Intenções de Saída dos estudantes.

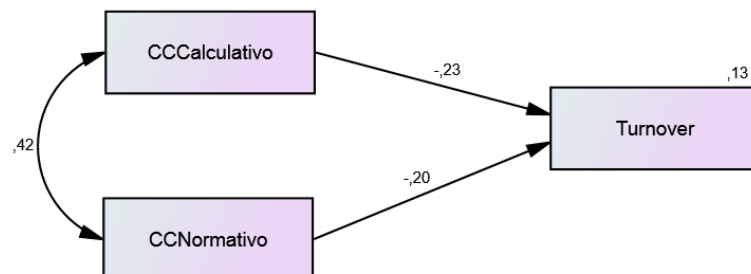


Figura 8 - Path Analysis entre as dimensões do Compromisso com o Curso e as Intenções de Saída

A trajetória “Compromisso Calculativo → Intenções de Saída” ($\beta_{CCC} = -.23$; $z = -3.46$; $p < .001$), é negativa e significativa, isto é, quanto maior o Compromisso Calculativo menores as Intenções de saída dos estudantes. A trajetória “Compromisso Normativo → Intenções de Saída” ($\beta_{CCN} = -.20$; $z = -2.96$; $p = .003$), é negativa e significativa, isto é, quanto maior o Compromisso Normativo menores as Intenções de saída dos estudantes. Pode-se concluir que das dimensões do Compromisso com o Curso, a que tem um maior impacto nas Intenções de Saída é o Compromisso Calculativo. Obteve-se um $R^2 = .13$, ou seja, as duas dimensões do Compromisso com o Curso são responsáveis por 13% da variabilidade das Intenções de Saída.

Confirmam-se as hipóteses 1 e 2.

Quanto à questão exploratória verifica-se que o Compromisso com a Universidade tem um maior Impacto nas Intenções de Saída dos estudantes do que o Compromisso com o Curso.

O passo seguinte foi testar estas hipóteses separando as Universidades por setor: Público e Privado. Apenas se apresentam os resultados considerados significativos.

Seguidamente apresentam-se os resultados obtidos em relação aos alunos do setor Privado.

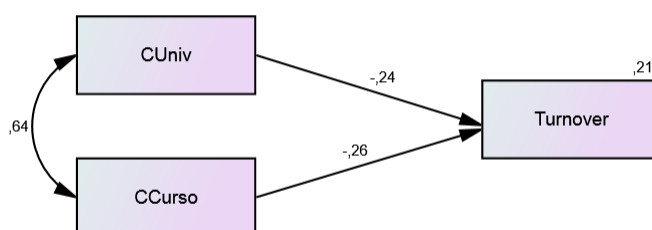


Figura 9 - Path Analysis entre os dois tipos de Compromisso e as Intenções de Saída

Quando analisamos o impacto do compromisso, através de um modelo de equações estruturais (SEM) verifica-se que a trajetória “Compromisso com a Universidade → Intenções de Saída (*Turnover*)” ($\beta_{CUniv} = -.24$; $z = -2.54$; $p = .011$), é negativa e significativa, ou seja, quanto maior o Compromisso com a Universidade Privada menores as Intenções de saída dos estudantes.

A trajetória “Compromisso com o Curso → Intenções de Saída” ($\beta_{CCurso} = -.26$; $z = -2.76$; $p = .006$), é negativa e significativa, isto é, quanto maior o Compromisso com o Curso menores as Intenções de saída dos estudantes. Pode-se concluir que dos dois tipos de Compromisso, com a Universidade e com o Curso, o que tem um maior impacto nas Intenções de Saída é o

Compromisso com o curso. Obteve-se ainda um $R^2=.21$, o que significa que, o Compromisso com a Universidade privada e o Compromisso com o curso são responsáveis por 21% da variabilidade das Intenções de Saída destes estudantes.

Seguidamente testou-se se as dimensões do Compromisso com a Universidade tinham um impacto significativo nas Intenções de Saída.

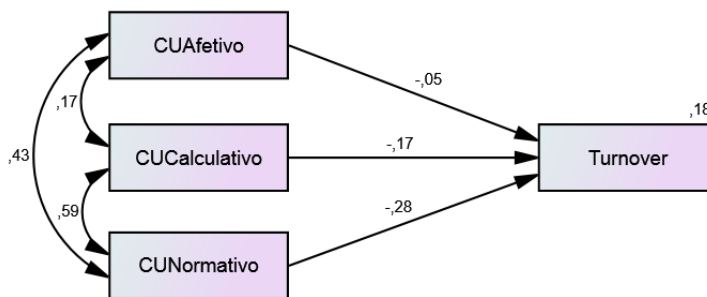


Figura 10 - Path Analysis entre as dimensões do Compromisso com a Universidade e as Intenções de Saída

A trajetória “Compromisso Afetivo → Intenções de Saída (*Turnover*)” ($\beta_{CUA} = -.05$; $z = -.66$; $p = .51$), é negativa mas não é significativa. A trajetória “Compromisso Calculativo → Intenções de Saída” ($\beta_{CUC} = -.17$; $z = -1.80$; $p = .072$), é negativa mas não é significativa. A trajetória “Compromisso Normativo → Intenções de Saída” ($\beta_{CUN} = -.273$; $z = -3.02$; $p = .006$), é negativa e significativa, isto é, quanto maior o Compromisso Normativo menores as Intenções de saída dos estudantes. Pode-se concluir que das dimensões do Compromisso com a Universidade, a que tem um maior impacto nas Intenções de Saída é o Compromisso Normativo. Obteve-se um $R^2=.18$, o que significa que estas três dimensões do Compromisso com a Universidade são responsáveis por 18% da variabilidade das Intenções de Saída dos estudantes do setor privado.

Por fim testou-se o impacto das dimensões que compõem a escala de Compromisso com o Curso nas Intenções de Saída dos estudantes.

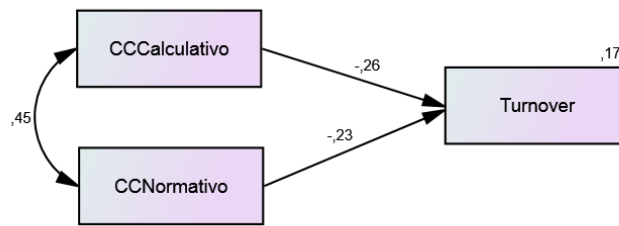


Figura 11 - Path Analysis entre as dimensões do Compromisso com Universidade e as Intenções de Saída

A trajetória “Compromisso Calculativo → Intenções de Saída” ($\beta_{CCC} = -.26$; $z = -3.07$; $p < .002$), é negativa e significativa, isto é, quanto maior o Compromisso Calculativo menores as Intenções de saída dos estudantes (Figura 11). A trajetória “Compromisso Normativo → Intenções de Saída” ($\beta_{CCN} = -.23$; $z = -2.77$; $p = .006$), é negativa e significativa, isto é, quanto maior o Compromisso Normativo menores as Intenções de saída dos estudantes. Pode-se concluir que das dimensões do Compromisso com o Curso, a que tem um maior impacto nas Intenções de Saída é o Compromisso Calculativo. Obteve-se um $R^2 = .17$, ou seja, as duas dimensões do Compromisso com o Curso são responsáveis por 17% da variabilidade das Intenções de Saída.

Por fim apresentam-se os resultados relativos ao setor público.

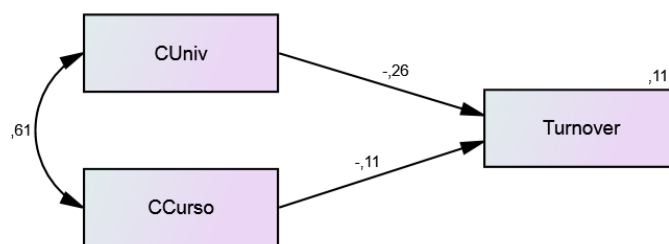


Figura 12 - Path Analysis entre os dois tipos de Compromisso e as Intenções de Saída

Ao observar a Figura 12 verifica-se que a trajetória “Compromisso com a Universidade → Intenções de Saída (*Turnover*)” ($\beta_{CUniv} = -.26$; $z = -2.02$; $p = .043$), é negativa e significativa, ou seja, quanto maior o Compromisso com a Universidade pública menores as Intenções de saída dos estudantes.

A trajetória “Compromisso com o Curso → Intenções de Saída“ ($\beta_{\text{Curso}} = -.11$; $z = -.83$; $p = .404$), é negativa mas não significativa. Pode-se concluir que dos dois tipos de Compromisso, com a Universidade e com o Curso, o que tem um maior impacto nas Intenções de Saída é o Compromisso com a Universidade. Obteve-se ainda um $R^2 = .11$, o que significa que, o Compromisso com a Universidade pública e o Compromisso com o curso são responsáveis por 11% da variabilidade das Intenções de Saída destes estudantes.

Seguidamente, testou-se se as dimensões do Compromisso com a Universidade e do Compromisso com o Curso tinham um impacto significativo nas Intenções de Saída, contudo os resultados obtidos, não revelaram significância estatística.

DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

Este estudo propunha-se a analisar se ao nível das instituições do ensino superior o compromisso com a instituição e o compromisso com o curso influenciam a vontade de abandonar a universidade e qual a intensidade do impacto de cada um.

Os resultados apresentados no capítulo anterior permitiram identificar o contributo deste estudo na compreensão de fatores explicativos do abandono do ensino universitário, fenómeno que continua a merecer toda a preocupação.

O modelo tridimensional desenvolvido por Allen e Meyer (1990) mostrou-se adequado à sua aplicação no contexto universitário, a relação encontrada entre as suas três dimensões estão em linha com a proposta pelos autores. Também a escala de intenções de saída demonstrou uma adequada adaptação ao contexto universitário.

Uma particularidade assumida neste estudo foi a de operacionalizar o conceito de duplo compromisso, ou seja, claramente se identificou que os estudantes podem desenvolver uma relação tanto com a universidade como com o curso que estão a frequentar. Esta possibilidade de multiplicidade de compromissos tem vindo a ser discutida em termos organizacionais por vários investigadores (Morin et al., 2015; Somers & Birnbaum, 2000) mas pouco se conhece sobre esta dupla relação no contexto universitário.

De salientar que a natureza desse compromisso poderá diferir consoante o objeto de compromisso pois no caso da relação com a universidade, verificou-se que é o compromisso normativo que tem maior efeito preditor das intenções de saída ao passo que na relação com o curso é o compromisso calculativo que mais pesa na hora de pensar em abandonar o curso.

O maior peso do compromisso normativo nas intenções de abandonar a universidade talvez se deva ao facto do estudante por um lado não querer desiludir os pais e gorar as expectativas por eles criadas ou por sentir que não deve deixar os colegas e amigos que entretanto fez. No que diz respeito ao curso, talvez a força explicativa do compromisso calculativo se relacione com o tempo e dinheiro investido na aquisição de conhecimentos técnicos e no valor acrescentado que terá com a conclusão da sua formação no estabelecimento de ensino onde se encontra.

Este estudo mostrou que, quer a ligação à universidade, quer a ligação ao curso são fatores que podem ajudar a compreender o desejo de abandonar o ensino. Quanto mais o estudante se identificar com a Universidade, se sinta mais integrado na comunidade académica maior será o desejo de aí permanecer. Allen (2008) refere três variáveis com impacto no compromisso dos estudantes: a integração social, a interação entre a instituição e o aluno e

ainda a performance acadêmica do aluno. Duque (2014), Stauss e Volkwein (2004) reforçam a importância do envolvimento e integração do estudante na universidade como reforço da sua ligação afetiva à universidade.

O estudo mostrou ainda uma elevada associação positiva entre os dois tipos de compromisso: compromisso com o curso e o compromisso com a universidade. Os resultados obtidos sugerem que caso o estudante não se sinta integrado, implicado e envolvido com o curso dificilmente estará com o estabelecimento de ensino.

Constatou-se que é o sexo feminino que têm maiores níveis de compromisso com o curso, nomeadamente o compromisso calculativo. Estes resultados não estão alinhados com a maioria dos estudos que consideram o género masculino mais comprometido quando comparado com as mulheres pelo que reforçam a ideia de que a influência de variáveis demográficas como o género, idade, ou antiguidade são ainda inconsistentes e de insuficiente generalização (Love, 2013; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1991; Meyer et al., 2002).

Verifica-se ainda que os estudantes do ensino universitário privado apresentaram maiores níveis de compromisso com o Curso do que com a Universidade. Mas ainda assim, são os alunos das instituições privadas que demonstram maiores níveis de compromisso com a universidade quando comparado com os estudantes do ensino universitário público. No entanto, quando se analisa qual o tipo de compromisso que tem maior força explicativa na vontade de abandonar a universidade, os resultados demonstraram que no ensino público é o compromisso com a universidade que tem maior peso enquanto que, no ensino privado o compromisso com o curso apresenta maior força explicativa na vontade de abandonar a universidade tendo a dimensão calculativa maior peso preditor nas intenções de saída. Provavelmente, o facto do custos associados à formação para o estudante serem superiores no ensino privado leva a que o estudante dê maior importância à análise dos custos / benefícios na sua ponderação em abandonar a universidade.

Outro facto a considerar é que na maior parte da investigação sobre a relação entre o compromisso e as intenções de saída, o compromisso afetivo é considerado o maior preditor das intenções de saída. Contudo neste estudo, ao analisar o compromisso afetivo com a universidade concluiu-se que os níveis de compromisso afetivo com a universidade estavam ligeiramente acima do ponto médio da escala mas que a relação negativa entre as variáveis não era significativa. De facto, é curioso que sejam os sentimentos de dever moral para com a universidade e de necessidade em relação ao curso que mais contribuam para a permanência dos estudantes desta amostra na sua instituição ou curso pois talvez revelem o empenho em ter

uma habilitação de nível superior e valorizem essa mesma formação para se tornarem mais competitivos no mercado de trabalho.

Segundo Meyer e colaboradores (2002), parece existir na literatura maiores evidências e concordância do efeito positivo da experiência no trabalho sobre as intenções de saída. Crê-se também que alunos que têm mais experiências positivas na faculdade estarão mais satisfeitos que os alunos que não têm uma experiência positiva (DeShields, Kara & Kaynak, 2005). Os autores concluíram ainda que dessa experiência acadêmica positiva, emerge um forte sentimento de pertença e ligação à instituição (Vianden & Barlow, 2014).

Tal como os resultados de estudos desenvolvidos em organizações mostram a importância de se promoverem ações que reforcem a ligação afetiva dos colaboradores (Macey & Schneider, 2008), também as instituições de ensino superior devem desenvolver práticas que visem o reforço da ligação dos estudantes quer à universidade quer ao curso através da geração de oportunidades de participação dos estudantes na vida da universidade, quer em atividades académicas quer em atividades extra curriculares.

Allen (2008), identificou a necessidade de as instituições darem maior importância às relações instituição-aluno, dado que encontrou uma relação significativa entre o *fit* entre o estudante e a Instituição, os seus níveis de satisfação com a faculdade e o compromisso. Como referido por Meyer, Stanley e Parfyonova (2012) são várias as experiências no trabalho que poderão potenciar o compromisso, mas as diferenças pessoais quanto às necessidades (e.g., necessidade de satisfação ou de autonomia) fazem com que cada fator funcione apenas para quem, na sua subjetividade o considere relevante.

Este estudo tem algumas limitações que é importante salientar, em primeiro lugar, foi feita uma adaptação de escalas aplicadas a outro contexto e talvez fosse necessário replicar a sua aplicação em amostras mais alargadas e diversificadas para se estabelecerem as suas qualidades psicométricas. A revisão dos itens que foram retirados deve ser efetuada pois o facto de penderem para mais do que uma dimensão requer readaptação.

Uma importante limitação deste estudo refere-se ao facto de não termos conseguido fazer uma adequada adaptação dos itens da subescala afetiva no compromisso com o curso. Em consequência disso, pode-se comparar o duplo compromisso normativo e calculativo na universidade e no curso, mas o mesmo não acontece relativamente ao duplo compromisso afetivo, que na perspetiva de Somers e Birnbaum (2000) seriam o duplo compromisso ideal para se verificarem mais atitudes positivas no trabalho e maior intenção de permanecer na organização.

Embora a exploração do tema seja inovadora, o facto não se conhecerem mais estudos neste setor, o estudo do duplo compromisso organizacional no contexto do ensino superior, pode ser redutor pois não temos termos de comparação para os resultados.

Como recomendações para estudos futuros, seria interessante ensaiar-se a adaptação da subescala do compromisso afetivo ao curso para aplicação no contexto universitário, numa amostra mais representativa de alunos de diversas instituições de ensino de todo o país para que a capacidade de generalização seja maior, pois o processo de amostragem utilizado é também, por si só, uma limitação do estudo.

Seria ainda interessante adicionar ao modelo de investigação variáveis que permitissem avaliar o grau de satisfação dos alunos bem como o seu nível de sucesso escolar.

O elevado índice de abandono escolar no ensino superior é um problema que merece a atenção devida dado que o êxito no ensino superior pode ser vital para a obtenção de um emprego decente.

Embora no ano letivo de 2013/2014 se tenha verificado uma descida nas taxas de abandono, é um fenómeno ainda alarmante e que requer investigação. Existem diversas razões que levam o estudante a abandonar a universidade: questões de vocacionais (o aluno muda de interesse relativamente ao que quer fazer no futuro); falta de interesse e desmotivação gerada por expectativas goradas; dificuldades em corresponder às exigências deste nível de formação a par de dificuldades de gestão de tempo e de carga horária; perceção de dificuldade de empregabilidade em algumas áreas ou descrença na valorização da formação superior, em alguns casos; questões económicas; entrada para o mercado de trabalho, entre outros referidos na literatura. Mas é preciso ter um conhecimento alargado do que motiva o abandono, ou por outro lado, o que o atenua para encontrar formas de contrariar esta tendência. O estudo do duplo compromisso organizacional aplicado ao contexto universitário revelou ser um importante contributo para uma melhor compreensão deste fenómeno.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abassi, S. M., & Hollman, K. W. (2000). Turnover: The Real Bottom Line. *Public Personnel Management, 29*(3), 333-342.
- 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.
- Allen, R. E. (2008). Predictors of organizational commitment in college students. Dissertation Abstracts International Section A: *Humanities and Social Sciences*, 3015.
- Alutto, J., Hrebiniak, L. G., & Alonso, R. (1973). On operationalizing the concept of commitment. *Social Forces, 20*, 448-454.
- Angle, H. & Perry, J. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly, 26*, 1-14.
- Arbuckle, J. L. (1982). AMOS user's guide: version 3.6. Chicago, IL: SPSS, 1997. *Research, 19*, 491-504.
- Bastos, A. B. (1994). Comprometimento Organizacional: Seus Antecedentes em Distintos Setores da Administração e Grupos Ocupacionais. *Temas em Psicologia, 1*, 73-90.
- Bastos, A., Correa, N., & Lira, S. (1998). Padrões de comprometimento com a profissão e a Organização. *ENANPAD 98, Anais do 22º Encontro da ANPAD*, 1-15.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology, 66*, 32-40.
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review, 12*(2), 288-300.
- Borges, M. S., & Ramos, N. M. (2011). Turnover: uma consequência de estratégias ineficientes de gestão empresarial? In *Convibra Administração – VIII Congresso Virtual Brasileiro de Administração*. Recuperado através de http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm_2784.pdf.
- 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*, 161-173. doi: 10.1037//0021-9010.86.1.161.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2003). *Análise de dados em ciências sociais. Introdução às técnicas utilizando o SPSS para windows (3ª Ed.)*. Oeiras: Celta
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly, 19*, 533-546.
- Cabrera, A. F., Nora, A., & Castanheda, M. B. (1993). The role of finances in the persistence process: A structural model. *Research in Higher Education, 33*(5), 571-593.

- Cascio, W., & Boudreau, J. W. (2011). *Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Culpepper, R. A. (2011). Three-component Commitment and turnover: An examination of temporal aspects. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 517-527. doi:10.1016/j.jvb.2011.03.004
- Dalton, D. R., Todor, W. D., & Krackhardt, D. M. (1982). Turnover Overstated: the Functional Taxonomy. *Academy of Management Review*, 7(1), 117-123.
- Demir, C., Sahin, B., Teke, K., Ucar, M., & Kursun, O. (2009). *Organizational Commitment of Military Physicians*. *Military Medicine*, 174(9), 929-935.
- DeShields Jr, O. W., Kara, A., & Kaynak, E. (2005). Determinants of business student satisfaction and retention in higher education: applying Herzberg's two-factor theory. *International Journal of Educational Management*, 19(2), 128-139. doi: 10.1108/09513540510582426
- Diário de Notícias (2015). Quase cinco mil alunos abandonaram o ensino superior no ano passado. Recuperado de <http://www.dn.pt/portugal/interior/quase-cinco-mil-alunos-abandonaram-o-ensino-superior-no-ano-passado-4626905.html> .
- Direção Geral do Ensino Superior (2014). RETOMAR. Consultado a 21 de Julho de 2015 através de <http://www.dges.mctes.pt/DGES/pt/Estudantes/Retomar/AreaReservada/Estatistica1.htm> .
- D'Oliveira, T. (2007). *Teses e dissertações – recomendações para a elaboração e estruturação de trabalhos científicos* (2ª ed.). Lisboa: Editora RH.
- Duque, L. C. (2014). A framework for analysing higher education performance: student's satisfaction, perceived learning outcomes, and dropout intentions. *Total Quality Management*, 25(1), 1-21. doi:10.1080/14783363.2013.807677.
- Etzioni, A. (1975). *A comprehensive analysis of complex organizations* (rev. ed.). New York, NY: Free Press.
- Eurostat (2011). Population and social conditions. *Report statistics in focus*, 54.
- Glisson, C., & Durick M. (1988). Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-81.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. (1976). "Motivation Through the Design of work: Test of a Theory." *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55. doi:10.1080/10705519909540118.
- Hulin, C. L., & Blood, M. R. (1968). Job enlargement, individual differences, and worker responses. *Psychological Bulletin*, 69, 41-55.

- Human-Vogel, S., & Rabe, P. (2015). Measuring self- differentiation and academic commitment in University students: A case study of education and engineering students. *South Africa Journal of Psychology*, 45(1), 60-70. doi: 10.1177/0081246314548808.
- Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (1994). Organizational commitment: One of many commitments or key mediating construct? *Academy of Management Journal*, 37(6), 1568-1587.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33, 499-517.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9, 131-146.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kumar, R., & Eng, K. G. (2012) Perceived Organizational Commitment and its Impact to the turnover Intention: A Correlation Analysis. *Journal of Global Business and Economics*, 4, 40-57.
- Kurantowicz, E., & Nizinska, A. (2013). How students ‘stay the course’: Retention practices in higher education. *Studies in the Education of Adults*, 45(2), 135-147.
- Love, K. G. (2013). Demographic differences in organizational commitment to the university of college of business administration students: an application of the Allen and Meyer Model. *College Student Journal*, 47(1), 192-201.
- Marôco, J. (2014). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. 6ª edição. Pêro Pinheiro: ReportNumber, Lda.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
- Marsh, R. M., & Mannari H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Predictive Study. *Administrative Science Quarterly*, 22. 57-75.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Medeiros, C. A., & Enders, W. T. (2002). Comprometimento Organizacional e Características Pessoais: como são os comprometidos e os descomprometidos com as organizações. *Revista Eletrônica de Administração*, 8(5), 1-23.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Topolnytsky, L. (1998). Commitment in a Changing World of Work. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 39(1-2), 83-93.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991-1007.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299–326.
- Meyer, J. P., Paunonen, V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 152-156.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovich, 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, 20-52. doi:10.1006/jvbe.2001.1842.
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Parfyonova, N. (2012). Employee Commitment in context: the Nature and implication of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 1-16. doi: 10.1016/j.jvb.2011.07.002.
- Morin, A. J. S., Meyer, J. P., McInerney, D. M., Marsh, H. W., & Ganotice Jr, F. A. (2015) Profiles of dual commitment to the occupation and organization: relations to well-being and turnover intentions. *Asia Pac J Manag*, 32, 717-744. doi 10.1007/s10490-015-9411-6.
- Morrow, P. C. (2011). Managing Organizational Commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 18-35. doi: 10.1016/j.jvb.2010.12.008.
- Mottaz, C. J. (1988). Determinants of Organizational Commitment. *Human Relations*, 41, 467-482.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nascimento, J. L., Lopes, A., & Salgueiro, M. D. (2008). Estudo sobre a validação do "Modelo de Comportamento Organizacional" de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 14, 115-133.
- OECD (2009), "How many secondary students go on to tertiary education?" in *Highlights from Education at a Glance* (pp. 19-21). Paris: OECD Publishing.
- OECD (2011), "how many students finish tertiary education? In, *Education at a Glance 2011: OECD Indicators* (pp.60-71). Paris: OECD Publishing.

- OECD (2014) “How many young people graduate from tertiary education?” In, *Education at a Glance: Highlights* (pp.30-36). Paris: OECD Publishing.
- Ogilvie, J. R. (1987). The role of human resource management practices in predicting organizational commitment. *Group and Organization Studies*, 11, 335-359.
- O’Reilly, C. A., & Caldwell, D. F. (1980). Job choice: The impact of intrinsic and extrinsic factors on subsequent satisfaction and commitment. *Journal of Applied Psychology*, 65, 559-565.
- Organ, D. W. (1987). *Organizational Citizenship Behavior*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Ortiz, E. A., & Dehon, C. (2013). Roads to Success in the Belgian French Community’s Higher Education System: Predictors of Dropout and Degree Completion at the Université Libre de Bruxelles. *Res High Educ*, 54, 693-723. doi: 10.1007/s11162-013-9290-y.
- Phillips, J. J., & Edwards, L. (2009). *Managing Talent Retention: An ROI Approach*. San Francisco: Pfeiffer.
- Pierce, J. L., & Dunham R. B (1987). Organizational Commitment: Preemployment Propensity and Initial Work Experiences. *Journal of Management*, 13, 163-178.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Rego, A. (2003). Comprometimento organizacional e ausência psicológica - afinal, quantas dimensões? *Revista de Administração de Empresas*, 25-33.
- Rego, A., & Souto, S. (2004a). A percepção de justiça como antecedente do comprometimento organizacional: Um estudo luso-brasileiro. *RAC*, 8(1), 151-177.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714. doi: 10.1037//0021-9010.87.4.698.
- Ritzer, G., & Trice. H. M (1969). An Empirical Study of Howard Becker’s Side-bet Theory. *Social Forces*, 47, 475-479. doi: 10.2307/2574537.
- Rusbult, C. E., & Farrell, D. (1983). A longitudinal test of investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 429-438.
- Russell, D. W. (2002). In search of the underlying dimensions: The use (and abuse) of factor analysis in Personality and Social Psychology Bulletin. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 1629-1646. doi:10.1177/014616702237645.
- Salancik, G. R. (1977). *Commitment and the control of organizational behavior and belief*. In B. M. Staw and G. R. Salancik (Eds.), *New Directions in Organization Behavior*. Chicago: St. Clair-Press.

- Scholl, R. W. (1981). Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of Management Review*, 6, 589-599. doi:10.5465/AMR.1981.4285698
- Simon, J., & Coltre, S. M. (2012). O Comprometimento Organizacional Afetivo, Instrumental e Normativo: estudo de caso de uma empresa familiar. *Qualit@s Revista Eletrônica ISSN*, 13(1), 4-23.
- Somers, M. J. (2009). The combined Influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 75-81. doi:10.1016/j.jvb.2008.10.006.
- Somers, M., & Birnbaum, D. (2000). Exploring the relationship between Commitment Profiles and Work Attitudes, Employee Withdrawal, and Job Performance. *Public Personnel Management*, 29(3), 353-364.
- Steel, R. P., & Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69, 673-686.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Strauss, L. C., & Volkwein, J. F. (2004). Predictors of Student Commitment at Two-Year and Four-Year Institutions. *The Journal of Higher Education*, 75(2), 203-227. Recuperado da base de dados ERIC (EJ701938).
- Suliman, A. A., & Al- Junaibi, Y. (2010). Commitment and turnover intention in the UAE oil industry. *The International Journal of Human Resources Management*, 21(9), 1472- 1489. doi:10.1080/09585192.2010.488451.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intentions, and Turnover: Path Analysis Based on Meta-analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Thunborg, C., Bron, A., & Edström, E. (2013). Motives, Commitment and Student identity in higher education – experiences of non-traditional student in Sweden. *Studies in the Education of Adults*, 45(2), 177-193.
- Trimble, D. E. (2006) Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention of Missionaries. *Journal of Psychology and Theology*, 34(4), 349-360.
- Vianden, J., & Barlow, P. J. (2014). Showing the Love: Predictors of Student Loyalty to Undergraduate Institutions. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 51(1), 16-29. doi:10.1515/jsarp-2014-0002.
- Wasti, S. A. (2003). Organizational Commitment, Turnover Intentions the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 303- 321.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in Organizations*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.

- Wiener, Y., & Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes: An integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 81-96. doi:10.1016/0030-5073(80)90048-3.
- Zeffane, R. M., & Gul, F. A. (1995). Determinants of employee Turnover Intentions: An Exploration of a contingency (P-O) Model. *International Journal of Employment studies*, 3(2), 91-118.

ANEXOS

ANEXO A – Estatística Descritiva da Amostra

Análise descritiva relativa à variável **SEXO**

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Valid 0	148	62,2	62,2	62,2
1	90	37,8	37,8	100,0
Total	238	100,0	100,0	

Análise descritiva relativa à variável **IDADE**

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Valid <22 anos	79	33,2	33,2	33,2
De 22 a 27 anos	116	48,7	48,7	81,9
De 28 a 33 anos	17	7,1	7,1	89,1
De 34 a 39 anos	5	2,1	2,1	91,2
De 40 a 45 anos	8	3,4	3,4	94,5
Igual ou Superior a 46 anos	13	5,5	5,5	100,0
Total	238	100,0	100,0	

Análise descritiva relativa à variável **ESTATUTO**

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Valid Estudante	157	66,0	66,0	66,0
Trabalhador/ Estudante	67	28,2	28,2	94,1
Maiores de 23	12	5,0	5,0	99,2
Bolseiro	1	,4	,4	99,6
Mobilidade Internacional	1	,4	,4	100,0
Total	238	100,0	100,0	

Análise descritiva relativa à variável **Ano Curricular**

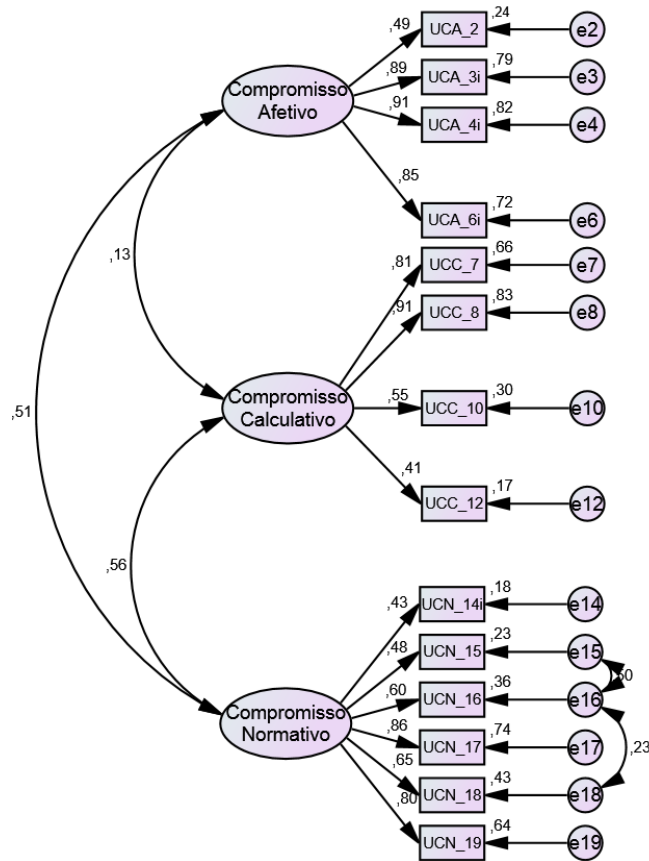
	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Valid 1º ano	35	14,7	14,7	14,7
2º ano	56	23,5	23,5	38,2
3º ano	64	26,9	26,9	65,1
4º ano	52	21,8	21,8	87,0
5º ano	31	13,0	13,0	100,0
Total	238	100,0	100,0	

Análise descritiva relativa à variável **Tipo de Universidade**

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulada
Valid Universidade privada	150	63,0	63,0	63,0
Universidade pública	88	37,0	37,0	100,0
Total	238	100,0	100,0	

ANEXO B – Qualidades métricas do Compromisso com a Universidade

Validade – Análise Fatorial Confirmatória



$\chi^2(72)=166,616$; $p=.000$; $\chi^2/gf=2.314$;
 CFI=.940; GFI=.911; TLI=.925; PCFI= .744; PGFI= .625; RMSEA=.074; $p(\text{rmsea}\leq.005)=.004$; AIC= 232 616; BCC=237 075; MFCVI=1.000

1. Modelo a 3 fatores (parâmetros estandardizados)

Análise da Fiabilidade

Análise da fiabilidade da Escala total

Estadística de Fiabilidade	
<i>Alpha de Cronbach</i>	N de Itens
,856	14

Estatísticas totais- Item

	Média da Escala se o item for eliminado	Variância da Escala se o item for eliminado	Item corrigido- Correlação total	Alpha de Cronbach se o item for eliminado
UCA_2	41,80	78,862	,432	,850
UCA_3i	41,33	77,885	,443	,849
UCA_4i	41,19	76,466	,488	,847
UCA_6i	41,24	76,628	,504	,846
UCC_7	41,24	77,223	,491	,847
UCC_8	41,13	75,700	,549	,843
UCC_10	41,22	80,849	,309	,857
UCC_12	41,41	79,965	,369	,853
UCN_14i	41,86	77,963	,436	,850
UCN_15	41,84	76,430	,493	,847
UCN_16	41,92	74,180	,591	,841
UCN_17	41,55	73,413	,723	,833
UCN_18	41,86	77,149	,513	,846
UCN_19	41,74	73,653	,697	,835

Estatística de Fiabilidade do compromisso afetivo com a universidade

<i>Alpha de Cronbach</i>	N de Items
,860	4

Estatísticas totais- Item

	Média da Escala se o item for eliminado	Variância da Escala se o item for eliminado	Item corrigido- Correlação total	Alpha de Cronbach se o item for eliminado
UCA_2	10,40	10,486	,457	,913
UCA_3i	9,93	8,215	,796	,783
UCA_4i	9,79	7,795	,823	,770
UCA_6i	9,84	8,298	,771	,794

Estatística de Fiabilidade do compromisso calculativo com a universidade

<i>Alpha de Cronbach</i>	N de Items
,767	4

Estatísticas totais- Item

	Média da Escala se o item for eliminado	Variância da Escala se o item for eliminado	Item corrigido- Correlação total	Alpha de Cronbach se o item for eliminado
UCC_7	10,39	6,695	,648	,666
UCC_8	10,28	6,269	,703	,632
UCC_10	10,37	7,340	,532	,729
UCC_12	10,56	8,138	,399	,793

Estatística de Fiabilidade do compromisso normativo com a universidade

<i>Alpha de Cronbach</i>	N de Items
,825	6

Estatísticas totais- Item

	Média da Escala se o item for eliminado	Variância da Escala se o item for eliminado	Item corrigido- Correlação total	Alpha de Cronbach se o item for eliminado
UCN_14i	14,67	20,019	,378	,840
UCN_15	14,66	18,109	,562	,803
UCN_16	14,74	16,911	,678	,777
UCN_17	14,37	17,702	,690	,777
UCN_18	14,68	18,119	,639	,787
UCN_19	14,55	18,096	,627	,789

Análise da Sensibilidade

Análise de sensibilidade dos itens

	N		Mediana	Assimetria	Achatamento	Mínimo	Máximo
	Validos	Missing					
CUA_2	238	0	3,00	,013	-,676	1	5
CUA_3i	238	0	3,00	-,276	-,682	1	5
CUA_4i	238	0	4,00	-,538	-,652	1	5
CUA_6i	238	0	4,00	-,461	-,607	1	5
CUC_7	238	0	4,00	-,440	-,502	1	5
CUC_8	238	0	4,00	-,506	-,655	1	5
CUC_10	238	0	4,00	-,391	-,548	1	5
CUC_12	238	0	3,00	-,244	-,691	1	5
CUN_14i	238	0	3,00	,158	-,843	1	5
CUN_15	238	0	3,00	,073	-,956	1	5
CUN_16	238	0	3,00	,096	-1,027	1	5
CUN_17	238	0	3,00	-,407	-,471	1	5
CUN_18	238	0	3,00	-,104	-,798	1	5
CUN_19	238	0	3,00	-,163	-,625	1	5

Análise de sensibilidade da Escala

Teste de Normalidade						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
CUniv	,041	238	,200*	,993	238	,353
CUAfetivo	,089	238	,000	,973	238	,000
CUCalculativo	,099	238	,000	,976	238	,000
CUNormativo	,096	238	,000	,987	238	,031

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

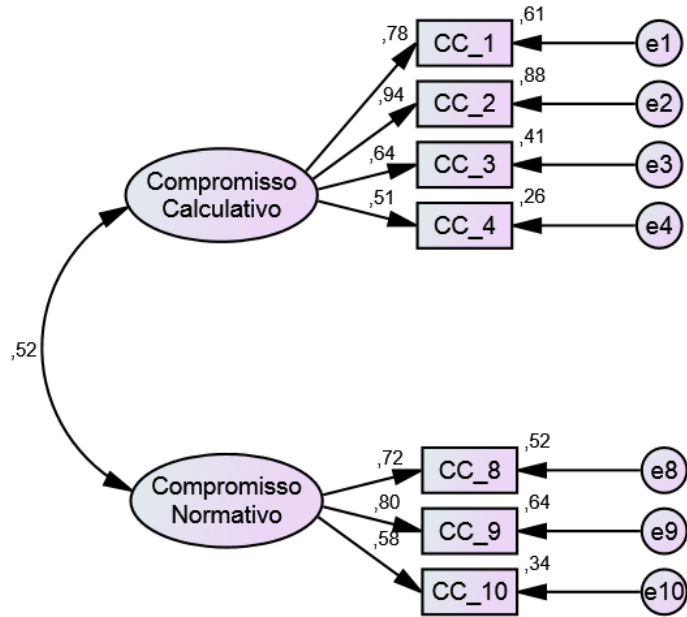
Estatística descritiva

Estatística Erro Padrão

CUniv	Média	3,1942	,04348
	Mediana	3,2143	
	Assimetria	-,039	,158
	Achatamento	-,319	,314
CUafetivo	Média	3,3298	,06229
	Mediana	3,5000	
	Assimetria	-,354	,158
	Achatamento	-,354	,314
CUCalculativo	Média	3,4664	,05550
	Mediana	3,5000	
	Assimetria	-,329	,158
	Achatamento	-,354	,314
CUNormativo	Média	2,9223	,05430
	Mediana	3,0000	
	Assimetria	-,153	,158
	Achatamento	-,329	,314

ANEXO C – Qualidades métricas do Compromisso com o Curso

Validade – Análise Fatorial Confirmatória



$\chi^2(13)=21,909$; $p=,057$; $\chi^2_{df}=1,685$
 ;CFI=,984; GFI=,974; TLI=,975
 ;;PCFI=,609; PGFI=,452
 ;RMSEA=,054; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,394$
 ;AIC=51,909; BCC=52,957; MECVI=,223

Fiabilidade

Análise da fiabilidade da escala total

Estatística de Fiabilidade do compromisso com o curso

<i>Alpha de Cronbach</i>	N de Items
,798	7

Estatísticas totais- Item

	Variância da Escala			
	Média da Escala se o item for eliminado	se o item for eliminado	Item corrigido- Correlação total	Alpha de Cronbach se o item for eliminado
CC_1	20,89	19,672	,590	,763
CC_2	20,94	19,026	,661	,751
CC_3	20,98	19,831	,533	,772
CC_4	21,34	19,853	,429	,791
CC_8	21,71	18,715	,523	,773
CC_9	21,52	17,896	,596	,758
CC_10	22,09	19,797	,418	,793

Estatística de Fiabilidade do compromisso calculativo com o curso

<i>Alpha de Cronbach</i>	N de Items
,797	4

Estatísticas totais- Item

	Média da Escala se o item for eliminado	Variância da Escala se o item for eliminado	Item corrigido- Correlação total	Alpha de Cronbach se o item for eliminado
CC_1	11,47	6,065	,622	,742
CC_2	11,52	5,491	,761	,673
CC_3	11,56	5,985	,596	,753
CC_4	11,92	5,866	,489	,815

Estatística de Fiabilidade do compromisso normativo com o curso

<i>Alpha de Cronbach</i>	N de Items
,745	3

Estatísticas totais- Item

	Variância da Escala			
	Média da Escala se o item for eliminado	se o item for eliminado	Item corrigido- Correlação total	Alpha de Cronbach se o item for eliminado
CC_8	6,21	3,975	,603	,624
CC_9	6,03	3,881	,601	,626
CC_10	6,60	4,384	,513	,726

Sensibilidade

Estatísticas							
	N		Mediana	Assimetria	Achatamento	Mínimo	Máximo
	Válidos	Missing					
CC_1	238	0	4,00	-1,007	,957	1	5
CC_2	238	0	4,00	-,976	,875	1	5
CC_3	238	0	4,00	-,928	,598	1	5
CC_4	238	0	4,00	-,543	-,476	1	5
CC_8	238	0	3,00	-,231	-,806	1	5
CC_9	238	0	4,00	-,399	-,841	1	5
CC_10	238	0	3,00	,154	-,763	1	5

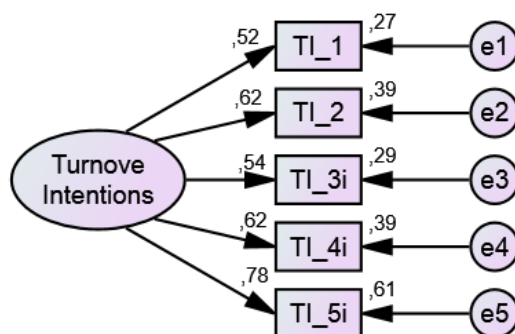
Estatística Descritiva			
		Estatística	Desvio-padrão
CCurso	Média	3,5588	,04663
	Mediana	3,5714	
	Assimetria	-,605	,158
	Achatamento	,831	,314
CCCalculativo	Média	3,8729	,05059
	Mediana	4,0000	
	Assimetria	-,755	,158
	Achatamento	,975	,314
CCNormativo	Média	3,1401	,06166
	Mediana	3,3333	
	Assimetria	-,312	,158
	Achatamento	-,114	,314

Teste de Normalidade						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
CCurso	,105	238	,000	,973	238	,000
CCCalculativo	,139	238	,000	,942	238	,000
CCNormativo	,114	238	,000	,967	238	,000

a. Lilliefors Significance Correction

ANEXO D – Qualidades métricas das Intenções de Saída

Validade – Análise Fatorial Confirmatória



$\chi^2(3)=6,195$; $p=,102$; $\chi^2_{df=2},065$
 ;CFI=,992; GFI=,990; TLI=,974
 ;;PCFI=,298; PGFI=,198
 ;RMSEA=,067; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,277$
 ;AIC=30,195; BCC=30,818; MECVI=,130

Análise da Fiabilidade da escala total

Estatística de Fiabilidade	
Alpha de Cronbach	N de Items
,791	5

Estatísticas totais- Item				
	Média da Escala se o item for eliminado	Variância da Escala se o item for eliminado	Item corrigido- Correlação total	Alpha de Cronbach se o item for eliminado
TI_1	7,26	10,926	,580	,751
TI_2	7,83	11,156	,636	,730
TI_3i	8,11	12,672	,518	,768
TI_4i	7,79	11,846	,480	,784
TI_5i	8,14	11,912	,672	,726

Análise da Sensibilidade dos itens

Estatísticas Descritivas

	N		Média	Mediana	Assimetria	Achatamento	Mínimo	Máximo
	Validos	Missing						
TI_1	238	0	2,53	2,00	,435	-,808	1	5
TI_2	238	0	1,95	2,00	1,227	,698	1	5
TI_3i	238	0	1,67	1,00	1,758	2,836	1	5
TI_4i	238	0	1,99	2,00	1,177	,405	1	5
TI_5i	238	0	1,64	1,00	1,883	3,510	1	5

Teste de Normalidade

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
Turnover	,126	238	,000	,909	238	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Estatísticas Descritivas

	Statistic	Std. Error
Turnover	Média	1,9563
	Mediana	1,8000
	Assimetria	1,019
	Achatamento	1,106

ANEXO E – Efeito das variáveis Sociodemográficas e Caracterizadoras nas variáveis em estudo

Report

Ano_Curricular	CUniv	CCurso	Intenções de Saída
1º ano Média	3,2633	3,6449	1,7486
N	35	35	35
Desvio-padrão	,68551	,68981	,80782
2º ano Média	3,2092	3,4847	1,9429
N	56	56	56
Desvio-padrão	,67542	,74837	,91748
3º ano Média	3,1607	3,5692	2,2344
N	64	64	64
Desvio-padrão	,70193	,77601	,89055
4º ano Média	3,0536	3,4533	1,9654
N	52	52	52
Desvio-padrão	,60558	,58712	,69137
5º ano Média	3,3940	3,7512	1,6258
N	31	31	31
Desvio-padrão	,66595	,77105	,63402
Total Média	3,1942	3,5588	1,9563
N	238	238	238
Desvio-padrão	,67077	,71934	,83374

Report

IDADE		CUniv	CCurso	Intenções de Saída
<22 anos	Média	3,1844	3,5081	2,0962
	N	79	79	79
	Desvio-padrão	,67129	,73939	,92479
De 22 a 27 anos	Média	3,2211	3,6527	1,8017
	N	116	116	116
	Desvio-padrão	,67815	,66693	,76237
De 28 a 33 anos	Média	2,9832	3,4286	1,9176
	N	17	17	17
	Desvio-padrão	,49906	,77097	,74853
De 34 a 39 anos	Média	2,8143	3,3143	2,3600
	N	5	5	5
	Desvio-padrão	1,12213	,79154	1,26016
De 40 a 45 anos	Média	3,2321	3,3571	2,3000
	N	8	8	8
	Desvio-padrão	,61888	,80451	,70912
Igual ou Superior a 46 anos	Média	3,4121	3,4176	2,1692
	N	13	13	13
	Desvio-padrão	,62553	,90813	,68725
Total	Média	3,1942	3,5588	1,9563
	N	238	238	238
	Desvio-padrão	,67077	,71934	,83374

Report

SEXO		CUniv	CCurso	Intenções de Saída
Feminino	Média	3,2196	3,6371	1,9500
	N	148	148	148
	Desvio-padrão	,67332	,72526	,87221
Masculino	Média	3,1524	3,4302	1,9667
	N	90	90	90
	Desvio-padrão	,66819	,69443	,77096
Total	Média	3,1942	3,5588	1,9563
	N	238	238	238
	Desvio-padrão	,67077	,71934	,83374

Report

ESTATUTO		CUniv	CCurso	Intenções de Saída
Estudante	Média	3,2166	3,5769	1,8943
	N	157	157	157
	Desvio-padrão	,64445	,68757	,86278
Trabalhador/ Estudante	Média	3,1450	3,5821	2,0687
	N	67	67	67
	Desvio-padrão	,72822	,77384	,77971
Maiores de 23	Média	3,2202	3,3452	2,0667
	N	12	12	12
	Desvio-padrão	,75621	,79530	,76436
Bolsheiro	Média	3,2143	2,4286	2,2000
	N	1	1	1
	Desvio-padrão	.	.	.
Mobilidade Internacional	Média	2,6429	2,8571	2,6000
	N	1	1	1
	Desvio-padrão	.	.	.
Total	Média	3,1942	3,5588	1,9563
	N	238	238	238
	Desvio-padrão	,67077	,71934	,83374

Report

Tipo de Universidade		CUn	CUAfet	CUCalc.	CUNorm.	CCur	CCCcalc.	CCNorm.	Intenções de Saída
Universidade Privada	Média	3,2743	3,4283	3,4483	3,0556	3,5829	3,8900	3,1733	1,9400
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
	Desvio-padrão	,66090	,89149	,81990	,82143	,71448	,77907	,91692	,85098
Universidade Pública	Média	3,0576	3,1619	3,4972	2,6951	3,5179	3,8437	3,0833	1,9841
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
	Desvio-padrão	,66908	1,05321	,91875	,82048	,72982	,78630	1,00985	,80756
Total	Média	3,1942	3,3298	3,4664	2,9223	3,5588	3,8729	3,1401	1,9563
	N	238	238	238	238	238	238	238	238
	Desvio-padrão	,67077	,96096	,85618	,83770	,71934	,78041	,95122	,83374

Teste de Amostras Independentes

	Teste de Levene		Teste T para a igualdade de Médias						
	F	Sig.	t	gl	Sig. (2-tailed)	Diferenças de médias	Erro padrão das diferenças	95% IC	
								Inf.	Sup.
Igualdade de variâncias assumida	,123	,726	2,430	236	,016	,21666	,08915	,04102	,39229
CUniv Igualdade de variâncias não assumida			2,422	180,561	,016	,21666	,08944	,04018	,39313

Estatísticas dos grupos

	Tipo de Universidade	N	Média	Desvio-Padrão	Média do Erro-padrão
CUAfetivo	Universidade Privada	150	3,4283	,89149	,07279
	Universidade Pública	88	3,1619	1,05321	,11227

Teste de Amostras Independentes

	Teste de Levene		Teste T para a igualdade de Médias						
	F	Sig.	t	gl	Sig. (2-tailed)	Diferenças de médias	Erro padrão das diferenças	95% IC	
								Inf.	Sup.
Igualdade de variâncias assumida	5,904	,016	2,079	236	,039	,26640	,12814	,01396	,51885
CUAfetivo Igualdade de variâncias não assumida			1,991	159,096	,048	,26640	,13380	,00214	,53066

Estatísticas dos grupos

	Tipo de Universidade	N	Média	Desvio-Padrão	Média do Erro-padrão
CUNormativo	Universidade Privada	150	3,0556	,82143	,06707
	Universidade Pública	88	2,6951	,82048	,08746

Teste de Amostras Independentes

	Teste de Levene		Teste T para a igualdade de Médias							
	F	Sig.	t	gl	Sig. (2-tailed)	Diferenças de médias	Erro padrão das diferenças	95% IC		
								Inf.	Sup	
CUNormativo	Igualdade de variâncias assumida	,316	,575	3,270	236	,001	,36048	,11025	,14328	,57768
	Igualdade de variâncias não assumida			3,271	182,543	,001	,36048	,11022	,14301	,57795

Estatísticas dos grupos

	SEXO	N	Média	Desvio-Padrão	Média do Erro-padrão
CCCalculativo	Feminino	148	3,9595	,78358	,06441
	Masculino	90	3,7306	,75813	,07991

Teste de Amostras Independentes

	Teste de Levene		Teste T para a igualdade de Médias							
	F	Sig.	t	gl	Sig. (2-tailed)	Diferenças de médias	Erro padrão das diferenças	95% IC		
								Inf.	Sup.	
CCCalculativo	Igualdade de variâncias assumida	,030	,863	2,212	236	,028	,22890	,10347	,02506	,43275
	Igualdade de variâncias não assumida			2,230	192,904	,027	,22890	,10264	,02646	,43134

Estatísticas dos grupos

	SEXO	N	Média	Desvio-Padrão	Média do Erro-padrão
CCurso	Feminino	148	3,6371	,72526	,05962
	Masculino	90	3,4302	,69443	,07320

Teste de Amostras Independentes

	Teste de Levene		Teste T para a igualdade de Médias							
	F	Sig.	t	gl	Sig. (2-tailed)	Diferenças de médias	Erro padrão das diferenças	95% IC		
								Inf.	Sup.	
CCurso	Igualdade de variâncias assumida	,082	,775	2,169	236	,031	,20691	,09541	,01894	,39488
	Igualdade de variâncias não assumida			2,192	194,433	,030	,20691	,09440	,02072	,39309

ANEXO F – Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo

Estatística descritiva

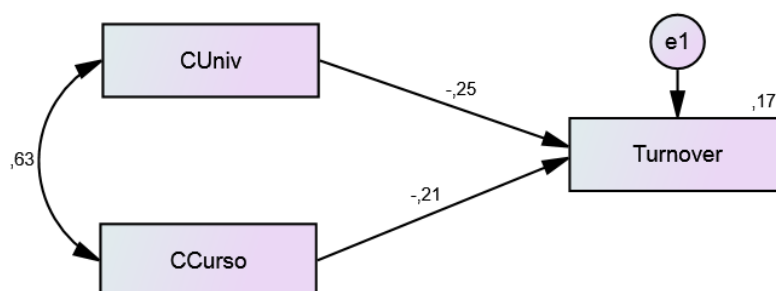
	N	Mínimo	Maximo	Média	Desvio-padrão
CUniv	238	1,00	5,00	3,19	,67
CUAfetivo	238	1,00	5,00	3,33	,96
CUCalculativo	238	1,00	5,00	3,47	,86
CUNormativo	238	1,00	5,00	2,92	,84
CCurso	238	1,00	5,00	3,56	,72
CCCalculativo	238	1,00	5,00	3,87	,78
CCNormativo	238	1,00	5,00	3,14	,95
Intenções de Saída	238	1,00	5,00	1,96	,83
Valid N (listwise)	238				

ANEXO G – Correlações

Correlations								
	1	1.1	1.2	1.3	2	2.1	2.2	3
1. CUniv	1							
1.1. CUAfetivo	,667**	1						
1.2. CUCalculativo	,684**	,103	1					
1.3. CUNormativo	,892**	,411**	,518**	1				
2. CCurso	,626**	,238**	,546**	,616**	1			
2.1. CCCalculativo	,508**	,193**	,577**	,409**	,857**	1		
2.2. CCNormativo	,548**	,208**	,332**	,639**	,827**	,419**	1	
3. Intenções de Saída	-,376**	-,171**	-,319**	-,355**	-,361**	-,313**	-,294**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ANEXO H – Testes de hipóteses



Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Turnover <--- CUUniv	-,307	,094	-3,252	,001	
Turnover <--- CCurso	-,239	,088	-2,713	,007	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

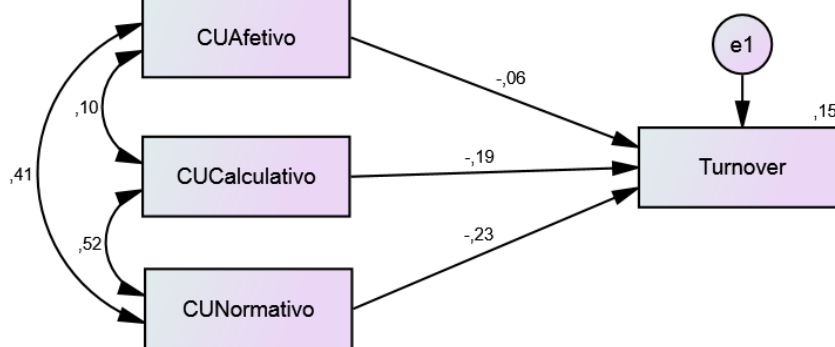
	Estimate
Turnover <--- CUUniv	-,247
Turnover <--- CCurso	-,206

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CUUniv <--> CCurso	,301	,037	8,168	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Turnover	,167



Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Turnover <--- CUAfetivo	-,048	,057	-,839	,402	
Turnover <--- CUCalculativo	-,187	,069	-2,727	,006	
Turnover <--- CUNormativo	-,232	,077	-3,021	,003	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

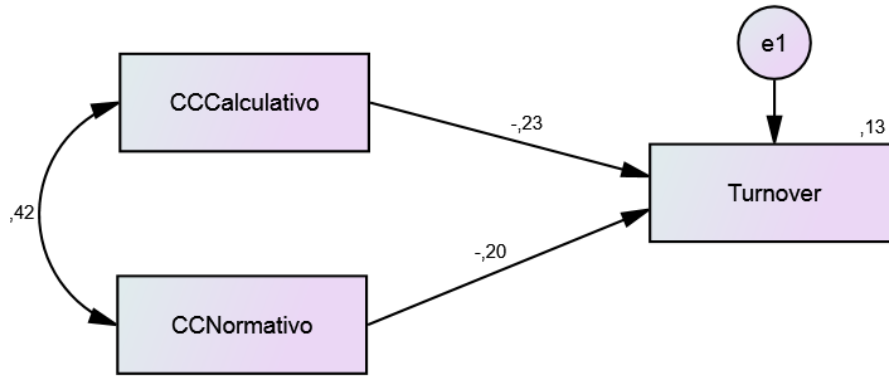
	Estimate
Turnover <--- CUAfetivo	-,056
Turnover <--- CUCalculativo	-,192
Turnover <--- CUNormativo	-,233

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CUAfetivo <--> CUCalculativo	,084	,054	1,577	,115	
CUAfetivo <--> CUNormativo	,330	,056	5,854	***	
CUCalculativo <--> CUNormativo	,370	,052	7,078	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Turnover	,153



Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Turnover <--- CCCalculativo	-,246	,071	-3,456	***	
Turnover <--- CCNormativo	-,173	,058	-2,959	,003	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Turnover <--- CCCalculativo	-,231
Turnover <--- CCNormativo	-,197

Covariances: (Group number 1 - Default model)

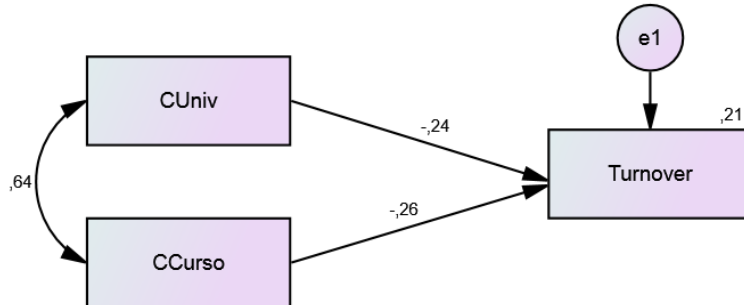
	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CCCalculativo <--> CCNormativo	,310	,052	5,951	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Turnover	,130

Estudantes de universidade Privada

Comparação entre os dois Compromissos



Regression Weights: (Setor Privado - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Turnover <--- CUniv	-,310	,122	-2,539	,011	
Turnover <--- CCurso	-,312	,113	-2,763	,006	

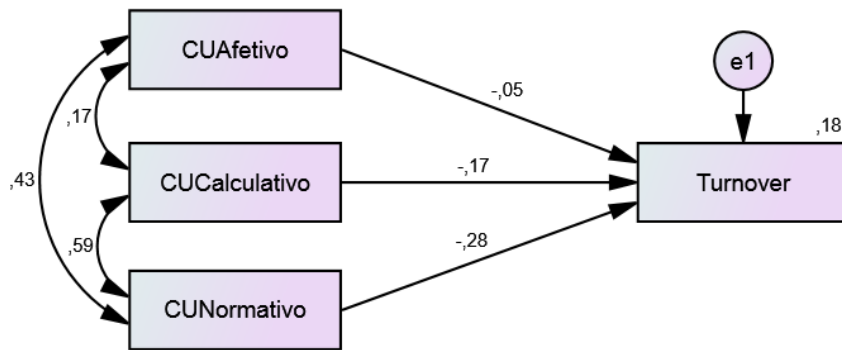
Standardized Regression Weights: (Setor Privado - Default model)

	Estimate
Turnover <--- CUniv	-,241
Turnover <--- CCurso	-,262

Squared Multiple Correlations: (Setor Privado - Default model)

	Estimate
Turnover	,207

Dimensões do Compromisso com a Universidade



Regression Weights: (Setor Privado - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Turnover <--- CUAfetivo	-,052	,079	-,663	,507	
Turnover <--- CUCalculativo	-,173	,096	-1,800	,072	
Turnover <--- CUNormativo	-,285	,104	-2,731	,006	

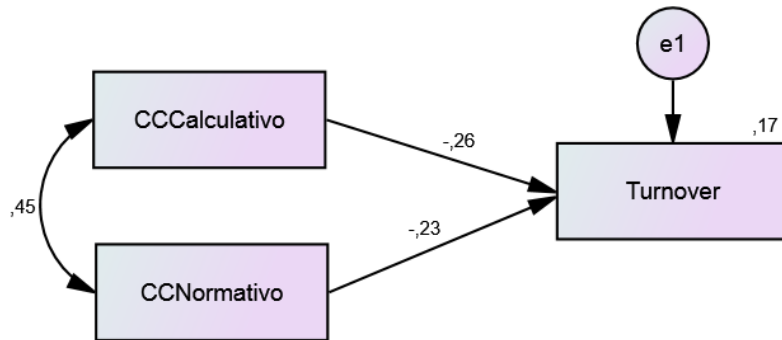
Standardized Regression Weights: (Setor Privado - Default model)

	Estimate
Turnover <--- CUAfetivo	-,055
Turnover <--- CUCalculativo	-,166
Turnover <--- CUNormativo	-,275

Squared Multiple Correlations: (Setor Privado - Default model)

	Estimate
Turnover	,176

Dimensões do Compromisso com o Curso



Regression Weights: (Setor Privado - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Turnover <--- CCCalculativo	-,280	,091	-3,073	,002	
Turnover <--- CCNormativo	-,214	,077	-2,765	,006	

Standardized Regression Weights: (Setor Privado - Default model)

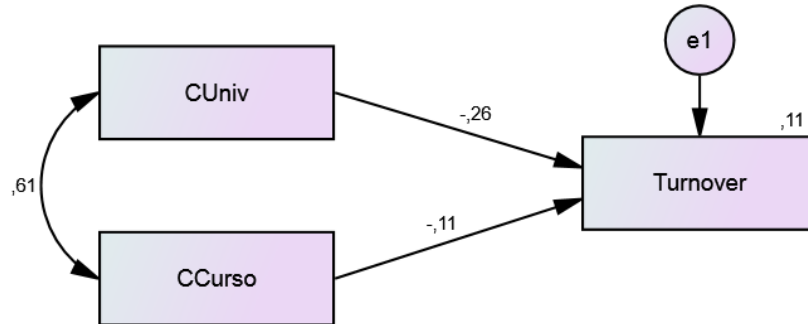
	Estimate
Turnover <--- CCCalculativo	-,257
Turnover <--- CCNormativo	-,231

Squared Multiple Correlations: (Setor Privado - Default model)

	Estimate
Turnover	,173

Estudantes de universidade Pública

Comparação entre os dois Compromissos



Regression Weights: (Setor Público - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Turnover <--- CUiv	-,311	,154	-2,022	,043	
Turnover <--- CCurso	-,118	,141	-,834	,404	

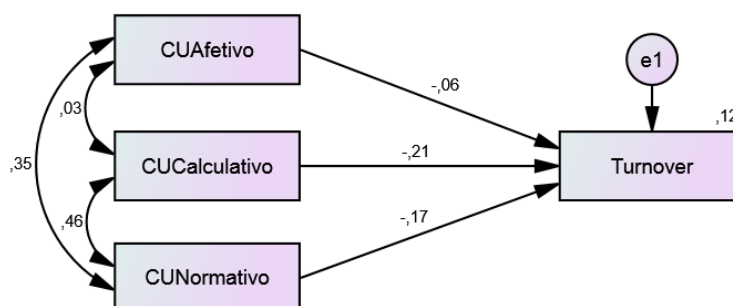
Standardized Regression Weights: (Setor Público - Default model)

	Estimate
Turnover <--- CUiv	-,258
Turnover <--- CCurso	-,106

Squared Multiple Correlations: (Setor Público - Default model)

	Estimate
Intenções de saída	,111

Dimensões do Compromisso com a Universidade



Regression Weights: (Setor Público - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
<i>Turnover</i> <--- CUAfetivo	-,044	,084	-,531	,595	
<i>Turnover</i> <--- CUCalculativo	-,188	,101	-1,869	,062	
<i>Turnover</i> <--- CUNormativo	-,167	,121	-1,382	,167	

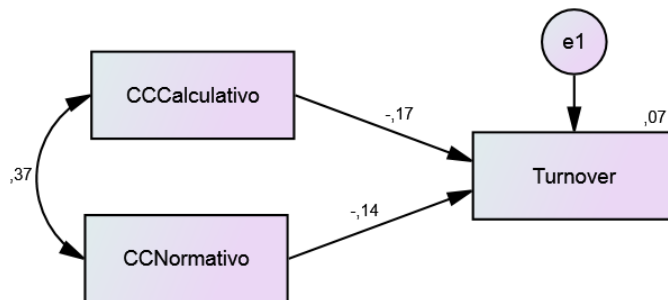
Standardized Regression Weights: (Setor Público - Default model)

	Estimate
<i>Turnover</i> <--- CUAfetivo	-,058
<i>Turnover</i> <--- CUCalculativo	-,214
<i>Turnover</i> <--- CUNormativo	-,169

Squared Multiple Correlations: (Setor Público - Default model)

	Estimate
Intenções de Saída	,119

Dimensões do Compromisso com o Curso



Regression Weights: (Setor Público - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
<i>Turnover</i> <--- CCCalculativo	-,179	,114	-1,569	,117	
<i>Turnover</i> <--- CCNormativo	-,115	,089	-1,290	,197	

Standardized Regression Weights: (Setor Público - Default model)

	Estimate
<i>Turnover</i> <--- CCCalculativo	-,175
<i>Turnover</i> <--- CCNormativo	-,144

Squared Multiple Correlations: (Setor Público - Default model)

	Estimate
Turnover	,070