
COMPROMETIMENTO AFETIVO E AFILIATIVO: UMA ABORDAGEM COMPARATIVA ENTRE OS ENFOQUES NO CONTEXTO PROFISSIONAL DOS CONTADORES ATUANTES NA CIDADE DE NATAL/RN

Erivan Ferreira Borges

Contador, Professor do Depto de Ciências Contábeis da UFRN.

Departamento de Ciências Contábeis CCSA - UFRN - Campus Universitário, 59.072-970, Natal - RN

E-mail: erivan@ufrnet.br

Carlos Alberto Freire Medeiros

Administrador, Professor do Programa de Pós-Graduação em Administração da UFRN.

Programa de Pós-Graduação em Administração CCSA - UFRN - Campus Universitário, 59.072-970, Natal-RN

E-mail: carlosalberto@digi.com.br

RESUMO

Neste artigo faz-se um estudo comparativo entre as tipologias do comprometimento afetivo e afiliativo discutidos na literatura do comprometimento no contexto profissional contábil. A proposta vem atender a indicação fomentada em trabalhos anteriores sobre a temática. Inicialmente são apresentadas algumas abordagens do comprometimento, caracterizando os principais enfoques sobre o tema. Em seguida apresenta-se os elementos identificadores e diferenciadores do comprometimento afetivo e afiliativo, numa tentativa de definir conceitualmente estas bases do comprometimento, a partir dos vínculos psicológicos inerentes a cada base. No aspecto metodológico utilizou-se a análise fatorial exploratória, a fim de identificar os fatores que formam as bases de cada espécie de comprometimento estudada, numa amostra de 128 (cento e vinte e oito) profissionais com nível de formação superior. Como resultado, percebeu-se que o profissional contábil tem sua base de comprometimento afetivo precedente à afiliativa. Esta constatação evidencia a ligação vocacional dos pesquisados, além de consolidar o conceito do que vem a ser a base afiliativa do comprometimento, até este ponto pouco discutido no contexto organizacional e profissional.

Palavras-Chave: Comprometimento Profissional, Comprometimento Afetivo, Comprometimento Afiliativo.

ABSTRACT

This article does a comparative study between the typologies of the effective and affiliative commitments discussed by the commitment literature in the accountability professional context. The proposition tends to answer the indication fomented in previous works on the matter. Firstly, some commitments' approaches are presented, characterizing the theme's main focuses. Next, the identifying and differentiating elements of the affective and affiliative commitments are introduced, in an attempt to conceptually define these

commitment bases from the psychological bonds that are inherent to each basis. In the methodological aspect, an exploratory factorial analysis was used in order to identify the factors that form the bases of each commitment type studied, with a sample of 128 (a hundred and twenty eight) professionals with high education. As a result, it was noticed that the accountant professional has his basis on affective commitment, prior to affiliative commitment. This consolidates the interviewees' vocational bonds, besides reinforcing the concept about what affiliative commitment basis is, what has not been that discussed so far, in the professional and organizational context.

Keywords: *Professional Commitment; Affective Commitment, Affiliative Commitment.*

1. INTRODUÇÃO

Redundância conceitual ocorre sempre que conceitos não são precisamente definidos para serem mutuamente exclusivos ou quando a ligação entre definição conceitual e instrumento de medição (validade do construto) não é perfeita. O construto do comprometimento no trabalho tem sofrido deste mal (MORROW, 1993, apud SHEIBLE 2004).

Tema de muita discussão acadêmica, o comprometimento vem sendo estudado em diversos focos, em especial dentro do contexto organizacional e junto às carreiras e profissões. Estas abordagens têm provocado o surgimento de pequenas variações conceituais, a exemplo do que é exposto na citação acima. Esta constatação apenas reforça a necessidade de se pesquisar mais o tema, de modo a contribuir para a formação de uma unidade conceitual sobre o que representa o comprometimento.

Nesta perspectiva, muitos estudos foram conduzidos a partir da descoberta deste elemento influente na vida das pessoas e organizações, encontrando bases científicas a partir de abordagens uni e multidimensionais. Os estudos têm um referencial histórico caracterizado pela descoberta de um conjunto de componentes múltiplos que formam o que se delimita como “construto do comprometimento”, Medeiros (2003).

Os componentes até agora estudados reportam-se aos vínculos mantidos pelo empregado com a organização e são divididos em quatro vertentes principais: o Afetivo, que delimita o sentimento dos indivíduos de permanecerem numa organização porque eles querem; o Instrumental, que diz que indivíduos permanecem numa organização porque eles precisam; o Normativo, que aponta que indivíduos permanecem numa organização porque se sentem obrigados, e o Afiliativo, que delimita que os indivíduos permanecem numa organização porque se sentem parte desta. Outra abordagem envolvendo o tema refere-se à pesquisa no campo das carreiras e profissões, que vem crescendo em decorrência do elevado número de profissionais que surgem na sociedade, como aponta Morrow e Wirth (1989).

A descoberta desses componentes no meio organizacional tem seu maior referencial nos trabalhos desenvolvidos pelos pesquisadores canadenses Meyer e Allen (1991), que como afirmam Mathieu e Zajac (1990), representam os maiores pesquisadores sobre o tema comprometimento na década de 90, e Medeiros et al (1999), que identificaram, a partir da validação do instrumento de Meyer, Allen e Smith (1993) a existência de um novo componente latente no construto, denominando-o de Afiliativo, determinando que os empregados permaneçam na organização porque se sente parte desta.

Em relação às carreiras e profissões Blau (1985) tem papel de destaque, estabelecendo um instrumento de pesquisa nesta área, e considerando o comprometimento como “...a atitude de uma pessoa em relação à sua profissão ou vocação” (Blau, 1985).

As abordagens dentro de cada foco da pesquisa também sofrem esta redundância conceitual apontada por Sheible (2004), o que torna necessário a correta fundamentação de cada conceito sobre os vários fatores até agora estudados na perspectiva multidimensional.

Esta pesquisa apresenta um ensaio teórico-empírico sobre o tema, utilizando as bases afetivas e afiliativas do comprometimento profissional dos contadores, delimitando as principais diferenças conceituais destas abordagens, e demonstrando como se dá o comprometimento desta classe de profissionais.

2. O COMPROMETIMENTO E SUAS ABORDAGENS

O estudo do comprometimento vem sendo trabalhado em muitas áreas, inclusive nos aspectos profissionais. Este vai muito além de uma postura de lealdade, mas que isso, envolve uma busca constante pelo bem comum, seja numa organização ou numa profissão (Mowday, Steers, e Porter, 1979; Mowday, Porter e Steers, 1982). A ligação do indivíduo com uma organização materializa-se pela introspecção por parte daquele das crenças e valores desta, de forma tal que se cria um sentimento de afeição, fazendo-o desejar permanecer ou continuar a exercer suas funções.

No estudo da evolução da teoria do comprometimento é possível identificar alguns enfoques que dominaram o campo de pesquisa durante anos, e estes são apresentados na literatura divididos da seguinte forma: a) O enfoque afetivo; b) O enfoque Instrumental, c) O enfoque Normativo e; d) O enfoque afiliativo.

A predominância do enfoque afetivo destacou-se nos trabalhos desenvolvidos pela equipe liderada por Lyman Porter (Mowday, Steers e Porter, 1979; Mowday, Porter e Steers, 1982). O comprometimento, para estes autores, supera o sentimento de lealdade passiva para com a organização, pois envolve também um relacionamento ativo que busca o bem-estar da organização.

O segundo enfoque que também preponderou nos estudos do comprometimento foi o Instrumental, derivado dos estudos de Becker (1960). O autor conceitua comprometimento instrumental como uma tendência do indivíduo em se engajar em “linhas consistentes de atividade”. Para Becker o indivíduo permanece na empresa devido aos custos e benefícios associados a sua saída, que seriam as trocas laterais, assim passa a se engajar em linhas consistentes de atividade para se manter no emprego.

O enfoque normativo é apresentado nos trabalhos de Wiener (1982), encontrando-se referências sobre este nos trabalhos de Kanter (apud Mowday, Porter e Steers, 1982), publicado em 1968. Para o autor, o comprometimento é definido como: “a totalidade das pressões normativas internalizadas para agir num caminho que encontre os objetivos e interesses organizacionais”, Wiener (1982) p.421). Delimita ainda que o ponto central desta definição, em aceitar os valores e objetivos organizacionais, configura-se como uma forma de controle sobre as ações dos indivíduos, denominando-o de normativo-instrumental. Para ele, os indivíduos que são comprometidos exibem comportamentos diferenciados porque aceitam e acreditam que é certo fazê-lo. O autor diz ainda que a visão normativa está centrada no conjunto de controles normativos existentes nas organizações, como normas e regulamentos.

O enfoque afiliativo é apresentado nos trabalhos exploratórios de Medeiros et al e (1999) e confirmatório, Medeiros (2003). Os estudos que delimitam tal enfoque são recentes e sua validação ocorreu apenas em três pesquisas, todas a partir dos trabalhos desenvolvidos por Medeiros. O destaque e a conceitualização proposta pelo autor encontra base nos trabalhos desenvolvidos por Kelman (1958) e Becker (1992) que afirmam que o vínculo psicológico do indivíduo com uma organização se baseia num sentimento de identificação e afiliação. Goldner (1960) também reforça o conceito proposto por Medeiros, delimitando que das duas dimensões propostas para o comprometimento uma se refere a um sentimento de fazer parte da organização. Para Medeiros, o comprometimento afiliativo denota um sentimento de fazer parte da organização.

Todos os enfoques apresentados envolvem apenas medidas unidimensionais do comprometimento, limitadas, já que outros autores identificaram a existência de dimensões diferentes no comportamento e no vínculo dos indivíduos com as organizações.

Historicamente, vários foram os enfoques dados aos estudos das multidimensões do comprometimento. Kelman (1958) foi o primeiro a estabelecer o comprometimento com mais de um componente, delimitando-o em três bases independentes, chamando de: a) Compliance, que explicita submissão, ou envolvimento instrumental, motivado por recompensas externas; b) Identification, identificação, ou envolvimento baseado num desejo de afiliação; e , Internalization, internalização, ou envolvimento causado pela congruência entre os valores individuais da organização.

Allen e Meyer (1990) desenvolveram estudos relativos ao comprometimento considerando a existência de múltiplas dimensões que são internacionalmente conhecidas e aceitas, dividindo este, o comprometimento, em três componentes básicos, denominados de: a) comprometimento afetivo (indivíduos permanecem numa organização porque eles querem); b) comprometimento Instrumental (os indivíduos permanecem porque eles precisam); e c) comprometimento normativo (indivíduos permanecem porque sentem que são obrigados a permanecer).

Esta visão exploratória das várias dimensões do comprometimento vem sendo aplicada e estudada em larga escala, o que delimita que o tema ainda encontra espaço para validação e pesquisa, haja vista que o próprio estudo do comprometimento, enquanto conceito subjetivo é campo árido e longe de unificação consensual. Os próprios autores já apontavam que o estudo do comprometimento com base no modelo de três componentes não encerra o assunto. Delimitando nos seus estudos que “não é claro que os três componentes estabelecidos aqui são os únicos componentes relevantes do comprometimento ou que cada um represente um constructo unitário”, Meyer e Allen (1991, p. 82). Continuam, em trabalho posterior, afirmando ser necessários mais estudos que envolvam o tema (Meyer e Allen, 1997).

Medeiros et al, em pesquisa realizada em 1999 validaram o modelo de três componentes proposto por Meyer, Allen e Smith (1993) e encontraram um quarto, que passaram a denominá-lo de afiliativo, delimitando que o indivíduo permanece numa organização porque ele se sente parte desta. Estes autores também afirmaram ser necessária a validação dos instrumentos de mensuração do construto em outras culturas e contextos, o que foi feito neste trabalho junto aos profissionais que atuam na área contábil.

2.1 Comprometimento com a profissão

O enfoque das pesquisas do comprometimento com as profissões não chega a representar uma linha consistente de pesquisa, como afirma Bastos (1994). Apesar desta informação este enfoque vem alcançando níveis acentuados de importância, de forma que Blau (2003) e outros autores chegam a afirmar que a direção dos estudos atuais saem do foco com a organização e tende à profissão e a carreira.

Um problema comum as pesquisa neste campo refere-se à terminologia aplicada aos estudos: ocupação, profissão ou carreira? Bastos (1994) faz um levantamento das principais pesquisas na área e apresenta os principais conceitos para os três termos na visão de alguns pesquisadores. O autor ainda aponta que os termos são usados como sinônimos, sem a diferenciação necessária à abrangência de cada um. Este pensamento é consubstanciado por MEYER, ALLEN e SMITH (1993).

As três abordagens apresentadas também são focos de tentativas da delimitação de um construto, as vezes utilizando-se a junção dos termos ocupação, carreira e profissão.

Nesta pesquisa utilizou-se a terminologia *comprometimento com a profissão*, destacando a contabilidade como profissão restritiva àqueles que possuem as prerrogativas legais exigidas, consoante ao apontado por Kast e Rosenzweig *apud* Bastos (1994), que delimitam que as profissões possuem especificidades como:

- a) *A existência de um corpo sistemático de conhecimento que requer lento processo de formação e treinamento envolvendo tanto aspectos intelectuais como atividades práticas;*
- b) *Um grau de autoridade conferida pelos clientes em função do conhecimento técnico especializado;*
- c) *Um amplo conhecimento social como base para o exercício da autoridade;*
- d) *um código de ética que regula entre os pares e entre o profissional e seus clientes; e,*
- e) *uma cultura profissional que é mantida pelas organizações.*

Essas características restringem a atuação como profissional apenas à aqueles indivíduos que se inserem no conjunto de prerrogativas exigidas do grupo. E esse grupo representa uma classe profissional, com status social diferenciado de uma ou outra ocupação, pois possui elementos restritivos que vão desde a exigência de uma habilidade e formação individual à obediência a um código de ética, não sendo, portanto, de amplitude genérica como as ocupações e as carreiras.

3. METODOLOGIA

Nesta seção são apresentados os aspectos metodológicos do trabalho, considerando tipologia, população, amostra instrumento e procedimentos de coleta e análise de dados.

3.1 Tipo de Pesquisa

Esta pesquisa é tipificada como exploratório-descritiva, procurando validar o construto comprometimento a partir de duas bases teóricas principais, a afetiva e a afiliativa. Exploratória porque objetivou proporcionar aos pesquisadores um maior envolvimento com o problema, e o conseqüente aprimoramento de idéias e descobertas sobre o assunto. Descritiva porque apresenta relações entre variáveis já abordadas cientificamente, conforme aponta Oliveira et al (2003).

3.2 População e Amostra

A pesquisa foi aplicada numa amostra de 128 indivíduos componentes de uma população total de 1.540 profissionais em contabilidade, atuantes na cidade de Natal/RN, selecionada a partir do cadastro geral do CRC/RN.

A amostra tentou contemplar o maior número de elementos possíveis da população, não sendo determinada *a priori*. Seu tamanho contemplou o resultado final da aplicação dos instrumentos, que foram enviados via internet a todos os componentes da população que tinham *e-mail* cadastrado no CRC/RN, em intervalos regulares de até sete dias. Além desse procedimento, foram realizadas reuniões presenciais na sede do Conselho e visitas promovidas aos maiores escritórios de contabilidade da Cidade.

Entre os entrevistados, 25% são do sexo feminino e 75% do sexo masculino. A idade média dos entrevistados é de 36 anos. O tempo médio de atuação profissional chega a 9,9 anos e o número de horas diárias dedicadas a profissão é em média de 08 horas diárias.

3.3 Instrumento de Coleta de Dados

O instrumento utilizado foi elaborado numa escala tipo Likert de seis pontos, composto por 8 itens, que variam de discordo totalmente a concordo totalmente. Sua composição engloba as questões de comprometimento afetivo e afiliativo do instrumento utilizado por Medeiros (2003) que foram adaptados à profissão, conforme pode ser observado no Quadro 1.

Quadro 1 –Indicadores do comprometimento Afetivo e Afiliativo

Dimensões latentes do	Indicadores
Internalização de valores e objetivos profissionais (Afetivo)	AFE1 - Desde que me juntei a esta profissão, meus valores pessoais e os da profissão têm se tornado mais parecidos.
	AFE2 - A razão de eu preferir esta profissão em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores.
	AFE3 - Eu me identifico com a filosofia desta profissão.
	AFE4 - Eu acredito nos valores e objetivos desta profissão.
Sentimento de fazer parte(Afiliativo)	AFI1 – Nesta profissão eu sinto que faço parte da classe profissional
	AFI2 - Sou reconhecido por todos nesta profissão como um membro da classe.
	AFI 3 – Sinto que meus colegas me consideram como membro da classe profissional.
	AFI4 - Fazer parte da classe é o que me leva a lutar pelos objetivos desta profissão.

Fonte: Adaptado do instrumento MEDEIROS (2003)

3.4 Análise de Dados

Para a identificação das dimensões comprometimento esta pesquisa utilizou a técnica de análise fatorial. A análise fatorial é uma técnica multivariada que pressupõe a existência de dimensões latentes entre um conjunto de variáveis. Essa hipótese básica, da existência de dimensões latentes entre diversos indicadores, serve para explicar fenômenos complexos, Hair et al (2005).

Kerlinger (1980), afirma que a análise fatorial é um método analítico para determinar o número e a natureza de variáveis subjacentes a um grande número de variáveis e medidas.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise fatorial revelou a formação de 08 fatores não totalmente fundamentados. Sendo o objetivo da pesquisa observar o comprometimento dos profissionais nas perspectivas afetiva e afiliativa, adotou-se o critério de seleção pelo autovalor de cada fator formado. Esta metodologia indicou a existência de apenas duas dimensões com autovalor maior que um, medida que foi utilizada para aceitar o fator como suficiente à explicação para a formação da dimensão, identificando o comprometimento afetivo e o afiliativo. Os fatores formados coadunam-se com o trabalhos de Medeiros (2003) e Borges (2005).

A tabela 01 apresenta os componentes extraídos e a variação explicada e acumulada de cada fator.

Tabela 01 – Variação explicada e autovalor dos componentes do Comprometimento

Componentes	Autovalor	Variação Explicada	Variação Explicada Acumulada
1	2,864	35,804	35,804
2	1,794	22,428	58,232
3	,925	11,567	69,799
4	,804	10,054	79,853
5	,563	7,037	86,890
6	,407	5,085	91,975
7	,332	4,150	96,124
8	,310	3,876	100,000

Fonte: Dados primários coletados pelo autor

O Quadro 2 apresenta a composição e formação dos dois fatores apontados, indicando suas respectivas cargas fatoriais primárias.

Quadro 2 – Indicadores e dimensões latentes do comprometimento

Dimensões latentes do comprometimento	Indicadores	Fatores e cargas fatoriais primárias	
		1	2
Internalização de valores e objetivos profissionais(Afetivo)	AFE1 - Desde que me juntei a esta profissão, meus valores pessoais e os da profissão têm se tornado mais parecidos.	0,824	0,000
	AFE4 - Eu acredito nos valores e objetivos desta profissão	0,811	0,000
	AFE3 - Eu me identifico com a filosofia desta profissão.	0,810	0,000
	AFE2 - A razão de eu preferir esta profissão em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores.	0,629	0,353
Sentimento de fazer parte(Afiliativo)	AFI4 - Fazer parte da classe é o que me leva a lutar pelos objetivos desta profissão AFI4 - Fazer parte da classe é o que me leva a lutar pelos objetivos desta profissão	-0,522	0,435
	AFI3 - Sinto que meus colegas me consideram como membro da classe profissional.	-0,300	0,823
	AFI1 - Nesta profissão eu sinto que faço parte da classe profissional	0,000	0,632
	AFI2 - Sou reconhecido por todos nesta profissão como um membro da classe.	0,303	0,621

Fonte: Dados da pesquisa

O primeiro fator formado foi o Afetivo. O fator é composto pelos indicadores: a) **AFE4** - *Eu acredito nos valores e objetivos desta profissão*; b) **AFE3** - *Eu me identifico com a filosofia desta profissão*; c) - **AFE1** - *Desde que me juntei a esta profissão, meus valores pessoais e os da profissão têm se tornado mais parecidos*; **AFE2** – *A razão de eu preferir esta profissão em relação as outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores*. O quadro 3 apresenta a composição do fator denotando uma identidade e proximidade do indicador **AFE2** – *A razão de eu preferir esta profissão em relação as outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores*.

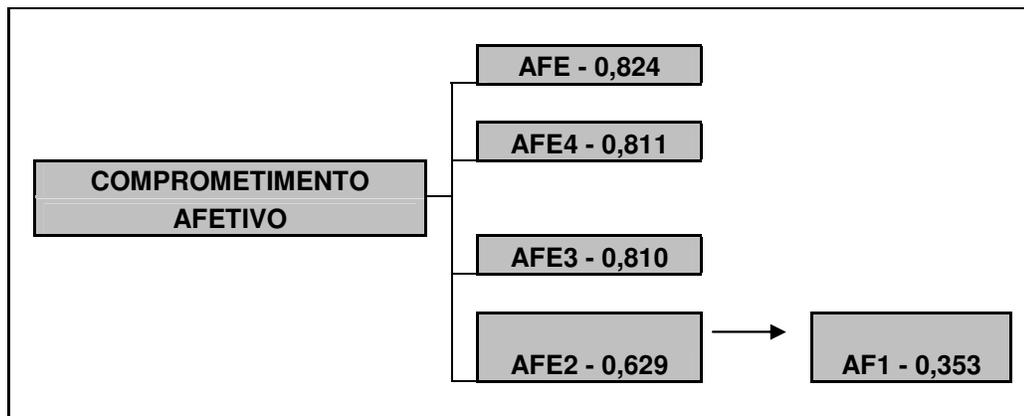
Mowday, Porter e Steers, 1982, apud Medeiros (2003) conceituam o fator como uma forte crença e a aceitação dos objetivos e valores de uma organização, destacada através dos indicadores assemelhados na dimensão. Scheible (2004) chama a atenção para o comprometimento com a carreira dizendo que o mesmo envolve o desenvolvimento de objetivos, que podem acontecer durante a vida do profissional ao longo de diversos empregos, e sua identificação estes objetivos com aqueles, denotando o sentimento de internalização de valores e o sentimento próprio do indivíduo de afeição à profissão.

A dimensão também coaduna-se com o pensamento de Kelman (1958) quando trata das bases de internalização de valores e da congruência destes como os da organização. Os indivíduos com

comprometimento afetivo exercem a profissão porque querem. Esse comprometimento supera o sentimento de lealdade passiva, pois envolve um relacionamento ativo que busca o bem estar da profissão, conforme delimitam Lyman Porter, Mowday, Steers e Porter, 1979; Mowday, Porter e Steers, 1982.

Do mesmo modo Morrow (1993), afirma que o comprometimento com a profissão implica numa escolha particular e intencional de uma área de trabalho e numa expectativa de que a lealdade a esta área se transcenderá a um trabalho em particular ou a um contexto organizacional. O que é exposto pelo autor na verdade se refere a identificação e semelhança entre os objetivos da profissão como os valores do indivíduo, pensamento em sintonia com o que Thévenet apud Sá e Lemoine (1998) chama de coesão, ou seja, a internalização de valores pelos indivíduos quando estes são coerentes com os seus. O quadro 3 apresenta a estrutura de formação da dimensão afetiva do comprometimento dos contadores estudados.

Quadro 3 - Dimensão latente Comprometimento Afetivo do Contador



Fonte: Dados da pesquisa

O segundo reporta-se ao que Medeiros (2003) concluiu como comprometimento relacionado ao sentimento de afiliação do indivíduo com o seu contratante. Esta afiliação é tratada na literatura como sendo um forte desejo de fazer parte de uma organização. A estrutura de formação do fator O fator é composto pelos indicadores a) **AFI4** – *fazer parte da classe é o que me leva a lutar pelos objetivos dessa profissão*; b) **AFI3** – *Sinto que meus colegas me consideram como membro da classe profissional*; c) **AFI1** – *Nesta profissão eu sinto que faço parte da classe profissional*, a) **AFI2** – *Sou reconhecido por todos nesta profissão como um membro da classe*;

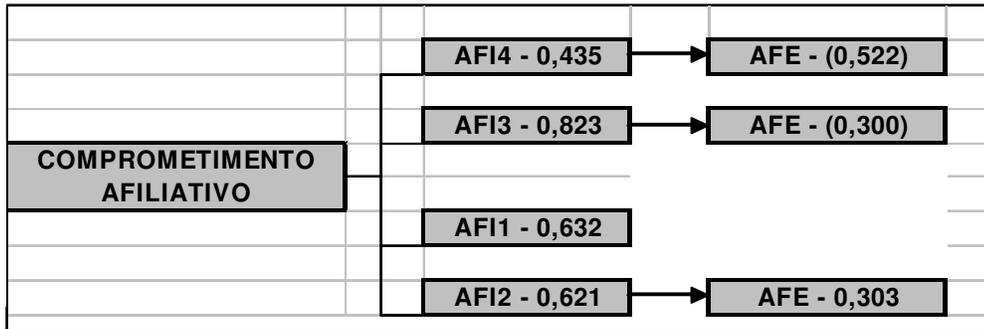
Medeiros (2003) destaca, a partir do que preconizaram Kelman (1958) e Becker (1992), que este sentimento é diferenciado do que outros autores conceituam como comprometimento afetivo. Enquanto aquele leva o indivíduo a se sentir parte, como elemento de construção e estrutura, este outro denota a introspecção real e total por parte do indivíduo dos valores da profissão.

O comprometimento afiliativo possibilita uma relação de entender os objetivos da profissão, sem necessariamente ter seus valores pessoais sobrepostos pelos dessa profissão. O comprometimento afetivo, do contrário, é identificado pela introjeção dos valores da profissão, já que estes são congruentes com os do indivíduo, Kelman apud Medeiros (2003).

Assim, é possível depreender que o comprometimento afiliativo denota um vínculo psicológico racional, sem a confusão de valores pessoais e profissionais. O indivíduo se sente parte do processo, mas preserva, pelo menos em parte, seus valores e sentimentos pessoais.

A base afiliativa do comprometimento é caracterizada pela aceitação do indivíduo dos valores de um conjunto na tentativa de ser reconhecido como parte deste, Kelman (1958). O quadro 4 apresenta a estrutura de formação da dimensão afiliativa do comprometimento dos contadores estudados.

Quadro 4 - Dimensão latente Comprometimento Afiliativo do Contador



Fonte: Dados da pesquisa

4.1 Comprometimento dos Contadores: Afetivo ou Afiliativo?

A resposta à questão não pretende restringir ou caracterizar o comprometimento dos contadores por essas bases apresentadas, apenas apresentar uma abordagem num contexto profissional, que vem de encontro às necessidades apontadas na pesquisa do comprometimento. Para tanto, apresenta-se, no Quadro 5, uma comparação dos identificadores dos dois tipos de comprometimento, para em seguida, apresentar a resposta à questão pontual.

Quadro 5 – Caracterizadores de Comprometimento Afetivo e Afiliativo

Tipologia	Caracterizadores
AFETIVO	Um relacionamento ativo que busca o bem estar da profissão (Mowday, Steers e Porter, 1979; Mowday, Porter e Steers, 1982)
	Internalização e congruência de valores com os da organização (Kelman, 1958)
	Coesão, a internalização de valores da profissão pelos indivíduos quando estes são coerentes com os seus, (Thévenet apud Sá e Lemoine 1998)
	Introjeção dos valores da profissão (Kelman, 1958; Medeiros, 2003)
AFILIATIVO	Sentimento de identificação e afiliação, Kelman (1958) e Becker (1992)
	Um sentimento de fazer parte da organização (Medeiros, 2003)
	Entender os objetivos da profissão, sem necessariamente ter seus valores pessoais sobrepostos (Medeiros, 2003; Borges, 2005)
	Vínculo psicológico racional, sem a confusão de valores pessoais e profissionais (Borges, 2005; Medeiros, 2003)

Fonte: Elaborado pelos Autores

A estrutura de cada fator formado revela o grau de assimilação aos conceitos estudados, do comprometimento *afetivo* e *afiliativo*. É possível estabelecer, a partir dos resultados, que o comprometimento dos profissionais em contabilidade é refletido com maior ênfase na base afetiva. Esta constatação pode ser explicada com base no Quadro 5, delimitando-se que:

1. a base afetiva do comprometimento retrata um vínculo ativo, de troca, bem estar. Um relacionamento ativo que busca o bem estar da profissão (Mowday, Steers e Porter, 1979; Mowday, Porter e Steers, 1982);

2. o sentimento de afetividade reporta-se a uma convergência de valores pessoais com os profissionais (Kelman, 1958; Thévenet apud Sá e Lemoine 1998);

Estas características são observáveis no campo de atuação dos contadores. Sendo uma atividade regulamentada, que suporta a idéia de obediência, o ingresso do indivíduo no grupo requer consciência destas obrigações, que variam de questões práticas (as normas técnicas) às éticas (normas profissionais e comportamento), LISBOA et al (1997).

Outro fator importante de identificação refere-se ao contexto no qual foi estudado o tema, utilizando como base uma categoria profissional. Talvez o sentimento de identificação tratado por Kelman (1958), Becker (1992) e Medeiros (2003) seja melhor e mais evidenciado no contexto organizacional, ambiente que possibilita uma maior relação de afiliação, diante da estrutura de cargos, ocupações, missão, objetivos da organização, fatores relativamente alheios ao contexto profissional estudado, tendo em vista a independência normativa exigida a cada membro integrante do corpo profissional.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Preliminarmente a introdução deste trabalho apresentou-se uma citação a respeito da confusão conceitual existente na literatura do comprometimento sobre as diversas abordagens até agora estudadas. A proximidade dos conceitos afetivos e afiliativos podem reforçar aquela observação, senão devidamente diferenciadas, o que foi feito ao longo do texto, destacando não haver redundância nos termos e respectivos conceitos.

O contexto utilizado como base de diferenciação reporta-se a profissão contábil, caracterizada pelo grau de independência dos profissionais que atuam nesta área, o que pode ter favorecido a constatação de que a base afetiva do comprometimento é mais latente que a afiliativa. As Normas Brasileiras de Contabilidade – NBC’S, publicadas pelo Conselho Federal de Contabilidade – CFC, especialmente aquelas denominadas como normas profissionais, exigem a manutenção de um nível ético que traduza um conjunto de preceitos mínimos legais exigidos, conforme apontam Lisboa et al (1997): sigilo, competência, objetividade e integridade. Este aspecto normativo explica a base afetiva do comprometimento, numa associação entre reconhecer suas obrigações e estar disposto a cumpri-las.

É importante frisar que o comprometimento observado no estudo revela a existência das duas bases, afetiva e afiliativa, diferenciando-as, portanto, conceitualmente. Essa constatação diminui a hipótese de redundância conceitual entre as duas de comprometimento observadas, abrindo espaço para novas pesquisas nesta linha, de forma que outros contextos profissionais sejam analisados a fim de se confirmar o que ficou exposto no trabalho.

6. REFERÊNCIAS

- ALLEN, N. J. e MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18, 1990.
- BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. UNB. Tese de Doutorado. 1994.
- BLAU, G. J. (1985). A mutiple study investigation of the dimensionality of job involvment. *Journal of Vocation Psychology*, 27, 19-36.
- BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66, 32-40, 1960.

- BECKER, T.E. Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244, 1992.
- HAIR, J. F.; ANDERSON, R.E.; TATHAM, R.L. e BLACK, W.C; trad. Adonai Schlup Sant'Anna e Anselmo Chaves Neto. *Análise multivariada de dados*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- KELMAN, H. C. Compliance, identification, and internalization: three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 2, 51-60, 1958.
- KERLINGER, F. N. *Metodologia da pesquisa em ciências sociais*. São Paulo: /EDUSP, 1980.
- LISBOA, Lázaro Plácido e et al.. *Ética Geral e Profissional e contabilidade* São Paulo: Atlas, 1997.
- MATHIEU, J. E. e ZAJAC, D. M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194, 1990.
- MEDEIROS, Carlos Albert Freire. *Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras*. Tese de doutorado. São Paulo: FEA/USP, 2003.
- MEDEIROS, C. A. F. e ENDERS, W. T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). *Revista de Administração Contemporânea*, 2(3), 67-87, 1998.
- MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T.; SALES, I; OLIVEIRA; D. e MONTEIRO, T.C. Três (ou Quatro?) componentes do comprometimento organizacional. In: ENANPAD 99, Foz do Iguaçu. *Anais do 23o Encontro da Anpad – Organizações - CD-ROM*, 1999.
- MEYER, J. P. e ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1, 61-89, 1991.
- MEYER, J. P. e ALLEN, N. J. *Commitment in the workplace: theory, research and application*. Thousand Oaks: Sage Publications. 1997.
- MEYER, J. P., ALLEN, N. J. e SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551, 1993.
- MOWDAY, R.T. Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401, 1998.
- MOWDAY, R. T., PORTER, L. W. e STEERS, R. M. *Employee-Organization linkages - the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York. Academic Press. 1982.
- MORROW, P. C. e WIRTH, R. E Work commitment among salaried professionals. *Journal Of Vocational Psychology*, 34, 40-56, (1989).
- MORROW, P. C. e GOETZ, J. F. Professionalism as a form of Work commitment. *Journal Of Vocational Psychology*, 32, 92-111, (1988).
- MOWDAY, R. T., STEERS, R. M. e PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14, 224-247, 1979.
- O'REILLY III, C. e CHATMAN, J. Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychological*, 71(3), 492-99, 1986.
- SÁ, M. A. D. e LEMOINE, C. O estilo de liderança como fator de comprometimento na empresa. In: ENANPAD 98, Foz do Iguaçu, *Anais do 22o Encontro da ANPAD – CD-ROM*, 1998.
- WIENER. Y. Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428, (1982).
- SHEIBLE, Alba Couto Falcão. *COMPROMETIMENTO NO TRABALHO: um estudo de caso de suas relações com desempenho e práticas de gestão*. UFBA. Dissertação de Mestrado, 2004.