

O CONCEITO DE COMPROMETIMENTO - SUA NATUREZA E PAPEL NAS EXPLICAÇÕES DO COMPORTAMENTO HUMANO NO TRABALHO

Antonio Virgílio Bittencourt Bastos (*)

RESUMO

Apesar do seu exponencial crescimento a partir dos anos oitenta, a pesquisa sobre comprometimento no trabalho, vem marcada por profundos problemas conceituais e metodológicos. O presente trabalho teve como objetivo utilizar o recurso de análise conceitual proposto pelos filósofos da linguagem (G.Ryle, J. Austin e J. Wittgenstein) para discutir o caso do conceito de *comprometimento*. Esta análise envolveu a identificação dos eixos de significados associados a este termo na linguagem cotidiana, de onde se destacam a sua natureza *disposicional* e *adverbial*. Em seguida, a análise se estendeu ao significado que tal termo designa na produção científica, apontando-se alguns problemas que decorrem do não adequado tratamento da sua natureza disposicional e adverbial, identificadas anteriormente. Finalmente, o texto discute novas tendências no estudo de variáveis atitudinais na psicologia social, destacando como o novo enfoque sócio-cognitivista pode se constituir em caminho promissor para o estudo do comprometimento no trabalho.

Palavras-chave:

Comprometimento no trabalho. Análise conceitual. Questões metodológicas. Atitudes no trabalho. Enfoque sócio-cognitivista.

(*) Professor Adjunto do Departamento de Psicologia da UFBA.; Professor do Programa de Pós-graduação em Administração - UFBA. e Pesquisador associado do Centro de Estudos Interdisciplinares para o Setor Público - ISP / UFBA.

I. Introdução

As evidências indicam que os processos de transformação da organização do trabalho, no sistema produtivo capitalista, tornam cada vez mais explícita a importância do elemento humano para a consecução dos objetivos organizacionais (Machado, 1992; Castro, 1992). Esta importância deixa de ser um simples elemento retórico do discurso gerencial, que foi dominante durante todo o século e cujas raízes estão no movimento das relações humanas, ainda nos anos vinte. O elemento humano passa a assumir um papel crucial nos novos processos produtivos e estruturas organizacionais que emergem com o avanço tecnológico deste final de século.

Estas mudanças em curso fornecem a base para a compreensão da relevância que assume, a partir dos anos oitenta, a pesquisa sobre **comprometimento do trabalhador com o trabalho**, tema que sempre esteve presente (através de múltiplos conceitos e termos) nas agendas de pesquisadores e de profissionais ligados à gestão de organizações. O conceito de *comprometimento* insere-se na longa tradição dos estudos que buscam identificar e compreender fatores pessoais que determinam o comportamento humano no trabalho, integrando a subárea de '**atitudes e cognições frente ao trabalho**'.

Redundância, ambigüidade, imprecisão, pulverização de conceitos, formam o quadro característico de uma tradição de pesquisa que utiliza largamente os recursos técnicos necessários à criação e validação de medidas. O estudo do **comprometimento no trabalho** bem exemplifica esta situação, algo demonstrado desde o clássico estudo de Morrow (1983). Esta realidade demanda, como bem assinalam Toulson e Smith (1991), um abrangente trabalho de integrar as partes em um todo significativo para que o verdadeiro sentido da realidade possa emergir, num paralelo à fábula dos homens cegos de Ghor e às suas percepções parciais de aspectos isolados de um elefante. "Uma inspeção da literatura que lida com as cognições

de trabalhadores sugere que nós estamos como os homens cegos de Ghor, ainda tateando no escuro, usando diferentes termos para conceitos similares. Esse padrão de, tentativamente, buscarmos descrições adequadas de partes isoladas afeta a nossa percepção do que está ocorrendo no contexto de trabalho como um todo" (p.56).

Os conceitos, por serem classificações saturadas de significados, afirma Osigweh (1989), constituem os blocos de construção da ciência e, quando são formados inadequadamente, comprometem o caráter cumulativo do empreendimento científico. A preocupação com a operacionalização, com a obtenção de diversas medidas de validade (convergente, discriminante, preditiva, além da validade de conteúdo) e medidas de confiabilidade ou consistência interna - todos componentes da validação de um construto, conforme Venkatraman e Grant (1986), parecem insuficientes para superar os problemas conceituais que caracterizam a pesquisa sobre **comprometimento no trabalho**.

Como observa Harzem (1986), "a prática de definir operacionalmente os termos da linguagem cotidiana tem permanecido disseminada na Psicologia, embora tenha falhado em prevenir confusões conceituais surgidas no discurso psicológico" (p.48). Isso se deve ao fato de que tais definições, para Harzem, não eliminam os múltiplos usos já associados com a palavra na linguagem cotidiana. Numa área que basicamente se apoia em relatos verbais, pode-se dimensionar o impacto que tal fato tem, a nível dos conceitos utilizados.

Justificam-se, portanto, os esforços de identificar estratégias para superá-los, que não se limitem aos recursos tradicionalmente utilizados pela pesquisa científica. Assim, o objetivo do presente trabalho consiste em discutir o conceito de **comprometimento** na linguagem cotidiana para elucidar a natureza deste construto e identificar fontes de problemas conceituais, oriundos da transposição do seu uso para o contexto científico. Partindo-se dos resultados desta análise, são apontados

alguns novos caminhos na pesquisa básica sobre **atitudes**, que podem contribuir para minimizar os problemas na tradição de pesquisa sobre comprometimento no trabalho.

II. *Comprometimento* - desvendando significados e a natureza do conceito na linguagem cotidiana

Parte significativa dos problemas conceituais - e mesmo de problemas empíricos - encontrados na pesquisa sócio-comportamental, é atribuída, pelos modernos filósofos da linguagem, à transposição de conceitos oriundos da linguagem cotidiana para o contexto científico, sem uma compreensão clara da lógica envolvida no seu uso habitual. "Desde que todas as ciências da ação humana são comunicadas na linguagem cotidiana, e desde que as palavras da linguagem cotidiana têm significações e conotações que variam de acordo com o contexto verbal (nenhuma palavra na linguagem tem apenas um único significado), um problema significativo surge em como se estabelecer correspondência entre linguagem e fenômeno" (Harzem, 1986, p.47).

Os recursos de análise conceitual que emergem dos trabalhos de G. Ryle (1949, 1979), L. Wittgenstein (1987) e J. L. Austin (1946, 1962), são considerados uma habilidade (Harzem, 1986) que, adequadamente empregada, possibilita a utilização de termos cotidianos pela ciência, sem levar às confusões, hoje comuns. A explicitação da lógica dos usos dos conceitos na linguagem cotidiana permite, segundo Oliveira-Castro (1990): "separar questões conceituais de questões empíricas [e] formular questões empíricas relevantes, na medida em que torna possível a identificação dos fenômenos aos quais os conceitos se relacionam" (p.3).

É nesta perspectiva, e usando os recursos propostos pela filosofia da linguagem que, a seguir, se discute o conceito de *comprometimento*.

1. Significados associados ao uso de *comprometimento* na linguagem cotidiana

Múltiplos significados estão associados ao uso do conceito *comprometimento*, na linguagem cotidiana. É importante destacar que, na língua inglesa (onde surgiu o "termo técnico" *commitment* na área organizacional) o verbo *to commit*, cuja origem é do latim *committere*, tem quatro grandes eixos de significados (OXFORD Dictionary; WEBSTER'S Dictionary):

(a) a noção de confiar a (prisão, asilo), colocar sob custódia, por a salvo (em lugar seguro), significados que têm em comum a noção de afastar, de retirar algo ou alguém de um lugar ou condição para outra;

(b) encarregar, comissionar, designar;

(c) perpetrar ou desempenhar (no sentido negativo), fazer algo errado, repreensível, cometer uma ofensa e

(d) envolver, juntar, engajar.

Na língua portuguesa, o conceito de *comprometer* não apresenta a mesma amplitude; aqui, a palavra latina '*committere*' originou a palavra *cometer* que abrange parte significativa do conteúdo de '*commit*', enquanto a palavra latina '*compromittere*' gerou a palavra *comprometer*.

Dois principais eixos de significados podem ser extraídos do uso do conceito na linguagem cotidiana (Dicionário Caldas Aulete, 1980; Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, 1986):

(a) Um primeiro, associa-se à idéia de **ocorrência de ações que impedem ou dificultam a consecução de um determinado objetivo**. O "*comprometimento*" de uma meta (por exemplo: "a organização não produziu o número de objetos planejado ou teve a sua meta comprometida pela falta de..."; "o objetivo de entregar o trabalho no dia combinado foi comprometido por não ter encontrado alguém que o datilografasse") significa que uma classe de eventos (os mais variados, inclu-

sive ações dos indivíduos) pode ter impedido que um objetivo (o mais variado) fosse atingido nos prazos (os mais variados) ou na qualidade (a mais variada) fixados.

No nível do indivíduo pode-se falar, também, das noções de **expor a perigo, arriscar, aventurar**, a exemplo de: "ele comprometeria o seu desempenho se tivesse faltado às aulas"; "ele arriscou o desempenho do órgão não reivindicando as condições necessárias". Essa noção pode ser estendida a ações dirigidas a uma outra pessoa, **colocando-a em uma situação difícil, em má situação ou em situação suspeita** - "ele evitou falar o que vira para não comprometer o colega" ou "o que ele confessou comprometeu os colegas junto aos seus superiores".

Nesse conjunto de significados, **comprometer** (ou -se) parece aproximar-se daquelas palavras utilizadas para descrever aquisições (*achievement words*), mais especificamente as *failure words* (o fracasso em atingir/adquirir algo esperado). Assim, verbos que descrevem aquisições (por exemplo: vencer, encontrar, curar, provar etc.) diferentemente de outros verbos de processo (*task verbs*), afirmam que algum estado é atingido além daquele em que consiste o desempenho (Ryle, 1949, p. 150).

Ao se afirmar que o comportamento de alguém **comprometeu** o clima do grupo de trabalho", não se está afirmando que o indivíduo fez duas coisas, mas sim, que ele fez uma coisa que produziu um determinado desfecho (ou estado, no caso, "clima ruim"). Embora existam algumas aquisições que parecem não ser antecedidas pelo desempenho de uma tarefa (o caso em que se refere como "sorte"), as aquisições não são ocorrências, atos, esforços, operações ou desempenhos (...) mas o fato de que alguns atos, operações, esforços ou desempenhos têm tido algum resultado". (Ryle, 1949, p. 151).

Um aspecto importante, nas sentenças que utilizam **comprometer** nos sentidos acima mencionados, é que elas requerem o conhecimento da(s) ocorrência(s) e dos seus produtos, para que o conceito seja considerado como adequadamente em-

pregado. Ou seja, antes do acesso ao resultado da ação, não se pode atribuir à relação, o verbo comprometer. Em consequência, o comprometer-se não pode ser tomado como antecedente da ação. Outro ponto importante é que, provavelmente, não se encontrará uma propriedade comum a todas as possíveis relações entre ocorrências e produtos vinculados pelo rótulo de "*comprometimento*".

(b) Um segundo grande eixo de significação refere-se às noções de engajamento, **colocar-se junto, agregamento, envolvimento**. A idéia de *comprometimento* como "adesão" ou "forte vinculação" a algo, aparece em sentenças como: "ele é bastante **comprometido** com as suas tarefas", "o seu comprometimento com o partido é grande". Esse algo pode ser, também, uma determinada maneira de pensar ou agir, uma determinada corrente de pensamento, uma certa prática social etc. Nesses usos, a palavra expressa a idéia de que um indivíduo "faz parte", "integra" ou "está envolvido" com um determinado objeto, que pode ser tanto um conjunto de crenças, uma ideologia, uma teoria, um conjunto de regras de como agir, quanto a algo concreto como uma entidade, uma organização, uma pessoa, uma tarefa, etc. Tais significados associam-se ao termo **compromisso** e, por extensão, à idéia de assumir responsabilidade, tornar-se responsável por, obrigar-se por compromisso. É clara, também, a idéia de que o vínculo pode ser intelectual e/ou emocional.

É interessante observar que, nesse eixo, o termo *comprometimento* não descreve, como no anterior, uma relação entre eventos-estado final indesejável ou não planejado; pelo contrário, ressalta a força de um vínculo que traz no seu bojo, principalmente, a expectativa de que as ações conduzirão a um resultado/estado desejável. O termo é acompanhado por uma valoração positiva.

Entretanto, em alguns contextos, o termo *comprometimento* é utilizado para explicar um vínculo (ou adesão) que pode

levar a consequências negativamente valoradas. Observem-se as seguintes asserções: "o seu *comprometimento* com a teoria X é tão grande, que ele não observou as evidências contrárias" ou, "ele está tão comprometido com a ideologia do partido, que não analisa as mudanças efetivas que ocorreram". Nesses usos, o termo é utilizado para assinalar que o vínculo impede a pessoa de "ver" o que ocorre "na realidade" (ou seja, o *comprometimento* enviesa, "turva", "confunde" o indivíduo). Pode-se observar, entretanto, que tais noções aparecem associadas a "um excesso" de *comprometimento*. É como se houvesse um limite aceitável de *comprometimento*, além do qual a sua existência é problemática. Essa noção aparece, inclusive no contexto organizacional, quando se afirma que altos níveis de *comprometimento* podem ter consequências negativas para a organização (impedindo, por exemplo o seu processo natural de renovação) e para o indivíduo.

Em síntese, na linguagem cotidiana, pelo menos três usos do conceito de *comprometimento* são mais freqüentes: o primeiro, aproxima-se dos conceitos de "compromisso", "comprometimento" e descreve formas de como as pessoas se comportam em relação a determinados alvos; "comprometimento", seria o oposto de "descompromissadamente" e indicaria o grau de atenção, esforço, cuidado que a pessoa coloca ao realizar algo. Por extensão, *comprometimento* passou a significar um estado do indivíduo; um estado de lealdade a algo relativamente duradouro e que pode ser analisado através de sentenças que descrevem intenções, sentimentos, desejos. Finalmente, um terceiro uso freqüente, refere-se à relação entre conjuntos de condições que conduzem a produtos indesejados (comprometer como prejudicar, impedir).

É sugestivo como o mesmo termo é utilizado para descrever dimensões valorativas opostas - *comprometimento* como maneiras de agir que podem conduzir a produtos/estados desejáveis, como a falha em atingir tal estado desejado, e *comprometimento* como um tipo de envolvimento que pode dificultar

tar/enviesar as ações da pessoa. Em certo sentido, contudo, os usos de *comprometimento* trazem em si a noção de "algo que amarra, ata, une" o indivíduo a alguma coisa.

2. A natureza do conceito '*comprometimento*'

Explicitados os significados associados ao uso do termo *comprometimento* na linguagem cotidiana, duas noções desenvolvidas por Ryle (1949, 1979) são básicas para compreensão da sua natureza, enquanto conceito.

2.1. O caráter disposicional (e não episódico)

Muitas palavras usadas para descrever ou explicar, não só o comportamento das pessoas, mas o de animais e mesmo o de objetos, são de natureza *disposicional*, isto é, referem-se à habilidade para fazer certas coisas ou prontidão para sentir certas coisas em alguns tipos de situações.

"Uma sentença atribuindo uma propriedade disposicional a uma coisa tem muito, embora não tudo, em comum com uma sentença que assume a coisa como estando sob uma lei. Possuir uma propriedade disposicional não é estar em um estado particular ou estar submetido a uma mudança particular. Significa estar compelido ou propenso a estar em um estado particular ou a se submeter a uma determinada mudança, quando uma condição particular acontece. O mesmo é verdadeiro para disposições especificamente humanas tais como qualidade de caráter" (Ryle, 1949, p. 43).

Existem vários tipos de palavras disposicionais (hábitos, *hobbies*, habilidades, etc.) que podem ser bastante genéricas/in-determinadas ou específicas/determinadas; o grau de generalidade-especificidade refere-se ao número de ações que podem ser predicadas aos conceitos. Palavras como "conhece", "acredita", "aspira", entre outras, são exemplos de palavras disposicionais que significam habilidades, tendências ou prontidão para fazer diferentes espécies de coisas. Em síntese, a maioria

das disposições, especialmente aquelas aplicadas às pessoas, não são conceitos determinados ou seja, "não são disposições de um único-traço, mas disposições cujos exercícios são infinitamente heterogêneos", ou conceitos disposicionais abertos (Ryle, 1949, p.44).

Um primeiro ponto que fica claro, no uso do conceito de *comprometimento*, é o seu caráter disposicional. Comprometer-se refere-se a uma propensão de agir, de se comportar de determinada forma; quando se afirma que "alguém é comprometido com seus deveres" quer se expressar que ele fez ou faz os deveres ou inúmeras outras coisas correlatas a eles, de uma determinada forma. A generalidade do conceito (ou o número de proposições em que ele se realiza) variará em função do objeto alvo do vínculo. Por exemplo, "estar comprometido em chegar às 9 horas" poderia ser considerado um conceito disposicional de traço único; por outro lado, "estar comprometido com o sindicato" revela-se um conceito disposicional aberto, sendo impossível identificar-se todas as sentenças que descrevem ações com aquela característica de *comprometimento*. Isso pode envolver respostas tão diferentes como: freqüentar todas as reuniões do sindicato, assumir encargos relacionados aos objetivos do sindicato, divulgar as ações do sindicato junto a colegas, candidatar-se a cargos de direção no sindicato.

No contexto de trabalho, essa noção de disposição aberta é, assim, bastante clara: "um professor está comprometido com a universidade", por exemplo, pode envolver desde dar todas as aulas previstas, como prepará-las adequadamente, conduzir pesquisas significativas, participar dos órgãos decisórios etc. Ou seja, comportamentos extremamente variados podem ser tomados como realizadores da disposição "estar comprometido com".

Como uma disposição, *comprometimento* é usado para descrever não só ações, mas o próprio indivíduo; é, assim, tomado como um estado, caracterizado por sentimentos ou

reações afetivas positivas tais como lealdade em relação a algo. Assim, classes de sentenças que descrevem verbalizações dos sujeitos acerca desse "estado" são tomadas como realizadoras da disposição. Por exemplo: "eu gosto desta Universidade", "eu pretendo permanecer trabalhando nesta organização", "não desejo buscar outro emprego", "eu sou leal ao partido", "eu quero que o partido cresça" etc.

2.2. A natureza adverbial

Ryle (1979) nomeia como "adverbiais" uma classe de verbos que têm em comum a característica de demandarem que algo positivo ou concreto seja feito para que se considere a sua ocorrência. Ou seja, envolvem sentenças que podem ser parafraseadas, contendo algum advérbio ou sentença adverbial. Alguns exemplos desses verbos são oferecidos pelo autor: apressar, hesitar, pretender, obedecer, desobedecer, cooperar, experimentar, falhar etc. Tomando o verbo "obedecer" como exemplo, Ryle afirma: "se eu obedeci, eu fiz algo concreto que fora ordenado para fazer; porém, dizer que eu obedeci, não especifica que tipo de coisa concreta eu fiz e o que foi ordenado para fazer" . (p. 18)

Tais verbos não são verbos de ação (*of doing*); eles especificam maneiras ou formas de como as ações são desempenhadas. Essa noção fica clara no exame do verbo "cuidar" (*take care*): ele implica que a pessoa está fazendo algo mais ou menos cuidadosamente (evitando erros, reparando erros cometidos, evitando cometê-los novamente). O indivíduo pode fazer inúmeras ações "com cuidado" ou não.

Uma importante característica desse tipo de afirmações, é que as pessoas podem colocá-las em dúvida e, no geral, buscam ações, de forma a checar a congruência entre dizer e fazer. Diante de afirmações dessa natureza - que descrevem atitudes, estados subjetivos mentais ou cognitivos, pode-se questionar: "como o indivíduo sabe ou conhece?". Nas pala-

vras de Austin (1962) a pessoa deveria "indicar, com algum grau de precisão, as características da situação que me capacitam reconhecê-la como uma a ser descrita do modo como eu fiz" (p.97). Ou seja, tais sentenças, para serem tomadas como verdadeiras, necessitam de outras sentenças nas quais, provavelmente, o sujeito irá descrever ações caracterizáveis como de "lealdade", de "gostar", "se interessar", desempenhadas no passado.

Tais colocações ressaltam o caráter adverbial do verbo comprometer. Ou seja, quando se diz "eu pretendo permanecer nesta Universidade" ou "eu pretendo dedicar muito esforço para que esta Universidade atinja os seus objetivos", tais sentenças descrevem o modo como o indivíduo se comporta. "Eu tenho a intenção de permanecer" significa que a pessoa faz uma série de coisas, intencionalmente, concernentes a continuar na instituição.

Estamos diante do caráter adverbial do verbo comprometer quando se afirma, por exemplo: "ele desempenhou a tarefa com *comprometimento*". "*Com comprometimento*" não significa uma segunda coisa que foi feita ou algo que existe independente da ação empreendida - um estado mental no indivíduo que o leva a se comportar; ele não existe *per se* mas, demanda que algo concreto seja feito para que o *comprometimento*, como uma qualidade, possa ser observado.

III. O uso do conceito de comprometimento na pesquisa organizacional

A análise do uso do conceito de *comprometimento* na linguagem cotidiana deixou explícita uma gama de significados que, como esperado, não é coberta pela definição que o termo assume no contexto científico. Como referido anteriormente, ele aparece como qualificando um vínculo do indivíduo com partes do seu ambiente de trabalho, limitando-se à vertente de significações que aproximam *comprometimento* de en-

volvimento, engajamento. Essa restrição significativa na amplitude do conceito, quando transposta da linguagem ordinária para a científica se dá, tanto pela eliminação da dimensão de significado que não a de "engajamento", como também, pela eliminação, dentro da dimensão que permaneceu, da carga valorativa negativa, presente em alguns dos seus usos ("engajamento hostil", "engajamento que enviesa percepções").

Na esfera científica, *comprometimento* passou a significar uma adesão, um forte envolvimento do indivíduo com variados aspectos do ambiente de trabalho. A análise das definições apresentadas pelos autores de pesquisa sobre os três tipos de *comprometimento* estudados, revela algumas dimensões de significado comum, a saber:

. *o desejo de permanecer como membro da organização do sindicato, de continuar exercendo a profissão ou a tarefa; em relação à organização e sindicato fala-se, também, no sentimento de orgulho por pertencer.*

. *identificação com objetivos, valores da organização e do sindicato (por exemplo, crença no sindicalismo);*

. *engajamento, exercer esforço, empenho em favor da organização, do sindicato - responsabilidade em relação a...; quanto à profissão, engajamento como freqüentar encontros, participar de associação ou ler jornais específicos.*

Como se observa, o conceito é definido por outros conceitos - principalmente o de envolvimento, de identificação e, na língua inglesa, *attachment* (apego) - termos que por sua vez são utilizados como construtos, em tradições de pesquisas concorrentes. Que dimensões de significado unem tais conceitos, já que, em todos eles, também se observam diversidades de usos na linguagem cotidiana, inclusive associados a conotações positivas e negativas? *Attachment* possui as conotações de conexão, vínculo, especialmente de natureza afetiva, envolvendo devoção e fidelidade. Envolvimento, por sua vez,

traz entre os significados usuais no cotidiano, o de engajamento, de "juntar-se a", de estar implicado, enredado em uma situação particular. Identificação inclui a idéia de "tornar-se ou fazer-se um só com um outro, em sentimento, interesse ou ação" (Oxford English Dictionary). Na realidade, embora todos os termos possuam um núcleo de significado que os aproxima, a noção de **engajamento em um curso de ação** - presente sobretudo ao se usar *comprometimento* e *envolvimento* - parece ser a dimensão principal assumida por estes construtos, na produção científica. Hulin (1991) agrupa *comprometimento* (no caso, com a organização) ao conjunto de fenômenos comportamentais e atitudinais voltados para a compreensão da adaptação e persistência do indivíduo na sua relação com o trabalho.

Conquanto se verifique uma redução na extensão do conceito de *comprometimento* quando passa a ser usado pela ciência, observa-se que ele ainda traz bastante ambigüidade e carrega uma variada gama de fenômenos - sentimentos, intenções comportamentais, aceitação de crenças e valores, como bem assinalou Osigweh (1989), tratando do *comprometimento* organizacional. Esse 'alongamento' do conceito resulta em redundância, e pode explicar parte das relações entre o construto e outros fenômenos.

A literatura lida com este 'alongamento' do conceito, tratando-o como vertentes de estudo (Mowday et al., 1982): a atitudinal (baseada em relatos verbais, onde o indivíduo expressa sentimentos, desejos ou intenções e crenças sobre o objeto) e a comportamental (focalizada sobre comportamentos indicadores de *comprometimento* e passíveis de observação). Tais vertentes correspondem, exatamente, às demandas que a linguagem cotidiana coloca, para aferir a veracidade dos conceitos disposicionais - a coerência entre o dizer e o fazer, ou seja, o acesso a comportamentos que sejam qualificados como comprometidos ou não, para que se considere a disposição como realizada/concretizada. Autores como

Mowday e colaboradores reconhecem, de alguma forma, esta lacuna da pesquisa: "pesquisa que focalize comportamentos relacionados ao trabalho levando ao *comprometimento* ajudará a integrar as abordagens comportamental e atitudinal no estudo do *comprometimento*" (p.72).

Outra estratégia comum no tratamento científico do construto, tem sido o de tomá-lo como antecedente ou determinante de comportamentos no trabalho, especialmente a permanência ou não no emprego, o absenteísmo, a produtividade, os comportamentos pró-sociais. Surge, aqui, um problema gerado pela desconsideração da natureza disposicional e adverbial do construto. Neste caso, ele é tratado como evento episódico, isto é, como descrevendo atos, ações (no geral ocorrendo "dentro das pessoas" ou "na mente"), ou enganosamente tomado como denotando causas ou agências ocultas (Ryle, 1949, p.120). Tomado como um estado mental, investiga-se o seu vínculo causal com o desempenho, quando na realidade está-se diante de uma típica relação dizer-fazer (sendo que o fazer é um importante elemento para avaliar a "veracidade" do dizer e não um produto do dizer).

A integração pretendida, entre as vertentes atitudinal e comportamental, ainda inexistente, é um dos problemas associados ao uso dos conceitos disposicionais na pesquisa - precisar o seu conteúdo semântico garantindo-lhe poder explanatório. Como assinalam Van Heerden e Smolenaars (1989), "disposições não são, usualmente, eventos que realmente ocorrem, mas sim, um nome para a ocorrência de eventos que são colocados juntos de uma maneira específica" (p.298). O seu *status* científico não é assegurado sem problemas, entre os quais o principal será "a demonstração de que um dado conjunto de comportamentos confirma o que é significado pelo termo disposicional (... sendo...) questionável em que medida nossa sentença disposicional é justificada pelo conjunto limitado e freqüentemente heterogêneo de reações observáveis" (p.298). Quer na sua vertente atitudinal, quer na comporta-

mental, o status científico do construto de *comprometimento* enfrenta o desafio de precisar sua abrangência, definindo com precisão exatamente esses elementos que devem ser medidos ou observados conjuntamente, para que a disposição seja considerada realizada.

Duas tentativas importantes de precisar o conceito de *comprometimento*, no plano teórico, implicam em formas distintas de se lidar com a sua natureza disposicional.

Discutindo o conceito de *comprometimento* na tradição sociológica, Becker (1960), pertinentemente, assinala que este conceito procura explicar "o fato de que os indivíduos se engajam em linhas consistentes de ação "ou o" comportamento consistente... que persiste ao longo do tempo " (p.33). A consistência ao longo do tempo não é a única dimensão importante do comportamento que o conceito procura capturar; envolve também, a consistência entre um conjunto diversificado de atividades e a rejeição de alternativas possíveis. O autor aponta como problemas das principais teorias que procuram explicar a consistência do comportamento (por exemplo, as que recorrem ao conceito de controle social, de internalização de valores e a postulação de necessidades pessoais), a questão da circularidade envolvida na inferência destes efeitos, além da ausência de informação, de como se processam as influências destes fatores na determinação do comportamento consistente ou inconsistente. Deve-se, assim, evitar a falha de muitas teorias psicológicas que inferem estados internos a partir do comportamento e o utilizam na explicação do próprio comportamento, de forma tautológica. "Para evitar esse pecado tautológico, devemos especificar as características do 'estar comprometido' independentemente do comportamento comprometido que servirá para explicar" (Becker, 1960, p.35).

Nesta direção, *comprometimento* é concebido como um **mecanismo psicossocial** cujos elementos são trocas efetuadas pelo indivíduo *side bets*, nem sempre deliberadamente, mas cujas conseqüências, estranhas à ação em que estava en-

gajado, limitam as suas decisões posteriores, mantendo-o num mesmo curso da ação. Um exemplo de *side bets* é visto na decisão de se manter em um emprego pelos investimentos acumulados ao longo do tempo, quer no domínio de habilidades, quer nas contribuições para fundos de pensão. Alguns processos sociais são citados como embasando os *side-bets* efetuados pelos indivíduos: as pressões das expectativas sociais generalizadas, os arranjos impessoais das burocracias e o processo individual de ajustamento a posições sociais.

Uma segunda tentativa vincula o *comprometimento* às teorias de atribuição, voltadas para compreender as maneiras como as pessoas explicam, para si próprias, as ações e eventos que ocorrem. As atribuições são casos especiais de **juízos** que envolvem categorizações (atribuição disposicional) ou explicações (atribuição causal), segundo Ajzen e Fishbein (1983). Como cognições sociais, as atribuições possuem impacto sobre o comportamento (Antaki, 1982). As explicações dadas aos eventos pelas pessoas comuns, ao fornecerem uma compreensão da estrutura causal do mundo, determinam fortemente a sua interação com o mundo (Kelley e Michela, 1980).

No contexto da teoria da autopercepção desenvolvida por Bem (1968), encontra-se uma formulação que modifica a tradicional relação entre cognições e comportamento, ao discutir o problema da auto-atribuição. Para Bem, "as pessoas chegam a conhecer suas atitudes, emoções e outros estados internos parcialmente os inferindo das observações de seu próprio comportamento observável e/ou das circunstâncias nas quais esse comportamento ocorre" (p. 2). Embora determinadas pelo comportamento, tais cognições afetam o comportamento posterior.

Nessa perspectiva, a avaliação do *comprometimento* pelo trabalhador é vista como sendo feita para manter a consistência entre os seus comportamentos e as suas atitudes. Para Kiesler e Sakamura (1966), o *comprometimento* é um vínculo do

indivíduo com atos ou comportamentos, fazendo com que as cognições relativas a tais atos se tornem mais resistentes a mudanças posteriores. Em outras palavras, *comprometimento* pode ser equiparado com sentimentos de auto-responsabilidade por um determinado ato, especialmente se eles são percebidos como livremente escolhidos, públicos e irrevogáveis. Existe, portanto, um círculo de auto-reforçamento, no qual o comportamento leva ao desenvolvimento de atitudes que, por sua vez, levam a comportamentos futuros, resultando em um lento e consistente crescimento do vínculo comportamental e psicológico do indivíduo com o alvo do *comprometimento*.

De acordo com Salancik (1977), as pessoas se tornam comprometidas pelas implicações de suas próprias ações. Existe uma pressão psicológica para que o indivíduo se comporte de forma consistente com as implicações do seu comportamento prévio. Três aspectos dessas ações prévias são importantes para determinar níveis de *comprometimento*: (a) volição - a percepção de que a ação foi desempenhada por livre escolha, faz com que o indivíduo se sinta pessoalmente responsável pelo ato; (b) reversibilidade - quanto mais o indivíduo percebe que o comportamento não pode ser revertido ou que isso envolve altos custos, maior o seu comprometimento com o determinado curso de ação; e c) caráter público ou explícito do ato - a percepção de que outras pessoas significativas (família, amigos, colegas etc.) tomam conhecimento do seu comportamento, aumenta a probabilidade de vir a se comportar de forma congruente.

Como se depreende das concepções apresentadas, há um forte privilégio do componente comportamental, envolvendo a identificação de características qualificadoras da ação comprometida, assim como das ações *side-bets* que vincularam mais fortemente o indivíduo a um determinado curso de atividade. A posição dos teóricos da atribuição, no entanto, dão relevância ao componente 'cognitivo'. No modelo proposto por Edwards e Potter (1993), as atribuições, tomadas como

atos sociais, ou 'ações discursivas', são tratadas como elementos de seqüências de atividades que envolvem questões interpessoais ou intergrupais, tais como acusações, responsabilidade, elogios, recompensas, etc. (p.24). Neste domínio, assinalam os autores, tem crescido a ênfase no papel central desempenhado pela linguagem e suas implicações para explicação causal dos eventos pelos indivíduos, na sua vida cotidiana. O dizer-se comprometido com algo, mesmo que cumpra a função de assegurar para o próprio indivíduo, a consistência entre o dizer e o fazer, (dentro do modelo clássico de entendimento das cognições sociais) joga um papel importante nos processos comportamentais subseqüentes, no contexto social em que o indivíduo se movimenta.

IV. Comprometimento como atitude - desafios para a pesquisa

Assim como outros construtos disposicionais, o conceito de atitude cumpre uma função econômica ou de parcimônia na ciência. McGuire (1985) assinala que construtos dessa natureza vivem um difícil dilema: quando todo o seu significado é reduzido a variáveis diretamente observáveis, ele se torna redundante e não parcimonioso; ao contrário, se o significado excedente é não redutível, ele poderia não ser significativo cientificamente.

McGuire (1985, 1986), analisando a trajetória científica do construto **atitude** na Psicologia Social do século XX, discrimina períodos de florescimento e declínio, aos quais associa as principais questões investigadas e metodologias predominantemente aplicadas. O primeiro período de florescimento - nos anos 20 e 30 - deixou como legado o desenvolvimento de instrumentos de mensuração; o segundo, nas décadas de 50 e 60, centrou-se na questão da mudança de atitudes ou nos processos de influência social. Finalmente, a partir de meados dos anos oitenta, o autor identifica um terceiro período de florescimento

do estudo das atitudes, agora preocupado, principalmente, com o conteúdo, estrutura e funções de atitudes complexas.

Desde a clássica definição proposta por Allport (1954), desenvolveu-se um quadro de referência que conceitualiza atitude como uma trilogia de **cognição, afeto e conação**. Este modelo tornou-se dominante - "as atitudes eram vistas como um sistema complexo envolvendo crenças das pessoas sobre um objeto, seus sentimentos em direção ao objeto e suas tendências de ação em relação ao objeto" (Ajzen e Fishbein, 1980, p. 19). Múltiplos estudos buscaram evidências empíricas para esse modelo tripartite, sendo os resultados não conclusivos.

Os estudos que questionam este modelo, segundo Chaiken e Stangor (1987), assumem duas formas distintas: (a) alguns pesquisadores têm afastado o componente comportamental e considerado a atitude um conceito bi-dimensional, caso em que se encontram os trabalhos de Bagozzi e Burnkrank (1979, 1985); (b) existem várias tentativas de conceber atitudes numa perspectiva unidimensional, a exemplo do modelo desenvolvido por Ajzen e Fishbein (1980), que consideram atitude como uma orientação afetiva em relação a um objeto. Tais modelos voltam-se, especialmente, para equacionar as relações entre atitudes e comportamentos, uma questão sempre problemática no estudo das atitudes, por tocar no cerne da natureza de qualquer conceito disposicional - o seu poder de predizer comportamentos.

Os modelos alternativos ao tripartite oferecem definições de atitudes como representações cognitivas. Vejamos alguns exemplos:

A abordagem desenvolvida por McGuire (1985) trata atitudes como respostas que localizam objetos de pensamento sobre alguma dimensão de julgamento. Por objeto de pensamento é entendida "qualquer coisa que uma pessoa distinga de ao menos uma outra coisa em, pelo menos, uma dimensão de julgamento" (p.239) enquanto dimensão de julgamento "são

eixos de significados sobre os quais as pessoas localizam objetos do pensamento quando constroem significações" (p.239).

Para Pratkanis (1989), atitude é "uma avaliação pessoal de um objeto de pensamento" (p.72). Tal definição tem dois méritos, segundo o autor: primeiro, o de ser concebida sem excesso de significado, não se aprisionando a qualquer teoria ou modelo de atitude, que passa a ser, essencialmente, questão teórica e empírica; segundo, o de enfatizar a natureza avaliativa da atitude, como o fizeram os primeiros estudiosos, permitindo o uso de escalas de respostas ao longo de um *continuum* avaliativo para operacionalizar o conceito.

Tais conceituações inserem-se na perspectiva cognitivista, dominante em diversos campos da Psicologia, que toma as atitudes como "abstrações adaptativas ou generalizações sobre o funcionamento do ambiente, especialmente o ambiente social, que são expressas como predisposições para avaliar um objeto, conceito ou símbolo" (Kahle, 1984, p.5). Esta abordagem representa uma mudança significativa em relação ao enfoque tradicional de atitudes como assinalado por Sherman, Judd e Park (1989). Anteriormente, as atitudes eram vistas como respostas observáveis do indivíduo a escalas ou questionários; agora, os pesquisadores, a exemplo de Tourangeau e Rasinski (1988), procuram compreender os processos cognitivos envolvidos na própria mensuração da atitude.

Nesta perspectiva cognitivista, vários autores têm considerado que atitudes são avaliações estocadas na memória de longo prazo e que são ativadas quando a questão ou objeto da atitude é encontrado (Fazio, Sanbonmatsu, Powel e Kardes 1986; Judd e Krosnick, 1989; Pratkanis, 1989). Junto a essa avaliação podem ser estocadas, também, informações sobre atributos do objeto de atitude, acerca das respostas afetivas já emitidas em relação a este objeto no passado, e sobre o quão significativo tal objeto é considerado por outras pessoas (Zanna e Rempel, 1987, apud Sherman et al., 1989). Tal conjunto de informações, segundo os autores, fornece a base para

a atitude e explica a sua variação como função do tipo de informação estocado.

Recentemente, visando equacionar alguns paradoxos que cercam a pesquisa sobre atitudes, Pratkanis (1989) e Pratkanis e Greenwald (1989) desenvolveram um modelo de atitude denominado sociocognitivista, por partirem da premissa de que a estrutura das atitudes é determinada pelo indivíduo, em interação com o seu ambiente social.

Neste modelo sóciocognitivista, a estrutura da atitude consta de três partes:

(a) uma *categorização do objeto*: os indivíduos identificam o objeto como membro de uma classe de objetos. Um objeto da atitude é representado na memória por um rótulo e um conjunto de regras e operações para aplicar aquele rótulo. A identificação do objeto é o passo inicial que permite acessar os componentes avaliativo e de conhecimento (Pratkanis e Greenwald, 1989). Quanto a esta atividade de categorização - uma das principais tarefas cognitivas do indivíduo - existem dois modelos alternativos que dominam as investigações. Para alguns autores, os indivíduos estocam modelos prototípicos, que representam uma média dos casos assim classificados e que podem não corresponder a nenhum destes, especificamente. Tais protótipos seriam estruturas de conhecimento independentes e abstraídas do contexto. Outro modelo, denominado de "exemplar", assume que o indivíduo armazena representações de exemplos ou casos, com base nos quais efetua as comparações dos novos estímulos.

(b) uma *síntese avaliativa*: característica essencial da atitude, consiste de uma "dica" avaliativa estocada na memória, usada para classificar uma coisa como boa ou má e para determinar uma abordagem favorável ou não em relação ao objeto. "Esta síntese avaliativa, tipicamente expressa por palavras como 'gosto-não gosto', 'concordo-discordo', 'bom-ruim', desempenha um importante papel na avaliação de objetos sociais" (Pratkanis e Greenwald, 1989, p.254). Tal "dica" fun-

ciona como uma heurística - uma estratégia simples, porém aproximada, de solucionar problemas e que não envolve conjuntos detalhados de procedimentos ou conjuntos de regras complexas para a solução. "Uma heurística atitudinal usa a avaliação de um objeto como uma dica para solucionar o problema de como agir em relação ao objeto. Atitudes são usadas para assimilar objetos a classes favoráveis [...] ou desfavoráveis..." (Pratkanis, 1989, p. 254).

(c) uma *estrutura de conhecimento*: freqüentemente atitudes envolvem sofisticadas estruturas de conhecimento sobre o campo/domínio. "Este 'esquema atitudinal' organiza o conhecimento e pode incluir argumentos pró e contra dada proposição, conhecimento técnico e esotérico sobre o campo, crenças subjetivas, informações de como se comportar em relação ao objeto, objetivos e desejos relativos ao objeto, o significado social de adotar certa posição, episódios e eventos pessoais e outras peças de informação" (Pratkanis, 1989, p.90-91). Tal estrutura serviria a uma função esquemática útil para compreender e interpretar informações complexas e sua organização pode assumir muitas formas.

Quanto a esse conjunto de informações que são armazenadas na memória, junto à síntese avaliativa, na realidade, também, múltiplas estruturas de conhecimento são propostas pelos pesquisadores em cognição social: esquemas, *scripts*, *frames* são alguns dos mais usualmente encontrados. Todos eles são construtos mentais que procuram sumarizar experiências prévias do indivíduo, sendo tomados como guias para o comportamento subsequente (Schneider, 1991). Classicamente, o desenvolvimento de tais estruturas de conhecimento é atribuído aos limites da capacidade humana em processar informações.

Embora a questão relativa à estrutura de uma atitude seja intensamente investigada neste novo enfoque, a ênfase vem se colocando, também, em como "conjuntos de atitudes operam como sistemas conectados e coerentes, na medida em que há, entre elas, relações estruturais" (McGuire, 1985, p. 244).

Como coloca Rajecki (1983), o intenso debate acerca da consistência entre os componentes das atitudes individuais expandiu-se para a consistência entre atitudes; os diversos modelos teóricos propostos "nos informam que uma atitude não existe em um vácuo e que algumas atitudes podem ter implicação para outras" (p. 52). Já em 1939, Ferguson (*apud Triandis*, 1971) realizara uma análise fatorial, encontrando que alguns objetos de atitude formavam aglomerados, ou seja, que as pessoas respondiam a esses objetos de maneiras similares.

Apoiado na definição por ele proposta, McGuire (1985, 1986) discrimina três maneiras pelas quais uma estrutura pode emergir dentro de um sistema de atitudes:

(a) sistema de múltiplos objetos sobre uma única dimensão: interrelações sistemáticas podem surgir quando múltiplos objetos de pensamento são projetados em uma dimensão de julgamento. Exemplos de estruturas, neste caso, são o "modelo probabilístico" desenvolvido por McGuire e Wyer e o trabalho de D. Bem sobre estrutura vertical, horizontal e centralidade de um sistema de silogismos.

(b) sistema de único objeto sobre múltiplas dimensões: são sistemas de atitudes nos quais um único objeto de pensamento é projetado sobre múltiplas dimensões de julgamento, sendo um exemplo importante a teoria de integração da informação ou "álgebra cognitiva" proposta por Anderson e aplicado, especialmente, nos julgamentos atitudinais.

(c) sistemas ideológicos complexos de múltiplos objetos sobre múltiplas dimensões: embora seja controversa a questão acerca da existência desse nível complexo de estruturação das atitudes de um indivíduo (os indivíduos são ideologicamente organizados?), alguns teóricos têm postulado que estruturas menores funcionam como guias da percepção e resposta dos indivíduos em algumas áreas específicas. Vários conceitos como os de 'schemata', 'quadros de referência', 'protótipos', entre outros, assumiriam os papéis de organizar a informação, dando-lhe significado, e de regular o desempenho e direcionar

respostas. A busca desses sistemas complexos de organização das atitudes individuais tem se dado, sobretudo, na área que estuda atitudes políticas, a exemplo do trabalho de Milburn (1987) e de Tetlock (1986).

V. Algumas Reflexões Finais

Embora existam abordagens, no estudo do comportamento humano, que prescindam de construtos disposicionais, assume-se aqui que a sua adequada compreensão, inclusive na situação de trabalho, não pode prescindir de construtos que sumariem a história de vida (e vida de trabalho) do indivíduo. As interações ou experiências modelam repertórios únicos, constroem padrões diferenciados de perceber e de responder a aspectos do ambiente de trabalho que, como partes do ambiente, afetam o tipo, a natureza e a intensidade da resposta das pessoas às demandas de trabalho.

O que ocorre, presentemente, no estudo dos comprometimentos do trabalhador com o seu contexto de trabalho? A natureza atitudinal dos seus construtos básicos é clara e reconhecida pelos seus estudiosos. Continua sendo dominante o estudo de atitudes isoladas (comprometimento organizacional, comprometimento com a profissão, por exemplo) através da utilização de escalas concebidas a partir do modelo tripartite (englobando sentimentos, crenças e intenções comportamentais). É compreensível, portanto, que a área se debata com problemas tais como o da consistência entre atitudes e o do poder de predizer comportamentos. Tais problemas não foram equacionados dentro de modelo tripartite de atitude.

O grande crescimento, de uma perspectiva cognitivista, no estudo do comportamento no trabalho, justifica a manutenção do interesse em compreender o desenvolvimento e papel de estruturas ou arquiteturas cognitivas, incluindo-se aí conceitos

disposicionais como o de atitudes. O campo de estudo sobre atitudes no trabalho poderá, certamente, beneficiar-se dos avanços que vêm ocorrendo em outras áreas de estudo das atitudes, traduzidas em uma abordagem integrativa e mais parcimoniosa dos fenômenos atitudinais.

As abordagens cognitivistas buscam, em um sentido amplo, resgatar um papel mais ativo do indivíduo na determinação do seu comportamento, questionando a maneira linear com que foram anteriormente postulados os efeitos do ambiente sobre a pessoa. A importância que vêm assumido as variáveis cognitivas deve-se, portanto, ao reconhecimento de que a natureza do ambiente, ao qual o indivíduo responde é, ao menos parcialmente, construída pelo próprio indivíduo (Ilgen e Klein, 1989; Lord e Maher, 1991).

Dentro do novo enfoque no estudo das atitudes, algumas diretrizes podem ser apontadas, para a pesquisa sobre comprometimento no trabalho:

(a) lidar com múltiplos comprometimentos, buscando identificar padrões ou formas como os indivíduos estruturam sua relação, com diversos 'focos' do contexto de trabalho. Tratar-se-ia de, na busca de menor fragmentação, identificar 'focos' relevantes (alguns já claramente identificados, a partir da própria tradição de estudos na área) e as dimensões de julgamento significativas. Tal abordagem poderia levar a se prescindir de muitos construtos, dentre os utilizados na área de forma isolada, e permitiria o tratamento das relações entre múltiplos objetos e múltiplas dimensões de julgamento. Esta perspectiva poderia contribuir para equacionar o baixo poder preditivo das atitudes, como mensuradas atualmente, em relação a comportamentos na situação de trabalho.

(b) tratar as dimensões comportamentais e atitudinais como integrando o próprio conceito de comprometimento. Isso im-

plica em se investigar a congruência entre o dizer e o fazer, rompendo a busca de estabelecimento de relações causais entre estes dois aspectos, com base nos estudos de corte transversal.

(c) implementar novas metodologias para investigar o construto, rompendo a dominância dos estudos quantitativos e de corte transversal. É necessário desenvolver, inicialmente, estudos de cunho exploratório e qualitativo, para se identificar dimensões de significado relevantes, utilizadas pelos trabalhadores, para definir uma relação de comprometimento com o trabalho. Outra ruptura importante, refere-se à necessidade de estudos de corte longitudinal que busquem captar a natureza processual do fenômeno de comprometimento, única estratégia que poderá contribuir para elucidar o efeito simultâneo entre as cognições (atitudes) e comportamentos comprometidos.

ABSTRACT

Severe conceptual and methodological problems mark research efforts on work commitment, despite the exponential growth of papers, in this area, since the eighties. Based on the conceptual framework developed by language philosophers such as Ryle, Austin and Wittgenstein, this paper discusses the concept of commitment. First, it focuses on the identification of the significants associated to commitment in the colloquial language where its dispositional and adverbial natures are underlined. Secondly, it focuses on the meaning that commitment acquires in the scientific production, underlying problems related to the inadequate treatment of its adverbial and dispositional natures, previously identified. Finally, attention is given to new tendencies on attitude variables used in social psychology, emphasizing how this new socio-cognitive framework may contribute to the study of work commitment.

Key-Words:

Work commitment. Conceptual analysis. Methodological issues. Work attitudes. Socio-cognitive approach of attitude structure.

VI. Referências

- AJZEN, I. e Fishbein, M. (1980). Understanding attitude and predicting social behavior. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall Inc.
- AJZEN, I. e Fishbein, M. (1983). Relevance and availability in the attribution process. Em, J. Jaspers, F. Fincham e M. Hewstone (eds.). Attribution Theory and research: conceptual, developmental and social dimensions. New York: Academic Press, pp. 63-90.
- ALLPORT, G. W. (1954). Attitudes in the history of Social Psychology. Em, G. Lindzey (ed.) Handbook of Social Psychology. USA: Addison-Wesley, vol 1, pp. 43-45
- ANTAKI, C. (1982). A brief introduction to attribution and attributional theories. Em, C. Antaki (ed.), Attribution and Psychological Change. New York: Academic Press, pp. 3-22.
- AUSTIN, J. L. (1962). Sense e sensibilia. London: Oxford University Press.
- AUSTIN, J. L. (1946). Other minds. Oxford: Clarendon Press.
- BAGOZZI, R. P. e Burnkrant (1979). Attitude organization and attitude-behavior relationship. Journal of Personality and Social Psychology, 37 (6), 913-929.
- BAGOZZI, R. P. e Burnkrant (1985). Attitude organization and attitude-behavior relation: a reply to Dillon and Kumar. Journal of Personality and Social Psychology, 49, 47-57.
- BECKER, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. The American Journal of Sociology, 66 (1), 32-40.
- BEM, D. J. (1968). Attitudes as self-descriptions: another look at the attitude-behavior link. Em, A. G. Greenwald, T. C. Brock e T. M. Ostrom (eds.), Psychological Foundations of attitudes. New York: Academic Press. pp. 197-215.
- CASTRO, N. A. (1992). Organização do trabalho, qualificação e controle na indústria moderna. Em, Trabalho e Educação, Campinas, SP: Papyrus: Cedes; São Paulo: Ande:Anped. Pp.69-86.
- CHAIKEN, S. e Stangor, C. (1987). Attitudes and attitude change. Annual Review of Psychology, 38, 575-630.
- DICIONÁRIO CALDAS AULETE. (1980) Rio de Janeiro: Ed. Delta, 3a. edição.
- EDWARDS, D. e Potter, J. (1993). Language and causation: a discursive action model of description and attribution. Psychological Review, 100 (1), 23-41.
- FAZIO, R. H.; Sonbonmatsu, D. M.; Powell, M.C. e Kardes, F. (1986). On the automatic activation of attitudes. Journal of Personality Social Psychology, 37, 229-238.
- HARZEM, P. (1986). The language trap and the study of pattern in human action. Em, T. Thompson e M. D. Zeiler (Eds.) Analysis and integration of behavioral units. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- HULIN, C. (1991). Adaptation, persistence, and commitment in organizations. Em, M. D. Dunnette e L. M. Hough (eds.). Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Palo Alto, California: Consulting Psychologist Press, Inc. , 2a. ed. , vol. 2, pp. 445-505.
- ILGEN, D. R. ; Klein, H. J. (1988). Organizational Behavior. Annual Review of Psychology, 40, 327-351.
- JUDD, C. M. e Krosnick, J.A. (1989). The structural bases of consistency among political attitudes: effects of political expertise and attitude importance.

- Em, A. R. Pratkanis, S.J. Brecler e A. G. Greenwald (Eds.), A socio-cognitive model of attitude structure and function. Hillsdale, NJ: Erlbaum, pp. 99-128.
- KAHLE, L. R. (1984). Attitudes and Social adaptation: a person-situation interaction approach. Oxford: Pergamon Press.
- KELLEY, H. H. e Michella, J. L. (1980). Attributin theory and research. Annual Review of Psychology, 31, 457-501.
- KIESLER, C. A. e Sakamura, J. A. (1966). A test of a model for commitment. Journal of Personality and Social Psychology, 3, 349-353.
- LORD, R. G. ; Maher, K. J. (1991). Cognitive theory in industrial and organizational psychology. Em, M. D. Dunnete e L. M. Hough. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, segunda edição, vol 2. Palo Alto, Califórnia: Consulting Psychologist Press, Inc.
- MACHADO, L. R. S. (1992). Mudanças tecnológicas e a educação da classe trabalhadora. Em, Trabalho e Educação. Campinas, SP: Papirus: Cedes: São Paulo: Ande:Anped; pp. 9-24.
- McGUIRE, W. J. (1985). Attitudes and attitude change. In: G. Lindzey e E. Aronson (Eds.) The Handbook of Social Psychology, New York:Random House, vol. II, cap. 19, p. 233-346.
- McGUIRE, W. J. (1986). The vicissitudes of attitudes and similar representational constructs in twentieth century Psychology. European Journal of Social Psychology, 23, 89-130.
- MILBURN, M. A.(1987). Ideological self schemata and schematically induced attitude consistency. Journal of Experimental Social Psychology, 23, 283-398.
- MORROW, P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. Academy of Management Review, 8 (3), 486-500.
- MOWDAY, R. T.; Porter, L.W. & Steers, R. M. (1982). Employee-Organization linkages - the Psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press.
- Novo dicionário Aurélio da Língua Portuguesa (1986). São Paulo: Nova Fronteira.
- OLIVEIRA-CASTRO, J. M. (1990). Memória e "internalização":respostas intermediárias e deixas produzidas por respostas. Projeto de Pesquisa. UnB, mimeo.
- OSIGWEH, C. A. B.(1989). Concept fallibility in organizational science. Academy of Management Review, 14 (4), 579-594.
- PRATKANIS, A.R. e Greenward, A.G. (1989). A sociocognitive model of attitude structure and function. Advances in Experimental Social Psychology, 22, 245-285.
- PRATKANIS, A. R. (1989). The cognitive representation of attitudes. Em, A. R. Pratkanis, S.J. Brecler e A. G. Greenwald (eds.), A socio-cognitive model of attitude structure and function. Hillsdale, NJ: Erlbaum, pp. 71-93.
- RAJECKI, D.W. (1983). Attitudes: themes and advances. Sunderland, MA:Sinauer Associates.
- RYLE, G. (1949). The concept of mind. London: Hutchinson & Company Ltd.
- RYLE, G. (1979). On thinking. Totowa, New Jersey: Rowman & Littlefield.
- SALANCIK, G. R. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. Em, B.M. Staw e G. R. Salancik (eds.), New directions in organizational behavior. Chicago: St. Clair, pp. 1-54.

- SCHNEIDER, D. J. (1991). Social Cognition. *Annual Review of Psychology*, 42, 527-561.
- Sherman, S. J. ; Judd, C. M. e Park, B. (1989). Social cognition. *Annual Review of Psychology*, 40, 281-326.
- TETLOCK, P. E. (1986). A value pluralism model of ideological reasoning. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50 (4), 819-827.
- The New Lexicon WEBSTER'S Dictionary of the English Language - Enciclopedic Ediction. (1989). New York: Lexicon Publication Inc.
- The OXFORD English dictionary (1986). Oxford University Press.
- TOULSON, P. K. e Smith, M. C. (1991). Semantic confusion and attitudes to work: its effects our understanding of the workers. *Applied Psychology: an International Review*, 40 (1), 55-70.
- TOURANGEAU, R. e Rasinski, K. A. (1988). Cognitive processes underlying context effects in attitude measurement. *Psychological Bulletin*, 103, 299-314.
- TRIANDIS, H. C. (1971). *Attitudes and attitude change*. New York: Willey, 1971.
- Van Heerden, J. e Smolenaars, A. J. (1989). On traits as dispositions: an alleged truism. *Journal for the theory of Social Behavior*, 19 (3), 297-309.
- VENKATRAMAN, N. e Grant, J.H. (1986). Construct measurement in organizational strategy research: a critique and proposal. *Academy of Management Review*, 11, 71-87.
- WITTGENSTEIN, L. (1987). *Investigações filosóficas*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.