

Uma análise crítica da construção da escala de envolvimento com o trabalho

Barbara Giovannini
tip1x@hotmail.com
Unicamp

Eric David Cohen
EricDCohen@gmail.com
Unicamp

Resumo: A relação de trabalho na sua vertente social frente ao comportamento organizacional recebe importância elevada nas pesquisas de gestão organizacional. De particular interesse é a forma com que o trabalho influencia o indivíduo, de forma a completa-lo e assim atender às suas principais necessidades racionais e emocionais. Neste artigo, analisamos a questão do envolvimento com o trabalho, que foi originalmente definido como a intensidade com que o desempenho do indivíduo no trabalho afeta a sua auto-estima (LODAHL e KEJNER, 1965). Através da utilização de métodos confirmatórios, verificou-se que a escala original de envolvimento com o trabalho apresenta baixa performance, sendo preconizados refinamentos para sua sucessiva depuração, permitindo validar a escala e viabilizar sua aplicação no contexto brasileiro.

Palavras Chave: Análise fatorial - Envolvimento - Trabalho - Comportamento - Organizacional

1. INTRODUÇÃO

O trabalho é a atividade por meio da qual o ser humano produz sua própria existência. Tal definição serve, ainda, como referência para discutir o sistema capitalista de produção.

No âmbito da Revolução Industrial, a sociedade tinha relações de trabalho pautadas pela agricultura e subsistência, normalmente restritas ao âmbito familiar, com uma economia baseada em trocas de produtos ou serviços. A identidade daquela sociedade era pautada pela profissão, que geralmente passava de geração em geração, inclusive com os sobrenomes que assim conferiam as atividades laborais (BRANDÃO, 2009). A sociedade não permitia uma flexibilização nas relações de poder, trazendo uma sociedade engessada hierarquicamente.

O sentido dado pelo trabalho e da relação entre o trabalho e a sociedade vem sendo radicalmente alterado. Uma mudança importante neste processo foi a divisão do trabalho e o advento das linhas de produção, em que cada indivíduo tinha como responsabilidade a realização de tarefas parciais, através do trabalho repetitivo e tarefas pouco motivadores, pelo qual o trabalhador era remunerado de acordo com o que a empresa considerava justo.

Um novo marco na história do trabalho e da construção social ocorre com o processo de globalização, que possibilitou conexões de negócios a nível mundial, encurtando as distâncias físicas, mas ao mesmo tempo aumentando a carga de trabalho, que antes era localizado nas fábricas e escritórios, e vem se modificando com a introdução de novas tecnologias, trazendo em seu bojo a necessidade de tomada de decisões rápidas e precisas em todos os níveis hierárquicos e especialidades profissionais (PEREIRA, 2003).

Com isso, surge a necessidade de discutir a relação de trabalho com a sociedade como um todo, bem como em relação à forma com que o trabalho influencia o indivíduo, podendo completa-lo, atender suas necessidades básicas, ou mesmo trazer efeitos indesejados como a perda da saúde ou da qualidade de vida. Neste trabalho, discutimos a questão do envolvimento com o trabalho, que foi originalmente definido como a intensidade com que o desempenho do indivíduo no trabalho afeta a sua autoestima, com o objetivo de pesquisar o conceito à luz da sua sustentação teórica, consideradas as diversas opiniões de autores importantes sobre o assunto, seguida da operacionalização e validação da escala de envolvimento com o trabalho clássica de Lodahl e Kejner (1965).

O envolvimento do indivíduo ocorre quando nada mais parece importar, a ponto de perder a noção do tempo. Neste caso, o indivíduo tem a energia focada em suas metas de produção, que prevalecem em relação a outros processos racionais ou emocionais, frente aos compromissos assumidos com a organização. Este estado de espírito portando leva ao enfoque, fazendo com que as horas passem rapidamente, denotando assim um alto grau de envolvimento com o trabalho (CSIKSZENTMIHALYI, 1999).

O envolvimento com o trabalho é considerado um dos principais vínculos afetivos do indivíduo com suas atividades laborais. Para alcançar esse grau de envolvimento, são necessárias três condições: as pessoas precisam acreditar que podem controlar as atividades de suas vidas; que possuem uma visão positiva de si mesmas, acreditando no trabalho que podem entregar; e visualizam no trabalho um meio de crescer e satisfazer suas necessidades psicológicas (SIQUEIRA e GOMIDE, 2004).

Este estado de envolvimento trás consequências positivas tanto para o indivíduo, quanto para a organização, levando (para o indivíduo) à satisfação de fazer parte de um grupo, e vivenciar uma sensação agradável em conseguir atingir metas pessoais e profissionais, bem como conseguir ver o resultado positivo de seu trabalho através da atividade, e

proporcionando à organização um diferencial competitivo, que auxilia na conquista de mercados (SIQUEIRA, 1995).

2. REVISÃO DA LITERATURA

O envolvimento com o trabalho foi pesquisado tanto por psicólogos como McGregor e Allport, como por sociólogos como Hughes e Dubin (LODAHL e KEJNER, 1965). Estas áreas de conhecimento se preocupavam com questões específicas: os psicólogos focavam nas condições da organização que conduzem ao envolvimento enquanto significado do trabalho, ao passo que os sociólogos se preocupavam com os aspectos relacionados à socialização e a incorporação das pessoas em trabalhos relevantes, normas e valores.

Numa evolução teórica importante, Dubin (1961) propôs que as teorias da motivação não eram adequadas para explicar a organização, pois não levavam em conta os aspectos motivacionais. Este autor passou a analisar as normas sociais e os valores, levando a determinados modos específicos de comportamento.

Segundo esta teoria, as estruturas sociais e a sustentação da motivação deveriam ser consideradas de forma conjunta. O autor constatou que as pessoas internalizam valores, normas, objetivos e comportamentos familiares, que guiam os indivíduos para atividades futuras. Isto implica que as pessoas buscam dentro de suas personalidades segundo formas pré-estabelecidas de realizações de atividades, que explicam e definem o comportamento. Contudo, as pessoas passam a aprender o sistema motivacional da empresa, considerando-as mais adequadas para o desempenho laboral do que estes elementos pessoas. Decorre deste fato que a intensidade com que o indivíduo foi socializado pela organização levará à intensidade do envolvimento com o trabalho (DUBIN, 1961).

As evoluções teóricas subsequentes levam à proposição de que o trabalho exerce uma forte influência na formação da imagem da pessoa, levando à definição do envolvimento com o trabalho, que postula a existência de uma relação com a internalização de valores positivos do trabalho, e com a importância do trabalho no valor do indivíduo (LODAHL e KEJNER, 1965). Assim, o indivíduo envolvido aprecia valores, habilidades, expectativas comportamentais e conhecimento social da organização, ao assumi-la e se ver como um membro participante dela (LOUIS, 1980).

Nesta mesma linha, Allport (1947) já havia identificado uma linha de pensamento equivalente, ao postular que o envolvimento poderia ser definido pela situação de busca pelo status no trabalho.

Da mesma forma, French e Kahn (1962) analisaram o efeito do envolvimento do trabalho na autoestima. Estes autores acreditam que a performance no trabalho é um ponto central para o indivíduo, e que o ego do indivíduo estaria conectado com o envolvimento e com o desempenho no trabalho.

Uma nova conceitualização levou à proposição de consideração do elemento da "moral", segundo o qual o indivíduo coloca seu trabalho com elevada importância para si próprio, para a organização e para a sociedade, não tolerando erros ou problemas de desempenho. Consequentemente, o trabalho é uma parte muito importante na vida, e afeta sobremaneira a personalidade do colaborador (GUION, 1958).

Outros pesquisadores acreditavam que a identificação com o trabalho, com o grau de importância do trabalho para a pessoa e a própria identidade seriam manifestações deste envolvimento, permitindo definir o conceito desta maneira (LAWLER e HALL, 1970).

A definição de Kanungo (1979) consolida as ideias precedentes, postulando que o envolvimento com o trabalho reflete não apenas o estado psicológico do indivíduo, mas também circunstâncias antecedentes e consequentes desse estado, o que evidencia a profusão de conceitos relacionados ao assunto, alguns dos quais vem sendo trabalhados na academia.

Autores especializados na pesquisa do envolvimento com o trabalho indicam determinadas características inerentes ao tema, mas que entretanto não fazem parte da sua definição central. Por exemplo, Brown (1996) identificou três categorias: antecedentes; correlacionados e consequências, que estão ilustradas na figura 1.



Figura 1: Consequentes e antecedentes do envolvimento com o trabalho

Para Brown (1996), o envolvimento com o trabalho é um fator de grande importância na vida das pessoas, uma vez que as atividades laborais consomem uma grande proporção do tempo. Neste contexto, os indivíduos podem ser estimulados ou alienados emocionalmente e mentalmente com o seu trabalho.

O estado de envolvimento implica num positivo e relativo estado de engajamento em todos os aspectos que representam o indivíduo no trabalho. Já o estado de alienação implica em uma perda de individualidade e separação das perspectivas do colaborador, com as perspectivas do ambiente de trabalho. Assim, envolvimento e alienação, são antagônicos; as pessoas envolvem-se mais quando percebem o potencial que essas atividades tem de satisfazer suas necessidades psicológicas (KANUNGO, 1982).

Csikszentmihalyi (1999) corrobora este entendimento, postulando que as pessoas entram em estado de fluxo, nos momentos em que o que se sente, se deseja e se pensa se harmoniza, e que ocorrem quando se exigem metas que pedem respostas apropriadas.

Desta forma, o indivíduo consegue vivenciar uma sensação de plena realização com sua capacidade de atingir objetivos profissionais e pessoais, ao visualizar o resultado conquistado e orgulhando-se com o nível de entrega. Apoiado emocionalmente no lado pessoal e profissional, sente-se envolvido. Assim, através das suas atividades laborais, o indivíduo contribui de forma potencial com os objetivos organizacionais. O envolvimento com o trabalho, assim, pode ser considerado um dos principais vínculos afetivos entre o colaborador e sua atividade laboral (SIQUEIRA e GOMIDE JR., 2004).

2.1. Escala de envolvimento com o trabalho de Lodahl e Kejner (1965)

Para mensurar o envolvimento com trabalho, Lodahl e Kejner (1965) utilizaram como base a técnica de Edwards e Kilpatrick, utilizando inicialmente 110 itens. Após eliminação dos itens redundantes, a quantidade de itens ficou em 87; estes foram preparados para a apresentação de julgadores experientes.

O grupo de especialistas era composto de onze psicólogos, três sociólogos e oito estudantes de relações humanas. O grupo descartou 47 itens, deixando o questionário com 40 itens (LODAHL e KEJNER, 1965).

O trabalho de Lodahl e Kejner (1965) consistiu da aplicação deste questionário a um grupo de 137 enfermeiras, e um grupo de 70 engenheiros, que responderam as perguntas utilizando uma escala Likert de 4 pontos (1 – concordo totalmente; 2 – concordo; 3 – discordo; 4 – discordo totalmente).

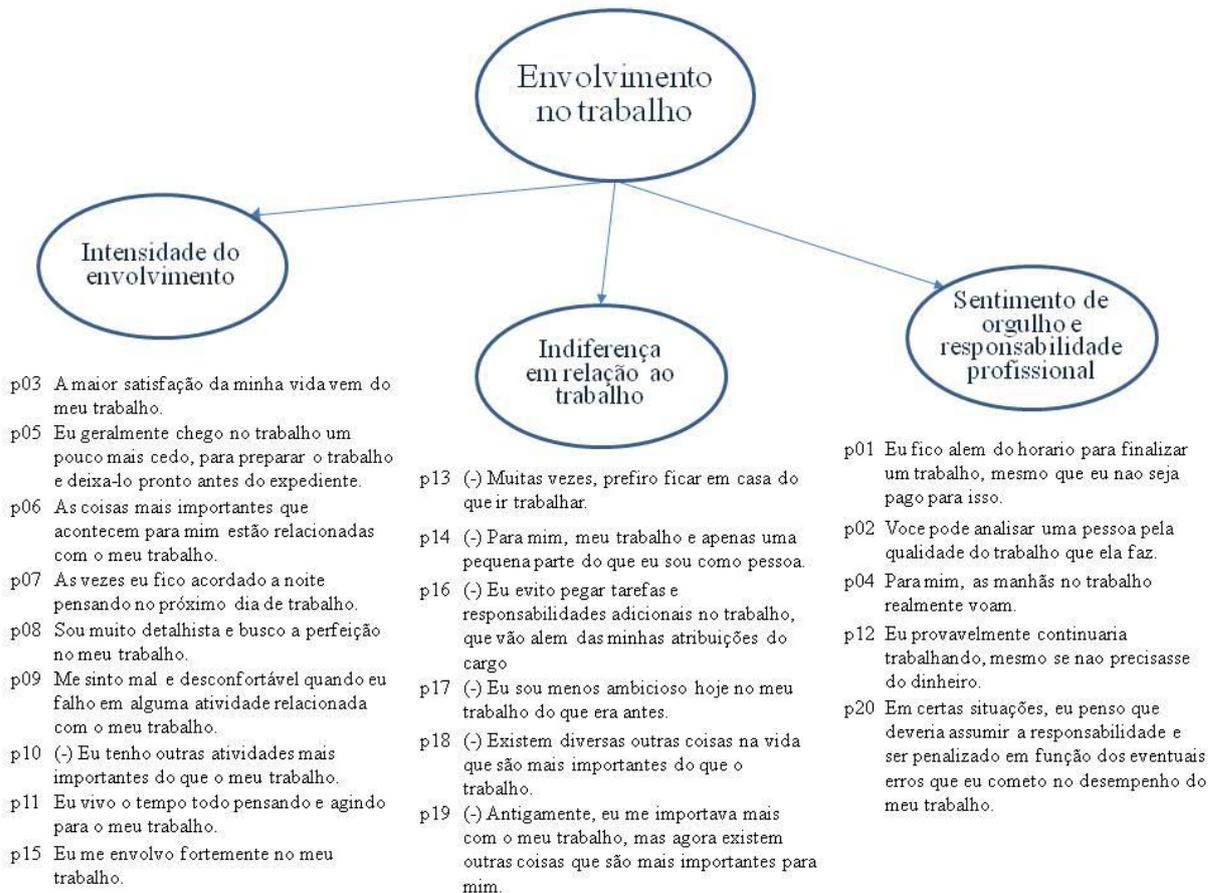


Figura 2: Escala de envolvimento com o trabalho de Lodahl e Kejner (1965)

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A natureza da pesquisa é quantitativa, através de um estudo de caso que visa esclarecer uma decisão ou um conjunto de decisões: o motivo pelo qual foram tomadas, como foram implementadas e com quais resultados, de tal forma a verificar a real aplicabilidade do conceito (SCHRAMM, 1971).

A pesquisa se caracteriza como sendo descritiva, por envolver levantamento bibliográfico dos conceitos em questão, e pela aplicação de um questionário num ambiente real, a fim de verificar os resultados obtidos através da análise do nível de envolvimento dos colaboradores da empresa pesquisada (SILVA; MENEZES, 2005).

No caso presente, a coleta de dados se deu através da aplicação do questionário completo do trabalho original de Lodahl e Kejner (1965), aplicando-o a uma empresa multinacional da linha branca, em suas diversas áreas de atuação e com pessoas de diferentes idades, sexo, e hierarquia (N=204).

Na sequência, a partir dos conceitos levantados no referencial teórico, buscou-se verificar se o trabalho de Lodahl e Kejner (1965) pode ser utilizado como referência para estudos de envolvimento no trabalho, através das conexões entre a teoria destes autores, bem como suas suposições em relação à escala citada no contexto brasileiro. O foco principal da abordagem é realizar uma análise crítica desta escala, e de seu significado (SILVA & MENEZES, 2005).

A técnica analítica utilizada para validar o modelo conceitual, as relações entre os fatores, a dimensionalidade, e a validade dos construtos é a análise fatorial confirmatória (PETT; LACKEY; SULLIVAN, 2003). Um pressuposto desta técnica é que a escala já tenha passado pelas etapas de construção e refinamento, bem como pela verificação empírica da estrutura conceitual que culmina com a construção da teoria. Assim, a replicação da escala leva em conta as propriedades psicométricas, apoiando-se na teoria existente (HAIR JR. et al., 2009; KLINE, 2010).

O primeiro teste da escala de Lodahl e Kejner (1965) não produziu resultados estatísticos, por não ser possível a convergência do modelo. Ademais, verificou-se uma correlação elevada entre os fatores, indicando que eles poderão estar medindo conceitos semelhantes. Conclui-se, assim, que a escala original de Lodahl e Kejner (1965) não pôde ser confirmada empiricamente, corroborando o questionamento de autores como Reeve e Smith (2001) e Salek e Hosek (1976) em relação à performance insatisfatória da escala.

Frente a esta questão, e em linha com os argumentos apresentados por Reeve e Smith (2001), decidiu-se testar uma escala bidimensional, na qual se elimina o fator F3 (justificando-se por conta das cargas não significantes dos indicadores p07 e p20, bem como pela correlação elevada entre F2 e F3, e os elevados índices de modificação correspondentes).

O teste deste modelo bidimensional apresenta excelentes índices de ajuste: CFI = 1; RMSEA = 0; CI = 0,021; SRMR = 0,052; GFI = 0,998, χ^2/df igual a 17,6, e cargas fatoriais significantes.

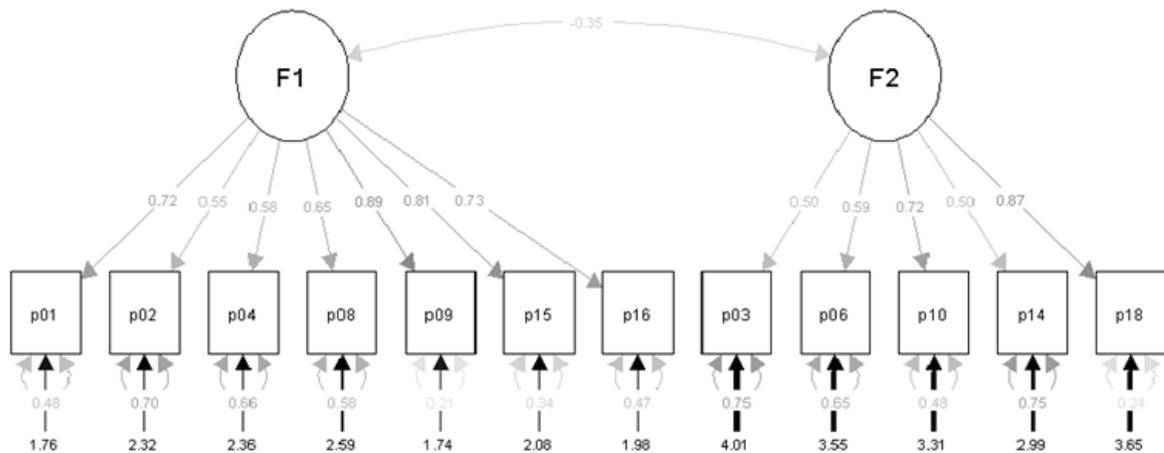


Figura 3: Escala refinada de envolvimento com o trabalho

3.1. VALIDADE CONVERGENTE, DISCRIMINANTE E DE CRITÉRIO

Em seguida, analisou-se a validade convergente do modelo da figura 3. A variância média extraída (VME) do fator F1 é igual a 0,5090, e a confiabilidade composta (CC) é 0,8761; ambos se encontram dentro dos parâmetros recomendados de VME ($\geq 0,5$) e CC ($\geq 0,7$) (HAIR et al., 2009).

Por sua vez, o fator F2 tem VME=0,4244 e CC=0,7783. Neste caso, a retirada dos indicadores p03 e p14 faria aumentar a validade convergente (VME = 0,5413, dentro dos parâmetros recomendados). Se, por um lado, a eliminação dos itens com cargas fatoriais baixas fará com que a VME e a validade discriminante aumentem, por outro lado perde-se na

validade de conteúdo e na capacidade de generalização (sendo recomendável, nesta situação, uma nova coleta de dados para validação da amostra).

Ora analisando a validade discriminante do modelo, calculou-se primeiramente o valor do χ para o modelo livre, e fixou-se a correlação entre os fatores F1 e F2 no valor unitário, no segundo modelo. Os χ calculados são, respectivamente, 41,67 e 227,84, permitindo rejeitar a hipótese nula de que a correlação entre os fatores é igual a um.

Por fim, analisou-se a validade de critério, por meio da inclusão da variável “relacionamento com o gestor”, que é dependente das variáveis exógenas F1 e F2.

Os índices de ajuste do modelo estrutural são equivalentes aos do modelo de mensuração, levando-se à aceitação da hipótese de que uma elevação nos valores da importância do trabalho, ou nos valores de orgulho e responsabilidade profissional, levará a uma elevação (mesmo se diminuta) do relacionamento com o gestor, conferindo assim validade de critério à escala.

Vale notar que, quando se testa o modelo através da técnica confirmatória, a retirada de variáveis significa que o modelo conceitual está sendo adaptado ou ajustado aos dados, sendo recomendada a coleta de uma nova amostra, para fins de validação da escala (HINKIN, 1995; 1998). Na verdade, a questão relevante seria compreender se existe alguma questão relacionada com a validade de face dos itens retirados, ou se a elaboração do questionário não levou em conta o repertório adequado ao público-alvo. Sugere-se, neste sentido, que em pesquisas futuras se realize uma revisão e teste destes itens.

Os resultados apresentados nos levam a concluir que o modelo testado, fundamentado na teoria de Lodahl e Kejner (1965), após ter recebido críticas de diversos autores como Siqueira (2008), Saleh e Hosek (1976), e Reeve e Smith (2001), não pôde ser confirmado através da análise fatorial confirmatória. De maneira distinta a outros trabalhos que versam sobre o mesmo tema, o teste empírico empregou a técnica confirmatória, utilizando os procedimentos recomendados na literatura.

Quanto às conclusões para a teoria e para a prática de desenvolvimento e teste da escala, considera-se, inicialmente, que o trabalho de Lodahl e Kejner (1965) já havia sido criticado por Reeve e Smith (2001) e Saleh e Hosek (1976), em vista do fato de que o conteúdo dos itens estava relacionado com outros conceitos estranhos ao construto Envolvimento com o trabalho. Por conta disso, a escala não continuou a ser utilizada nas pesquisas internacionais.

Quanto ao ponto de vista do conteúdo (envolvimento com o trabalho), o trabalho aponta que a escala de Lodahl e Kejner (1965) não pôde ser replicada com três dimensões. Já do ponto de vista do método de validação de escalas, a análise fatorial confirmatória revela-se adequada para o teste de escalas, permitindo rejeitar o modelo original por considera-lo inadequado.

5. CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho analisa a relevância do envolvimento com o trabalho, que faz com que a pessoa se sinta parte de um grupo e consiga satisfazer suas atividades psicológicas com as suas funções, fazendo com que renda mais e melhor para a instituição que esta trabalhando.

A pesquisa deixa claro que existem diversos significados para o envolvimento com o trabalho, por isso é necessário aprofundar no desenvolvimento teórico, focando no estudo para que se tenha um diagnóstico correto e objetivo, livres de conceitos contraditórios e com unicidade dos conceitos.

O enfoque da pesquisa girou em torno das ideias de Lodahl e Kejner (1985), e de autores que tenham pensamentos na mesma linha de desenvolvimento. Através do trabalho realizado por estes autores, foi possível mensurar e quantificar o envolvimento no trabalho em uma multinacional de grande porte. A utilização desse método permitiu testar empiricamente a eficiência desta escala de mensuração, que pode ser utilizada como referencia no assunto, sendo possível a sua aplicação em locais laborais brasileiros.

O estudo levou à realização de um estudo de caso sobre envolvimento com o trabalho numa multinacional americana, utilizando a escala original de Lodahl e Kejner (1985). Do ponto de vista do **conteúdo**, o trabalho apresentou um conjunto de procedimentos empíricos que possibilitam verificar o ajuste do modelo conceitual frente aos dados coletados, bem como confirmar hipóteses relacionadas aos fatores subjacentes e a dimensionalidade do modelo.

O uso da técnica analítica adequada, a análise fatorial confirmatória, permite comparar os resultados da replicação da escala frente ao contexto pesquisado, a partir de uma perspectiva metodológica comum, evidenciando assim as situações em que se apresentam diferenças de conceitos que possam vir a decorrer de diferenças culturais. Com isso, é possível identificar se ocorrem problemas de interpretação, bem como questões relacionadas com a validade de face da escala, de forma a ajudar na elaboração do questionário, frente ao repertório adequado ao público pesquisado.

Já do ponto de vista do **método de validação de escalas**, o trabalho apresenta procedimentos indicados para a situação na qual a escala replicada não tenha mantido a mesma estrutura fatorial da escala original, em virtude da utilização indevida da técnica exploratória – caracterizando, desta forma, o que Bido (2014) denominou "destruição da teoria".

Através do uso adequado das técnicas analíticas, são apresentadas linhas de ação que propõem e justificam a revisão do referencial teórico, ou que podem apontar para modificações nos construtos teóricos, por meio de ajustes nos itens para depurar a escala.

Cabe observar que a técnica confirmatória permite analisar se os itens da escala capturam "espaços irrelevantes" do construto, causando uma contaminação da escala de mensuração. Neste sentido, podem ser indicadas modificações significativas na escala existente, ou o desenvolvimento de uma nova escala.

Conclui-se que a escala de Lodahl e Kejner (1965) (que havia recebido críticas por diversos autores, como Siqueira (2008), Saleh e Hosek (1976), e Reeve e Smith (2001)) não pôde ser confirmada através da técnica confirmatória. Em conclusão, o presente estudo aponta para uma linha de trabalho de validação de escalas de Gestão Organizacional, verificando se elas possam ter sido modificadas sem estas fossem justificadas, e preconiza a validação empírica do modelo teórico através de técnicas confirmatórias.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALLPORT, G. W.** The psychology of participation. *Psychological Review*. Estados Unidos, 1947.
- BIDO, D.** Escalas como ferramentas de diagnóstico e gestão: que peso dar aos dados (análise fatorial exploratória) e que peso dar à teoria e pesquisas anteriores (análise fatorial confirmatória)? Apresentação oral no Pannel Paralelo EPQ (P-EPQ4) - EnANPAD em 16/09/2014
- BIDO, D.; RIBEIRO, D.; COHEN, E.** Aplicações da Análise Fatorial Exploratória à pesquisa na área de Produção e Operações: um estudo em publicações nacionais e internacionais. Artigo apresentado no XIX Simpósio de Administração da Produção, Logística e Operações Internacionais, EAESP - Fundação Getulio Vargas, SP, 2016
- BRANDÃO, M. A.** Uma contribuição do debate sobre a formação do empresariado industrial no Brasil: de laboratori na Itália a padrone em Ribeirão Preto (1890 – 1930). Franca, 2009.
- BROWN, S. P.** A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*. Washington, DC, 1996.
- BROWN, S. P.** A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*. Washington, DC, 1996
- CSIKSZENTMIHALYI, M.** A descoberta do fluxo: a psicologia do envolvimento com a vida cotidiana. Rio de Janeiro, 1999.
- DUBIN R.** Industrial workers worlds: A study of the “central life interests” of industrial workers. *Social Problems*, 1995.
- FRENCH, J. R. P. ; KAHN, R.** A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of Social Issues*, 1962.
- GIOVANNINI, B.** Uma análise crítica da construção de escalas de envolvimento com o trabalho, Trabalho de conclusão de curso da Faculdade de Ciências Aplicadas da UNICAMP, Limeira, 2016
- GUION, R.** Industrial morale – The problem of terminology. *Personal Psychology*, 1958.
- HAIR Jr., J., GABRIEL, M., PATEL, V.** Amos Covariance-based structural equation modeling (CB-SEM): Guidelines on its application as a marketing research tool, REMark – Revista Brasileira de Marketing, Edição Especial Vol. 13, n. 2., 2014
- HAIR, J. Jr. et al.** Análise multivariada de dados. 6 ed. Porto Alegre: Bookman. 2009
- HINKIN, T.** A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, v.21, n.5, p.967-988, 1995
- HINKIN, T.,** A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1 (1), 104-121, 1998
- HINKIN, T.; TRACEY, J.; ENZ, C.** Scale construction: developing reliable and valid measurement instruments [Electronic version]. Retrieved March 22, 2017 from Cornell University site: <http://scholarship.sha.cornell.edu/articles/613>, 1997
- KANUNGO, R. N.** Measurement of job and work involvement. *Journal of applied Psychology*, 1982.
- KANUNGO, R. N.** The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 1979.
- KLINE, R.** Principles and practice of structural equation modeling. 3 ed. New York: Guilford Press, 2010
- LAWLER, E. E.; HALL, D. T.** Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of applied Psychology*, 1970.
- LODAHL, T. M.; KEJNER, M.** The definition and measurement of job involvement. *Journal of applied psychology*, 1965.
- LODAHL, T.; KEJNER, M.** The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33, 1965
- LOUIS, M. R.** Surprise and sense making. What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings, 1980.

PEREIRA, F. P. Os sentidos do trabalho e a importância da resiliência nas organizações. São Paulo, 2003.

REEVE, C.; SMITH, C. Refining Lodahl and Kejner's Job Involvement Scale with a Convergent Evidence Approach: Applying Multiple Methods to Multiple Samples. *Organizational Research Methods*, Vol. 4 No. 2, Sage Publications, Inc., p. 91-111, 2001

SALEH, S. D.; HOSEK, J. Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of Management Journal*, 1976.

SCHRAMM, W. Notes on cases studies of instructional media projects. Washington, DC, 1971.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. Metodologia de pesquisa e elaboração de dissertação. Florianópolis, 2005.

SIQUEIRA, M. (ED.). *Novas Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2014

SIQUEIRA, M. M. M. Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo. Brasília, 1995.

SIQUEIRA, M. M. M. *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre, 2008

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE S. Jr. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre, 2004.

SIQUEIRA, M. *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Mirlene Maria Matias Siqueira (org.). Porto Alegre: Artmed, 2008

WEBER, M. *The protestant ethic and the spirit of capitalism*. New York, 1958.

YIN, R. K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Porto Alegre, 2001