

Apêndice I

Pedido de autorização para aplicação do instrumento de colheita de dados

Exmo. Senhor Presidente do Conselho de
Administração do Hospital Central da Região
de Lisboa

Assunto: Pedido de autorização para aplicação de um instrumento de colheita de dados.

Andréa Stephanie Pinheiro Fernandes Vigário, Enfermeira a desempenhar funções no Departamento de Medicina I do Centro Hospitalar Lisboa Norte, EPE (Hospital de Santa Maria), mestranda do 3º Curso de Mestrado de Enfermagem na Área de Especialização de Gestão em Enfermagem na Escola Superior de Enfermagem de Lisboa, encontra-se presentemente a desenvolver uma dissertação de mestrado sob a orientação da Sr.ª Professora Teresa Maria Ferreira dos Santos Potra, cujo tema é “Clima Organizacional e Empenhamento Organizacional e Profissional dos Enfermeiros”.

A presente investigação científica tem como finalidade compreender a influência do clima organizacional no empenhamento organizacional e profissional dos enfermeiros e, justifica-se pelas constantes e rápidas mudanças que se têm verificado no seio das organizações de saúde sendo da máxima pertinência compreender como percecionam os enfermeiros os seus ambientes de trabalho e as repercussões nos seus comportamentos.

Segundo Frederico (2005) as instituições estão, cada vez mais, conscientes da necessidade dos colaboradores se identificarem com a organização e atuarem em prol dos seus objetivos. Contudo, é importante compreender as influências que o clima organizacional poderá exercer sobre o empenhamento. Ostroff (2003), citado por Miguel (2008), refere que “as condições criadas no local de trabalho influenciam na medida em que um empregado satisfeito, dá os seus serviços inteiramente à organização melhorando o seu potencial de atividade, direcionando-o para o alcançar de objetivos da organização” (p.12).

Assim, conhecer os efeitos do clima organizacional nas ligações dos enfermeiros à instituição e respetiva profissão poderá constituir-se uma mais-valia para a organização.

De forma a poder realizar este trabalho venho solicitar a V. Ex.^a que se digne a autorizar a aplicação de um questionário (em anexo) a enfermeiros que exerçam funções em serviços de internamento desta instituição.

O trabalho supracitado tem apenas finalidades académicas, pelo que serão salvaguardados a proteção dos direitos e liberdade dos indivíduos que estejam dispostos a colaborar nesta investigação. Será garantido o anonimato e a confidencialidade dos dados, assim como não serão utilizados os dados de investigação para outros fins que não aqueles constantes nos objetivos do estudo.

Agradeço desde já a disponibilidade dispensada, estando ao dispor para fornecer qualquer esclarecimento adicional.

Sem outro assunto de momento, os melhores cumprimentos,

Lisboa, 4 de Outubro de 2012

Andréa Stéphanie Pinheiro Fernandes Vigário

Apêndice II

Autorização para aplicação do instrumento de colheita de dados

Apêndice III

Pedidos de autorização para utilização das escalas

Exma. Sr^a. Dr^a. Ana Louro,

O meu nome é Andréa Stephanie Pinheiro Fernandes Vigário, sou Enfermeira e encontro-me neste momento a frequentar o 3º Curso de Mestrado de Enfermagem na Área de Especialização de Gestão em Enfermagem na Escola Superior de Enfermagem de Lisboa.

Estou presentemente a desenvolver um trabalho de investigação com a finalidade de compreender a influência do clima organizacional no empenhamento organizacional e profissional dos enfermeiros. Neste contexto e tendo conhecimento da sua monografia, em que adaptou, traduziu e validou a escala para a população portuguesa de Moos e Insel (1974) *Work Environment Scale* (WES), solicito a Vossa Excelência que autorize a sua utilização no trabalho que me proponho desenvolver.

A versão da escala à qual tenho acesso está presente numa dissertação de mestrado efetuada em 2007, na Universidade de Aveiro, da autoria do Sr. Enfermeiro Jorge Manuel Abrantes de Resende Soares intitulada “ Satisfação Geral no Trabalho dos Enfermeiros – Clima Organizacional e Características Pessoais”. Caso me autorize a utilização da escala, gostaria de saber se houve alterações na mesma ou se considera necessário realizar alguns ajustes.

Agradeço desde já a sua disponibilidade, e no caso de obter resposta positiva, comprometo-me a fornecer-lhe os resultados obtidos no meu estudo.

Sem outro assunto de momento, despeço-me com os melhores cumprimentos,

Lisboa, 12 de Setembro de 2012

Andréa Stephanie Pinheiro Fernandes Vigário

Exmo. Sr. Prof. Dr. José Luís Nascimento,

O meu nome é Andréa Stephanie Pinheiro Fernandes Vigário, sou Enfermeira e encontro-me neste momento a frequentar o 3º Curso de Mestrado de Enfermagem na Área de Especialização de Gestão em Enfermagem na Escola Superior de Enfermagem de Lisboa.

Estou presentemente a desenvolver um trabalho de investigação com a finalidade de compreender a influência do clima organizacional no empenhamento organizacional e profissional dos enfermeiros. Neste contexto e tendo conhecimento da sua tese de doutoramento em gestão, em que adaptou e validou a escala de Allen e Meyer (1997) *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), solicito a Vossa Excelência que autorize a sua utilização no trabalho que me proponho desenvolver.

A versão da escala à qual tenho acesso está presente numa dissertação de mestrado efetuada em 2008, no Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, da autoria da Sr.^a Enfermeira Daniela Maria do Nascimento Santos intitulada “ A Influência do Empenhamento Organizacional e Profissional dos Enfermeiros nas Estratégias de Resolução de Conflito”. Caso me autorize a utilização da escala, gostaria de saber se houve alterações na mesma ou se considera necessário realizar alguns ajustes.

Agradeço desde já a sua disponibilidade, e no caso de obter resposta positiva, comprometo-me a fornecer-lhe os resultados obtidos no meu estudo.

Sem outro assunto de momento, despeço-me com os melhores cumprimentos,

Lisboa, 12 de Setembro de 2012

Andréa Stephanie Pinheiro Fernandes Vigário

Exma. Sr.^a Enfermeira Daniela Maria do Nascimento Santos,

O meu nome é Andréa Stephanie Pinheiro Fernandes Vigário, sou Enfermeira e encontro-me neste momento a frequentar o 3º Curso de Mestrado de Enfermagem na Área de Especialização de Gestão em Enfermagem na Escola Superior de Enfermagem de Lisboa.

Estou presentemente a desenvolver um trabalho de investigação com a finalidade de compreender a influência do clima organizacional no empenhamento organizacional e profissional dos enfermeiros. Neste contexto e tendo conhecimento da sua dissertação de mestrado em Gestão dos Serviços de Saúde, em que adaptou e validou a escala de Jones (2000) *Attitudinal Commitment Scale* (ACS), solicito a Vossa Excelência que autorize a sua utilização no trabalho que me proponho desenvolver.

A versão da escala à qual tenho acesso está presente na sua dissertação de mestrado efetuada em 2008, no Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, intitulada “ A Influência do Empenhamento Organizacional e Profissional dos Enfermeiros nas Estratégias de Resolução de Conflito”. Caso me autorize a utilização da escala, gostaria de saber se houve alterações na mesma ou se considera necessário realizar alguns ajustes.

Agradeço desde já a sua disponibilidade, e no caso de obter resposta positiva, comprometo-me a fornecer-lhe os resultados obtidos no meu estudo.

Sem outro assunto de momento, despeço-me com os melhores cumprimentos,

Lisboa, 12 de Setembro de 2012

Andréa Stephanie Pinheiro Fernandes Vigário

Apêndice IV

Autorizações para utilização das escalas

Pedido de Autorização para Utilização de Escala

De: José Luis Pereira do Nascimento

Enviada: quinta-feira, 13 de setembro de 2012 18:26:57

Para: 'andréa vigário'

Cara Andréa,

Esta à vontade para utilizar a escala. Envio-a em anexo, bem como um artigo onde é feito um estudo de validação para Portugal. Envio-lhe também o estudo de Meyer, Allen e Smith (talvez já o tenha) em que a população é enfermeiros.

Esteja à vontade para me contactar.

Cumprimentos e boa sorte no seu mestrado

José Luís Nascimento

Pedido de Autorização de utilização de escala

De: Daniela Santos

Enviada: quarta-feira, 10 de outubro de 2012 08:17:52

Para: Andréa Vigário

Exma Sra Enfermeira Andréa,

Peço desculpa pela demora da resposta, mas julgava ter respondido ao 1º email.

Confirmo a autorização da respectiva escala solicitada. As alterações realizadas encontram-se na referida tese. Caso não encontre o documento, envio em novo email a parte correspondente.

Bom trabalho

Atenciosamente

Daniela Santos

Apêndice V

Instrumento de colheita de dados

Caro (a) Enfermeiro (a),

Chamo-me Andréa Stephanie Pinheiro Fernandes Vigário, sou Enfermeira e exerço funções no Departamento de Medicina I do Centro Hospitalar Lisboa Norte, EPE (Hospital de Santa Maria).

Encontro-me a realizar um estudo no âmbito da Dissertação de Mestrado do 3º Curso de Mestrado em Enfermagem na Área de Especialização de Gestão em Enfermagem na Escola Superior de Enfermagem de Lisboa, subordinado à temática “Clima organizacional e Empenhamento Organizacional e Profissional dos Enfermeiros”.

O seu objetivo é analisar o clima organizacional e compreender a sua influência no empenhamento organizacional e profissional dos enfermeiros.

Para tal, venho pedir a sua colaboração no preenchimento do questionário que se segue, constituído por quatro partes: a primeira consiste num questionário sóciodemográfico e profissional; a segunda parte por uma escala para medição do Clima Organizacional e, as terceira e quarta partes, por duas escalas para medição do Empenhamento Organizacional e Profissional dos Enfermeiros, perfazendo um total de 8 páginas.

No sentido de obtenção de resultados válidos solicito que responda com o máximo rigor e honestidade. Não existem respostas certas ou erradas, apenas se pretende a sua opinião pessoal e sincera.

Este questionário é confidencial, tem apenas finalidades académicas, pelo que serão salvaguardados o anonimato e confidencialidade dos dados. Comprometo-me a não utilizar os dados para outros fins que não os constantes nos objectivos da investigação.

O Consentimento de Participação no estudo está implícito no preenchimento deste questionário, pelo que o não preenchimento o (a) exclui automaticamente deste trabalho.

No final do preenchimento do questionário deverá colocá-lo no envelope e selá-lo, bem como proceder à sua devolução a quem lho entregou.

Muito obrigada pela atenção dispensada e grata pela colaboração,

Andréa Stephanie Pinheiro Fernandes Vigário

PARTE I

CARACTERIZAÇÃO SÓCIODEMOGRÁFICA E PROFISSIONAL

1. Idade: _____ anos
2. Género: Masculino ☐ Feminino ☐
3. Estado Civil: Solteiro ☐ Casado ☐ Divorciado ☐ Viúvo ☐
União de Facto ☐
4. Habilitações Académicas: Bacharelato ☐ Licenciatura ☐ Mestrado ☐
Doutoramento ☐
5. Curso de Pós-Licenciatura de Especialização em Enfermagem: Sim ☐ Não ☐
6. Outros cursos relevantes: _____
7. Tempo de exercício profissional: _____ anos
8. Serviço hospitalar onde exerce funções: _____
9. Tempo de exercício profissional no Serviço que referiu: _____ anos
10. Tipo de vínculo: Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado ☐
Contrato Individual de Trabalho a Termo Certo ☐
Outro: _____
11. Categoria profissional: Enfermeiro ☐
Enfermeiro graduado ☐
Enfermeiro chefe ☐
Enfermeiro supervisor ☐
12. Para além desta instituição hospitalar, presta serviço noutra local? Sim ☐ Não ☐

PARTE II

INSTRUMENTO PARA MEDIÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

As seguintes afirmações pretendem analisar o clima organizacional do local onde trabalha e podem ser consideradas de verdadeiras (V) ou falsas (F). Por favor responda com um X na quadrícula que corresponde à sua opinião.

1. O trabalho é realmente desafiador.	V	F
2. As pessoas fazem os possíveis por ajudar um novo empregado a sentir-se mais à vontade.	V	F
3. Os supervisores tendem a falar com superioridade para os empregados.	V	F
4. Poucos empregados têm funções de responsabilidade.	V	F
5. As pessoas prestam muita atenção para realizarem o trabalho.	V	F
6. Existe uma pressão constante para os empregados permanecerem a trabalhar.	V	F
7. Por vezes, as coisas estão bastantes desorganizadas.	V	F
8. Dá-se rigorosa importância ao cumprimento de políticas e regulamentos.	V	F
9. É valorizado o modo diferente de fazer as coisas.	V	F
10. Às vezes está demasiado calor.	V	F
11. Não existe grande espírito de grupo.	V	F
12. O ambiente é um tanto impessoal.	V	F
13. Os supervisores geralmente elogiam o empregado que faz alguma coisa bem.	V	F
14. Os empregados têm muita liberdade para fazer o trabalho como quiserem.	V	F
15. Muito tempo é desperdiçado devido à ineficiência.	V	F
16. Parece haver sempre urgência para tudo.	V	F
17. As atividades são bem planeadas.	V	F
18. As pessoas enquanto trabalham, podem vestir-se de modo extravagante, se quiserem.	V	F
19. As ideias novas e diferentes são sempre postas à prova.	V	F
20. A iluminação é extremamente boa.	V	F
21. Muitas pessoas parecem estar apenas a fazer o mesmo.	V	F

22. As pessoas interessam-se pessoalmente umas pelas outras.	V	F
23. Os supervisores tendem a desencorajar as críticas dos empregados.	V	F
24. Os empregados são encorajados a tomar as suas próprias decisões.	V	F
25. As coisas geralmente são deixadas para amanhã.	V	F
26. As pessoas não se podem dar ao luxo de relaxar.	V	F
27. As normas e regulamentos são um tanto vagas e ambíguas.	V	F
28. Espera-se que as pessoas sigam as normas estabelecidas, enquanto trabalham.	V	F
29. Este local de trabalho seria um dos primeiros a experimentar uma nova ideia.	V	F
30. O espaço de trabalho é demasiado pequeno para o número de pessoas que lá trabalham.	V	F
31. As pessoas parecem sentir orgulho na organização.	V	F
32. Os empregados raramente fazem coisas juntos depois do trabalho.	V	F
33. Os supervisores geralmente dão pleno crédito às ideias dos empregados.	V	F
34. As pessoas podem usar a sua própria iniciativa para fazer as coisas.	V	F
35. Este local é altamente eficiente e orientado para o trabalho.	V	F
36. Ninguém trabalha demasiado.	V	F
37. As responsabilidades dos supervisores estão claramente definidas.	V	F
38. Os supervisores vigiam atentamente os empregados.	V	F
39. A variedade e a mudança não são particularmente importantes.	V	F
40. Este local de trabalho tem uma aparência moderna e com estilo.	V	F
41. As pessoas esforçam-se bastante naquilo que fazem.	V	F
42. As pessoas são geralmente sinceras em relação aquilo que sentem.	V	F
43. Os supervisores criticam muitas vezes os empregados por coisas de pouca importância.	V	F
44. Os supervisores encorajam os empregados a confiarem em si próprios quando surge um problema.	V	F
45. Ter muito trabalho feito é importante para as pessoas.	V	F
46. Não existe pressão pelo tempo.	V	F

47. Os detalhes dos trabalhos atribuídos aos empregados são-lhe geralmente explicados.	V	F
48. As normas e os regulamentos são rigorosamente cumpridos.	V	F
49. Os mesmos métodos são utilizados há muito tempo.	V	F
50. O local de trabalho precisava de uma nova decoração interior.	V	F
51. Poucas pessoas se oferecem voluntariamente.	V	F
52. Os empregados almoçam muitas vezes juntos.	V	F
53. Os empregados sentem-se geralmente à vontade para pedir aumento.	V	F
54. Os empregados geralmente não tentam ser únicos e diferentes.	V	F
55. Dá-se ênfase “ao trabalho antes da brincadeira”.	V	F
56. É muito difícil acompanhar a carga de trabalho.	V	F
57. Os empregados então muitas vezes confusos sobre o que é exatamente suposto fazerem.	V	F
58. Os supervisores estão sempre a controlar os empregados e a supervisioná-los com muita atenção.	V	F
59. Novas soluções para as coisas são raramente experimentadas.	V	F
60. As cores e a decoração tornam o local acolhedor e alegre para se trabalhar.	V	F
61. É um local de trabalho animado.	V	F
62. Os empregados que se diferenciam muito dos outros na organização não se dão bem.	V	F
63. Os supervisores esperam demasiado dos empregados.	V	F
64. Os empregados são encorajados a aprender coisas, mesmo que estas não estejam diretamente relacionadas com o seu trabalho.	V	F
65. Os empregados trabalham demasiado.	V	F
66. Pode-se trabalhar calmamente e ainda assim realizar o trabalho.	V	F
67. Os benefícios adicionais são integralmente explicados aos empregados.	V	F
68. Os supervisores muitas vezes não cedem perante a pressão dos empregados.	V	F
69. As coisas tendem a manter-se quase na mesma.	V	F
70. Às vezes há bastantes correntes de ar.	V	F
71. É difícil conseguir pessoas para fazer qualquer trabalho extraordinário.	V	F

72. Os empregados falam muitas vezes uns com os outros sobre os seus problemas pessoais.	V	F
73. Os empregados discutem os seus problemas pessoais com os supervisores.	V	F
74. Os empregados funcionam razoavelmente, independentemente dos supervisores.	V	F
75. As pessoas parecem ser bastantes ineficientes.	V	F
76. Existem sempre prazos para serem cumpridos.	V	F
77. As normas e políticas estão constantemente a mudar.	V	F
78. Espera-se que os empregados se submetam rigorosamente às normas e costumes.	V	F
79. Existe uma atmosfera fresca e nova no local de trabalho.	V	F
80. O equipamento está geralmente bem adaptado.	V	F
81. O trabalho é geralmente muito interessante.	V	F
82. As pessoas criam, muitas vezes, problemas por falarem dos outros pelas costas.	V	F
83. Os supervisores defendem realmente o seu pessoal.	V	F
84. Os supervisores encontram-se regularmente com os empregados para discutirem os seus futuros objetivos de trabalho.	V	F
85. Existe uma tendência para as pessoas chegarem tarde ao trabalho.	V	F
86. As pessoas têm de fazer muitas vezes trabalho extraordinário para terem o seu trabalho pronto.	V	F
87. Os supervisores encorajam os empregados a serem limpos e arrumados.	V	F
88. Se um empregado chega tarde, pode compensar o atraso ficando até mais tarde.	V	F
89. As coisas parecem estar sempre a mudar.	V	F
90. As salas são bem ventiladas.	V	F

PARTE III

INSTRUMENTO PARA MEDIÇÃO DO EMPENHAMENTO ORGANIZACIONAL

O seguinte conjunto de perguntas procura analisar o seu empenhamento organizacional e corresponde a uma escala de tipo Likert de 7 pontos, sendo que um 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e o 7 a “Concordo Totalmente”.

Responda a cada uma das questões colocando um X no número que corresponde à sua opinião.

1 Discordo Totalmente	2 Discordo Moderadamente	3 Discordo Ligeiramente	4 Não concordo Nem concordo	5 Concordo Ligeiramente	6 Concordo Moderadamente	7 Concordo Totalmente
-----------------------------	--------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	-----------------------------

1. Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
2. Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
3. Seria materialmente muito penalizador para mim sair neste momento desta empresa, mesmo se o pudesse fazer.	1	2	3	4	5	6	7
4. Eu não iria deixar esta empresa neste momento porque tenho um sentimento de obrigação para com as pessoas que trabalham aqui.	1	2	3	4	5	6	7
5. Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na empresa onde estou atualmente.	1	2	3	4	5	6	7
6. Esta empresa tem um grande significado pessoal para mim.	1	2	3	4	5	6	7
7. Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
8. Mesmo se fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correcto deixar esta empresa no presente momento.	1	2	3	4	5	6	7
9. Na realidade sinto os problemas desta empresa como se fossem meus.	1	2	3	4	5	6	7
10. Esta empresa merece a minha lealdade.	1	2	3	4	5	6	7
11. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
12. Eu sentir-me-ia culpado se deixasse esta empresa agora.	1	2	3	4	5	6	7
13. Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta empresa é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra empresa poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui.	1	2	3	4	5	6	7
14. Neste momento, manter-me nesta empresa é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal.	1	2	3	4	5	6	7
15. Não me sinto como fazendo parte desta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
16. Uma das consequências negativas para mim se saísse desta empresa resulta da escassez de alternativas que teria disponíveis.	1	2	3	4	5	6	7
17. Muito da minha vida iria ser afetada se decidisse querer sair desta empresa neste momento.	1	2	3	4	5	6	7
18. Sinto que tenho um grande dever para com esta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
19. Como já dei tanto a esta empresa, não considero atualmente a possibilidade de trabalhar numa outra.	1	2	3	4	5	6	7

PARTE IV

INSTRUMENTO PARA MEDIÇÃO DO EMPENHAMENTO PROFISSIONAL

O seguinte conjunto de perguntas procura analisar o seu empenhamento profissional e corresponde a uma escala de tipo Likert de 5 pontos, sendo que um 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e o 5 a “Concordo Totalmente”.

Responda a cada uma das questões colocando um X no número que corresponde à sua opinião.

1 Discordo Totalmente	2 Discordo	3 Não concordo Nem discordo	4 Concordo	5 Concordo Totalmente
-----------------------------	---------------	-----------------------------------	---------------	-----------------------------

1. Ser enfermeiro/a é somente uma parte do que eu sou.	1	2	3	4	5
2. Se pudesse voltar atrás e recomeçar, escolheria ser enfermeiro/a.	1	2	3	4	5
3. A minha atitude para com a enfermagem é a de entusiasmo.	1	2	3	4	5
4. Atualmente não gosto tanto da enfermagem como pensaria.	1	2	3	4	5
5. Adoro a enfermagem e não consigo imaginar-me a fazer outra coisa.	1	2	3	4	5
6. De algum modo, temo ir para o trabalho porque não gosto mais da minha profissão.	1	2	3	4	5
7. Até agora a enfermagem tem-me preenchido e satisfeito.	1	2	3	4	5
8. Estou desencantado/a com a enfermagem.	1	2	3	4	5
9. A enfermagem é uma parte importante de mim.	1	2	3	4	5
10. Se por algum motivo não pudesse ser enfermeiro/a, acho que “perderia” uma parte de mim próprio.	1	2	3	4	5
11. Considero a enfermagem uma profissão importante.	1	2	3	4	5
12. Considero a enfermagem uma profissão respeitada.	1	2	3	4	5
13. Penso que as obrigações da enfermagem são aborrecidas e desinteressantes.	1	2	3	4	5
14. Considero que a enfermagem é uma profissão recompensadora.	1	2	3	4	5
15. Penso que em muitos aspetos a enfermagem apresenta poucos ou nenhuns desafios.	1	2	3	4	5
16. A enfermagem apresenta imensos desafios.	1	2	3	4	5
17. Penso que a enfermagem tem uma fraca imagem profissional.	1	2	3	4	5
18. Acho que a enfermagem desempenha um papel pouco relevante no mundo do trabalho.	1	2	3	4	5
19. Penso que a enfermagem é uma profissão interessante.	1	2	3	4	5
20. A enfermagem desempenha um papel menor na minha vida.	1	2	3	4	5

Obrigada pela sua colaboração!

Apêndice VI

Coeficientes de *Alpha* de *Cronbach* das escalas

Coeficiente de *Alpha* de *Cronbach* da *Work Environment Scale* (WES)

		N	%
Cases	Valid	143	96,0
	Excluded	5	4,0
	Total	148	100,0

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,894	90

<i>Mean</i>	<i>Variance</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N of Items</i>
50,80	162,275	12,739	90

Coeficiente de *Alpha* de Cronbach da *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ)

		N	%
Cases	Valid	146	98,0
	Excluded	2	2,0
	Total	148	100,0

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
,797	,792	19

<i>Mean</i>	<i>Variance</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N of Items</i>
82,16	227,352	15,078	19

Coeficiente de *Alpha* de *Cronbach* da *Attitudinal Commitment Scale* (ACS)

		N	%
Cases	Valid	146	98,0
	Excluded	2	2,0
	Total	148	100,0

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
,803	,811	20

<i>Mean</i>	<i>Variance</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N of Items</i>
71,03	86,372	9,294	20

Apêndice VII

Teste de normalidade das escalas

Teste de normalidade de *Kolmogorov-Smirnov*

	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
Clima Organizacional	,113	148	,000	,967	148	,001
Empenhamento Organizacional	,038	148	,200 [*]	,994	148	,839
Empenhamento Profissional	,080	148	,022	,979	148	,024