

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E ATUÁRIA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Natália Ferreira Weber

**Vínculos com o lugar e com a organização:
Um estudo em comunidades remotas na Amazônia**

São Paulo
2022

Prof. Dr. Carlos Gilberto Carlotti Junior
Reitor da Universidade de São Paulo

Prof. Dr^a. Maria Dolores Montoya Diaz
Diretora da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária

Prof. Dr. João Maurício Gama Boaventura
Chefe do Departamento de Administração

Prof. Dr. Eduardo Kazuo Kayo
Coordenador do Programa de Pós-graduação em Administração

Natália Ferreira Weber

**Vínculos com o lugar e com a organização:
Um estudo em comunidades remotas na Amazônia**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a. Ana Carolina de Aguiar Rodrigues

Versão corrigida

**São Paulo
2022**

Catálogo na Publicação (CIP)
Ficha Catalográfica com dados inseridos pelo autor

Weber, Natália Ferreira.

Vínculos com o lugar e com a organização: um estudo em comunidades remotas na Amazônia / Natália Ferreira Weber. - São Paulo, 2022.
189 p.

Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo, 2022.
Orientador: Prof^ª Dr^ª Ana Carolina de Aguiar Rodrigues.

1. Comprometimento Organizacional. 2. Enrincheiramento Organizacional. 3. Lugar. 4. Apego ao Lugar. 5. Identidade de Lugar. I. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária. II. Título.

Nome: Weber, Natália Ferreira

Título: Vínculos com o lugar e com a organização: um estudo em comunidades remotas na Amazônia

Dissertação apresentada à Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Ciências.

Aprovada em:

Banca Examinadora

Profª Drª: _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Profª Drª: _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Profª Drª: _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha orientadora, Prof^ª Dr^ª Ana Carolina, por ter pego na minha mão e me ajudado a percorrer esse lindo caminho de aprendizado, pela amizade e carinho que ficarão para toda vida.

Gostaria de agradecer a todos os professores que estiveram comigo durante a minha jornada na graduação e no mestrado acadêmico, em especial agradeço à banca examinadora da qualificação e da defesa, Prof^ª Dr^ª Fabíola, Prof^ª Dr^ª Liliane e principalmente à Prof^ª Dra^a Nildes que foi pessoa fundamental na escolha da área do mestrado e participou do meu crescimento na vida acadêmica.

Ao grupo de pesquisa GEPeT que foram um grande apoio durante meu percurso no mestrado com quem compartilhei dúvidas, afinidades, anseios, sorrisos, aflições e dos quais recebi muita ajuda e apoio. A todos os meus amigos que fiz durante o mestrado Giselle, Ivy, Juliana, Flávia, Eliana, Geraldo e Felipe e aos meus amigos de vida que torceram comigo durante esse período, em especial à minha amiga Emília por compartilhar as angústias e conquistas da coleta e ao querido Lucas por ter me ajudado tantas vezes no desenvolvimento desta dissertação.

À Universidade de São Paulo, em especial à FEA, pela oportunidade de estudar e me desenvolver academicamente e enquanto pessoa. Agradeço também à FAPESP e ao CNPQ pelos subsídios para o desenvolvimento desta pesquisa, via apoio regular e edital universal, respectivamente, ao projeto maior a que pertence esta dissertação.

Às organizações que abriram suas portas para que pudéssemos realizar este estudo, aos trabalhadores que prontamente nos atenderam e participaram da nossa pesquisa compartilhando suas histórias.

Agradeço a minha amiga e madrinha Waldecy por me apoiar e me substituir em meu papel do trabalho para que eu pudesse estar focada no mestrado. E ao meu antigo chefe e amigo Edgar (*in memoriam*) por ter compreendido meu momento de vida e me ajudado sempre que precisei.

Por último, agradeço ao meu marido Elias que compartilhou comigo todos os momentos, me apoiou e cuidou de nossa filha Letícia, de um ano e três meses, quando eu tinha que estar focada na dissertação. Aos meus pais, Juvenita e Carlos por plantarem a semente de estudo e curiosidade desde minha infância e à minha irmã Amanda que sempre acreditou em mim e está caminhando ao meu lado em todos os momentos.

“O homem é do tamanho do seu sonho.”

Fernando Pessoa

RESUMO

Weber, N. F. (2022). Vínculos com o lugar e com a organização: um estudo em comunidades remotas na Amazônia (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária, Universidade de São Paulo, São Paulo.

A presente dissertação teve como objetivos explorar e descrever os vínculos estabelecidos pelos trabalhadores com o lugar e com suas organizações em contextos de estruturas organizacionais e comunidades remotas. Devido a amplitude do termo lugar, nesta dissertação é compreendido como um espaço dotado de valor pelo indivíduo. A partir dos conceitos da Psicologia Ambiental foi possível compreender como os vínculos com o lugar impactam os vínculos com a organização e com a comunidade. Para atingir os objetivos propostos, foram adotadas as seguintes etapas metodológicas: na primeira fase, os dados quantitativos foram coletados por meio de aplicação de questionários (*survey*) e foram obtidas 105 respostas válidas, e em uma segunda fase, dados qualitativos por meio dos mapas afetivos e de entrevistas semiestruturadas realizadas de forma remota com 16 trabalhadores de organizações remotas da região de Monte Dourado. Os dados quantitativos foram analisados por meio da técnica de modelagem de equações estruturais e regressões lineares múltiplas, e os dados qualitativos foram analisados utilizando a técnica de análise de conteúdo. Como resultados foram encontradas evidências que sugerem que o lugar possui impacto nos vínculos do trabalhador com a organização e que o contexto influencia a relação do trabalhador com a organização e com a comunidade local. Esta dissertação contribui com os conceitos de comprometimento e entrincheiramento, pois oferece um novo olhar sobre a relação do trabalhador com o lugar e o impacto nesses vínculos. Esses trabalhadores estão inseridos em organizações remotas, as quais, apesar de serem estruturas tradicionais, são pouco estudadas no campo de vínculos.

Palavras-chave: Comprometimento organizacional; Entincheiramento organizacional; Lugar; Apego ao Lugar; Identidade de Lugar.

ABSTRACT

Weber, N. F. (2022). Place bonds and organizational bonds: Study with remote communities in Amazon (Master's Thesis). Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária, Universidade de São Paulo, São Paulo.

This dissertation aimed to explore and describe the ties established by workers with place and with their organizations in contexts of organizational structures and remote communities. Due to the breadth of the term place, in this dissertation it is understood as a space endowed with value by the individual. From the concepts of Environmental Psychology, it was possible to understand how the ties with the place impact the ties with the organization and the community. To achieve the proposed objectives, the following methodological steps were adopted: in a first phase, quantitative data were collected through the application of questionnaires (survey) with 105 valid answers, and in a second phase, qualitative data was collected through affective maps and semi-structured interviews conducted virtually with 16 workers from remote organizations in the Monte Dourado region. The quantitative data were analyzed using the structural equations modeling technique and multiple linear regressions, and the qualitative data were analyzed using the content analysis technique. In the results, evidence was found suggesting that place impacts the worker's ties to the organization, and context influences the worker's relationship with the organization and the local community. This dissertation contributes to the concepts of commitment and entrenchment, as it offers a new perspective between worker and place and the impact with the ties. These workers are inserted in remote organizations, which, despite having traditional structures, have been little studied in the field of attachment.

Keywords: Organizational Commitment; Organizational Entrenchment; Place; Place Attachment; Place Identity.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Mapa da região da pesquisa e os vínculos	25
Figura 2 - Modelo de Apego ao Lugar	39
Figura 3 – Modelo Teórico da Pesquisa	46
Figura 4 – Modelo de Hipóteses.....	57
Figura 5 – Dados sociodemográficos – Parte 1	63
Figura 6 – Dados sociodemográficos – Parte 2	64
Figura 7 – Dados sociodemográficos – Parte 3	65
Figura 8 – Dados profissionais	66
Figura 9 - Quadro sintético dos objetivos e método	75
Figura 10 – Gráfico de dispersão de ordem de evocação e ordem de frequência – Representam	84
Figura 11 – Nuvem de palavras que representam o lugar	88
Figura 12 – Gráfico de dispersão de ordem de evocação e ordem de frequência – Sentimentos	90
Figura 13 – Nuvem de palavras sobre o sentimento com relação ao lugar	95
Figura 14 – Níveis de identificação com a comunidade.....	107
Figura 15 – Níveis de vínculos com o lugar.....	113
Figura 16 – Níveis de comprometimento e entrincheiramento	124
Figura 17 - Vínculos com o Lugar dos Nativos	136
Figura 18 - Vínculos com o Lugar dos Migrantes.....	137
Figura 19 – Modelo de Hipóteses com Resultados	147

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Conceitos dos vínculos	25
Tabela 2 – Adaptado pela Autora de Leite e Albuquerque (2011)	51
Tabela 4 – Dados sociodemográficos – Etapa Qualitativa	70
Tabela 5 – Tempo de entrevista	72
Tabela 6 – Seções das análises.....	79
Tabela 7 - Dados complementares do Perfil dos Respondentes	80
Tabela 8 - Níveis dos vínculos com o lugar e organizacionais – Entrevistados da etapa qualitativa.....	81
Tabela 9 – Médias dos vínculos de comprometimento com a comunidade e apego ao lugar para as categorias que representam o lugar.....	86
Tabela 10 – Médias dos vínculos de comprometimento com a comunidade e apego ao lugar para as categorias dos sentimentos associados ao lugar	91
Tabela 11 – Categorias de Apego lugar (Dimensão Processo Psicológico)	97
Tabela 12 – Categorias de Apego lugar (Dimensão Pessoa)	99
Tabela 13 – Categorias de Apego lugar (Dimensão Lugar).....	101
Tabela 14 – Categorias de Identidade de Lugar.....	104
Tabela 15 – Relação da casa própria com níveis de apego ao lugar	108
Tabela 16 – Tempo de residência e os vínculos com o lugar – Parte 1	109
Tabela 17 – Tempo de residência e os vínculos com o lugar – Parte 2	110
Tabela 18 – Médias de vínculos com o lugar e tempo de residência.....	113
Tabela 19 – Categorias de comprometimento e frequência.....	116
Tabela 20 – Falas ligadas à entrincheiramento	121
Tabela 21 – Falas ligadas à vontade de querer sair da organização.....	122
Tabela 22 – Separação de nativos e migrantes e vínculos com a organização	125
Tabela 23 – Médias de comprometimento por características pessoais.....	126
Tabela 24 – Quadro com achados de comprometimento e entrincheiramento	128
Tabela 25 - Separação de nativos e migrantes e vínculos com o lugar.....	130
Tabela 26 - Médias dos vínculos com o lugar por características pessoais	131
Tabela 27 – Quadro com achados de vínculos com o lugar.....	133
Tabela 28 - Comparação de médias dos vínculos com o lugar de migrantes e nativos	140
Tabela 29 - Níveis de vínculos com o lugar para participantes de movimentos sociais.....	141
Tabela 30 – Validade Convergente e Confiabilidade	142
Tabela 31 – Coeficientes de HTMT.....	144
Tabela 32 – Coeficientes das Hipóteses.....	144

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CC – Comprometimento com a Comunidade

PA – Apego ao Lugar

IDOC – Identificação com a Comunidade

CO – Comprometimento com a Organização

EO – Entrincheiramento Organizacional

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	19
OBJETIVOS DA PESQUISA	22
Objetivo Geral	22
Objetivos Específicos.....	22
CAPÍTULO I - Vínculos com a Comunidade e com a Organização	23
1.1 Vínculos com a organização	26
1.1.1. Comprometimento	27
1.1.2. Entrincheiramento	31
1.2. Vínculos com o Lugar	32
1.2.1. Apego ao Lugar	33
1.2.2. Identidade de Lugar	42
1.2.3. Modelo Teórico da Pesquisa	46
CAPÍTULO II – Comunidade e Organizações de estrutura remota	47
2.1. Comunidade Remota	47
2.2. Estruturas organizacionais remotas	50
2.3. Caracterização de Monte Dourado	52
2.4. Modelo e construção de Hipóteses	54
CAPÍTULO III - Aspectos Metodológicos da Pesquisa	59
3.1. Delineamento metodológico do estudo	62
3.1.1. Primeira Etapa - Pesquisa Quantitativa	62
3.1.2.1. Caracterização da amostra	62
3.1.2.2. Procedimento de coleta de dados	67
3.1.2.3. Instrumento de pesquisa	67
3.1.2.4. Procedimentos de análise de dados	68
3.1.2. Segunda Etapa - Pesquisa Qualitativa	69
3.1.2.1. Caracterização dos Participantes	69
3.1.2.2. Procedimentos de coleta dos dados e instrumento de pesquisa.....	71
3.1.2.3. Quadro sintético dos objetivos e método.....	74
3.1.2.4. Procedimentos de análise de dados	77
CAPÍTULO IV – Resultados e Discussão	79
4.1. Vínculos de apego e identidade de lugar dos trabalhadores de organizações remotas	79
4.1.1. Dados complementares do Perfil dos Respondentes	80
4.1.2. Representatividade do lugar	83

4.1.3. Sentimentos associados ao lugar.....	89
4.1.4. Descrição dos vínculos com o lugar	96
4.1.4.1. Apego ao Lugar (Dimensão Processo Psicológico)	96
4.1.4.2. Apego ao Lugar (Dimensão Pessoas)	98
4.1.4.3. Apego ao Lugar (Dimensão Lugar)	100
4.1.4.4. Identidade de Lugar	103
4.1.5. Casa própria e vínculos com o lugar.....	108
4.1.6. Tempo no lugar e vínculos com o lugar.....	109
4.1.7. Comparativo de níveis de apego e comprometimento com a comunidade.....	112
4.2. Vínculos de comprometimento e entrenchamento dos trabalhadores de organizações remotas	115
4.2.1. Categorias que representam o vínculo de comprometimento	115
4.2.2. Achados do vínculo de entrenchamento	120
4.2.3. Os vínculos de comprometimento e entrenchamento e as características pessoais	124
4.3. Diferenças na relação com o lugar entre nativos e migrantes	129
4.3.1. Comparação dos vínculos com o lugar entre nativos e migrantes	129
4.3.2. Participação em movimentos sociais	140
4.4. Impacto dos vínculos com o lugar no comprometimento e entrenchamento	142
Conclusões e Recomendações	149
REFERÊNCIAS	153
APÊNDICES	173
Apêndice I –Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	173
Apêndice II – Instrumento de entrevista.....	174
Apêndice III – <i>Survey</i> para Trabalhadores	179

INTRODUÇÃO

A área de comprometimento, ao longo do tempo, tem adquirido cada vez mais importância devido às suas crescentes e extensivas pesquisas (van Rossenberg et al., 2018). Uma vertente comum da pesquisa da área de comprometimento é sobre os vínculos entre o trabalhador e a organização em que ele trabalha (Costa & Bastos, 2014). No entanto, essa área ainda necessita desenvolver seu olhar com foco em novas relações de trabalho, já que o mundo do trabalho tem passado por grandes mudanças, como terceirizações, reestruturações, redução de pessoal, crescimento dos trabalhos fora do padrão, entre outras (Scheible & Bastos, 2006; van Rossenberg et al., 2018).

Apesar de o volume de pesquisas sobre comprometimento ser muito significativo, ainda são escassas as pesquisas que consideram as variáveis de contexto (Costa & Bastos, 2014) e para além das fronteiras das organizações (van Rossenberg et al., 2018). Dessa forma, a busca por novos alvos de comprometimento no local de trabalho e comprometimentos externos à organização tem conquistado espaço nas produções das pesquisas de comprometimento.

Diante disso, os construtos de comprometimento e entrincheiramento foram os norteadores desta dissertação. O comprometimento foi delimitado por Klein et al. (2012) como um vínculo volitivo, o qual demonstra responsabilidade por um alvo específico, sendo que esse vínculo é estabelecido entre o trabalhador e a organização (Solinger, van Olffen & Roe, 2008). Já o conceito de entrincheiramento foi definido como a tendência de o trabalhador permanecer na organização devido à sua forma de ver a empregabilidade, falta de alternativas fora da empresa e os custos associados à sua saída (Rodrigues et al., 2019).

A fim de compreender os vínculos dos trabalhadores e suas relações para além da organização, foram escolhidas como *locus* deste estudo as estruturas organizacionais remotas, definidas por Leite (2008) como uma estrutura organizacional criada para gerenciar a infraestrutura necessária à instalação das pessoas em uma dada região, distante dos grandes centros, com a finalidade de maximizar os recursos disponíveis nessa região.

Apesar de as estruturas organizacionais remotas existirem há muito tempo, esse é ainda um contexto pouco explorado na área de comprometimento, principalmente no âmbito dos estudos brasileiros em que há apenas destaque para os trabalhos realizados por Leite (2008). Essas estruturas são formais, no entanto, possuem circunstâncias específicas ligadas à localidade em que estão inseridas. Dessa forma, o estudo dessas organizações pode contribuir para o desenvolvimento do campo e olhar para novos focos e para além das fronteiras.

A organização remota possui uma perspectiva de isolamento. Dessa maneira, os

trabalhadores precisam desenvolver suas atividades laborais, construir sua história e oferecer qualidade de vida para seus familiares nesses ambientes afastados. Nesse contexto, o lugar se torna central e impactante na vida desses trabalhadores formando uma identidade psicossocial (Massola e Silva Júnior, 2019).

Diante das especificidades das regiões afastadas em que estão inseridos, podem surgir diferentes relações entre as pessoas que vivem nesses lugares e o próprio lugar, em que os trabalhadores precisam lidar com expectativas conflitantes (Klein, Solinger & Duflot, 2022) e compreender as diferenças entre o local de fixação e a identificação desse local (Rollero & De Piccoli, 2010).

Os trabalhadores que migram de outras regiões para essas situações de isolamento adentram essa nova realidade com inúmeros desafios e dificuldades, como adaptação ao clima, à topografia e a outros componentes físicos. Ademais, podem vir a emergir relações conflituosas entre as pessoas nativas da região e as que migraram (Vettorassi e Dias, 2017).

Nesse contexto, as relações com o lugar interferem nos vínculos com a organização tanto quanto as relações dentro da organização impactam nos vínculos com o lugar. A vida social estabelecida no lugar influenciará nos vínculos organizacionais como, por exemplo, o de comprometimento (Ashforth, 2000). É por meio do sentimento que existe entre o lugar e as comunidades locais que é possível definir a identidade das pessoas envolvidas, dando sentido às suas vidas com metas, valores e significados (Giuliani, 2003).

Uma vez estabelecidas no local, as pessoas podem desenvolver vínculos com outras pessoas, grupos e organizações (Balsan et al., 2015). Neste estudo, o foco recairá nos vínculos de comprometimento (Klein et al., 2012) e entrincheiramento (Rodrigues, 2009). Os construtos de apego e identidade de lugar (Hidalgo e Hernández, 2001; Giuliani, 2003; Scannel e Gifford, 2010) poderão auxiliar no entendimento da relação entre o trabalhador e o local. Nesta pesquisa, o construto de apego ao lugar foi definido como uma ligação que determinada pessoa procura estabelecer com um lugar, gerando um laço afetivo, cuja permanência na localidade pode exercer influência sobre o vínculo com o lugar (Giuliani, 2003; Twigger-Ross & Uzzell, 1996). A identidade de lugar é delimitada como um processo complexo e de longo prazo em que a pessoa se descreve pertencente a um lugar específico (Hernández et al., 2007).

Este estudo considera o nível de análise do indivíduo trabalhador, e como se dão seus vínculos com os elementos externos, tais como a organização, o lugar, a família, novas filiações institucionais como igrejas, escolas, atrações culturais, restaurantes, compras, oportunidades de negócios (Braun, 2008) e outros elementos, imbricados nas estruturas organizacionais remotas.

As estruturas organizacionais remotas são instaladas afastadas de grandes centros, como

regiões de selvas e plataformas no mar (Leite, Leite e Albuquerque, 2013; Leite e Albuquerque, 2013). Dessa maneira, essas estruturas estão implementadas em regiões com características geográficas parecidas com as do Brasil.

Esta dissertação delimitou a Amazônia como região a ser investigada, devido ao número de organizações remotas presentes e devido à sua importância nacional e internacional, pois a Amazônia possui uma das maiores jazidas minerais do mundo, principalmente em minério de ferro, bauxita, níquel e ouro (Santos, 2013), o que leva inúmeras organizações de mineração a buscarem instalar suas unidades nessa localidade. Quanto à sua capacidade hidrográfica, essa região é considerada um quinto das águas doces superficiais do mundo e possui o maior potencial hidrelétrico do Brasil, estimado em mais de 70 Gigawatts (Santos, 2013), o que atrai muitas hidrelétricas para a região.

Destarte, a pergunta de pesquisa que orienta este estudo é assim formulada: No contexto das estruturas organizacionais remotas e suas comunidades de entorno, como os vínculos estabelecidos pelos trabalhadores com o lugar repercutem nos vínculos de comprometimento e entrenchamento com a organização?

Para se atingir os objetivos propostos nesta dissertação, foram investigados trabalhadores que atuam em estruturas organizacionais remotas e residam afastados dos grandes centros. Dessa forma, os participantes da pesquisa foram trabalhadores de mineradoras, hidrelétricas e extração de celulose, os quais tiveram que se mudar para a comunidade do entorno da organização ou que já faziam parte daquela comunidade há muito tempo. Considerando que esses trabalhadores possuem um vínculo com o lugar atual ou com o anterior, foi possível investigar a influência desses vínculos nos vínculos da organização.

Este estudo faz parte de um projeto maior de pesquisa financiado pela FAPESP (Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo), o qual possui como objetivo principal verificar como os contextos internos e externos à organização impactam os diversos vínculos dos indivíduos. Esta dissertação está estruturada em quatro capítulos, divididos em: no primeiro capítulo é abordada a fundamentação teórica composta pela elucidação dos conceitos de comprometimento e entrenchamento, apego e identidade de lugar. No segundo capítulo estão elucidadas as comunidades remotas, as estruturas organizacionais e a caracterização de Monte Dourado, região de desenvolvimento da pesquisa, fundamentos teóricos necessários ao desenvolvimento da pesquisa. O capítulo três contém os aspectos metodológicos utilizados a fim de responder à pergunta de pesquisa e atender aos objetivos propostos e no capítulo quatro estão os resultados e a discussão. E por último, as conclusões e recomendações.

OBJETIVOS DA PESQUISA

Objetivo Geral

Descrever e testar as inter-relações entre vínculos estabelecidos pelos trabalhadores com o lugar e com suas organizações, em contextos de estruturas organizacionais e comunidades remotas.

Objetivos Específicos

- 1) Descrever os elementos que compõem o apego e a identidade de lugar dos trabalhadores de organizações remotas;
- 2) Descrever os elementos que compõem comprometimento e o entrenchamento dos trabalhadores de organizações remotas;
- 3) Identificar e descrever as diferenças entre os nativos e migrantes (recentes e antigos) nas relações estabelecidas com esse lugar de entorno às organizações remotas;
- 4) Testar o impacto do apego e identidade de lugar no comprometimento e entrenchamento do trabalhador com a organização, mapeando as possíveis variáveis mediadoras dessa relação.

CAPÍTULO I - Vínculos com a Comunidade e com a Organização

Os vínculos fazem parte da natureza humana e podem ser estabelecidos com pessoas, objetos, lugares, entre outros (Souza, Aguiar & Carneiro; 2018). Os vínculos são um conjunto complexo composto pelo indivíduo, um determinado objeto e uma relação entre eles, na qual busca possuir uma determinada função (Basso et al, 2019; Pichon-Riviére, 2009).

O vínculo se denota como uma relação particular com o objeto em que se evidencia determinada conduta (Kramer & Faria, 2007). É por meio do vínculo que se retrata a narrativa histórica do indivíduo, onde o sujeito experimenta a constante mudança de seus aspectos subjetivos (Basso et al., 2019).

Há inúmeros vínculos nas relações entre as pessoas, o meio ambiente e as organizações, no entanto, o foco da pesquisa se deu nos vínculos com o lugar, especificamente apego ao lugar e identidade de lugar e nos vínculos com a organização, com foco em comprometimento e entrenchamento. Os vínculos com o lugar surgem da relação dos indivíduos com os lugares significativos, resultando de uma série de experiências e emoções, as quais podem ser positivas ou negativas. As circunstâncias e atitudes dos indivíduos são importantes para a fixação ao novo ambiente, a dificuldade em se identificar com o novo lugar pode advir da impossibilidade de visitar suas antigas residências e a insegurança sobre o futuro (Trąbka, 2019). Neste estudo, o lugar é definido como um espaço dotado de valor e significado (Tuan, 1983; Lewicka, 2008).

O apego ao lugar é definido como um vínculo afetivo que liga as pessoas aos lugares (Low & Altman, 1992; Lewicka, 2013). Lewicka (2013) encontrou em seus estudos que o apego ao lugar é consistente com o tempo de duração de residência, laços fortes com a vizinhança e indivíduos que são formalmente proprietários de suas residências. No entanto, Scannell & Gifford (2017) concluíram em seus estudos que proprietários e não-proprietários conseguiram selecionar lugares pelos quais estão fortemente apegados. Os estudos sugerem que as pessoas se fixam em um lugar por meio do apego ao lugar o que implica em um enraizamento (Lewicka, 2013; Massola; 2019).

Esse apego ao lugar que se forma entre os indivíduos e seus ambientes importantes contribuem para o bem-estar dessas pessoas. No entanto, poucos estudos aprofundam o conhecimento sobre que benefícios psicológicos que o apego ao lugar pode oferecer (Scannell & Gifford, 2017).

Os indivíduos possuem inúmeros e diversos vínculos, para além dos vínculos com o lugar, outros vínculos também importantes e que serão abordados neste estudo são os vínculos com o local de trabalho. Mesmo diante da flexibilização das relações de trabalho, o trabalho se

mantém importante para as pessoas e para a sociedade, assim surgem múltiplos vínculos, os quais envolvem as relações de emprego e trabalho (Irigaray, Oliveira, Barbosa & Morin, 2019).

Os vínculos organizacionais podem ser constituídos como: identificação, sentimento de pertença, cooperação nas atividades, participação nas decisões, idealização da organização, reconhecimento e valorização dos indivíduos, solidariedade, integração entre os membros, crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional, autonomia. As pessoas se reúnem por meio de grupos para realizar um projeto, e nesse processo ocorre uma identificação, uma forma definida para estarem juntas pelos objetivos da organização. O sentimento de pertença propicia que a pessoa se sinta membro da organização e a cooperação que é um sentimento grupal proporciona a contribuição do indivíduo para o trabalho de todos (Kramer & Faria, 2007).

Os vínculos organizacionais são muito estudados na área de comportamento organizacional, sendo que, um dos vínculos mais aprofundados é o de comprometimento. O comprometimento apresenta-se como um tipo particular de vínculo psicológico (Klein, 2016) que pode ser estabelecido com múltiplos alvos, dentre os quais a organização empregadora pode não ser o alvo mais relevante (Klein, Solinger & Dufлот, 2022). Apesar da natureza mutável do trabalho e das relações de emprego, as organizações ainda precisam de uma força de trabalho comprometida e, em contrapartida, grande parte das pessoas ainda querem se comprometer com algo (Klein, 2016).

Outro vínculo organizacional a ser aprofundado neste trabalho é o entrincheiramento organizacional, o que abre espaço para a análise de um vínculo diferente em que é possível explicar o comportamento do trabalhador com relação a sua permanência na organização por necessidade (Rodrigues & Bastos, 2012).

A Figura 1 e a Tabela 1 abaixo descrevem de forma sucinta os vínculos e conceitos abordados nesta dissertação.

Figura 1 - Mapa da região da pesquisa e os vínculos



Na Tabela 1 está representada a explicação dos vínculos constantes da Figura 1.

Tabela 1 - Conceitos dos vínculos

Vínculo	Definição
Lugar	Espaço dotado de valor pelo indivíduo (Tuan, 1983).
Apego ao lugar	O apego é um elo positivo e afetivo entre um indivíduo e um lugar específico (Hidalgo e Hernández, 2001).
Identidade de lugar	A identidade de lugar é definida por Hernández et al. (2007) como um elemento da identidade pessoal, tratando-se de um processo pelo qual as pessoas se descrevem como pertencentes a um lugar específico, sendo um processo complexo e de longo prazo.
Comprometimento	O comprometimento é definido como um vínculo psicológico volitivo que reflete a dedicação e a responsabilidade por um alvo específico. (Klein et al., 2012).
Entrincheiramento	A tendência de o trabalhador permanecer na

organização devido à sua forma de ver a empregabilidade, à falta de alternativas fora da empresa e aos custos associados à sua saída (Rodrigues et al., 2019).

Tais vínculos serão debatidos e aprofundados nas próximas seções desta dissertação.

1.1 Vínculos com a organização

Os indivíduos formam inúmeros vínculos, apegos e laços psicológicos no local de trabalho (Klein et al., 2012) e, esses vínculos são construídos por meio de processos e se alteram ao longo do tempo (Costa & Bastos, 2014). Diante da predominância do estudo dos vínculos dos trabalhadores (Rodrigues, Bastos & Moscon, 2019) e a importância do desenvolvimento desses vínculos com a organização e o trabalho, esses vínculos apresentam-se como elementos fundamentais para entender o comportamento dos trabalhadores e os resultados que impactam o desempenho da equipe na própria organização. Diante disso, o comprometimento surge como um fator que ajuda as organizações a enfrentarem com sucesso as transições e turbulências empresariais (Rodrigues & Bastos, 2013).

O comprometimento é um construto relevante do campo de comportamento organizacional e o conceito possui inúmeros significados que nem sempre convergem (Menezes, Aguiar & Bastos, 2016). O estudo do comprometimento possui vasta literatura e é estudado há mais de cinquenta anos (Klein et al., 2012). Assim, para o avanço do campo de comprometimento é fundamental a incorporação de dimensões de tempo e da pesquisa longitudinal (van Rossenberg et al., 2018).

Para que uma determinada literatura continue relevante, é preciso que tenha consistência e consiga explicar inúmeros fenômenos (McKinley et al., 1999). Em estudos recentes, o construto comprometimento se mostrou em expansão, não se limitando apenas ao comprometimento com a organização, mas também aos comprometimentos para além do local de trabalho, abrangendo múltiplos focos (Klein et al., 2014; van Rossenberg et al., 2018).

A fim de compreender o comprometimento é necessário entender a influência do contexto nesse vínculo (Härtel & O'Connor, 2014). O termo contexto possui origem na palavra latina 'entrelaçar' ou 'fazer uma conexão'. Para contextualizar é preciso unir observações a fatos ou pontos de vista importantes (Rousseau & Fried, 2001).

Diversos estudos apresentam a diferença na distribuição de padrões de

comprometimento em diferentes contextos, considerando principalmente o confronto entre as organizações burocráticas tradicionais com as organizações de estruturas inovadoras. O comprometimento nas organizações burocráticas possui padrões mais frágeis. Já nos contextos inovadores, apesar de possuírem indicadores positivos, não há homogeneidade quanto aos padrões de comprometimento (Bastos & Borges-Andrade, 2002).

Nesta dissertação é utilizada a definição de Klein et al. (2012, p.317) para comprometimento como “um vínculo psicológico volitivo que reflete a dedicação e a responsabilidade por um alvo específico”.

Outro vínculo organizacional estudado neste trabalho é o entrincheiramento, definido como a tendência de o trabalhador permanecer na organização devido à sua forma de ver a empregabilidade, falta de alternativas fora da empresa e os custos associados à sua saída (Rodrigues et al., 2019). Nas subseções a seguir, cada um desses vínculos é tratado de modo mais aprofundado.

1.1.1. Comprometimento

O comprometimento está sendo estudado há mais de cinco décadas e possui inúmeras conceituações (Rodrigues et al., 2019; van Rossenberg et al., 2018). Este construto foi estruturado como um guarda-chuva para diversos outros conceitos do campo (Rodrigues & Bastos, 2013) e o foco dos primeiros pesquisadores recaía nos diferentes laços psicológicos que os indivíduos formam nas organizações e nas razões de as pessoas permanecerem nas organizações (Klein et al., 2012).

O fato desse construto possuir um conceito estendido, dificultou a proposição de uma medida válida, resultando em medidas contaminadas e deficientes (Klein et al., 2012) e, apesar de décadas de pesquisa, ainda existem lacunas significativas no que se sabe sobre o comprometimento no local de trabalho. Compreender o comprometimento em toda a gama de alvos do local de trabalho é cada vez mais importante, dadas as mudanças nas relações de trabalho e nas organizações. A teoria de comprometimento falha em explicar como os comprometimentos múltiplos se comportam dinamicamente (Klein, Solinger & Duflot, 2022).

O comprometimento foi proposto, no início de seus estudos, a partir de uma perspectiva afetiva unidimensional, evoluindo depois para modelos multidimensionais, incorporando diferentes bases psicológicas em um único conceito (Rodrigues et al., 2019).

Apesar de haver predominância do modelo de Meyer e Allen (1991) nacional e internacionalmente, sendo ainda muito utilizado por vários pesquisadores, a estrutura

tridimensional não apresenta consenso entre os pesquisadores, principalmente com relação às bases instrumental e afetiva (Balsan et al., 2017). Uma das grandes discussões é sobre a dimensionalidade do comprometimento, pois para alguns autores o vínculo afetivo se diferencia dos vínculos instrumental e normativo devendo tratá-los de forma diferente, surgindo assim, dois novos construtos, o entrenchamento organizacional e o consentimento organizacional (Tomazzoni & Costa, 2018).

Somando-se a isso, há ideias defendidas por autores de que não há justificativa teórica para o modelo tridimensional e, outros, já afirmaram que há sobreposições dos construtos, pois estão extremamente relacionados (van Rossenberg et al., 2018). Há controvérsias sobre o comprometimento, quanto aos seus antecedentes e consequentes, e quanto às melhores formas de gerenciá-lo com o objetivo de obter resultados satisfatórios tanto para os trabalhadores como para as organizações (Rodrigues & Bastos, 2013).

Becker (1960) foi um dos primeiros autores a tentar organizar o conceito de comprometimento defendendo que as pessoas se envolvem em linhas consistentes de ação (*side bets*) a fim de manter os ganhos e reduzir suas possibilidades de perdas (Rodrigues & Bastos, 2012). Diante da necessidade de atender às expectativas culturais e sociais, as pessoas buscam manter determinados comportamentos, a fim de garantir a manutenção de determinadas vantagens (Rodrigues et al., 2019).

Após os estudos de Becker (1960), surgiram os modelos multidimensionais, e o de maior predominância é o modelo tridimensional de Meyer e Allen publicado em 1991 (van Rossenberg et al., 2018; Rodrigues et al., 2019), composto pelas bases: afetiva, normativa e de continuação ou instrumental. Para Macambira, Bastos e Rossoni (2015) há diferenças importantes entre as bases, principalmente nos fatores antecedentes e nos consequentes. Os autores atuais afirmam que as medidas das três bases possuem sobreposições, principalmente a afetiva e a normativa (Klein et al., 2012; Rodrigues & Bastos, 2012). Dessa forma, as críticas a esse modelo vêm se acumulando há muito tempo e solidificando o entendimento em torno de uma definição unidimensional (Costa & Bastos, 2014; Maia, Bastos & Solinger, 2016).

Os autores Solinger et al. (2008) em seus estudos apontaram que o modelo de Meyer e Allen (1991) se qualifica como um modelo para prever rotatividade e não como modelo geral de comprometimento. Em complementação à ideia de Klein et al. (2012) e de Rodrigues & Bastos (2012), os resultados encontrados por Balsan et al. (2015) também denotaram que existe ambiguidade na definição do modelo proposto por Meyer e Allen (1991).

O modelo de Meyer e Allen (1991) apresenta o comprometimento como uma força que liga um indivíduo a uma determinada ação de importância para um alvo ou mais. As bases do

modelo de Meyer e Allen (1991) foram formadas pelo comprometimento afetivo, o qual está vinculado ao emocional e que possui correlações mais fortes com comportamentos desejáveis no trabalho e é menos sensível às diferenças culturais (Maia, Bastos & Solinger, 2016); o comprometimento normativo se refere ao cumprimento de obrigações e normas; e o comprometimento de continuação está vinculado à ideia de permanência por necessidade.

Bastos (1994) relacionou o comprometimento com uma linha de ação e recusa de alternativas possíveis. No entanto, após o desenvolvimento dos estudos desse autor, o comprometimento foi delimitado como uma força que direciona e mantém o comportamento (Scheible & Bastos, 2006). Para Meyer (2009), o comprometimento é algo que está no indivíduo referindo-se a uma força interna, a qual pode ser chamada de *mindset* e está relacionada a um objetivo ou curso de ação. Já para Klein, Molloy & Cooper (2009), o comprometimento deve ser entendido como um elo ou um vínculo, o qual liga o trabalhador à organização, e não apenas uma força que o impulsiona ou, atitude, a qual implica experiência e firmeza de valor.

Com o passar do tempo, a definição do construto foi evoluindo e a visão do comprometimento apenas com a organização foi sendo expandida para outros alvos. Atualmente, o comprometimento é visto como um tipo particular de vínculo independente da presença ou ausência de pressões internas ou externas (Klein et al, 2012).

Independente do alvo, os antecedentes e resultados do comprometimento são os mesmos, o que explica que os indivíduos podem manter simultaneamente vários comprometimentos. Dessa forma, a literatura tem avançado na compreensão de que múltiplos alvos de comprometimento podem operar de forma combinada (Klein et al., 2012; Tomazzoni et al., 2020; Klein, Rodrigues & Zhan, submetido).

Portanto o comprometimento é um vínculo que surge entre o trabalhador e a organização (Klein et al., 2012; Solinger et al., 2008), é um estado psicológico representado fortemente por meio de um apego ao alvo (Rodrigues & Bastos, 2013) caracterizado pela relação indivíduo e organização (Wasti et al., 2016).

O comprometimento é dinâmico ao longo do tempo (Solinger et al., 2015) e socialmente construído dentro da pessoa. Os vínculos de comprometimento podem ser diferenciados por tipo de alvo. O tipo de vínculo se refere a como o vínculo é experimentado e o alvo é referente aos focos específicos aos quais um vínculo é formado. Há muito tempo foi reconhecido que os indivíduos possuem comprometimento com múltiplos alvos (Klein et al., 2012).

O trabalhador comprometido possui envolvimento real por meio de esforços em busca de bons desempenhos, interesse pelas atividades executadas e desejo de desenvolvimento da

organização (Pires, Costa & Siqueira, 2015), o envolvimento psicológico do vínculo é uma construção contínua e o grau resultante de cada um depende do tipo e da força do vínculo (Klein et al., 2012), sendo o resultado de uma ligação emocional do trabalhador com a empresa (Balsan et al., 2015).

A decisão em se comprometer não é necessariamente racional e pode surgir de forma não intencional, mas sempre deve partir de uma escolha em estar comprometido (Klein et al., 2012). O comprometimento com a organização é desenvolvido pela atitude dos trabalhadores e fortalecido pelas relações que o empregado constrói no seu ambiente de trabalho. É também uma consequência das ligações realizadas no trabalho e previamente estabelecido voluntariamente por ele em seu dia-a-dia (Macambira et al., 2015). No entanto, nem sempre a organização é o alvo de comprometimento mais relevante (Klein, Solinger & Dufлот, 2022), pois é cada vez mais necessário compreender a gama de alvos que há no local de trabalho e os múltiplos comprometimentos que possam surgir, bem como, as inter-relações entre esses comprometimentos, como essas inter-relações podem mudar com o passar do tempo e como as pessoas organizam esses comprometimentos quando eles estão em conflito (Klein, 2016).

O indivíduo deixa de ser comprometido se escolher não ser mais responsável por aquele alvo. Havendo, dessa forma, ausência de dedicação. Por fim, poderá ainda existir um vínculo, mas não de comprometimento. As ações podem manter um vínculo com o alvo, mas não necessariamente serão de comprometimento (Klein et al., 2012).

Os trabalhadores assumem comprometimentos com objetivos múltiplos, podendo estar comprometidos simultaneamente com vários alvos e havendo demandas compatíveis, o comprometimento múltiplo não precisará entrar em conflito (Klein et al., 2012). A coordenação desses comprometimentos múltiplos se tornou parte fundamental no local de trabalho contemporâneo (Klein, Solinger & Dufлот, 2022).

O construto de comprometimento pode ser aplicado a diferentes alvos de forma consistente, mas isso não significa que os alvos são intercambiáveis ou que os alvos não possuem importância, além do comprometimento com o local de trabalho, os indivíduos podem ter vários outros fora do trabalho, como família, amigos, comunidade (Klein, Solinger & Dufлот, 2022).

A definição de comprometimento pode ser aplicável a qualquer alvo dentro do local de trabalho, como uma organização, pessoa, programa, decisão, entre outros, no entanto, a pressão social na forma de obrigações exigidas por outros, normas ou coesão da equipe não levaria necessariamente a um vínculo de comprometimento (Klein et al., 2012).

1.1.2. Entrincheiramento

O conceito de entrincheiramento surgiu no campo da carreira e foi transportado por Rodrigues e Bastos (2011) para o alvo organizacional (Rodrigues et al., 2019). O entrincheiramento era utilizado para caracterizar um tipo de vínculo do trabalhador com sua carreira (Carson & Bedein, 1995), defendendo que os trabalhadores que optam por ficar em uma mesma linha de ação profissional por falta de opções, pela sensação de perda dos investimentos já realizados ou pela percepção de um preço emocional muito alto a pagar para mudar são considerados entrincheirados (Rodrigues & Bastos, 2013).

Para Macambira et al. (2015), o entrincheiramento conceitua-se por uma relação de avaliação calculativa nos quais os custos de saída e as alternativas existentes são elevados para o indivíduo. Dessa forma, o entrincheiramento torna-se uma atitude possivelmente influenciada por uma gama considerável de antecedentes nos níveis pessoal, grupal e organizacional. Em alguns casos o grupo pode pressionar o sujeito entrincheirado a um padrão de atitudes frente ao risco de perder reconhecimento (Rodrigues, 2011).

O construto de entrincheiramento evoluiu e atualmente apresenta-se como a tendência do trabalhador em permanecer na organização devido à sua forma de ver a empregabilidade, falta de alternativas fora da empresa e os custos associados à sua saída (Rodrigues et al., 2019). No entanto, o trabalhador entrincheirado pode não estar comprometido com a organização (Bastos, 2009). Ademais, Rodrigues (2009) afirmou que o conceito de entrincheiramento propõe que o vínculo entre o indivíduo e a organização não inclui desejo, mas uma necessidade, tais como proteção, segurança, garantia de estabilidade, manutenção do *status quo*, entre outras. Nessa perspectiva, o trabalhador entende que sua saída pode gerar danos maiores do que a sua permanência na organização (Balsan et al., 2015; Rodrigues et al., 2019).

O vínculo de entrincheiramento envolve o sentimento do trabalhador de estar preso à organização por não conseguir visualizar uma alternativa que mantenha sua situação atual. Dessa maneira, a permanência do trabalhador entrincheirado não é espontânea e sim em decorrência de uma necessidade (Rodrigues & Bastos, 2012).

As organizações, por meio de políticas de recursos humanos como benefícios e salários acabam por ajudar a surgirem empregados entrincheirados (Sheible & Bastos, 2006) que, quando não mais conseguirem evoluir em suas carreiras ficarão estagnados e poderão sentir insatisfação (Carson et al., 1995). O trabalhador também investe no trabalho que desempenha durante o tempo que está dentro da organização. Assim, esse investimento pode gerar recompensas que poderiam ser perdidas quando o trabalhador deixa a organização e

provavelmente não serão recuperadas em outras organizações (Rodrigues & Bastos, 2012).

A decisão de ficar na organização pode ser motivada por outras variáveis como a falta de alternativas imediatas, sacrifícios pessoais e materiais devido à possibilidade de deixar a organização.

Os sintomas de entrincheiramento são desejo de evitar o estigma social, receio de que a idade limite a recolocação, falta de coragem de deixar os privilégios já conquistados, insegurança em trocar o certo pelo novo, entre outros (Scheible & Bastos, 2006).

O construto de entrincheiramento organizacional foi constituído a partir de três dimensões, das quais advêm da importância dos papéis sociais assumidos pelo trabalhador, como o tempo de investimento para esse papel e as recompensas advindas desses comportamentos. Caso o trabalhador deixasse a organização, essas conquistas seriam perdidas e dificilmente encontradas em outro contexto (Rodrigues & Bastos, 2012).

Dessa forma, as três dimensões que compõem o entrincheiramento são: ajustamentos à posição social - APS; arranjos burocráticos impessoais - ABI; e limitação de alternativas - LA (Rodrigues & Bastos, 2012). As duas primeiras advêm da teoria de Becker (1960).

O ajustamento à posição social - APS refere-se aos investimentos do indivíduo para sua adaptação e reconhecimento na organização, os quais seriam perdidos caso a deixasse. Os arranjos burocráticos impessoais - ABI referem-se à estabilidade financeira e benefícios que seriam perdidos, caso o indivíduo saísse da organização. A limitação de alternativas - LA trata da percepção de restrições no mercado de trabalho e de falta de alternativas, caso o indivíduo saísse da organização, que na visão do indivíduo reduziria sua empregabilidade. Dessa maneira, a percepção de pouca ou nenhuma alternativa é um fator decisivo para que o indivíduo se sinta preso à organização (Rodrigues & Bastos, 2012).

Desse modo, se o trabalhador não percebe custos elevados com sua saída, então não está entrincheirado. Pode ser que haja custos, mas o indivíduo pode perceber que há outras oportunidades de trabalho que são compensatórias. No entanto, se perceber que perderá os esforços de ajustamento e os retornos materiais já conquistados e, não achar que há alternativas de emprego, estará provavelmente entrincheirado (Rodrigues & Bastos, 2012).

1.2. Vínculos com o Lugar

No mundo do trabalho estão cada vez mais surgindo formas diferentes de trabalhos como aqueles que podem ser considerados como trabalho sem fronteiras (Capelli & Keller, 2013; Meyer, 2009). Assim, diante desse novo cenário, surgem problemas como a limitação do

processo de socialização e do desenvolvimento dos vínculos, o que pode ocorrer também com o vínculo específico de comprometimento (van Rossenberg et al., 2018).

Para compreender como o trabalhador se vincula à organização em situações não tradicionais, é preciso olhar para a relação desse trabalhador e seus vínculos para além das fronteiras da organização. Uma das formas de verificação dessa relação refere-se à ligação do trabalhador com o lugar em que vive e trabalha, esse vínculo emocional da pessoa com o lugar é complexo e importante nas atitudes e comportamento dos indivíduos dentro e fora da organização, envolvendo até mesmo a comunidade de entorno (Zwiers, Markantoni & Strijker, 2016).

Parte dos autores defendem que o desenvolvimento dos vínculos afetivos com o lugar é uma exigência para o equilíbrio psicológico, ajudando a superar as crises de identidade e gerando a sensação de estabilidade na vida das pessoas. Em complementação a essas ideias, é possível verificar que mesmo que a pessoa possua muita mobilidade, ainda assim o apego ao lugar estará presente em sua vida. De todos os construtos sobre as relações das pessoas com o lugar, dois deles são fundamentais para compreender as atitudes das pessoas em relação à sua história com o lugar e receberão atenção nesse estudo, são eles: apego ao lugar e identidade de lugar (Lewicka, 2008).

Apesar da literatura por um determinado tempo ter sobreposto esses vínculos, estudos recentes demonstram que se tratam de construtos distintos, embora relacionados (Rollero & De Piccoli, 2010; Lewicka, 2008) como pode ser observado na estrutura semântica de enraizamento, que por vezes refere-se à sustentação da identidade pessoal ou coletiva vinculados à visão de mundo e, em outros casos, a um apego profundo que impedem de viver experiências valiosas (Massola, 2019).

1.2.1. Apego ao Lugar

Ao iniciar esta sessão sobre o apego ao lugar, é preciso conceituar o que é o lugar, pois, conforme Tuan (1983), o espaço e o lugar são diferentes. Esse autor afirmou que o lugar está relacionado à segurança e à estabilidade, e o espaço está relacionado à liberdade e ao movimento. O espaço transforma-se em lugar a partir da vivência do sujeito, por meio do tempo e da intensidade, passando a ter valor afetivo. A primeira função do lugar é gerar senso de pertencimento e de conexão (Mourão & Cavalcante, 2011).

Em complementação a essas ideias, Tuan (1983) afirmou que o lugar é um centro de significados que foram desenhados a partir das experiências. Assim, no lugar surgem as

referências afetivas ao longo da vida, sob a luz da convivência com o lugar e com o outro. Para que um ambiente seja significativo é preciso que o lugar satisfaça às necessidades, exigências e desejos do indivíduo (Mourão & Cavalcante, 2011).

Há outras tentativas de conceituar o lugar para além do local de residência, por meio de lugares significativos, como locais sagrados, locais de trabalho, campos de futebol e outros locais (Lewicka, 2010).

O espaço é abstrato, ademais um espaço inicia-se como indiferenciado e transforma-se em lugar conforme dotado de valor para cada indivíduo. Um espaço pode ser o movimento, enquanto o lugar é a pausa e cada pausa no movimento permite que a localização se transforme em lugar (Tuan, 1983). O lugar advém da conduta territorial em que o indivíduo molda a si mesmo como identidade, em relação ao espaço, transformando-se e sendo transformado por ele, dando-lhe significado (Bomfim, 2010).

O espaço geográfico se torna lugar por meio da experiência humana. O espaço é mais abstrato que o lugar, pois o lugar surge a partir da apropriação do espaço em que o indivíduo imprime sua marca, atribuindo-lhe novos significados e gerando identificação com o ambiente. O espaço e o lugar não podem ser definidos um sem o outro (Tuan, 1983; 2013).

A subjetividade das pessoas se expande nos espaços e esses espaços passam a fazer parte dessas pessoas, tornando-se apropriados em função de servirem de abrigos para os que buscam segurança, proteção e sensações de pertencimento (Mourão & Cavalcante, 2011). Ademais a relação entre a pessoa e o ambiente denotam que tanto o ambiente determina uma pessoa quanto a pessoa é determinada pelo ambiente, assim não é possível separá-los (Massola & Svartman, 2018).

Para alguns autores, o sentido de lugar é definido a partir das percepções subjetivas das pessoas sobre os lugares de forma mais ou menos consciente, o que poderia ser chamado de lugar enraizado, sendo que, enraizado denota a relação forte com o lar. O lar vem do sentimento de estar em casa, o indivíduo possui permanência e familiaridade naquele lugar, havendo uma percepção de que o lugar é 'seu'. Dessa forma, as pessoas que são incluídas em um lugar desde o nascimento ou por longa permanência se sentem seguras. Assim, para desenvolver o sentido de lugar enraizado é necessária uma longa residência, em que a pessoa nasceu e cresceu naquele lugar. Ademais, algumas pesquisas mostram que a experiência de um lar está ligada à receptividade das pessoas em viver em companhia uma das outras, assim, sem essa experiência de acolhimento e segurança, nenhuma criança poderia sentir sua casa como um espaço seguro e de pertencimento. Esse termo enraizamento, deve ser considerado distinto de apego ao lugar ou topofilia (Massola & Svartman, 2018), no entanto, está relacionado aos construtos apego ao

lugar e identidade de lugar (Massola, 2019).

Os estudos de vínculos do trabalhador e sua ligação com o ambiente iniciaram apenas a partir de 1990, na Psicologia Ambiental, área que estuda fenômenos complexos (Moser, 1998) com foco nas interações homem-ambiente (Tam & Milfont, 2020). O enfoque da Psicologia Ambiental é compreender a pessoa no seu contexto, tendo como centralização as relações entre a pessoa e os ambientes físico e social (Moser, 1998; Alencar e Freire, 2007; Tam & Milfont, 2020). Dessa forma, a premissa fundamental da Psicologia Ambiental é estarmos sempre inseridos em um lugar (Tam & Milfont, 2020; Lewicka, 2008).

Com esse olhar tardio, fica evidente que os elementos externos receberam atenção secundária nos estudos, já que a compreensão da vinculação entre a pessoa e o ambiente não eram importantes no início da Psicologia Ambiental (Giuliani, 2003) e o estudo dos laços afetivos dos indivíduos com o espaço físico ficaram para segundo plano (Giuliani, 2003). O aprofundamento dos estudos do vínculo pessoa-lugar surgiu a partir do aumento da mobilidade e de problemas ambientais e, dessa forma, a conexão com os lugares se tornaram cada vez mais importantes para as pessoas (Scannel & Gifford, 2010). Assim, a medida que o interesse pelas relações das pessoas com o lugar cresceu, o conceito de apego ao lugar amadureceu e se consolidou, tornando-se um dos conceitos mais importantes da literatura de Psicologia Ambiental (Boley et al., 2021).

Para Low e Altman (1992), o estudo do apego ao lugar iniciou-se devido à expansão desses movimentos de mobilidade, no entanto, o local ainda continua sendo objeto de fortes apegos, ou seja, os laços que são desenvolvidos entre os indivíduos e seus lugares importantes geram o apego ao lugar (Lewicka, 2010). A variedade de termos utilizados para laços afetivos com o lugar, tais como enraizamento, senso de lugar, apego, dependência de lugar, identidade, compromisso, pode ser um dos motivos da importância secundária do estudo desse construto (Giuliani, 2003, Hidalgo & Hernández, 2001).

Os estudos iniciais da área de Psicologia Ambiental estavam focados na vizinhança, transformando-se em estudos de bairros, não levando em consideração os diferentes lugares nos quais poderia surgir o apego (Hidalgo & Hernández, 2001; Lewicka, 2011). A partir dessas considerações mostrou-se evidente que havia uma deficiência, à época, no desenvolvimento de estudos sobre apego em outros diferentes lugares. Dessa forma, a partir de alguns anos, os estudos sobre os sentimentos que as pessoas desenvolvem em relação aos lugares significativos em suas vidas têm recebido cada vez mais atenção na Psicologia Ambiental (Hernández et al., 2007).

Diferenciar os vários conceitos relacionados a lugares tem sido um desafio para a área

de Psicologia Ambiental, sendo construtos ligados a lugar como: apego ao lugar, identidade de lugar, enraizamento, sentido do lugar, satisfação com o lugar e dependência de lugar (Lewicka, 2010; Massola, 2019). No entanto, neste estudo como já explicitado anteriormente o foco recaiu sobre os construtos de apego ao lugar e identidade de lugar, os quais serão abordados a seguir.

O sentimento de apego é gerado a partir de três processos: o primeiro é a satisfação das necessidades da pessoa no local, o segundo por meio de significados, simbólicos ou físicos, em relação à identidade da pessoa e, o terceiro, devido a um grande período de residência e proximidade envolvendo questões emocionais, segurança e bem-estar (Giuliani, 2003).

Os melhores preditores do apego ao lugar são o tempo de residência e os laços com a vizinhança (Lewicka, 2005), pois esses preditores aparecem como os primeiros indícios de vínculos entre a pessoa e o lugar, conforme achados nos estudos de Kasarda e Janowitz (1974). Os laços sociais estão associados à sensação de estar em casa dentro da vizinhança e, quanto maior a intensidade das relações sociais locais, maior será a proporção das pessoas que se sentem em casa (Rollero & De Piccoli, 2010). O senso de lugar é considerado uma condição natural de existência humana, como morar e viver (Lewicka, 2010).

Para compreender o apego ao lugar é necessário entender o comportamento e a ligação de apego. Giuliani (2003) defendeu que o comportamento de apego está relacionado às várias formas de comportamento, as quais a pessoa se vincula de tempos em tempos para manter a proximidade com uma figura protetora. Ademais, esse mesmo autor também definiu a ligação de apego como um laço afetivo com grande duração, envolvendo um indivíduo específico.

O apego ao lugar ainda denota dificuldades de conceituação. Hidalgo e Hernández (2001) e Hernández et al. (2007) definiram o apego ao lugar como um vínculo afetivo, estabelecido pelas pessoas com lugares específicos, nas quais elas preferem permanecer e se sentem confortáveis e seguras. O apego é voltado para o lugar (Lima & Bonfim, 2009) e para Felipe e Kuhnen (2012), o apego ao lugar foi definido como vínculo afetivo estabelecido entre as pessoas e os cenários físicos, envolvendo sentimentos derivados da experiência espacial, real ou esperada. E para Lewicka (2008), o apego ao lugar refere-se aos laços que as pessoas estabelecem com os lugares.

O principal elemento do apego ao lugar é o desejo de manter a proximidade com o objeto de apego, conforme as ideias defendidas por Ainsworth e Bell (1970) e Bowlby (1980). O apego é um elo positivo e afetivo entre um indivíduo e um lugar específico. Somando-se a isso, a noção de que o apego está atrelado à tendência de um indivíduo manter relações estreitas com um lugar específico (Hidalgo & Hernández, 2001). O apego ao lugar está diretamente relacionado à comunidade e, o sentimento de pertencer ou de estar ligado à comunidade é um

elemento essencial (Giuliani, 2003). No entanto, o apego e a identificação com o lugar são componentes distintos que podem ser correlacionados (Rollero & De Piccolli, 2010).

O sentimento de comunidade surge do ponto de encontro entre os interesses pessoais e os interesses coletivos de um lugar (Sánchez Vidal, 1991). A comunidade é um lugar específico e possibilita mudanças na sociedade, por meio de ação conjunta, cooperação e solidariedade (Lima & Bomfim, 2009). Para Sánchez Vital (1991), a comunidade é uma forma de interação entre os moradores e a sociedade para que seja possível satisfazer as necessidades mútuas.

A comunidade foi definida por Giuliani (2003) como um sistema de redes sociais que funcionam dentro de fronteiras geográficas definidas e necessariamente possui como essencial o senso de pertencimento ou uma relação de apego ao lugar. Os moradores de uma comunidade vivenciam as mesmas dificuldades, problemas sociais e necessidades, por meio de um território compartilhado, gerando uma identificação com o lugar e com as pessoas, compartilhando uma mesma forma de vida e uma mesma cultura (Lima & Bomfim, 2009).

A ligação de apego é um laço afetivo duradouro, envolvendo um indivíduo específico (Giuliani, 2003, Twigger-Ross e Uzzell, 1996) e essa ligação é identificada como uma possível estabilidade residencial, enquanto for recompensador permanecer. O apego diminuirá quando a localidade não oferecer mais satisfação às necessidades do habitante (Giuliani, 2003). Dessa forma, o apego ao lugar está relacionado à avaliação do meio ambiente como um lugar bom para se viver (Rollero & De Piccoli, 2010).

O apego ao lugar está mais ligado à base emocional do que à base cognitiva e, a vivência no lugar propicia a ligação de apego. Quando se está apegado a um lugar, é difícil se apegar a outro (Lima & Bomfim, 2009) e o apego pode ser mantido devido à necessidade de o indivíduo manter o *status quo*, dificultando decisões de mudanças territoriais (Rollero & De Piccoli, 2010). Ademais, as pesquisas mostram que é possível as pessoas se sentirem apegadas a lugares que não residam há muito tempo ou lugares que não estejam vinculados à sua história pessoal ou familiar (Lewicka, 2013). A consciência da história do lugar intensifica o apego a este lugar, pois as pesquisas mostraram que pessoas ligadas a um lugar demonstravam mais interesse pelo passado do lugar e por suas próprias raízes do que as pessoas menos vinculadas àquele lugar (Lewicka, 2008).

Os significados e valores de lugares, culturais ou religiosos, influenciam a intensidade de apego ao lugar, imprimida pelo indivíduo. As experiências individuais em um lugar, quando são positivas, podem manter ou fortalecer o apego ao lugar (Scannel & Gifford, 2010). O papel do apego está intimamente ligado ao desenvolvimento da identidade e sua influência no senso de comunidade (Hidalgo & Hernández, 2001).

A noção de apego ao lugar considera a diversidade de laços entre indivíduos de diferentes grupos e culturas e em diferentes estágios do ciclo da vida (Speller, 2005), o apego ao lugar é um fenômeno complexo e de difícil compreensão (Trabka, 2019). Nessa linha de raciocínio, estudos demonstram que o apego ao lugar está relacionado à duração da residência, à força dos laços afetivos com o local de residência de determinados grupos e à idade, elementos esses ligados ao sentimento de pertencimento, às oportunidades de privacidade, segurança e serenidade (Low & Altman, 1992, Fried, 2000, Janowitz & Kasarda, 1974). A força e tipo de apego ao lugar dependem de fatores adicionais, associados tanto ao lugar quanto às pessoas (Lewicka, 2010).

Nos estudos em que há comparação de apego ao lugar em grupos locais e visitantes transitórios, verificou-se que não há muita diferença entre a ligação com o lugar dos diferentes grupos, mas os motivos de apego são diferentes, como por exemplo os moradores locais estão vinculados por razões sociais e os visitantes estão vinculados devido ao valor físico do lugar. Também ficou demonstrado que pessoas que se deslocam com frequência podem desenvolver o apego a um novo local mais rápido do que os residentes que são mais fixos, adaptando-se a novas circunstâncias de forma mais eficiente. Assim, todas estas situações podem sugerir que o apego ao lugar pode não ser um fenômeno regular e que pessoas diferentes podem ter diferentes tipos de apego ao lugar (Lewicka, 2013).

Adicionalmente, como definido por Scannel e Gifford (2010), o apego ao lugar constitui-se um vínculo afetivo que mantém a proximidade e pode ser expresso sem propósito de controle. Para que um indivíduo continue vinculado a um lugar, se faz necessária a continuidade da permanência com essa proximidade (Fried, 1963). Dessa forma, o apego será desenvolvido, enquanto o lugar estiver oferecendo aos indivíduos o que eles precisam. Quando deixar de atendê-los, não haverá mais apego (Giuliani, 2003).

Assim, o apego ao lugar nesta dissertação ficará definido como um vínculo afetivo ou vínculo entre pessoas e lugares específicos, cuja principal característica é a tendência do indivíduo para manter a proximidade de tal lugar. Esse lugar é o local onde as pessoas permanecem porque se sentem seguras e confortáveis (Hidalgo & Hernández, 2001; Hernández et al., 2007).

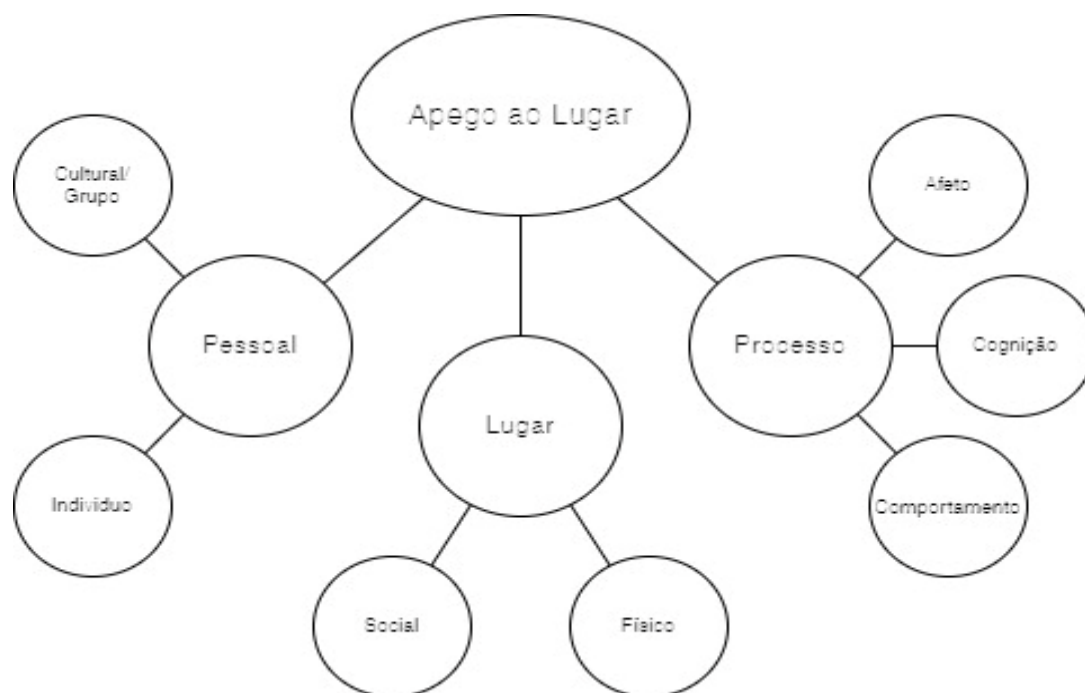
Os indivíduos frequentemente não estão conscientes de que estão apegados a um lugar e isso só se manifesta, em nível consciente, quando há ruptura ou distanciamento do lugar de apego (Giuliani, 2003; Brown e Perkins, 1992; Proshansky et al., 1983). As pessoas se sentem apegadas aos lugares quando aquele lugar traz memórias pessoais significativas (Dlamini & Tesfamichael, 2021). As ligações com o lugar fornecem continuidade ao longo do tempo, pois

os indivíduos procuram lugares que sejam coerentes com suas próprias características e valores (Twigger-Ross & Uzzell, 1996)

Também nos estudos de Hernández et al. (2007) foram encontradas correlações positivas entre as variáveis de populações que mantiveram interações contínuas por longos períodos de tempo. Nos estudos de Hidalgo e Hernández (2001) ficou evidente que as mulheres demonstram maior apego ao lugar do que os homens e que esse apego aumenta com a idade. A passagem do tempo pode mudar nossa percepção do lugar, ao passo que com o desenvolvimento da familiaridade com esse lugar, podemos transformá-lo em um espaço com significado (Tuan, 2013).

O apego ao lugar está dividido em um modelo tridimensional em que foram sintetizadas as várias definições de apego ao lugar, a qual é utilizada por vários estudiosos (Scannell & Gifford, 2017; Cole, Coleman & Scannell, 2021). As dimensões estão desenhadas como: pessoal/cultural, processo psicológico e lugar. A primeira dimensão, pessoal/cultural foi compreendida como o apego individual e coletivo, sendo que, no nível individual estão estabelecidas as conexões pessoais a um lugar e, no nível coletivo, as conexões com o lugar possuem significados simbólicos e é compartilhado por outros membros, dessa forma, os lugares se tornam significativos por meio das experiências individuais e coletivas (Scannell & Gifford, 2010; Cole, Coleman & Scannell, 2021). A segunda, processo psicológico que surge da necessidade de conforto e segurança contribuindo para o bem-estar pessoal (Boley et al., 2021), foi dividida em afeto (emoções ou vínculos afetivos), cognição (identidade ou conhecimento) e comportamento (ação ou permanecer próximo ao lugar) conforme consta da literatura de Scannell e Gifford (2010); Cole, Coleman e Scannell (2021) e Boley et al. (2021). O afeto refere-se ao investimento emocional em um lugar e ao vínculo autêntico e emocional com esse lugar. A cognição trata da construção e do estabelecimento de significados, aproximando as pessoas do lugar. O comportamento é o desejo de permanecer perto de um lugar. A última dimensão, lugar, compreende o lugar em si, enfatizando características do local de apego como o nível espacial, especificidade e saliência dos elementos sociais ou físicos (Scannell & Gifford, 2010), bem como, suas características físicas como as oriundas da natureza ou construídas, e sociais como as oportunidades de relacionamentos (Cole, Coleman & Scannell, 2021).

Figura 2 - Modelo de Apego ao Lugar



Fonte: Scannell & Gifford, 2010, p. 2 (adaptado)

Os autores Scannell e Gifford (2010) complementaram a ideia de lugar social e físico argumentando que o vínculo do lugar social se refere ao apego que o indivíduo possui com as outras pessoas que interagem em determinado lugar, podendo desenvolver apego ao grupo social que o lugar representa. O lugar físico é a ligação que o indivíduo estabelece com os recursos do lugar que o representam.

O estudo do ambiente social iniciou-se na Psicologia tradicional, já o ambiente físico só teve relevância na Psicologia Ambiental inserindo-o em identidade (Danielle Macedo et al., 2008). Dessa forma, os lugares geográficos foram associados aos conceitos de identidade (Proshansky, Fabian e Kaminoff, 1983), apego ou vínculo ao lugar (Low & Altman, 1992).

A relação e a decisão de fixação com o lugar possuem caráter multifacetado e complexo, o qual incorpora diferentes conexões entre a pessoa e o lugar, por meio das interações de afeto, emoções, crenças e comportamentos vinculados ao lugar no qual se está inserido (Rollero & De Piccoli, 2010). O trabalhador pode apresentar baixo grau de apego ao lugar e desejar regressar ao seu lugar de origem e, ainda assim, possuir uma identificação com o lugar em que está, conforme constam dos resultados de Massola e Silva Júnior (2019). Ademais, o apego também pode ser desenvolvido em espaços físicos nos quais os indivíduos estejam há pouco tempo (Rollero & De Piccoli, 2010).

Um ponto disfuncional do apego ao lugar é o vínculo que impede a pessoa de deixá-lo, mesmo que essa pessoa perca grandes oportunidades ou coloque-se em perigo, nele permanecendo (Fried, 2000). Giuliani (2003) afirmou que apesar de ligações negativas também

formarem ligação com o lugar, o apego geralmente é definido em termos positivos.

Ao verificar a ligação entre as pessoas e os lugares geográficos, Arcaro e Gonçalves (2012) articularam o conceito de identidade às noções de lugar e apego. No entanto, para Lima e Bomfim (2009), o apego ao lugar é um dos fatores para o desenvolvimento da identidade da pessoa. Para esses autores, essa identidade com o lugar favorece a pessoa a se vincular afetivamente, ajudando a ocorrência do apego.

A identificação com o ambiente está ligada ao sentimento de bem-estar e de familiaridade do sujeito com o seu entorno (Arcaro e Gonçalves, 2012). Assim, o apego ao lugar ajuda à autorregulação, pois lugares favoritos possuem qualidades restaurativas para as pessoas (Korpela, 1989). No entanto, é importante observar que os locais de apego não se estabelecem apenas como refúgios familiares, mas também como lugares que proporcionam atividades e interesses. Assim, lugares que tenham entretenimento podem também gerar apego para além de ambientes residenciais (Scannell & Gifford, 2017).

O elo afetivo entre a pessoa e o lugar (ambiente físico) é chamado de topofilia (Tuan, 1980, Muntanõla, 1996). Já para Tuan (1983), a topofilia é despertada pela familiaridade, pois como somos capazes de nos afeiçoar aos nossos pertences pessoais, também depositamos parte de nossa vida na região em que estamos morando. Dessa forma, o ambiente é um representante de uma parte da história pessoal do indivíduo (Scannell & Gifford, 2010).

O apego ao lugar é importante para muitos estudos, o aprofundamento do vínculo afetivo como elo emocional esclarece a angústia e o pesar expressos por aqueles que são forçados a se mudar (Scannell e Gifford, 2010). O apego possui inúmeros benefícios psicológicos, os quais influenciam as decisões de fixação permanente do indivíduo em determinado lugar (Scannell & Gifford, 2017; Trajka, 2019).

A relação entre o indivíduo e o seu ambiente possui duas ligações, a primeira delas é afetiva e representa o relacionamento do indivíduo com o lugar se dando de forma emocional, a qual é chamada de apego ao lugar e, a segunda, é cognitiva que apresenta-se como a identidade com o lugar (Rollero & De Piccoli, 2010).

Dessa maneira, a formação da identidade de lugar advém da apropriação do espaço, que é entendida como o sentimento de possuir e organizar um determinado espaço para uso habitual ou por meio de identificação (Arcaro & Gonçalves, 2012). Para a construção da identidade é necessário mais tempo do que para o desenvolvimento do apego (Hernández et al., 2007). O construto de identidade de lugar será desenvolvido na próxima seção.

1.2.2. Identidade de Lugar

O conceito de identidade de lugar é uma das importantes bases de construção da Psicologia Ambiental (Palma-Oliveira & Hernandez, 2011) e quando do mapeamento deve ser considerado não apenas nos termos de identificação com o ambiente, mas também como uma possível vinculação afetiva e uma transformação da realidade psicossocial (Ponte, Bomfim & Pascual, 2009).

Identidade de lugar é considerada uma subdivisão da identidade pessoal que se constrói a partir das interações dos indivíduos com seus entornos físico e social. A construção da identidade de lugar é vinculada à percepção dos conjuntos de cognições e estabelecimento de vínculos emocionais e de pertencimento em relação aos entornos significativos para determinada pessoa, surgindo a partir dessas interações (Freire & Vieira, 2006). Na busca por sua individualização, os lugares constituem as referências para a construção identitária e, assim, estão incluídos nesses lugares, o local em que a pessoa nasceu, onde vive ou viveu e os que foram importantes ao longo de sua vida (Mourão & Cavalcante, 2011).

A identidade de lugar forma-se por uma estrutura cognitiva, em que é possível executar uma autocategorização global, o qual produz a identidade social. A ligação a um grupo definido localmente demonstra que há uma identificação de pertencimento ao grupo de pessoas de determinada localização, sendo que a identidade de lugar se desenvolve ao longo do tempo (Rollero & De Piccoli, 2010).

A formação da identidade de lugar advém da apropriação do espaço, assim, compreendida como o sentimento de possuir e organizar um determinado espaço para uso habitual ou por meio de identificação. Dessa forma, ao apropriar-se de um espaço ou de um lugar, o indivíduo produz sua subjetividade e constrói sua identidade (Arcaro e Gonçalves, 2012) e, com o tempo, deixa sua marca iniciando um processo de reapropriação do lugar trazendo aos poucos seus objetos e itens pessoais com os quais se identifica (Gonçalves, 2015). Além disso, Bomfim (2010) propôs que para cada papel de identidade do indivíduo existem dimensões e características do entorno físico que ajudam a estabelecer uma identidade.

Em complementação a essa ideia, Mourão e Cavalcante (2011) defenderam que a identidade de lugar não é construída unicamente pela reação da pessoa com o lugar, mas também pelos espaços sociais e públicos em que são vividas diferentes situações. Esses autores afirmaram que a identidade de lugar é constituída por meio de espaços de pertencimento e de vivência, envolvendo tempo de exposição ao lugar e possibilidade de transformá-lo em busca de satisfação. As pessoas se voltam ao passado por várias razões, mas a que é comum a todos

é a necessidade de criar um sentido da identidade (Tuan, 2013). Ademais, a identidade de lugar é um processo demorado (Trąbka, 2019) em que é preciso que as pessoas passem muito tempo nesse lugar para que haja o envolvimento psicológico com esse lugar e também conheçam outras pessoas nesse lugar (Anton & Lawrence, 2016).

A identidade de lugar foi definida por Hernández et al. (2007) como um elemento da identidade pessoal, tratando-se de um processo pelo qual as pessoas se descrevem como pertencentes a um lugar específico, sendo esse processo complexo e de longo prazo. No entanto, alguns autores consideram a sobreposição, em alguns casos, dos conceitos de identidade de lugar e apego ao lugar.

A identidade de lugar também é definida como uma estrutura complexa construída por atitudes, valores, crenças e significados, os quais se referem à relação psicológica com os espaços físicos (Gunther, Pinheiro & Guzzo, 2004). Já para Proshansky, Fabian e Kaminoff (1983), a identidade de lugar é enraizada e foi definida como uma subestrutura da identidade profunda da pessoa, em que a identidade de lugar é constituída por cognições sobre o mundo físico relativo à complexidade dos lugares, os quais podem contribuir ou não para a satisfação das necessidades biológicas, psicológicas, sociais e culturais. Para Lewicka (2008), a identidade de lugar é entendida como auto-categorização em termos de lugar.

Já Korpela (1989) definiu identidade de lugar como a estrutura psicológica que resulta do esforço das pessoas, a fim de regularem seu entorno e, assim, por meio de práticas ambientais as pessoas são capazes de criar e sustentar um senso de si e revelar aos outros o seu eu. Para Mourão e Cavalcante (2011), a identidade de lugar tem como função principal a criação de um cenário interno que sirva de sustento e proteção à autoidentidade. A autoidentidade refere-se ao apego emocional ou simbólico formado com um lugar (Boley et al., 2021). Ademais, a identidade de lugar pode se desenvolver em escalas urbanas, regionais e nacionais (Scannell & Gifford, 2017).

Um espaço em si não se constitui como um lugar, pois é preciso que haja afetividade de significações para que seja considerado um lugar (Gois, 2005). A partir da identificação é que se transformam espaços em lugares. Dessa forma, transformar o espaço em algo que reflita a identidade de um grupo ou de uma comunidade é modificá-lo no lugar em si. O processo de apropriação do lugar se dá por meio de dois elementos básicos, são eles: a ação-transformação e a identificação (Pol, 1996).

O lugar é uma parte essencial da identidade dos que o habitam. A pessoa passa a ser conhecedora do ambiente em que vive e habita, sentindo-se pertencente àquele lugar. Dessa forma, o indivíduo precisa adaptar o espaço às suas próprias necessidades, dar-lhe suas próprias

características (Arcaro & Gonçalves, 2012). As histórias das pessoas estão vinculadas às histórias do lugar, as quais se materializam as relações entre as pessoas e o lugar (Callai, 2004). Os vínculos emocionais com o entorno são importantes na formação da identidade de lugar (Mourão & Cavalcante, 2011). O significado de lugar é fundamental para a construção da identidade da pessoa (Giuliani, 2003) e, por meio da identificação com o lugar que ocorre a vinculação afetiva ao lugar (Lima & Bonfim, 2009).

O processo de construção de identidade e pertencimento possui íntima ligação com o território, que é o lugar de vida. O espaço territorializado faz parte da vida das pessoas e, é pelas pessoas construído, por sua ação ou passividade. O espaço tanto serve para sustentar as ações como interfere, impedindo ou facilitando essas ações. Assim, esse espaço pode ser considerado um território vivo (Callai, 2004). Segundo Massola & Svartman (2018), o socioambiente como um todo é aquele que dá sustentação para a identidade dos indivíduos ou de forma coletiva.

A constante globalização e a necessidade de deslocamento dos lugares, principalmente aqueles de forma compulsiva, pode trazer danos a identidade da pessoa, especialmente para aqueles que possuem ligações muito fortes com o lugar. Outro ponto é que certas relações entre o ambiente e a identidade podem ser ruins para os indivíduos levando à destruição dos vínculos que são fundamentais para a construção da identidade (Massola & Svartman, 2018).

Em alguns casos é possível que uma pessoa tenha alta identidade com o lugar, mas não tenha apego a esse lugar (Hernández et al., 2007). Nos achados desse estudo concluiu-se que o apego ao lugar e a identidade de lugar devem ser analisados de forma diferente, pois são elos distinguíveis.

Um ponto importante é a questão do tempo que uma pessoa vive em um determinado lugar, que se evidenciaram em muitos estudos e, principalmente nos achados de Hernández et al. (2007), nos quais se referem ao tempo em que as pessoas vivem em determinado lugar influenciando seu vínculo com o lugar. No entanto, Leite (1998) encontrou em seus estudos que uma pessoa pode ter vivido durante toda sua vida em um lugar e sua relação com ele ser totalmente distante, sem nenhum enraizamento. Hernández et al. (2007) complementaram essa ideia, pois em seus achados concluíram que uma pessoa pode ter um vínculo com um lugar, mas não se sentir identificada por aquele lugar. A identidade de lugar também está alinhada ao reconhecimento do que um lugar simboliza para um grupo social (Scannel & Gifford, 2010). Pessoas mais velhas tendem a possuir a identidade de lugar mais preservada (Freire & Vieira, 2006).

Os residentes de um determinado lugar podem ser considerados nativos ou não-nativos (ou migrantes). O nativo foi delimitado, pela antropologia, como aquele indivíduo que

estabelece uma relação natural com sua cultura, de forma intrínseca e espontânea, preferivelmente de maneira inconsciente. Dessa forma, o nativo exprime sua cultura em seu discurso (Castro, 2002). O não-nativo ou migrante foi delimitado como o ser deslocado, aquele que foi movido de seu primeiro lugar (Marandola Júnior & Gallo, 2010).

Em complementação à ideia sobre nativos e não-nativos, Hernández et al. (2007) verificaram que o apego e a identidade se comportam de formas diferentes para esses diferentes grupos. Para não-nativos o escore de apego é maior do que o escore de identidade, sendo que, pessoas que se mudam dentro de uma mesma localidade possuem comportamento próximo aos que são considerados nativos. Para os não-nativos, os escores médios de identidade são menores do que para o apego.

Um dado relevante é que a partir da apropriação do entorno e surgimento do sentimento de pertencimento abre-se a vertente de que o indivíduo passará a sentir-se responsável pela boa vivência naquele lugar, atuando como um agente de conservação e de transformação do meio (Bomfim, 2010).

Pode-se estar apegado a um lugar por diferentes razões, no entanto, esse apego pode ser desenvolvido com os lugares por produto de diferentes simbolismos, e portanto, a partir de diferentes identidades (Lewicka, 2008).

Embora o apego ao lugar e a identidade de lugar estejam conectados, esses conceitos devem ser avaliados e considerados de formas diferentes (Hernández et al., 2007), no entanto, a combinação de sentimentos fortes de satisfação, apego e lar juntamente com a identificação com a comunidade podem ser chamados de enraizamento ideológico (Hummon, 1992; Lewicka, 2013; Massola & Svartman, 2018). O enraizamento cotidiano (também chamado de apego tradicional) é um sentimento de apego a um lugar, mas que não se dá valor a ele (Hummon, 1992; Trąbka, 2019). Apego ideológico é uma posição ativa e reflexiva em que as pessoas decidem viver em um determinado lugar (Hummon, 1992; Trąbka, 2019).

Lewicka (2013) também discutiu sobre o enraizamento como forma de lugar herdado (enraizamento cotidiano), atitude mais reflexiva e ativa em relação ao local de residência, é um vínculo forte e dado como certo para as pessoas que passaram sua vida inteira em um lugar e possuem fortes ligações familiares e que não se imaginam em outro lugar (Trąbka, 2019). Em contraste com o lugar descoberto (enraizamento ideológico) que pressupõe a vontade de conhecer o lugar e estar envolvido com os acontecimentos e possíveis experiências e não apego.

O enraizado pode ser considerado um fruto da decorrência dos ambientes vivos que geram uma familiaridade com os lugares habitados em que o indivíduo não possui consciência plena, resultando de uma longa morada em uma localidade, podendo após muito tempo faltar

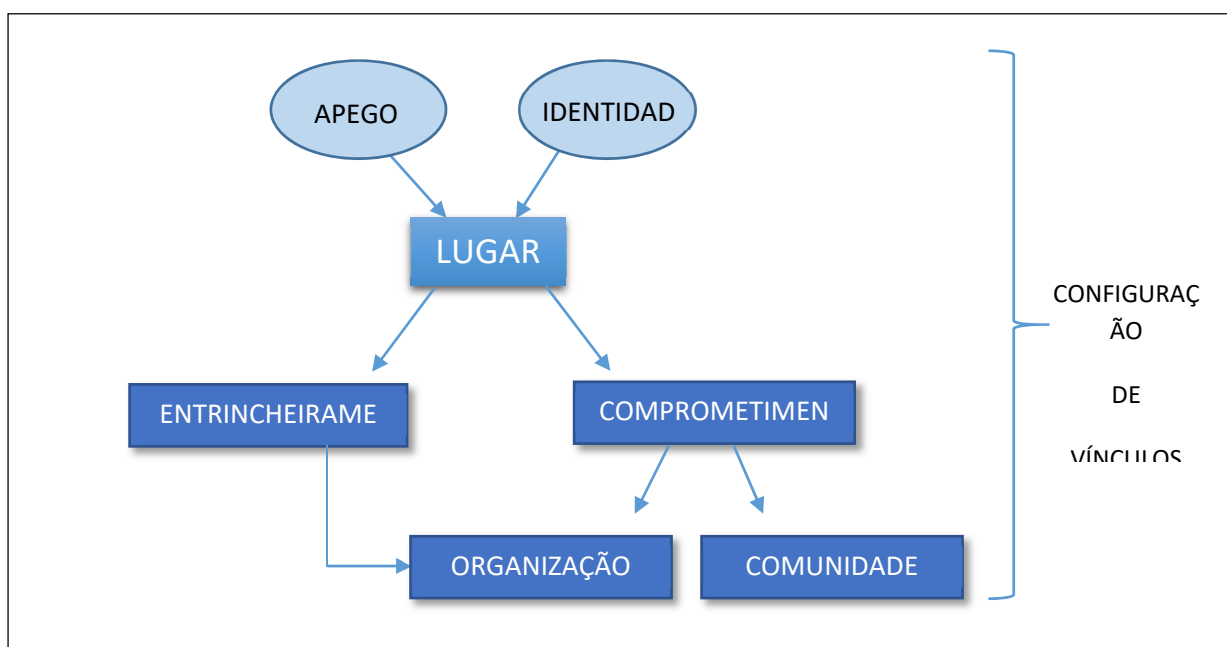
curiosidade para conhecer outros lugares. Em estudos recentes percebeu-se que o apego ao lugar e a identidade de lugar fazem parte da estrutura de enraizamento (Lewicka, 2013; Massola, 2019).

1.2.3. Modelo Teórico da Pesquisa

O modelo teórico delineado na Figura 3 demonstra os vínculos com o lugar e os vínculos com a organização e a relação entre eles. Na parte superior do desenho estão os vínculos com o lugar, apego e identidade. E na parte inferior estão os vínculos organizacionais, entrenchamento e comprometimento. O foco do comprometimento estará sobre a organização e a comunidade.

Esse modelo foi testado por meio de questionários *on line* e entrevistas *on line* a fim de verificar com base na literatura das proposições feitas por esta Autora e a realidade do contexto das organizações de estruturas remotas.

Figura 3 – Modelo Teórico da Pesquisa



CAPÍTULO II – Comunidade e Organizações de estrutura remota

Este capítulo visa apresentar delimitação de comunidade remota, características das organizações remotas e o contexto da comunidade objeto deste estudo, em que o foco será na região de realização da pesquisa, em Monte Dourado situada no distrito de Almeirim/PA pertencente à região Amazônica.

2.1. Comunidade Remota

O conceito de comunidade possui como primeira definição “o sentimento de que somos parte de uma rede de relacionamentos de suporte mútuo, sempre disponível e da qual podemos depender” (Sarason, 1974, p. 1). Esse sentido de comunidade consiste em uma percepção de semelhança com os outros, união de grupo, relação de afeto e a ideia de fazer pelos outros o que fariam por você (Wanderbroocke et al., 2018).

McMillan e Chavis (1986) definem comunidade como “um sentimento que os membros têm de pertencer, um sentimento de que os membros são importantes uns para os outros e para o grupo, e uma fé compartilhada de que as necessidades dos membros serão atendidas por meio do compromisso de estarem juntos”.

No entanto, Massola (2019) apresenta a comunidade como uma forma de lar expandido em que o indivíduo procura ocupar o espaço público e coletivo em que é possível manter suas experiências de pertencimento. As comunidades estão cada vez mais se organizando para resolver seus próprios problemas e se tornando a cada dia mais coesas (Elvas & Moniz, 2010).

A comunidade é o lugar das causas comuns, em que o indivíduo é importante e o seu valor é considerado dentre seus membros. O principal componente da constituição da comunidade é a interação entre os indivíduos, seguido do comprometimento destes indivíduos, o qual pode se manifestar por meio da defesa das causas comuns aos membros (Mocellim, 2011; Goldwasser, 1974; Correa, 2004).

O conceito de comunidade carrega um sentido positivo e apresenta uma ideia de semelhança nas visões de mundo compartilhadas (Mocellim, 2011). A comunidade é composta pela soma dos passados dos membros por meio das memórias e narrativas de experiências (Reid, Beilin & McLennan, 2020).

Por meio da comunidade que os indivíduos se conectam aos interesses ou lugares geográficos. Os laços dentro do local em que os indivíduos estão inseridos podem ser

fortalecidos ou enfraquecidos a partir das interações naquela comunidade (Plunkett, Phillips & Kocaoglu, 2018).

Por fim, a comunidade nesse trabalho está definida como um grupo de indivíduos que vivem e interagem em um lugar e são afetados pelo que ocorre naquele lugar (Klein, Rodrigues & Zhan, submetido).

Segundo MC Millan e Chavis (1986), há quatro elementos que fazem parte da comunidade, o primeiro é a afiliação, a qual pode ser entendida como o sentimento de pertencer ou de compartilhar um sentimento de relacionamento pessoal, o segundo é a influência, ou seja, fazer diferença para o grupo, envolvendo o sentido de importância, o terceiro é o reforço que envolve a integração e satisfação de necessidades e o último é a conexão emocional compartilhada, em que o comprometimento e a crença de que os membros compartilharão a história e o lugar. No entanto, esses elementos possuem importância diferentes dependendo da comunidade.

A similaridade pode ser menos importante do que o suporte para desenvolver amizades e vínculos em uma comunidade geográfica. Em uma comunidade de interesse existe um senso de similaridade à medida que os membros estão unidos por um interesse comum, e a partir dessa semelhança existe a coesão do comportamento cooperativo e as conquistas dentro da comunidade (Smith & Zinkiewicz, 2002). Portanto, compreender o que nos liga psicologicamente às comunidades as quais pertencemos é importante para o desenvolvimento de mecanismos que visem fortalecer as comunidades e ajudem a promover o bem-estar de seus membros (Nowell & Boyd, 2010).

Por meio da convivência profissional diária e com a comunidade pode haver interferência no grau de comprometimento dos membros da equipe de trabalho gerando compartilhamento das experiências da vida pessoal e ideias, criando laços mais próximos. A partir dessas experiências pode surgir nos membros do grupo, um sentido de comunidade quanto maior for a afinidade entre eles (Wanderbroocke et al., 2018).

A partir da discussão de comunidade, pode-se aprofundar o olhar e focar naquelas comunidades que são remotas, ou seja, aquelas afastadas dos grandes centros urbanos. As áreas geográficas são classificadas como remotas ou muito remotas com base no acesso relativo aos serviços (Dockett & Perry, 2021).

Essas comunidades devido às suas especificidades, possuem poucas oportunidades de emprego e falta de infraestrutura de serviços como saúde e educação. No entanto, tradicionalmente lugares remotos ou rurais possuem fortes laços comunitários internos devido às interações sociais mais frequentes com a vizinhança aumentando a familiaridade com a

comunidade, ademais é comum que os residentes trabalhem e morem naquela mesma comunidade (Zwiers, Markantoni & Strijker, 2016; Belanche, Casaló & Rubio, 2021), o que fortalece os vínculos entre eles.

As pesquisas sugerem que as pessoas que vivem em um ambiente remoto estão sempre investindo nos contatos locais a fim de criarem vínculos sociais naquele lugar. A partir da conexão com a comunidade, as pessoas confiam umas nas outras e isso ajuda a terem comportamentos voltados a ações positivas coletivas (Belanche, Casaló & Rubio, 2021).

Aqueles que chegam na comunidade precisam se sentir bem-vindos juntamente com seus familiares, e necessitam se sentir apoiados para se integrarem nas atividades sociais a fim de que esse vínculo criado produza uma longa permanência na comunidade (Abelsen et al., 2020).

A migração para áreas remotas ou rurais estão baseadas principalmente em busca de qualidade de vida. Dessa forma, para aqueles que chegam, a relação pode ser mais por fatores emocionais e até mesmo espirituais do que oportunidades de emprego (fatores econômicos) ou disponibilização de serviços (Zwiers, Markantoni & Strijker, 2016).

A vida em regiões remotas é única e muito diferente dos grandes centros urbanos. As várias comunidades remotas do país e do exterior também são distintas umas das outras. E a família, tais como, o cônjuge e os filhos precisam ser inseridos juntamente com o trabalhador que chega a esta nova comunidade. O cônjuge pode precisar de um trabalho e os filhos de educação e atividades recreativas, sendo que, a falta de trabalho para o cônjuge dependendo da situação pode ser uma barreira para a permanência daquela família naquele ambiente remoto (Abelsen et al., 2020).

Alguns estudos revelaram que as comunidades remotas normalmente possuem mais em comum com outras comunidades remotas de outros países do que com grandes centros urbanos do mesmo país que está inserida. Outro achado importante é investir na formação das pessoas da própria comunidade remota para os empregos futuros que venham a surgir dentro daquela localidade sejam preenchidos com qualidade, a fim de garantir a estabilidade dos trabalhos prestados nesses lugares (Abelsen et al., 2020).

Os vínculos surgidos dentro da comunidade podem ser reforçados pelos laços com os vizinhos e pela relação de confiança, no entanto, eles podem perder força devido às diversidades, como por exemplo as diferenças sociais e de visão de mundo (Belanche, Casaló & Rubio, 2021)

É por meio dos vínculos afetivos que os indivíduos de uma comunidade possuem em relação a um lugar que podem levá-los a se organizarem e lutarem para tentar proteger o lugar,

melhorar o lugar e participar das comunidades locais. Então a partir dessas relações com o lugar como apego e significados de lugar que as pessoas podem se mobilizar. Dessa forma, a relação de apego pode ser uma forma de provocar a participação e ação das pessoas (Moore, 2021).

O apego ao lugar também advém da qualidade da comunidade, reconhecimento de que aquele lugar e aquela comunidade satisfazem às necessidades de seus moradores e das relações de vizinhança da comunidade (Pei, 2019). É por meio dos vínculos com o lugar que surge a vontade da pessoa em se envolver na vida comunitária e nas ações da comunidade (Zwiers, Markantoni & Strijker, 2016).

A comunidade além de ser um aspecto importante no contexto, ela também pode ser considerada como um alvo de comprometimento, pois existem múltiplos alvos e diferentes tipos de comprometimento, bem como, também há interação entre comprometimento que inclui a natureza (van Rossenbert et al., 2022; Klein, Rodrigues & Zhan, submetido).

Dessa forma, o contexto é visto a fim de demonstrar o que é distintivo ou único em determinadas situações ou ambientes. Assim, algumas anomalias podem ser explicadas quando o contexto é levado em consideração (Johns, 2017).

Há poucos estudos sobre a comunidade como meta de comprometimento, portanto, é preciso olhar para esta relação já que o comprometimento do trabalhador com a comunidade impacta nas suas ações dentro da organização (Klein, Rodrigues & Zhan, submetido), e essa relação deve ser ainda mais forte em um ambiente em que a comunidade depende da organização.

Os vínculos do trabalhador com a organização, como o comprometimento, em estruturas tradicionais são objeto de estudos de muitas pesquisas, no entanto, existem estruturas que apesar de serem formais, estão afastadas dos grandes centros, instaladas em ambientes isolados e remotos, as quais são chamadas de estruturas organizacionais remotas (Leite, 2008).

2.2. Estruturas organizacionais remotas

Devido ao contexto em que essas organizações estão inseridas, apesar de serem estruturas tradicionais, elas estão afastadas dos grandes centros e são chamadas de estruturas organizacionais inovativas (Leite, 2008), ou seja, unidades de empresas instaladas como estruturas organizacionais remotas. Neste trabalho, as duas organizações estudadas estão alocadas em Monte Dourado, a cidade é considerada remota e isolada (Leite, 2013).

A delimitação do que são estruturas organizacionais remotas foi definida no trabalho de Leite (2008), como uma estrutura organizacional criada para gerenciar a infraestrutura referente

à instalação dos trabalhadores em uma dada região, distante dos grandes centros urbanos, que tenha sido criada ou modificada pelas organizações para o funcionamento de suas unidades operacionais.

A estrutura organizacional remota ou inovativa (Leite, Albuquerque & Kniess, 2010) surgiu com o objetivo de maximizar os recursos de uma localidade (Leite, 2008) e garantir a competitividade organizacional.

A Tabela 2 apresenta a classificação das unidades organizacionais remotas.

Tabela 2 – Adaptado pela Autora de Leite e Albuquerque (2011)

Classificação	Definição
Remota	Unidade que está instalada distante dos grandes centros urbanos
Remota e isolada	Unidade que está distante dos grandes centros e possui estrutura com restrição de acesso
Remota, isolada e confinada	Unidade afastada dos grandes centros em que o acesso se dá apenas por transporte da empresa e que não há comunidade em seu entorno.

Um dos grandes desafios desse tipo de estrutura são as mudanças pelas quais os funcionários precisam vivenciar, em virtude da especificidade operacional e da localidade onde as unidades estão instaladas (Leite, Albuquerque & Kniess, 2010).

A organização cria a infraestrutura necessária à sustentação dos trabalhos a serem desenvolvidos naquela região e toda a estrutura para a acomodação dos trabalhadores e seus familiares. Leite, Albuquerque e Kniess (2010) denominaram essa estrutura como: obras rodoviárias, usina hidrelétrica, pecuária, agronomia, hotéis, residências, farmácias, escolas, entre outras. Dessa maneira, será possível que as pessoas possam viver em comunidade naquela localidade.

Os segmentos mais comuns de utilização das estruturas organizacionais remotas são as mineradoras, hidrelétricas, plataformas de petróleo, entre outras. A atuação em áreas remotas e, inicialmente, sem estruturas são inerentes ao tipo de negócio, como é o caso da mineração. O investimento e o desenvolvimento da criação ou adaptação da infraestrutura fazem parte do projeto da unidade que será instalada (Leite & Albuquerque, 2011).

Os investimentos em criação ou adaptação da infraestrutura necessária à implementação da operação fazem parte do escopo dos projetos de cada unidade instalada nessas áreas remotas, dependendo da complexidade para operacionalização das atividades, das modalidades de

fixação dos empregados e suas famílias, bem como do grau de dificuldade de acesso (Leite & Albuquerque, 2013).

Nos achados de Leite e Albuquerque (2013), envolvendo unidades remotas, os autores enfatizaram a importância de os gestores que gostarem de residir no local da unidade procurarem interagir com as pessoas da região, em todas as circunstâncias, pois as famílias que possuem dificuldades de adaptação e necessite retornar ao seu local de origem, passam por custos emocionais e financeiros elevados, o que representa também, gasto muito acentuado pela organização.

Nesse mesmo estudo, Leite e Albuquerque (2013) concluíram que os trabalhadores acreditam que pelo fato da empresa estar no meio da floresta é um centro de excelência, assim, o orgulho de trabalhar nessa empresa é expresso nos diálogos de trabalho e nas conversas informais.

De acordo com Leite e Albuquerque (2013), as estruturas organizacionais remotas são criadas para preservar o bem-estar das pessoas, de modo a procurar favorecer a retenção delas na unidade, mas pode ser que mesmo assim elas não fiquem naquele lugar, pois somente com a adaptação dos trabalhadores e das suas famílias é que será possível assegurar o maior tempo de permanência.

A próxima seção será sobre a caracterização da região de desenvolvimento da pesquisa, a comunidade de Monte Dourado.

2.3. Caracterização de Monte Dourado

As organizações deste estudo estão afastadas dos grandes centros urbanos (Leite, 2008), seu acesso é realizado de forma complexa e demorada, dessa forma, entrar nessas comunidades ou sair delas exige um planejamento e várias horas de disponibilidade.

A região que essas organizações estão localizadas sentem toda atividade feita por elas, ou seja, as ações dessas organizações possuem influência direta no contexto externo, como investimentos na comunidade, coordenação de projetos sociais, intervenções ambientais e até mesmo na área econômica, caso a empresa entre em processo de falência, aquele lugar será muito prejudicado economicamente, assim, essas ações podem intervir nos processos organizacionais e no comportamento dos trabalhadores (Klein, Rodrigues & Zhan, submetido).

Para este projeto foram escolhidas organizações remotas da região da Amazônia que compreende os seguintes Estados: Acre, Amapá, Amazonas, parte do Maranhão, Mato Grosso, Pará, Rondônia, Roraima e Tocantins (IBGE, 2022).

A pesquisa desenvolveu-se especificamente em Monte Dourado/PA, este é um distrito do município de Almeirim/PA, havendo em torno de 73 quilômetros de distância entre eles, está na divisa com o estado do Amapá no meio da floresta, separada pelo Rio Jari da cidade amapaense de Laranjal do Jari e fica a aproximadamente 95 quilômetros ao sul do Equador (B2Brazil, 2019; IBGE, 2022).

Existem duas formas de acesso à comunidade, uma é por meio aéreo, em que o voo é realizado três vezes por semana em um avião de nove lugares ou por meio terrestre, em que é necessário pegar uma balsa (catraia) até Laranjal do Jari. Partindo deste lugar até Macapá/AP de ônibus, gastando em média 7 horas no percurso, uma vez que a estrada é de terra.

A região do Jari é uma área de grande exploração de celulose, assim, o distrito de Monte Dourado foi criado quando da chegada de umas das empresas da região. A referida empresa efetuou a instalação das unidades necessárias e a manutenção do distrito até meados de 2016, quando a administração da cidade passou a ser realizada pela prefeitura.

A sede, muito bem estruturada, de uma das organizações está situada em Monte Dourado e a sua fábrica está localizada no distrito industrial da Vila Munguba, a aproximadamente 18 quilômetros da cidade de Monte Dourado. Há curta distância entre a floresta, a fábrica e o porto fluvial privativo que possui capacidade para receber navios de até 200 metros de comprimento, a referida fábrica é a mais próxima dos principais mercados consumidores da Europa, América do Norte e Ásia dentro do território brasileiro. A outra empresa também importante da região está em Monte Dourado, com terminal na Vila Munguba (Leite, 2008).

A cidade citada causa impacto já que foi construída nos moldes diferentes das outras da região amazônica, já o complexo da empresa B impressiona, pois trata-se de uma fábrica gigante. Há um grande contraste às margens do Rio Jari, pois de um lado está Monte Dourado com a grande fábrica e as plantações de eucalipto e do outro está a maior favela fluvial do Brasil localizada em Laranjal do Jari juntamente com a selva (B2Brazil, 2019; Estadão, 2019; Folha, 2019; Universo dos Viajantes, 2019).

Para o desenvolvimento do empreendimento, à época, foi necessária a construção de portos, ferrovia e nove mil quilômetros de estradas. E para os trabalhadores foram construídas casas, escola, posto médico, ginásio de esportes e lugares para o lazer a fim de se tentar construir uma comunidade (The Green Club, 2011).

As duas principais organizações da região representam o principal desenvolvimento econômico, caso alguma delas ou as duas deixem a localidade, tornará muito difícil a população local se manter nesta área remota e isolada.

2.4. Modelo e construção de Hipóteses

Diante do contexto deste estudo em que a estrutura da organização está fixada em uma localidade remota, a relação com o lugar demonstra-se mais impactante do que em outras regiões, pois as mudanças para uma unidade remota, isolada e confinada, geram desconforto e muitas vezes comportamentos diferenciados, além de privação de alguns aspectos da vida (Leite & Albuquerque, 2013). Os laços estabelecidos com as pessoas contribuem para os vínculos com a comunidade, e há indícios na literatura de que o menor porte da comunidade contribui para laços mais fortes, é possível afirmar que possivelmente em comunidades remotas e isoladas, os vínculos são maiores (Zwiers, Markantoni & Strijker, 2016; Belanche, Casalo & Rubio, 2021) e, com isso, a relação de apego ao lugar pode ser um facilitador para o surgimento do entrincheiramento, pois ao sair das organizações, o trabalhador poderá não conseguir se manter financeiramente naquele lugar por falta de opções, o que dialoga com a limitação de alternativas constante do construto de entrincheiramento (Rodrigues & Bastos, 2012).

O entrincheiramento denota a permanência do indivíduo por necessidade, pode estar estimulado por valores relativos à estabilidade e interesse individuais do trabalhador como perdas de investimentos e custos associados à sua saída da organização além da percepção de limitações de alternativas no mercado de trabalho (Rodrigues & Bastos, 2012). O apego ao lugar é constituído por um vínculo que muitas vezes não é consciente (Giuliani, 2003, Brown e Perkins, 1992, Proshansky et al., 1983; Massola & Svartman, 2018). Dessa forma, é possível propor a *Hipótese H1: o apego ao lugar apresentará relação positiva e significativa com o entrincheiramento organizacional.*

A possibilidade de saída ou permanência de um trabalhador permeia a relação desse trabalhador com a organização, se houver falta de ajustamento entre o trabalhador e a organização, ele pode decidir deixar a organização. No entanto, se o funcionário se sente ajustado à organização, as chances são maiores dele permanecer nela. Portanto, a hipótese verifica se a intenção de permanência na organização está associada à percepção dos custos de saída, que podem ser de ordem afetiva ou financeira, apresentando trabalhadores que podem estar entrincheirados (Bastos & Menezes, 2010). Outro ponto que foi analisado é se o entrincheiramento possui significância negativa com a intenção de permanência na comunidade, já que trabalhadores que desejam sair, mas permanecem por necessidade (Rodrigues, 2009) não devem querer ficar na comunidade. Logo, é possível propor a *Hipótese H2: o entrincheiramento apresentará relação significativa e negativa com a intenção de*

permanência na comunidade (H2a) e com a intenção de permanência na organização (H2b).

No teste das hipóteses, o apego ao lugar é um precedente do comprometimento com a comunidade, tendo em vista que o apego advém do vínculo duradouro entre a pessoa e o lugar, desejo de proximidade com o lugar, sentimento de segurança e sofrimento caso haja alguma separação deste lugar (Giuliani, 2003) e o comprometimento com a comunidade é um vínculo volitivo em que a pessoa se sente responsável por aquele foco (Klein et al., 2014). Nas pesquisas encontramos confirmações de que há relações entre o apego ao lugar e o comportamento proativo com relação ao lugar, ou seja, a comunidade (Klein, Rodrigues & Zhan, submetido). O apego ao lugar desempenha um papel importante na construção e desenvolvimento do comprometimento com a comunidade, o indivíduo que possui apego ao lugar quer que aquele lugar melhore e a partir desse querer, ele se envolve com a comunidade para lutar pelos resultados desejados (Plunkett, Phillips & Kocaoglu, 2018). Sendo assim, é possível propor a *Hipótese H3: o apego ao lugar apresentará relação positiva e significativa com o comprometimento com a comunidade.*

A identificação com a comunidade advém do conjunto de cognições positivas e negativas do indivíduo com relação ao espaço físico (Proshansky, Fabian & Kaminoff, 1983). As pesquisas indicam que comunidade e a identidade estão interligadas já que várias identidades sociais podem ser incorporadas por meio do ambiente, tornando os laços entre as pessoas e os lugares mais fortes (Hummon, 1992; Massola, 2019). A partir da dedicação e de sentir-se responsável por sua comunidade, é possível que as ações vinculadas à organização em relação a essa comunidade mudarão o ponto de vista desse trabalhador pela sua organização (Klein, Rodrigues & Zhan, submetido). Com base nisso, é possível propor a *Hipótese H4: a identificação com a comunidade apresentará relações positivas e significativas com o comprometimento com a comunidade.*

Considerando a situação remota e a importância da organização na comunidade, esperamos que o comprometimento com essa comunidade apresente valores significativos com o investimento da organização na comunidade e a intenção de permanência dos indivíduos naquele lugar, pois o comprometimento pode ser vinculado aos múltiplos alvos, assim, a comunidade não é apenas um elemento importante do contexto externo, mas também uma meta de comprometimento (Klein, Rodrigues & Zhan, submetido). A intenção de permanência na organização é um conseqüente do comprometimento organizacional conforme achados dos estudos de Bastos e Menezes (2010), que refletem na proposição da *Hipótese H5: o comprometimento com a comunidade possui relação positiva e significativa com altos níveis de percepção de investimento da organização na comunidade e com a intenção de permanência*

na comunidade e na organização.

Espera-se que o investimento da organização na comunidade seja positivamente relacionado ao comprometimento organizacional e principalmente alto quando houver comprometimento com a comunidade, dessa forma, os indivíduos serão comprometidos com a sua comunidade. Os trabalhadores com alto comprometimento com a comunidade tendem a valorizar o investimento da organização na comunidade, ajudando no seu comprometimento com a organização. No entanto, se eles não estão comprometidos com a comunidade, os incentivos pela comunidade feitos pela organização provavelmente não serão valorizados e podem ter pouco efeito no comprometimento organizacional. Assim, possivelmente o comprometimento da comunidade para moderar a relação entre o investimento organizacional na comunidade e o comprometimento organizacional (Klein, Rodrigues & Zhan, submetido), tal qual proposto na *Hipótese H6: o comprometimento organizacional é moderado pelo comprometimento na comunidade, dessa forma, o investimento da organização na comunidade e o comprometimento organizacional serão positivos e significativos quando houver comprometimento com a comunidade.*

O investimento da organização remota na comunidade provavelmente impacta na intenção de permanência na organização, pois o investimento na comunidade pode ser visto pelos trabalhadores como exemplos de benefícios e então criar o desejo dos trabalhadores de retribuírem (Klein, Rodrigues & Zhan, submetido) com dedicação à organização gerando a intenção de permanecer na comunidade e na organização, assim como proposto na *Hipótese H7: o comprometimento organizacional medeia o investimento da organização na comunidade e intenção de permanência na organização, dessa forma, o investimento da organização na comunidade é moderado pelo comprometimento com a comunidade em intenção de permanência na organização.*

Assim, as hipóteses encontram-se refletidas na Figura 4:

Figura 4 – Modelo de Hipóteses



CAPÍTULO III - Aspectos Metodológicos da Pesquisa

Neste capítulo serão tratados os aspectos metodológicos, abrangendo o desenho da pesquisa, a amostra, a coleta e análise dos dados. A pesquisa foi realizada de forma quantitativa e qualitativa e pretendeu, por meio do modelo proposto, explorar e descrever os vínculos estabelecidos pelos trabalhadores com o lugar e com suas organizações, em contextos de estruturas organizacionais e comunidades remotas.

A pesquisa foi dividida em duas etapas, sendo a primeira com abordagem quantitativa em que era disponibilizado um questionário feito no *survey monkey* para os trabalhadores responderem, pois por meio da pesquisa quantitativa em que há um conjunto de variáveis, as quais após a análise estatística garantem medidas para testar uma teoria. Esse tipo de pesquisa é utilizado a partir de modelos que possuam hipóteses e pela análise de dados é possível chegar ao resultado (Creswell, 2007).

Ao final do questionário havia uma pergunta sobre o interesse do respondente em participar da segunda etapa da pesquisa, a qual consistia em uma entrevista de duração média de 90 minutos com mapas afetivos, roteiro de entrevista semiestruturada e apoio por meio de cartões que eram apresentados na tela algumas questões, sendo assim, a segunda etapa possuía abordagem qualitativa, pois essa abordagem interativa pressupõe que o respondente se envolva com uma participação ativa (Creswell, 2007). Dessa forma, os dados quantitativos levantados ajudaram a explorar os tópicos durante as entrevistas com os participantes.

Assim, os dois métodos foram utilizados de forma sequencial fazendo-se uso da combinação dos métodos mistos (Leech & Onwuegbuzie, 2006). Pois pelos métodos mistos é possível encontrar múltiplas formas de ver e ouvir com o propósito de aprofundar o entendimento atingindo perspectivas diferentes dos tipos de dados (Creswell, 2007; Creswell & Plano Clark, 2013), essa junção dos métodos foi necessária devido aos fenômenos estudados neste trabalho em que o contexto das organizações remotas ajuda a compreender a forma que o lugar impacta nos vínculos das pessoas.

Para o desenvolvimento da pesquisa, foi feito um levantamento exaustivo de organizações que se enquadrassem no escopo da dissertação com a produção de dossiês por parte desta pesquisadora sobre cada organização encontrada, ou seja, era necessário que as empresas possuíssem operações situadas fisicamente em locais afastados dos grandes centros urbanos. Para delineamento do escopo da pesquisa, as organizações escolhidas deveriam possuir instalações nos Estados da Amazônia.

Após o mapeamento das organizações, foi necessário entrar em contato com os

responsáveis das empresas, o referido contato foi feito por carta, por e-mail e por telefone com o encaminhamento da apresentação sobre o projeto de pesquisa e o ofício explicativo. Em alguns casos, foram realizadas reuniões virtuais para elucidação do projeto de pesquisa e dirimir dúvidas que os gestores das organizações ainda tivessem.

Diante do aceite de duas organizações foi disponibilizado pelas empresas a lista dos e-mails dos trabalhadores, assim foi encaminhado o link do *survey monkey* para o e-mail de todos os funcionários a fim de realizar-se a etapa quantitativa da pesquisa, também foi disponibilizado folder por e-mail para os membros da organização a fim de que a organização realizasse divulgação da pesquisa internamente. Paralelamente a isto, foi agendada viagem para coleta *in loco* no período de 13/03/2020 a 31/03/2020 em que estiveram esta autora, uma doutoranda da FEA/USP e a orientadora da dissertação, o objetivo era realizar a parte qualitativa por meio de entrevistas com trabalhadores. A agenda da viagem ficou prejudicada devido ao avanço da pandemia do novo coronavírus com o cancelamento por parte dos entrevistados das reuniões que já estavam marcadas e dos responsáveis pelas organizações. Assim, foi preciso cancelar a viagem quando as pesquisadoras já estavam no Pará e retornar às suas residências por meio de remarcação de voo. Dessa forma, não foi possível efetuar nenhuma entrevista na região naquele momento.

Aguardou-se algum tempo na expectativa de que a pandemia passasse e fosse possível retornar à campo para a finalização da coleta de dados, após algum tempo verificou-se que a situação não melhoraria com brevidade e a vacinação ainda não estava sendo realizada, então restou decidido continuar a coleta de outra forma.

Depois de várias discussões, ficou definido que os instrumentos seriam ajustados a fim de que a coleta fosse realizada de forma *on line*, então foi realizado um novo contato com as organizações e disponibilizado novamente o link para os trabalhadores que ainda não haviam respondido. Nesse momento, conseguiu-se a participação de mais duas organizações, no entanto, receberam-se poucas respostas destas organizações e houve apenas um aceite para entrevista em profundidade das duas organizações posteriores. Com o banco de dados finalizado, verificou-se quais trabalhadores tinham interesse em participar da segunda etapa, e assim, foi dado início aos contatos para o agendamento das entrevistas *on line* com os trabalhadores.

Devido ao fato de a região ser remota, os trabalhadores tinham dificuldades com a conexão da internet, razão pela qual inúmeras vezes as falas ficavam entrecortadas. Por ser uma entrevista *on line*, alguns deles eram interrompidos no meio da entrevista o que ainda poderia acontecer caso fosse presencial, mas provavelmente com menos frequência. Outra situação de

difícil controle foram as confirmações de participação da entrevista já agendadas em que o trabalhador não entrou no horário no link e não respondeu mais ao contato da equipe de pesquisa.

A dificuldade enfrentada com relação à coleta realizada à distância foi a adequação do instrumento, pois seria usado papel e caneta para marcações e desenhos na entrevista presencial. No entanto, na entrevista *on line* houve a adaptação para o *padlet*, ferramenta de desenho e marcações *on line*. Portanto, para o uso desse tipo de ferramenta era necessário que o trabalhador tivesse um nível mais alto de escolaridade e acesso a um computador para que a entrevista fluísse de forma satisfatória.

O presente estudo se insere em um projeto de pesquisa maior intitulado “O Elo Perdido: Quando os contextos interno e externo se encontram - Um estudo dos vínculos com a organização e com a comunidade em localidades remotas”, o qual compõe o terceiro subprojeto de um auxílio regular da FAPESP e do CNPq (edital universal), coordenado pela orientadora desta dissertação. O referido projeto foi aprovado pelo comitê de ética em pesquisa conforme CAAE 22652919.0.0000.5390 e parecer sob nº 3.843.596.

Para análise dos dados quantitativos, foram utilizados testes estatísticos inferenciais a fim de examinar as hipóteses no estudo (Creswell, 2007) por meio de comparação de médias entre nativos e migrantes. Para melhor aproveitamento dos resultados, foram considerados nativos todos aqueles nascidos no lugar ou chegados naquele lugar até a primeira infância (seis anos). A fim de aproveitar de forma mais eficiente a amostra, foram utilizadas as medianas para cálculo dos valores dos vínculos.

Os dados qualitativos foram analisados de forma interpretativa, por meio da análise de categorias, e depois foram feitas interpretações com as conclusões dos significados, assim, a pesquisadora filtrou os dados por meio de sua lente pessoal. Os dados são descritivos, dessa forma, o foco da pesquisa está nas percepções e experiências dos participantes (Creswell, 2007).

3.1. Delineamento metodológico do estudo

A pesquisa foi dividida em duas etapas, sendo a primeira quantitativa e a segunda etapa qualitativa.

3.1.1. Primeira Etapa - Pesquisa Quantitativa

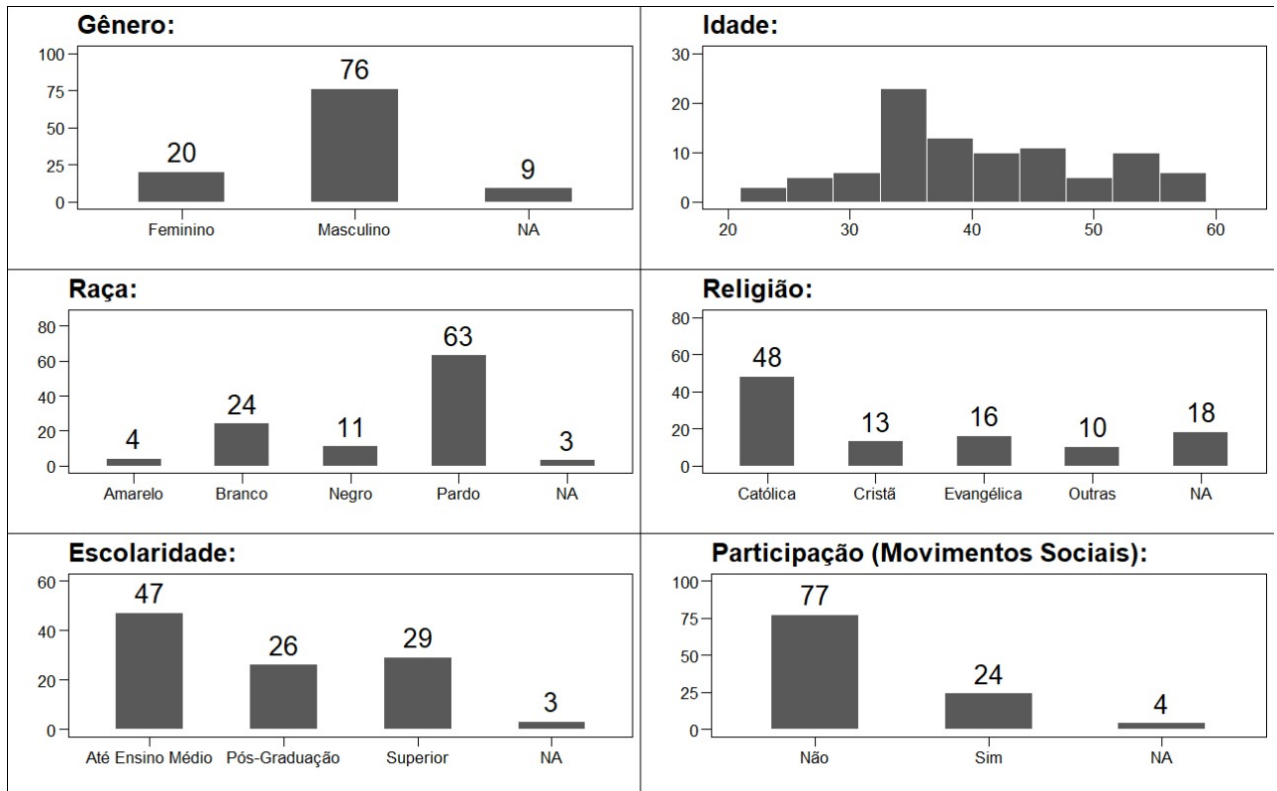
A etapa quantitativa teve como finalidade atender aos objetivos três e quatro. Foram encaminhados convites para o e-mail institucional dos trabalhadores fornecido pela própria empresa com o link para responder e também foi disponibilizado o link diretamente para resposta nos grupos de comunicação da organização.

3.1.2.1. Caracterização da amostra

Foram enviados 1341 convites para os trabalhadores e obteve-se 49 respostas parciais e 75 respostas totais, sendo que foram consideradas válidas 105 respostas. Esses trabalhadores podem estar ou não em cargos de gestão. São trabalhadores que estão fisicamente em locais remotos afastados dos grandes centros e não houve nenhum tipo de delimitação como sexo, idade, tempo de permanência na comunidade, nativo ou não nativo.

Dos respondentes, 72,38% eram homens e 19,05% eram mulheres, 8,57% não responderam este item. Quanto à idade, o respondente mais jovem tinha 22 anos e o mais velho 58 anos. Quanto à raça, 3,81% se declararam amarelos, 22,86% se declararam brancos, 10,48% se declararam negro, 60% se declararam pardos e 2,86% não responderam. Com relação à religião, 45,71% são católicos, 12,38% se declararam cristãos, 15,24% são evangélicos, 9,52% pertencem a outras religiões e 17,14% não responderam. Referente à escolaridade dos respondentes, possuem até ensino médio completo 44,76%, 24,76% possuem superior completo e 27,62% possuem pós-graduação, 2,86% não responderam. Quanto à participação em movimentos sociais, 77% não participam e 24% participam, não responderam 4%. Na Figura 5 estarão dispostos os dados citados.

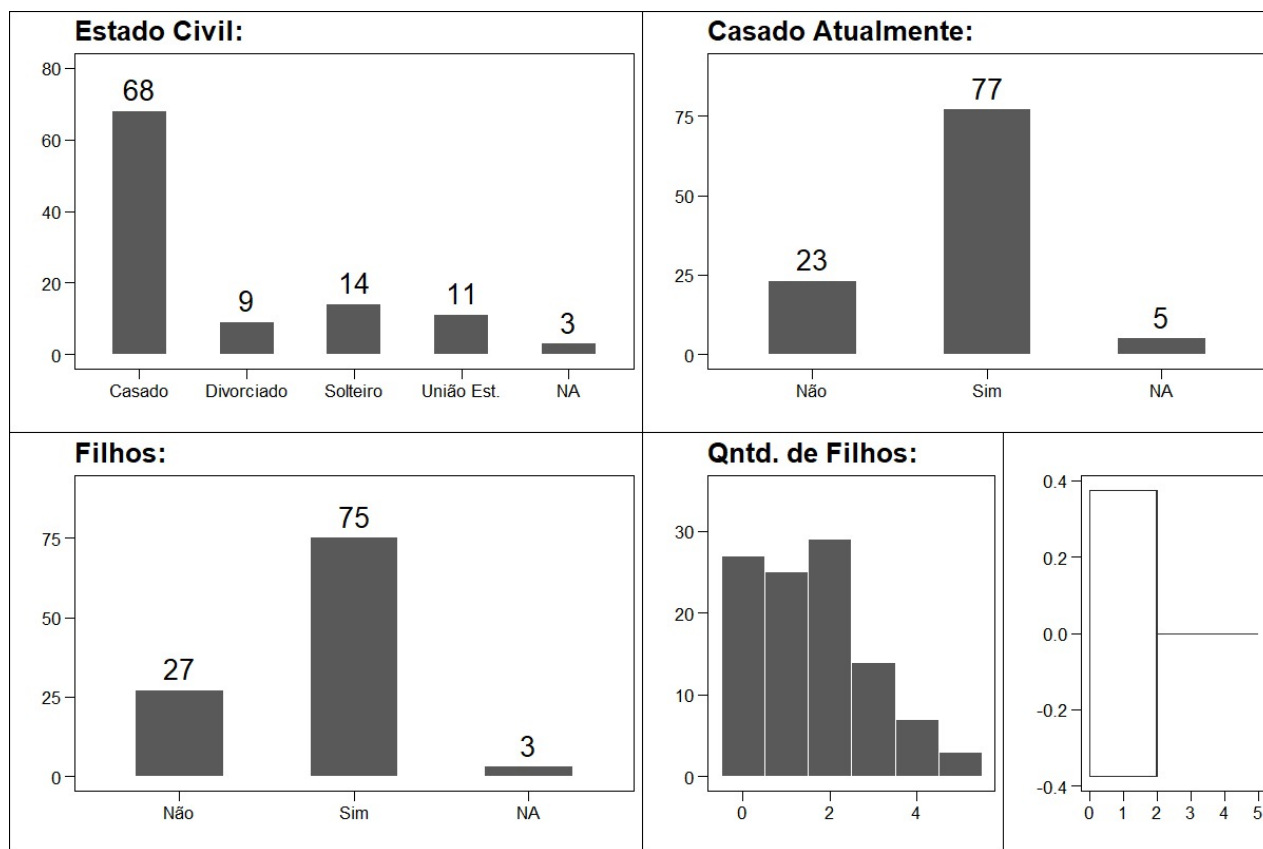
Figura 5 – Dados sociodemográficos – Parte 1



Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Com relação ao estado civil, 64,76% são casados, 8,57% são divorciados, 13,33% são solteiros, 10,48% possuem união estável e 2,86% não responderam. Quanto aos trabalhadores que possuem filhos, 25,71% não têm filhos e 71,43% têm filhos, dos que tem filhos, a maior parte dos respondentes possuem 2 filhos, 2,86% não responderam.

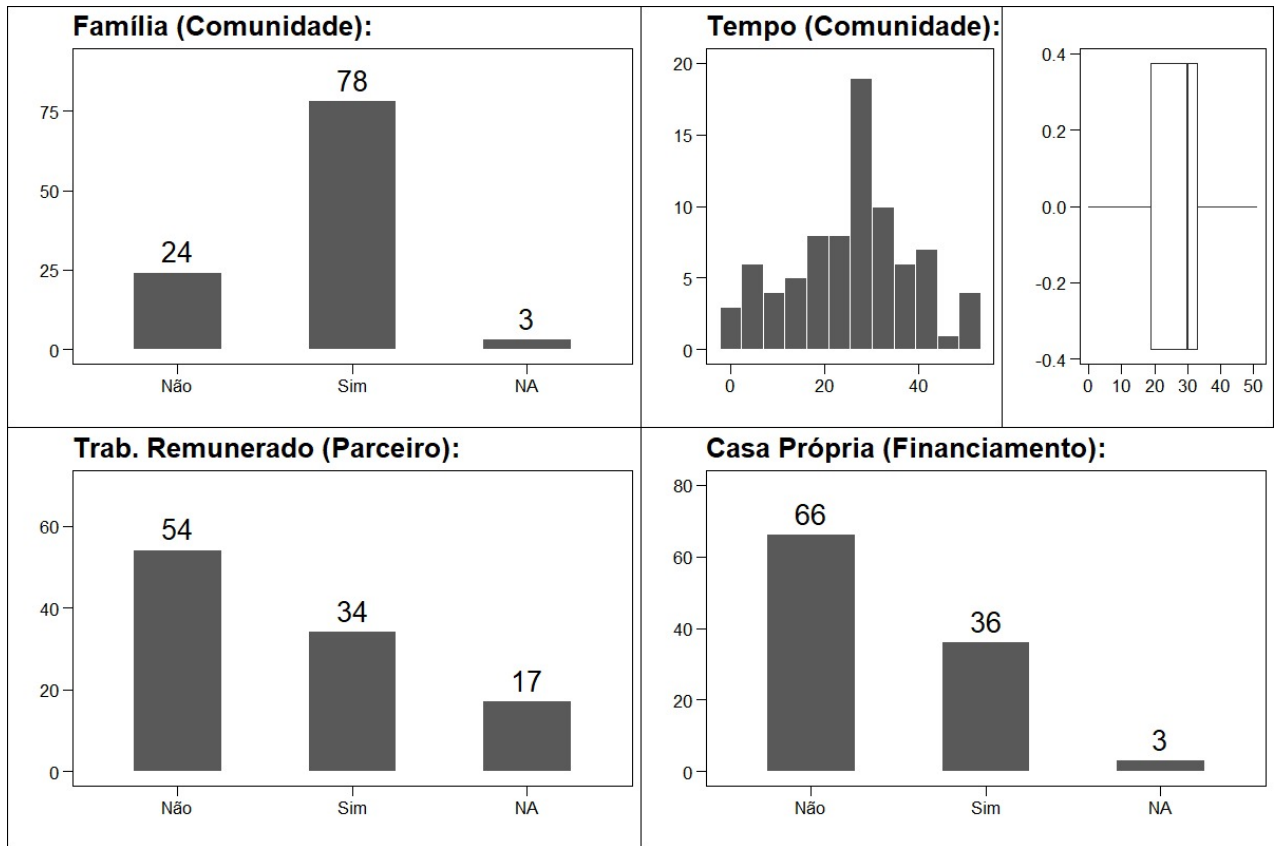
Figura 6 – Dados sociodemográficos – Parte 2



Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Com relação à família viver na comunidade ou arredores, 22,86% dizem que sua família não vive na comunidade, frente a 74,29% que declaram que sua família vive na comunidade e 2,86% não responderam. Os respondentes alegaram que 51,43% de seus parceiros não possuem trabalho remunerado, 32,38% possuem trabalho remunerado e 16,192% não responderam. Sobre possuir casa própria com ou sem financiamento, 62,86% não possuem, 34,29% possuem e 2,86% não responderam.

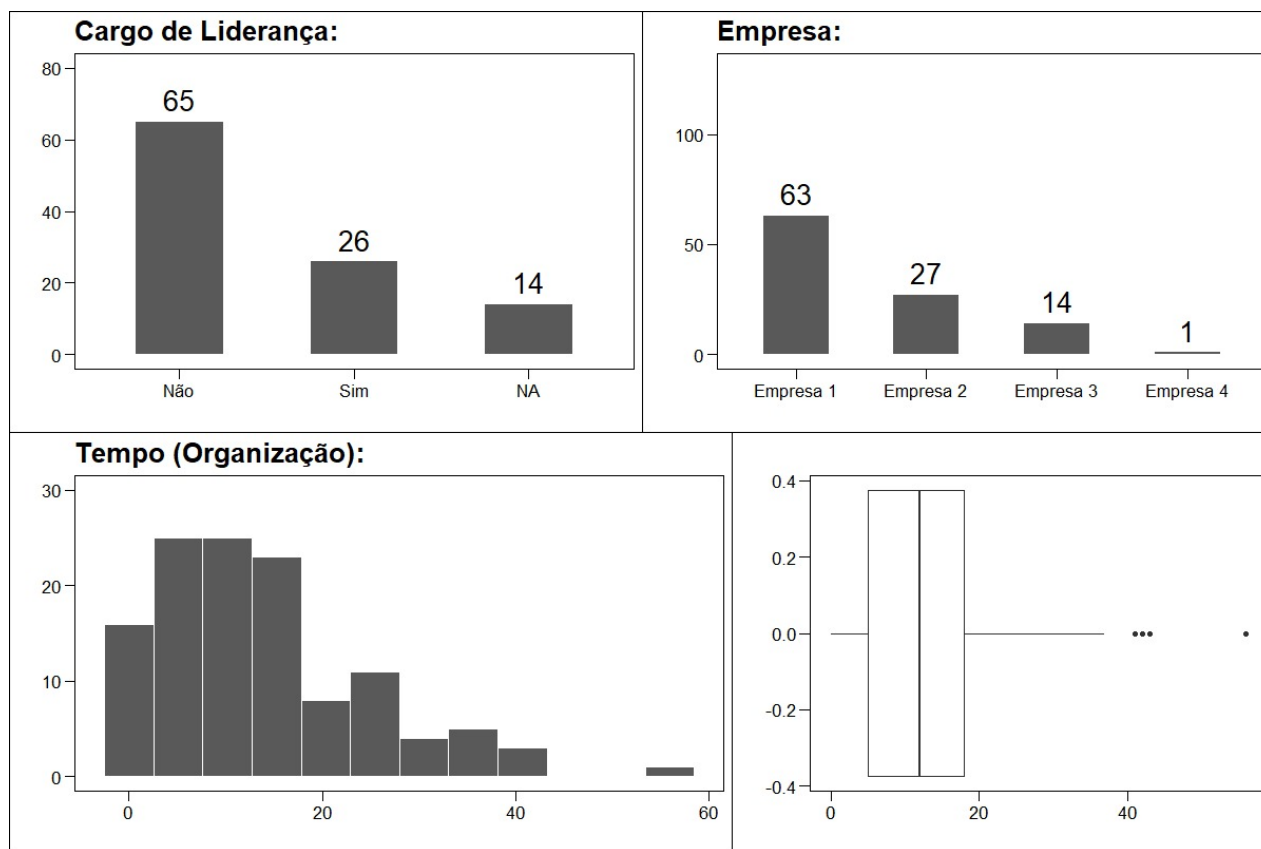
Figura 7 – Dados sociodemográficos – Parte 3



Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

O perfil dos respondentes, bem como, suas informações profissionais estão apresentadas na Figura 8.

Figura 8 – Dados profissionais



Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Dos respondentes, 61,90% não possuem cargo de liderança, 24,76% possuem e 13,33% não responderam. Sobre o tempo na organização, três respondentes possuem menos de um ano, cinco possuem até cinco anos, dois possuem mais de cinco até dez anos, dois possuem de 10 a 15 anos, dois possuem mais de 20 anos até 30 anos e dois possuem mais de 30 anos.

Foram 60% da empresa A, 25,71% da empresa B, 13,33% da empresa C e 0,95% da empresa D.

3.1.2.2. Procedimento de coleta de dados

Antes da distribuição do link aos participantes, envio-se o link para respondentes de fora da amostra a fim de que fossem realizadas conferências e testagem do tempo necessário para resposta, dúvidas e ponderações sobre os itens escolhidos. O pré-teste foi realizado com o questionário-piloto a fim de identificar e corrigir possíveis erros de digitação, falta de clareza, dificuldade de uso do questionário e lacunas que pudessem estar presentes a fim de aprimorar previamente o instrumento, pois é necessário realizar o pré-teste em um pequeno número de pessoas a fim de encontrarmos os problemas em potencial e dirimi-los (Malhotra, 2001).

A abordagem dos trabalhadores foi feita por e-mail em que constava o link para o questionário e, também, foi realizada divulgação do link nos canais de comunicação da empresa por meio de *folder* confeccionado pela pesquisadora.

3.1.2.3. Instrumento de pesquisa

O instrumento de pesquisa utilizado nesta primeira etapa era composto de um *survey*, as variáveis e medidas utilizadas nesta pesquisa seguem abaixo com a apresentação do estudo de origem, número de itens e tipo de escala:

- Apego ao Lugar: Escala montada pelo grupo com base nos estudos de Williams e Roggenbuck, 1989 e Lewicka (2008). As medidas validadas estavam em inglês e passaram pelas etapas de tradução e retradução para confirmar a equivalência semântica dos itens.
- Comprometimento organizacional e Comprometimento com a Comunidade: foi utilizada a escala de quatro itens validada por Klein et al. (2014). A referida escala é considerada para a medição do comprometimento para diferentes focos. A escala é do tipo *Likert* com sete pontos, variando de ‘nem um pouco’ e ‘completamente’.
- Enrincheiramento organizacional: Possuem três dimensões - ajuste na posição social, arranjos burocráticos impessoais e limitação de alternativas. A medida refere-se à escala validada por Rodrigues e Bastos (2012), trata-se de uma escala *Likert* com medida reduzida de 13 itens, com sete pontos variando de ‘discordo fortemente’ e ‘concordo fortemente’.
- Identificação com a comunidade: A medida refere-se a escala de Shamir

e Kark (2004), no entanto, a referida medida foi adaptada para este estudo. Trata-se de uma medida para escolha visual entre sete itens, considerando o qual mais se aproxima de como a pessoa se sente.

- Intenções de saída da comunidade e da organização: Os itens foram retirados dos estudos de Raggins et al. (2012). Possui um item com sete pontos, variando de ‘discordo fortemente’ a ‘concordo fortemente’. E dois itens para marcação de 0 a 100% entre ‘não provável’ a ‘completamente certo’. As medidas validadas estavam em inglês, assim foram feitas etapas de tradução e retradução para confirmar a equivalência semântica dos itens.

- Investimento da organização na comunidade: Itens construídos pelo grupo de pesquisa GEPET, possuem 6 itens e escala *Likert* de sete pontos, variando de ‘discordo fortemente’ a ‘concordo fortemente’.

Ao final do questionário havia o pedido de dados sociodemográficos, como: idade, se é ocupante de cargo de liderança, sexo, raça, religião, estado civil, número de filhos, família reside na comunidade, escolaridade, se o parceiro trabalha e se possui cada própria.

Alguns itens pedidos no questionário não foram utilizados neste trabalho, pois o instrumento abarcava um projeto de mestrado, um projeto de doutorado e um projeto de pesquisa financiado pela FAFESP, razão pela qual o instrumento foi apresentado no trabalho em sua integralidade, no entanto, não serão utilizados todos os itens na análise e resultados.

3.1.2.4. Procedimentos de análise de dados

As análises foram realizadas no software R (R Core Team, 2013) utilizando-se do suporte da interface do RStudio (RStudio Team, 2020) com o objetivo de comparar as médias dos diversos vínculos entre nativos e migrantes para atingir o objetivo específico três, sendo ele “identificar e descrever as diferenças entre os nativos e migrantes (recentes e antigos) nas relações estabelecidas com esse lugar de entorno às organizações remotas” por meio da análise de regressão linear múltipla. Essa análise “é uma técnica estatística que pode ser usada para analisar a relação entre uma única variável dependente e múltiplas variáveis independentes (preditoras)” (Hair et al., 2009, p. 176).

Para atingir o objetivo quatro, sendo ele “testar o impacto dos vínculos com o lugar no comprometimento e entrenchamento dos trabalhadores com a organização, mapeando as

possíveis variáveis mediadoras dessa relação” utilizou-se a modelagem de equações estruturais, que:

“é uma técnica que permite separar relações para cada conjunto de variáveis dependentes. Em seu sentido mais simples, a modelagem de equações estruturais fornece a técnica de estimação apropriada e mais eficiente para uma série de equações de regressão múltipla separadas estimadas simultaneamente.” (Hair et al., 2005, p. 34).

Para os indicadores de confiabilidade consideraram-se índices de alfa de Cronbach (α) e do ômega de McDonald (Ω) acima de 0,7 (Hair et al., 2005), no entanto, para algumas medidas pode-se considerar valores entre 0,6 até 0,7, tendo em vista a literatura que defende que o alfa e ômega entre esses valores possui consistência moderada ou substancial (Souza, Alexandre & Guirardello, 2017; Pereira, Bigóis & Oliveira, 2019; Freitas e Rodrigues, 2005; Landis & Koch, 1977; Hair, Babin, Money & Samouel, 2005; Medeiros, Costa & Diniz, 2018).

Acerca das validades convergentes, consideraram-se as variâncias médias extraídas (AVE) para os valores superiores a 0,5 como resultado satisfatório (Henseler, Ringle e & Sinkovics, 2009). A validade discriminante (HTMT) foi aplicada na amostra completa e não apenas no modelo final, pois ela garante que a medida de um construto seja única e reflita os fenômenos que outras medidas do modelo de equação estruturais não consigam demonstrar, os valores de referências são menores que 1,0, sendo o limite aceitável entre 0,85 e 0,90 (Henseler, Ringle & Sarstedt, 2015). Neste trabalho, os valores de pvalor possuem as seguintes referências: * >10%; ** >5% e *** >1% e foram considerados significativos pvalor até 10% e o valor de β dever ser \neq de zero (Hair et al., 2009).

3.1.2. Segunda Etapa - Pesquisa Qualitativa

A etapa qualitativa teve como finalidade atender aos objetivos um e dois e parte do três. Foram encaminhados convites para o e-mail dos trabalhadores considerando a aceitação de participação desta etapa, a pergunta era realizada ao final do questionário da etapa quantitativa. A fim de não delimitar o envio dos convites para participarem da pesquisa, não houve nenhuma separação de idade, sexo ou trabalhador ocupante de cargo de função ou não. A entrevista era realizada de forma *on line* utilizando-se a plataforma *google meets* ou *zoom*.

3.1.2.1. Caracterização dos Participantes

Dos 105 respondentes da etapa quantitativa, apenas 16 participaram efetivamente da

etapa de entrevista das duas organizações remotas de Monte Dourado/PA. Esses trabalhadores trabalham e moram na referida região ou em seus arredores. Foram 6 respondentes da empresa A e 10 respondentes da empresa B.

A Tabela 4 apresenta os perfis dos 16 respondentes:

Tabela 4 – Dados sociodemográficos – Etapa Qualitativa

Nomes	Idade	Gênero	Raça	Estado Civil	Filhos	Escolaridade	Gestor	Religião	Casa Própria
Francisco	36	Masculino	Pardo	Casado	Sim	Até Ensino Médio	Não	Católica	Não
Joel	55	Masculino	Pardo	Casado	Sim	Até Ensino Médio	Não	Sem resposta	Sim
Lindalva	40	Feminino	Negro	Solteiro	Não	Pós-Graduação	Não	Outras	Não
Raul	35	Masculino	Pardo	Casado	Sim	Superior	Não	Evangélica	Não
Vilmar	50	Masculino	Pardo	União Est.	Sim	Até Ensino Médio	Não	Evangélica	Não
Wanderley	50	Masculino	Negro	Casado	Sim	Até Ensino Médio	Sim	Católica	Não
Antonio	39	Masculino	Pardo	Casado	Sim	Pós-Graduação	Não	Católica	Não
Angela	29	Feminino	Pardo	Solteiro	Não	Pós-Graduação	Não	Católica	Não
Clenilda	51	Feminino	Branco	Casado	Sim	Pós-Graduação	Não	Evangélica	Não
Elenice	54	Feminino	Pardo	Casado	Sim	Superior	Não	Católica	Não
Fabiana	28	Feminino	Pardo	Solteiro	Não	Pós-Graduação	Sem resposta	Católica	Não
Geovani	27	Masculino	Branco	União Est.	Não	Pós-Graduação	Sim	Cristã	Não
Ivan	42	Masculino	Pardo	União Est.	Não	Até Ensino Médio	Não	Católica	Sim
José	22	Masculino	Branco	Solteiro	Não	Superior	Não	Outras	Não
Moacir	51	Masculino	Branco	Casado	Não	Até Ensino Médio	Sem resposta	Outras	Não
Tulio	42	Masculino	Branco	Casado	Sim	Pós-Graduação	Sem resposta	Católica	Sim

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Nota: o código do respondente é formado pelo número da entrevista, empresa, sexo e idade. Será utilizado este código para se fazer referência às suas respostas.

Dos dezesseis entrevistados, a média de idade era de 41 anos, sendo que o respondente mais novo tinha 22 anos e o mais velho tinha 54 anos. Quanto ao gênero eram 31,25% mulheres e 68,75% eram homens. Quanto à raça, declaram-se pardos 56,25%, 12,5% como negros e 31,25% como brancos. Sobre o estado civil, 56,25% são casados, 25% solteiros e 18,75% possuem união estável e 56,25% possuem filhos e 43,75% não. Quanto à escolaridade, 37,5% possuem até ensino médio, 18,75% possuem até nível superior e 43,75% possuem pós graduação. Quanto à religião, 50% são católicos, 18,75% são evangélicos, 6,25% são cristãos, 18,75% são de outras religiões e 6,25% não responderam. 81,25% não possuem casa própria e 18,75% possuem. 12,5% da amostra possuem cargo de liderança, 18,75% não responderam e 68,75% não possuem cargo de chefia.

3.1.2.2. Procedimentos de coleta dos dados e instrumento de pesquisa

A segunda etapa desta pesquisa consistiu em convidar os trabalhadores de duas organizações remotas para uma entrevista em profundidade, estes trabalhadores aceitaram participar da segunda etapa após o preenchimento do questionário da primeira etapa, havia uma última pergunta em que era perguntado se eles tinham interesse em participar da segunda etapa. O contato era realizado por e-mail ou telefone em que era agendado um horário para a entrevista *on line* com o trabalhador. Dessa forma, todos os respondentes que aceitaram participar da segunda etapa receberam o convite para a entrevista.

As entrevistas duraram em média 76,53 minutos e foram realizadas no período de 17/03/2021 a 05/05/2021. Durante as entrevistas foram feitas gravações de áudio e depois as mesmas foram transcritas. A Tabela 5 apresenta o nome fictício do respondente e o tempo de entrevista.

Tabela 5 – Tempo de entrevista

Nome	Tempo da Entrevista
Francisco	1h, 31min e 56 seg
Joel	1h, 15min e 12 seg
Lindalva	55min e 52seg
Raul	1h, 23min e 21 seg
Vilmar	53min e 26seg
Wanderley	1h, 21 min e 43 seg
Antonio	1h, 12min e 45 seg
Angela	1h, 51 min e 28 seg
Clenilda	1h e 31min
Elenice	Não foi considerada
Fabiana	1h, 31min. e 25 seg.
Geovani	1h, 22 min e 39 seg
Ivan	50 min e 08 seg
José	1h, 07 min e 56 seg
Moacir	1h, 03 min e 07 seg
Tulio	1h, 23 min e 33 seg

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Nota 1: Os nomes citados acima são fictícios a fim de garantir o sigilo dos entrevistados

Após a apresentação do termo de consentimento livre e esclarecido em que se assegurava que as respostas seriam consideradas de forma anônima e era solicitada a autorização para gravar a entrevista, sendo que, a gravação consistia apenas em áudio. Também era reforçada a confidencialidade dos dados e explicado sobre as limitações de ser uma entrevista *on line*, em que a internet poderia ficar instável, o respondente também era alertado para perguntar se tivesse dúvida durante a entrevista.

Então a entrevista era iniciada a partir de um roteiro semiestruturado (apêndice II) dividido em pedido de expressões para o mapa afetivo e três partes de respostas. As entrevistas possuíam material de apoio virtual, assim era utilizado o *padlet* como ferramenta acessória e um gravador.

Cabe salientar que uma entrevista foi perdida em parte, pois houve interrupção devido à instabilidade da internet no local em que o respondente estava e cortou várias vezes o áudio

durante as perguntas e respostas.

Houve mais uma entrevista de um trabalhador de outra organização localizada fora de Monte Dourado/PA, a qual foi desconsiderada na análise quantitativa, pois devido ao contexto ser extremamente importante poderia haver alguma distorção nos resultados encontrados.

Havia duas perguntas vinculadas ao mapa afetivo em que era pedido 10 expressões ou palavras que representassem o lugar em que os trabalhadores vivem e 10 expressões ou palavras que traduzissem o que o trabalhador sente pelo lugar em que vive antes de iniciar o roteiro da entrevista. A partir desse momento, a entrevista era dividida em três partes, a cada finalização daquela parte, o respondente era avisado.

A primeira parte referia-se à linha do tempo, na qual se falava do momento que chegou a este lugar, primeiras impressões e como essas impressões foram se alterando ao longo do tempo, pois as pesquisas melhoram se especificarmos quando as coisas aconteceram e é possível verificar o efeito de um evento na dinâmica do comprometimento (Solinger et al., 2015). Também havia perguntas divididas para trabalhadores nativos e não nativos com relação à comunidade. Nesta etapa havia a apresentação dos Cartões B, no qual eram apresentadas ideias sobre as relações com o lugar. Depois as perguntas eram sobre a organização, sua relação com a organização e a relação da organização com a comunidade do entorno. Nessa etapa eram trazidas questões sobre comprometimento. Havia também a apresentação dos cartões C em que haviam expressões de comprometimento e entrincheiramento. E por último, era pedido que o respondente trouxesse dois eventos que influenciaram em como ele se sente com relação ao lugar e à organização.

Toda a narrativa era feita a partir de questões para auxiliar o respondente a refletir e relembrar suas memórias com o apoio da apresentação dos cartões. Havia questões de aprofundamento nos assuntos trazidos pelos entrevistados.

Na Figura 9 estão dispostos o conjunto de objetivos, fonte de dados, métodos de coleta e análise de dados que nortearam este trabalho.

3.1.2.3. Quadro sintético dos objetivos e método

Figura 9 - Quadro sintético dos objetivos e método

Objetivos geral	Objetivos específicos por subprojeto	Desenho	Fontes de dados/ Participantes	Medidas/ Instrumento	Análise realizada
Explorar e descrever os vínculos estabelecidos pelos trabalhadores com o lugar e com suas organizações em contextos de estruturas organizacionais	A1. Descrever os elementos que compõem o apego e a identidade de lugar dos trabalhadores de organizações remotas	Quali exploratório	Entrevistas com trabalhadores em Monte Dourado	Mapa afetivo para descrever a afetividade dos trabalhadores com o lugar Narrativa sobre o desenvolvimento dos vínculos com o lugar desde a chegada (Apêndice II, Antes de começar; Q1.1, 1B, b;)	- Codificação por meio de fragmentação do texto, catalogação das unidades e categorização (Representações sociais) - Análise de conteúdo com ênfase nos elementos apresentados durante a narrativa
	A2. Descrever os elementos que compõem o comprometimento e o entrenchamento dos trabalhadores de organizações remotas	Quali exploratório	Entrevistas com trabalhadores	Narrativa sobre o desenvolvimento dos vínculos desde a chegada (Apêndice II, Q1.2)	Análise de conteúdo com ênfase nos elementos apresentados durante a narrativa
	A3. Identificar e descrever as diferenças entre os nativos e migrantes (recentes e antigos) nas relações estabelecidas com esse lugar de entorno às organizações remotas	Quali exploratório e quantitativo	Entrevistas com trabalhadores Survey com trabalhadores de diferentes organizações	Medidas de vínculos: - Comprometimento com a comunidade - Apego ao lugar - Identificação com a comunidade (Apêndice II, Antes de começar; Q1.1; Apêndice	Quali: comparação das categorias e relatos entre nativos e migrantes - Quantitativo: comparação das médias (regressão linear múltipla) dos vínculos entre nativos e migrantes

comunidades remotas.			remotas	III, Q1.5; Q1.6; Q1.7; Q1.8; Q1.9; Q2.2; Q 2.3)	
	A4. Testar o impacto do apego e identidade de lugar no comprometimento e entrenchamento do trabalhador com a organização, mapeando as possíveis variáveis mediadoras dessa relação.	Quantitativo	Survey com trabalhadores	Medidas de vínculos Variáveis adicionais: Investimentos da organização na comunidade Idade Tempo de residência Participação em associações ou movimentos sociais (afiliação) (Apêndice III, Q2.4; Q2.7)	Medidas de tendência central Regressões/Modelo de Equações Estruturais

3.1.2.4. Procedimentos de análise de dados

Depois das entrevistas gravadas, foram feitas as transcrições de forma manual das dezesseis entrevistas realizadas e as informações foram organizadas com os dados sociodemográficos, tempo de residência, participação em associações ou movimentos sociais, valores de comprometimento com a comunidade, comprometimento com a organização, entrincheiramento organizacional, *place attachment*, percepção de investimento da organização na comunidade.

Após a transcrição, cada entrevista foi lida ao menos duas vezes de o início ao fim para a pesquisadora conhecer todo o seu conteúdo. O próximo passo foi marcar em cores diferentes as partes do texto que refletiam os diferentes vínculos e suas dimensões: apego ao lugar - processo psicológico, apego ao lugar - pessoas, apego ao lugar - lugar; identidade de lugar; comprometimento; entrincheiramento - APS, entrincheiramento - API, entrincheiramento - LA. Nesta análise foram necessárias várias releituras dos trechos das respostas e consulta ao referencial teórico para alocação correta dos trechos. Dessa forma, percebeu-se que várias afirmações dos participantes se repetiam ou eram muito próximas.

No que tangem os mapas afetivos, as palavras e expressões foram organizadas conformes sua evocação, categorizadas e verificada sua frequência, depois foram gerados gráficos de dispersão. A categorização foi realizada conforme as representações sociais de Moscovici (1994; 2001) em que há a transformação de tornar familiar aquilo que não é familiar.

CAPÍTULO IV – Resultados e Discussão

Neste capítulo serão apresentados, analisados e discutidos os resultados com relação aos quatro objetivos propostos neste trabalho. As estruturas das seções de análise serão divididas conforme a organização dos objetivos: 4.1. Vínculos de apego e identidade de lugar dos trabalhadores de organizações remotas, 4.2. Vínculos de comprometimento e entrenchamento dos trabalhadores de organizações remotas, 4.3. Diferenças entre nativos e migrantes, 4.4. Impacto dos vínculos. A Tabela 6 abaixo demonstra os objetivos e as seções dos capítulos:

Tabela 6 – Seções das análises

OBJETIVOS	SEÇÕES
A1. Descrever como se constituem e expressam o apego e a identidade de lugar dos trabalhadores de organizações remotas	4.1
A2. Descrever como se constituem e se expressam o comprometimento e o entrenchamento dos trabalhadores de organizações remotas	4.2
A3. Identificar e descrever as diferenças entre os nativos e migrantes (recentes, antigos, temporários) nas relações estabelecidas com esse lugar de entorno às organizações remotas	4.3
A4. Testar o impacto dos vínculos com o lugar no comprometimento e entrenchamento dos trabalhadores com a organização, mapeando as possíveis variáveis mediadoras dessa relação.	4.4

4.1. Vínculos de apego e identidade de lugar dos trabalhadores de organizações remotas

A partir dos mapas afetivos e entrevistas em profundidade foi possível mapear e descrever os vínculos com o lugar dos trabalhadores das organizações remotas, com foco nos vínculos de apego ao lugar e identidade de lugar. Com base na teoria dos mapas afetivos de Bonfim (2008), foi solicitado ao respondente que apresentasse até dez palavras ou expressões, as quais demonstrariam o que representa o lugar e o que sentem pelo lugar. A partir desses dados, iniciou-se as análises com a categorização dessas expressões por meio da teoria de representações sociais de Moscovici (1994;2001) e organizou-se os dados conforme a evocação e frequência das categorias encontradas.

Com base nas respostas das entrevistas *on line* da parte I (Linha do tempo) do roteiro do trabalhador foi possível encontrar elementos para descrever os vínculos com o lugar por meio de análise de conteúdo (Bardin, 1977; Chizzotti, 2000; Minayo et al., 2002). As respostas foram primeiramente separadas nas três dimensões de apego ao lugar (processo psicológico, pessoa e lugar) e identidade de lugar. Depois da separação, foram mapeadas as categorias e verificada a frequência. Nas análises e descrição dos resultados foram transcritas partes das falas dos respondentes. Após esse mapeamento, as análises e discussões foram realizadas à luz da teoria.

4.1.1. Dados complementares do Perfil dos Respondentes

Os dados da Tabela 7 são complementares às informações constantes da amostra, os quais ajudaram a nortear e analisar os resultados encontrados. Na Tabela 7 estão dispostas as informações sobre o tempo de residência da pessoa, se seus familiares vivem com os trabalhadores na comunidade e se o respondente participa de associações ou movimentos sociais. A respondente Elenice foi considerada em parte da análise de dados, pois durante a entrevista houve falha na conexão da internet da respondente o que impossibilitou conseguir todas as respostas da entrevista.

Tabela 7 - Dados complementares do Perfil dos Respondentes

Nomes	Idade	Tempo de Residência	Sua família reside em Monte Dourados e arredores	Quanto tempo	Participação em Associações ou Movimentos Sociais
Francisco	36	36	Sim	36	Não
Joel	55	30	Sim	30	Sim
Lindalva	40	0,25	Sim	0,25	Não
Raul	35	20	Sim	20	Sim
Vilmar	50	28	Não	28	Não
Wanderley	50	27	Sim	27	Não
Antônio	39	30	Sim	30	Sim
Angela	29	3	Não	NA	Não
Clenilda	51	21	Sim	21	Sim
Elenice	54	34	Sim	34	Não
Fabiana	28	28	Sim	28	Não
Geovani	27	26	Sim	26	Sim
Ivan	42	21	Sim	21	Não
José	22	22	Sim	NA	Não
Moacir	51	6	Não	NA	Não
Túlio	42	0,42	Sim	0,42	Não

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Nota: Os nomes utilizados são fictícios.

Os respondentes Francisco, Fabiana e José, nasceram nessa comunidade e Geovani chegou à comunidade com um ano de idade. Foram considerados nativos todos os respondentes que nasceram ou chegaram até a primeira infância (seis anos de idade). Lindalva e Túlio chegaram há pouco tempo na comunidade, pois possuem menos de um ano na comunidade. Angela e Moacir possuem menos de dez anos na comunidade. Raul, Vilmar, Wanderley, Clenilda, Ivan, possuem mais de 20 anos que vivem na comunidade. Joel, Antônio e Elenice possuem mais de 30 anos que moram na comunidade. 81,25% afirmaram que sua família reside com eles na comunidade e 18,75% disseram que sua família não reside na comunidade, com relação ao tempo dos familiares na comunidade, estes são similares ao tempo que os respondentes vivem na comunidade. Quanto à participação em associações ou movimentos sociais, 68,75% afirmaram que não participam e 31,25% afirmaram que participam.

Importante ressaltar que os colaboradores dessas organizações vivem principalmente nas cidades de Monte Dourado, Laranjal do Jari e uma pequena parte em Vitória do Jari e Almeirim.

Em continuação à demonstração dos dados para análises, as informações estão dispostas na Tabela 8 referente aos níveis de comprometimento com a comunidade e com a organização, entrenchamento organizacional, apego ao lugar e percepção de investimento da organização na comunidade de cada um dos entrevistados na etapa qualitativa.

Tabela 8 - Níveis dos vínculos com o lugar e organizacionais – Entrevistados da etapa qualitativa

Nomes	CC	CO	EO	PA	IDOC
Francisco	5,00	7,00	3,08	5,90	7,00
Joel	5,50	6,75	4,58	5,30	7,00
Lindalva	4,75	7,00	4,92	2,90	3,00
Raul	6,00	7,00	4,25	5,50	7,00
Vilmar	6,75	7,00	5,42	NA	6,00
Wanderley	6,00	7,00	NA	5,70	7,00
Antônio	5,50	7,00	3,75	6,30	4,00
Angela	3,00	6,75	4,17	2,90	4,00
Clenilda	5,25	7,00	2,92	4,30	5,00
Elenice	7,00	7,00	4,58	5,50	7,00
Fabiana	4,25	7,00	3,33	6,10	7,00

Geovani	5,25	6,00	4,00	4,10	4,00
Ivan	5,25	6,50	3,92	6,00	6,00
José	6,00	6,50	4,75	5,70	6,00
Moacir	3,25	5,50	5,08	3,50	3,00
Túlio	6,50	7,00	3,83	5,50	7,00

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Nota 1: muito alto (6 a 7); alto (5 a 6); médio (4 a 5); baixo (3 a 4); muito baixo (<3)

Nota 2: CC - comprometimento com a comunidade; CO - comprometimento com a organização; EO - entrincheiramento organizacional; AP - apego ao lugar; IDOC - identificação com a comunidade.

Com base nos níveis de vínculos apresentados, é possível verificar que a maior parte dos respondentes possuem altos vínculos com a comunidade como é apresentado pelo comprometimento com a comunidade, esse achado evidencia que os moradores se sentem comprometidos com a comunidade porque se identificam com aquela comunidade e desejam permanecer naquele lugar (Klein et al., 2012; Klein, Rodrigues & Zhan, submetido), os valores de identificação encontrados também foram altos. Os respondentes com menor identificação, possuem menor comprometimento com a comunidade.

O alto apego ao lugar pode gerar um impacto positivo nos comportamentos dos membros da comunidade influenciando a participação das pessoas naquela comunidade (Zwiers, Markantoni & Strijker, 2016), por meio do apego ao lugar pode haver um estímulo emocional com a comunidade e as pessoas se demonstrarem mais dispostas a participar da comunidade e, em um ambiente de muita vinculação com a natureza, participarem da governança ambiental daquele lugar (Ma, Guo, Deng & Xu, 2022).

Os resultados encontrados para comprometimento com a organização alto e entrincheiramento organizacional baixo são encontrados também em outros estudos com esta composição, já que no entrincheiramento os trabalhadores sentem necessidade de permanecer apenas pela percepção dos custos com sua saída, perdas do investimento realizado e limitação de alternativas, e não por sentirem uma identificação com a organização como é no comprometimento (Aguiar et al., 2014). Dessa forma, se justifica o comprometimento ser alto enquanto o entrincheiramento é baixo.

4.1.2. Representatividade do lugar

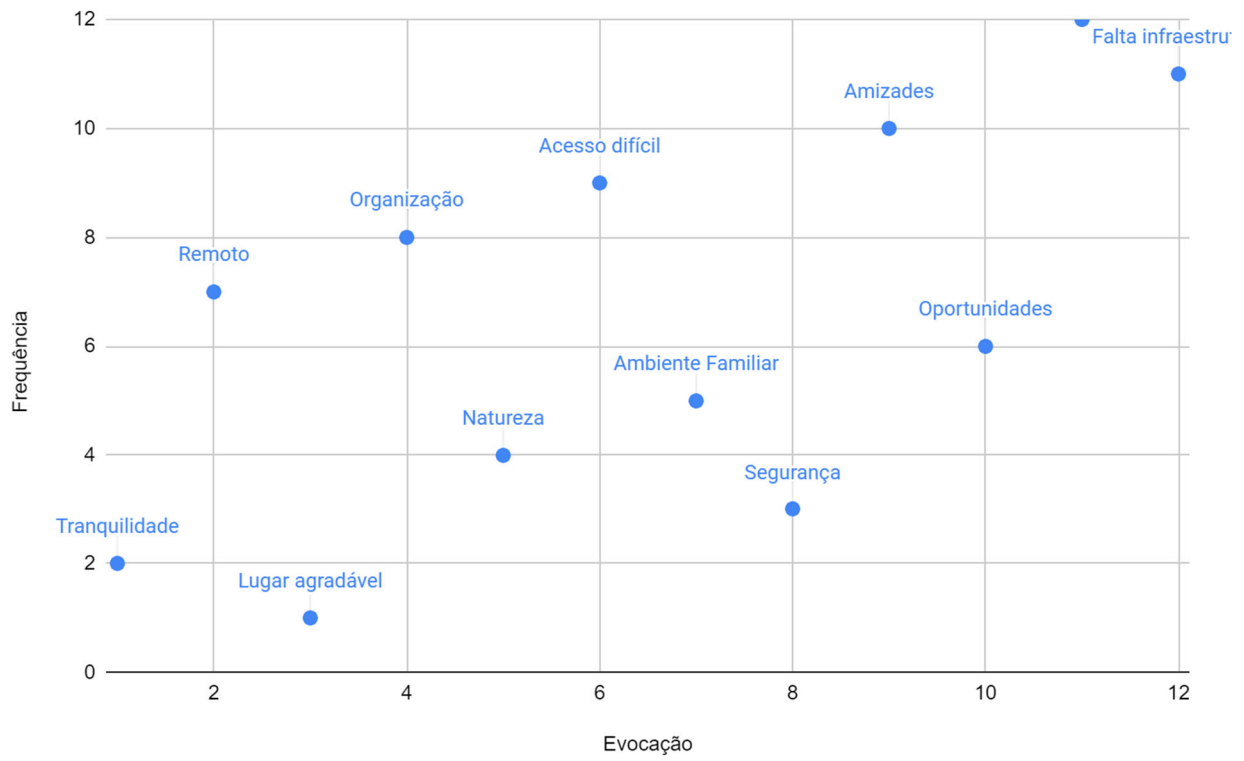
Com base nas respostas dos Mapas Afetivos e utilizando as análises de representações sociais de Moscovici (1994; 2001) foi possível efetuar a categorização dos dados sobre como o lugar é representado ou caracterizado pelos respondentes. Foram identificadas no total doze categorias de representação do lugar pelos respondentes, sendo três de natureza mais contemplativa e segura, como Lugar agradável (lugar muito bom, calmo, planejado, organizado e bom para se viver), Natureza (lindas paisagens, paraíso, predominância de verde e rio sem poluição), Tranquilidade (lugar calmo, tranquilidade para se viver, sossego e paz); três de natureza mais social, como Ambiente familiar (lugar bom para criar a família), Segurança (lugar não possui violência e é considerado muito seguro), Amizades (lugar com amigos, pessoas boas, população acolhedora em que todos se conhecem); duas de natureza profissional, como Oportunidades (oportunidades com trabalho empolgante, muitas atividades, transição e diversas culturas), Organização (lugar para se trabalhar e lugar muito ligado a empresa); quatro ligadas a características e acesso, como Acesso à saúde (acesso ao posto de saúde e médico no local e também a estrutura de ginásio para esportes), Remoto (cidade remota, local distante, pequeno e isolado), Acesso difícil (acesso difícil da região por ser área remota, inclusive com alagamentos em algumas regiões do ano) e Falta infraestrutura (falta infraestrutura do sistema de saúde e opções para lazer).

As categorias foram criadas com base na literatura da área de psicologia ambiental, com a utilização de uma parte das categorias encontradas por Scannell & Gifford (2017) no artigo “The experienced psychological benefits of place attachment”.

Em seguida, as palavras e expressões foram categorizadas conforme a ideia central. Depois cada evocação recebeu um número conforme a ordem em que aparecia. Foram feitas as médias das evocações por categoria e verificada a frequência com que era citada. As evocações receberam número de ordem de evocação do menor para o maior e a frequência recebeu número de ordem de frequência do maior para o menor. Com base nesses dados foi gerado o gráfico de dispersão da Figura 10 em que há a disposição dos valores de ordem de evocação e ordem de frequência.

Figura 10 – Gráfico de dispersão de ordem de evocação e ordem de frequência – Representam

Ordem de Evocação e Ordem de Frequência



Há apenas duas categorias diretamente associadas a avaliações negativas (acesso difícil e falta de infraestrutura) e ambas estão no terceiro quadrante, sendo assim, menos representativas. As categorias Remoto, Organização, Acesso difícil, Ambiente familiar, Segurança e Oportunidades aparecem como categorias periféricas e as categorias Amizades, Falta infraestrutura e Acesso à saúde são residuais.

Com relação ao gráfico e após análise dos resultados encontrados, é possível depreender que a representação do lugar para os respondentes apresenta-se como um lugar muito tranquilo, sendo essa tranquilidade ligada a calma e paz, um lugar agradável, o qual os moradores consideram muito bonito e organizado, com muita proximidade com a natureza, como a floresta e o rio sem poluição. Assim, pode-se afirmar que as categorias mais centrais em evocação e frequência, estão no quadrante 1, elas são positivas e referem-se à Tranquilidade, Lugar agradável e Natureza, ou seja, estão ligadas à agradabilidade do lugar e são categorias mais relevantes e centrais na representação deste lugar.

As categorias periféricas denotam algumas características específicas do lugar como remoto e acesso difícil, no entanto, também são citadas as que representam o lugar por meio do ambiente familiar em que os respondentes entendem que é um lugar para se criar um lar, uma família, lugar para os filhos crescerem. A segurança é outra categoria encontrada, pois o lugar é visto como seguro, independente da atuação da polícia ou do próprio Estado, um lugar onde não é perigoso, quase não existem assaltos ou outros problemas de segurança. A categoria Organização e Oportunidades também são periféricas, mas podem ser analisadas juntas já que as duas organizações estudadas são importantes economicamente para região. Essas categorias denotam a importância da empresa e a visão dos respondentes sobre a oportunidade de trabalharem nessas organizações e viverem nesse lugar, assim, para eles o lugar representa oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional e de construir sua carreira, seu futuro e sua família.

Apesar da visão de que nesses lugares há pouca infraestrutura devido a serem remotos e de difícil acesso, as categorias falta infraestrutura e acesso à saúde apresentaram-se como residuais e apareceram com pouca frequência. Ademais, a categoria Amizades fez parte deste mesmo quartil, no entanto, durante o transcorrer das entrevistas eram evidenciados os relacionamentos de amizade e acolhimento entre os membros da comunidade.

As categorias de caracterização do lugar apresentadas pelos trabalhadores passam por um repositório de itens relevantes, como as características do lugar por ser remoto, a empresa como importante elo com o lugar, o acesso difícil, o lugar ser seguro e oferecer muitas oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. Como afirmam Scannell & Gifford (2017), as relações com o lugar, as quais proporcionam a expansão do eu por meio de desafios e oportunidades ainda é pouco estudado na teoria de apego ao lugar.

A Tabela 9 apresenta as categorias com a média dos valores para os vínculos de comprometimento com a comunidade e a média dos vínculos de apego ao lugar (*place attachment*).

Tabela 9 – Médias dos vínculos de comprometimento com a comunidade e apego ao lugar para as categorias que representam o lugar

Categorias	CC	PA
Ambiente Familiar	5,92	5,67
Segurança	5,69	5,01
Lugar agradável	5,48	5,44
Tranquilidade	5,44	4,80
Oportunidades	5,40	5,18
Natureza	5,25	4,83
Acesso à saúde	5,00	5,90
Remoto	4,95	4,66
Falta infraestrutura	4,75	4,20
Acesso difícil	4,63	4,28
Amizades	4,50	3,70
Organização	3,81	3,85

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Nota: Muito Alto (6 a 7); alto (5 a 6); médio (4 a 5); baixo (3 a 4); muito baixo (<3).

Considerando as três categorias mais centrais, as médias para Tranquilidade é considerada alta para comprometimento com a comunidade e média para apego ao lugar. Para a categoria Lugar agradável, o resultado foi alto para comprometimento com a comunidade e alto para apego ao lugar. E para Natureza, foi alto para comprometimento com a comunidade e média para apego ao lugar.

A média de valor mais alto para comprometimento aparece na categoria Ambiente familiar e a média mais alta de apego ao lugar aparece na categoria de Acesso à saúde. A categoria Organização possui menor valor de média em comprometimento com a comunidade e a categoria Amizades possui menor valor de média de apego ao lugar.

O quartil residual possui três dos quatros menores valores de média de comprometimento com a comunidade e da média de apego ao lugar. O primeiro quartil e o terceiro quartil possuem as maiores médias de comprometimento com a comunidade e apego ao lugar.

Sobre as três categorias centrais pode-se concluir que a categoria Tranquilidade também está presente em outros estudos em que os indivíduos mencionam o apego a partir da sensação de paz, lugar tranquilo e isolado (Scannell & Gifford, 2017) e também se encontram nas falas transcritas dos respondentes:

“eu gosto dessa coisa de pacato mesmo, de silêncio, de calma; Eu me tornei uma pessoa muito mais tranquila. (Angela)”

“um dos principais motivos de estar aqui é justamente esse, um dos principais seria o, esse a paz que a gente tem aqui. (Geovani)”

“Tranquilidade é uma cidade bem tranquila, não é uma cidade agoniada como é essas cidades aí (Clenilda).”

Sobre a categoria Lugar agradável, o apego ao lugar pode estar ligado a fatores como as características do lugar, pois para alguns autores o aspecto físico do lugar para além do aspecto social é um elemento fundamental no apego ao lugar (Gu & Ryan, 2008; Hou et al., 2005; Brito, 2019).

“é um ótimo lugar. (Wanderley)”

Diante da nuvem acima pode-se compreender que as palavras que mais representam o lugar são: Lugar, bom, rio Jari, família, viver, seguro, acesso, entre outras.

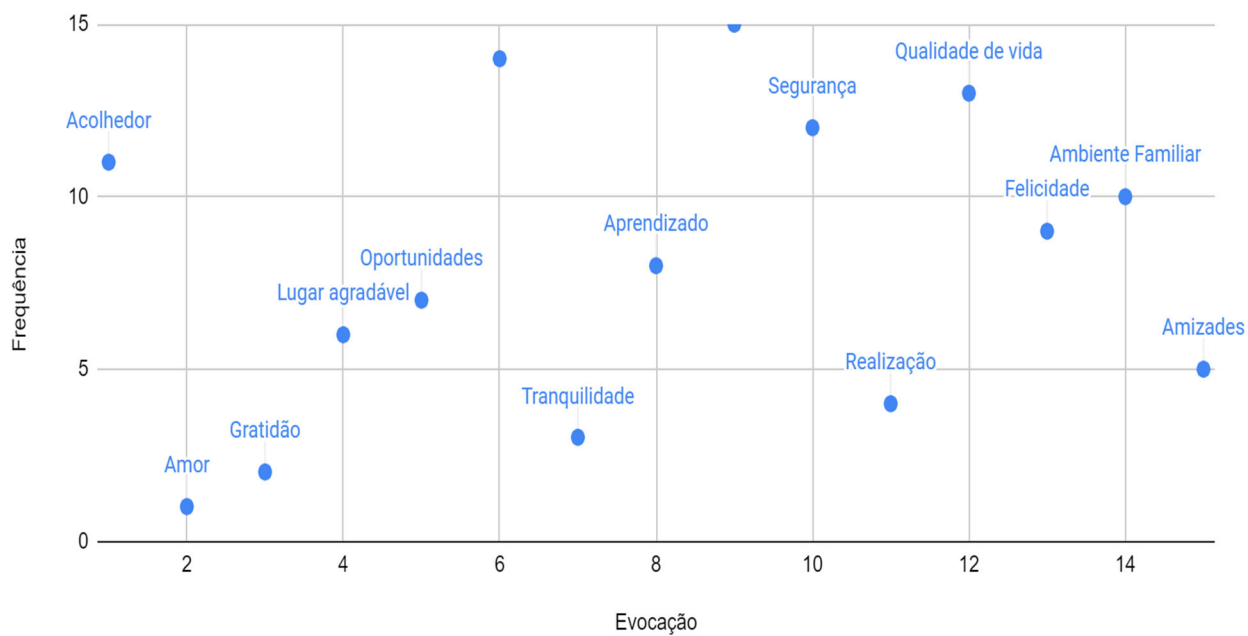
4.1.3. Sentimentos associados ao lugar

Com base nas respostas dos Mapas Afetivos foi possível efetuar a categorização dos dados sobre como os entrevistados se sentem em relação ao lugar. Foram identificadas, no total, quinze categorias de sentimentos em relação ao lugar pelos respondentes, sendo quatro de natureza mais contemplativa e segura, como Lugar agradável (lugar muito bom, gostar de morar naquele lugar, tudo é perto, surpresa com o lugar, lugar em que conseguiu se adaptar), Qualidade de vida (sente-se saudável em morar nesse lugar e estabilidade), Tranquilidade (lugar calmo, harmonia, paz e viver tranquilamente), Conforto (sensação de conforto); quatro de natureza mais social, como Ambiente familiar (clima familiar e construiu a família naquele lugar), Segurança (lugar seguro e pouca violência), Amizades (conhecer pessoas, desenvolver as relações, melhores amigos e muitas amizades), Acolhedor (lugar que me acolheu e fui bem acolhido); três de natureza profissional, como Aprendizado (desenvolvimento e conhecimento), Oportunidades (novas oportunidades, vida nova e bom de se trabalhar), Realização (melhores momentos, sente completo nesse lugar, realizado, orgulho e incentivado para o futuro); quatro ligadas aos sentimentos, como Amor (gostar muito, carinho, amor, amor incondicional e paixão), Felicidade (sente feliz e alegria), Gratidão (nada a reclamar) e Respeito (respeito pelo lugar).

Em seguida, as palavras e expressões foram tratadas da mesma forma das análises das evocações que representam esse lugar. As palavras e expressões referente aos sentimentos com relação ao lugar foram categorizadas conforme a ideia central. Depois cada evocação recebeu um número conforme a ordem em que aparecia. Foram feitas as médias das evocações por categoria e verificada a frequência com que era citada. As evocações receberam número de ordem de evocação do menor para o maior e a frequência recebeu número de ordem de frequência do maior para o menor. Com base nesses dados foi gerado o gráfico de dispersão demonstrado na Figura 12 com a disposição dos valores de ordem de evocação e ordem de frequência.

Figura 12 – Gráfico de dispersão de ordem de evocação e ordem de frequência – Sentimentos

Ordem de Evocação e Ordem de Frequência



De acordo com o gráfico, pode-se afirmar que no primeiro quadrante estão: Amor, Gratidão, Tranquilidade, Lugar agradável e Oportunidades, ou seja, estas são as categorias mais relevantes e centrais com relação aos sentimentos pelo lugar e são ligadas aos sentimentos mais fortes e positivos, bem como, à agradabilidade do lugar. As categorias Acolhedor, Conforto, Realização e Amizades aparecem como categorias periféricas, estão ligadas às relações com as pessoas e a realização em estar naquele lugar. As categorias Aprendizado, Respeito, Segurança, Qualidade de vida, Ambiente Familiar e Felicidade são residuais.

Os sentimentos com o lugar são variados e todas as categorias encontradas apresentaram-se de forma positiva, como amor e gratidão pelo lugar, o lugar é considerado muito agradável e com muitas oportunidades. É evidenciado nas respostas que a comunidade é acolhedora e que as amizades fazem diferença sobre o sentimento que desenvolvem com o lugar, conforme consta das falas:

“a gente tem até oportunidade de conhecer todo mundo que mora aqui, aí com isso fica mais fácil né, de você se relacionar.

“eu tive uma impressão muito boa né? Do lugar, um lugar aconchegante com muitos amigos né?” (Vilmar)

O sentimento ligado ao conforto surge a partir das experiências pessoais dos indivíduos (Tuan, 2013) com o lugar. A realização advém das oportunidades de trabalhar na organização, de gostar do trabalho e sentir que estão fazendo a diferença para a comunidade conforme consta da fala transcrita:

“eu me vejo parte do trabalho do, da, da solução” (Angela)

Na Tabela 10 apresentam-se as categorias com a média dos valores para os vínculos de comprometimento com a comunidade dos vínculos de apego ao lugar (*place attachment*).

Tabela 10 – Médias dos vínculos de comprometimento com a comunidade e apego ao lugar para as categorias dos sentimentos associados ao lugar

Categorias	CC	PA
Qualidade de vida	5,92	5,73
Respeito	5,88	5,70
Conforto	5,88	4,80
Lugar agradável	5,75	5,87
Segurança	5,67	5,20

Felicidade	5,56	5,35
Oportunidades	5,56	4,63
Aprendizado	5,31	4,43
Gratidão	5,25	5,28
Realização	5,20	5,22
Ambiente Familiar	5,19	5,15
Acolhedor	5,17	4,40
Tranquilidade	5,13	4,63
Amor	4,96	5,18
Amizades	4,90	4,44

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

*Muito Alto (6 a 7); alto (5 a 6); médio (4 a 5); baixo (3 a 4); muito baixo (<3).

Considerando as cinco categorias mais centrais, a média para Amor está no valor médio para comprometimento com a comunidade e alta para apego ao lugar. Para a categoria Gratidão, o resultado foi alto para comprometimento com a comunidade e para apego ao lugar. Para Tranquilidade foi alto para comprometimento com a comunidade e média para apego ao lugar. A média para Lugar agradável foi alta para comprometimento com a comunidade e apego ao lugar. E para Oportunidades, a média foi alta para comprometimento com a comunidade e obteve valor médio para apego ao lugar.

A média de valor mais alto para comprometimento aparece na categoria Qualidade de vida e a média mais alta de apego ao lugar aparece na categoria de Lugar agradável. A categoria Amizades possui menor valor de média em comprometimento com a comunidade e a categoria Acolhedor possui menor valor de média de apego ao lugar. No entanto, as médias de comprometimento com a comunidade e apego ao lugar para todas as categorias ficaram entre valores médios e altos.

Na categoria Lugar agradável está disposta as afirmações sobre o quanto o lugar é bonito, bom de se viver, o quanto as pessoas gostam de morar naquele lugar e o quanto é adaptável. A literatura apresenta essa categoria como lugares bonitos em que os indivíduos apreciam possuir a bela vista desse lugar trazendo conexão com a natureza, conforto ou emoções (Scannell & Gifford, 2017) conforme encontra-se nas falas:

“é um lugar bem legal e eu não tenho mais essa impressão que eu tinha antes, hoje eu acredito que eu, só se for uma necessidade pra eu sair mesmo; Eu não tenho vontade de sair daqui.”(Ivan)

“é um lugar muito bom, que eu gosto, que eu me sinto feliz, sinto tranquilo, é onde se eu pudesse continuar trabalhando e me sustentando aqui, eu ficaria. A minha cidade, criaria uma família, porque era um lugar muito bom pra se viver.”(José)

O ambiente natural, como é o caso de Monte Dourado, contribui com a determinação do apego ao lugar, o contato íntimo com a natureza, principalmente quando ocorre na infância, ajuda significativamente na formação de vínculos e valores positivos na relação com o lugar (Belanche, Casaló & Rubio).

As categorias Conforto e Segurança também apareceram em outros estudos de apego ao lugar, como no de Scannell e Gifford (2017) em que os respondentes evidenciaram tanto o conforto físico e segurança física, como o conforto expresso de forma psicológica, em que o lugar oferece uma sensação de segurança, assim, deixando o indivíduo à vontade, conforme também se evidencia nos trechos das falas:

“é um lugar muito seguro, que traz segurança pra gente, traz desde da, eu vivi minha infância toda aqui, minha adolescência e a parte da minha adolescência que eu vivi aqui, então assim, raramente a gente teve algum problema dentro de casa ou algo assim sabe? Ou fora de casa, com assalto essas coisas. Então é um lugar que traz muita segurança pra gente né? Que de certa forma traz um, um conforto.” (Geovani)

“eu já achava que era um lugar seguro, quando eu fui morar nesses lugares eu tive certeza que Monte Dourado é muito seguro.” (Fabiana)

“Apego à esse lugar, eu tenho apego aqui; eu me apeguei aqui, quando eu viajo que eu vou de férias tudo, eu sinto saudade da minha casa, eu gosto da casa que eu moro, é uma casa arejada, bem confortável né, e eu me apeguei aqui sim, que esses anos todos eu tenho minhas plantas que eu cri(...) que eu plantei né, eu plantei um ipê que tá crescendo já, tá até grandinho já; eu me apeguei sim à esse lugar, eu sei que no dia que eu for embora eu vou sentir muito, muito mesmo.” (Clenilda)

A categoria Oportunidade aparece em outros estudos como Crescimento Pessoal o que sinaliza que o apego ao lugar apoia o auto-aperfeiçoamento (Scannell & Gifford, 2017). Nesta categoria foram abarcadas: a possibilidade de desenvolvimento, as oportunidades de ingresso na organização e a oportunidade de mudança para uma vida nova. Consta na fala de uma respondente a sinalização sobre esta categoria:

“trabalhar é uma é uma questão de crescimento pessoal, pra mim e nesse aspecto eu acho que eu evolui muito.” (Angela)

4.1.4. Descrição dos vínculos com o lugar

Para maior aprofundamento da compreensão e descrição dos vínculos com o lugar, utilizou-se as respostas das entrevistas a fim de compreender as dimensões de apego ao lugar e identidade de lugar. As análises foram realizadas com base na análise de conteúdo (Bardin, 1977; Chizzotti, 2000; Minayo et al., 2002) em todas as respostas da parte I da Linha do tempo do roteiro de entrevistas, em que foram separadas as falas pelas dimensões, categorizando conforme a ideia central e verificando a frequência em que apareciam.

O esquema de codificação da análise de conteúdo a partir dos relatos pessoais durante as entrevistas foi realizado por meio dos códigos e temas específicos, fornecendo informações detalhadas e úteis (Scannell & Gifford, 2007) para esta pesquisa com base na teoria dos vínculos com o lugar.

4.1.4.1. Apego ao Lugar (Dimensão Processo Psicológico)

Durante as análises foram consideradas as falas que se encaixavam em apego ao lugar, dimensão processo psicológico, as quais surgem da necessidade de segurança e estar em um ambiente confortável que gere bem-estar pessoal e também para os familiares (Boley et al., 2021; Scannel & Gifford, 2010; Cole, Coleman & Scannel, 2021). À luz da teoria foram encontradas quinze categorias, no entanto, serão descritas as quatro categorias mais frequentes.

As quatro categorias mais frequentes de apego ao lugar, dimensão processo psicológico, foram: Comunidade depende da empresa, Segurança, Economia e Tranquilidade. Essas categorias dialogam com a teoria e as premissas do apego ao lugar, dimensão processo psicológico. As experiências diretas com o lugar, corporificadas e engajadas dentro da comunidade local facilitam o desenvolvimento do apego ao lugar, principalmente dos migrantes e podem se tornar uma etapa importante do desdobramento da identidade de lugar (Trąbka, 2019).

Na Tabela 11 estão dispostas as categorias encontradas, exemplos de falas e a frequência das categorias.

Tabela 11 – Categorias de Apego lugar (Dimensão Processo Psicológico)

Categoria	Exemplos	Frequência	%
Comunidade depende da empresa	"a comunidade na realidade ela depende indiretamente um pouquinho da nossa empresa" (Wanderley)	6	12,50
Segurança	"índice de criminalidade é muito baixo." (Túlio)	6	12,50
Economia	"como todo o nosso trabalho acaba influenciando na produção e a produção em si ela é onde, gira em torno (...) a economia da região" (Angela)	5	10,42
Tranquilidade	"Então eu acho que qualquer morador daqui é assim, qualquer membro da comunidade, um dos principais motivos de estar aqui é justamente esse, um dos principais seria o, essa paz que a gente tem aqui" (Geovani)	5	10,42
Acesso difícil	"a única negatividade do lugar que eu vejo é só a dificuldade de transporte né, de sair daqui" (Clenilda)	4	8,33
Cidade Remota	"como é uma cidade isolada" (Angela)	4	8,33
Aprendizado	"eu gosto muito de trabalhar aqui aprendi muito, muito, muito; então aprendizado aqui é muito grande, é extenso" (Clenilda)	3	6,25
Ambiente familiar	"aqui pra criança é muito bom porque a criança pode brincar na rua; pra criar a criança que é muito bom" (Clenilda)	2	4,17
Amizade	"foi uma nova amizade que eu criei" (Francisco)	2	4,17
Acolhimento da empresa	"quem era filho de funcionário, tinha vários privilégios; E a empresa dá esse acolhimento" (Antônio)	2	4,17
Instabilidade	"quando eu cheguei aqui, foi aquela de, de insegurança, de instabilidade" (Ivan)	2	4,17
Oportunidades	"assim como uma grande oportunidade de me tornar assim um grande profissional" (Vilmar)	2	4,17
Sufrimento	"Era sofrido nessa época" (Joel)	2	4,17
Apego	"a gente se apegou aqui; mas sair daqui assim agora não" (Joel)	1	2,08

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Conforme consta da literatura, a sensação de segurança são preditores sociais do apego ao lugar (Lewicka, 2011; Neumann, 2020), sendo que, a segurança possui um papel positivo na continuidade da vida em comunidade de forma saudável (Li et al., 2021). A comunidade ser dependente do desempenho da organização está ligada ao contexto das organizações

remotas. No local de estudo, as duas organizações principais são as que impulsionam a economia local, razão pela qual este tema aparece em quarto lugar, conforme também explicitado na fala: “tanto a empresa B quanto a empresa A elas estão como se fosse a esperança da galera aqui em questão econômica.” (Angela)

A referência à Tranquilidade também é recorrente nas respostas, já que os aspectos naturais que promovem o bem-estar do indivíduo, satisfazendo suas necessidades (Giuliani, 1991; Neumann, 2020; Montoro & Weinert, 2020) são muito importantes para a relação de apego.

Apesar da categoria Lembranças boas de infância não ser muito frequente neste estudo, a mesma é uma categoria importante, pois esteve presente em vários outros estudos, ela refere-se à citação sobre as memórias da infância com relação àquele lugar. Nos estudos de Scannell e Gifford (2017) o suporte à memória é a categoria mais comumente citada e esses autores pontuam que há poucos estudos que investigam o papel das memórias na relação de apego ao lugar e que é por meio desse apego que a pessoa se sente conectada ao passado.

Trazendo uma relação mais forte ainda com o lugar, além da memória de infância, apresentou-se no discurso do respondente a memória de infância vinculada à organização, conforme transcreveu-se:

“Meu pai sempre trabalhou na empresa, então sempre tive essa, sempre tem essa memória dele chegando do trabalho.” (Geovani)

Isso demonstra que não só as memórias de vivência no lugar e com a família e amigos são importantes, mas também as memórias ligadas à presença da organização na região. As pessoas olham para trás por inúmeras razões, no entanto, uma é comum a todos, a necessidade de atingir um sentido da identidade e do eu (Tuan, 2013).

4.1.4.2. Apego ao Lugar (Dimensão Pessoas)

Durante as análises foram consideradas as falas que se encaixavam em apego ao lugar, dimensão pessoas, as quais surgem das conexões pessoais com um lugar ou símbolos com significados coletivos (Scannel & Gifford, 2010; Cole, Coleman & Scannel, 2021). À luz da teoria foram encontradas sete categorias, no entanto, serão descritas as duas categorias mais frequentes.

As categorias Amizades e Comunidade Acolhedora são as mais evidentes no apego ao

lugar, dimensão pessoas. A terceira com valor ainda expressivo, mas distante das anteriores é Ambiente familiar, seguida por Pessoas foram embora. Os lugares se tornam significativos conforme as conexões e o compartilhamento com os outros membros, por meio das experiências individuais e coletivas (Scannel & Gifford, 2010; Cole, Coleman & Scannel, 2021). As pessoas se apegam a um lugar por uma determinada razão, podendo ser por oportunidades de desenvolvimento pessoal ou profissional, bom salário, qualidade de vida, proximidade com a natureza ou outros (Trąbka, 2019).

Na Tabela 12 estão dispostas as categorias encontradas, exemplos de falas e a frequência das categorias.

Tabela 12 – Categorias de Apego lugar (Dimensão Pessoa)

Categoria	Exemplos	Frequência	%
Comunidade depende da empresa	"então eu acho que esse foi o momento que eu mais me senti parte da solução social mesmo; não era mais uma questão só do meu emprego, porque se eu sáisse daqui, querendo ou não, voltasse pra minha cidade, eu poderia conseguir outro emprego em outro lugar, mas aí você imagina e a região?" (Angela)	3	6,52
Solidão	"Depois de cinco meses eu fui morar sozinha e aí vem aquela coisa da solidão, de saudade da família e tudo" (Angela)	3	6,52
Oportunidades	"as pessoas que me deram a oportunidade" (Vilmar)	2	4,35
Ambiente familiar	"eu vi assim como um cenário muito bom assim pra família" (Túlio)	6	13,04
Pessoas foram embora	"muitas pessoas indo embora né" (Clenilda)	4	8,70
Amizades	"uma amizade que eu tive... que foi com um vizinho meu que morava aqui na época" (Francisco)	15	32,61
Comunidade Acolhedora	"fui muito bem recebida; todos procuraram me receber da melhor forma possível; me senti muito acolhida nesse, nesse sentido." (Lindalva)	13	28,26

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Em diversos estudos, ficam evidentes as relações de amizade entre os membros da comunidade, principalmente a relação com os laços da vizinhança como preditor do desenvolvimento de apego ao lugar (Hidalgo & Hernández, 2001; Lewicka, 2011; Neumann, 2020). A fala transcrita ratifica esses achados:

“Eu tenho alguns vizinhos que eu conheço, mas eu conheço bem poucos porque eu não saio de dentro de casa, mas eles são muito próximos assim, como eles sabem que eu moro sozinha eles me conhecem, na verdade eu não conheço eles, mas sempre tem alguém que vem me ajudar, começou esse negócio da pandemia, eu tenho uma vizinha aqui que minha mãe veio por um tempo aqui, eu não cheguei a pegar covid ainda graças a Deus nenhuma vez, mas minha mãe como começou a fazer, conversar com a vizinha, e aí vizinha de vez em quando vem aqui, tá tudo bem? (...) Você mora, você não mora com ninguém, mas se você precisar de ajuda posso te ajudar, essa minha vizinha, uma vez eu gripei e ela veio trazer remédio pra mim aqui, remédio caseiro, né? (...). Eu acho muito legal isso. Isso aqui, uma coisa que eu admiro muito em Monte Dourado, as pessoas são muito humanas, sabe? Elas se preocupam mesmo com o outro, mesmo sem conhecer, de conversar todo dia, elas são muito preocupadas, (...) esse é o, o aspecto que eu acho mais legal de Monte Dourado.”(Angela)

O apego ao lugar pode ser explicitado pelas características das pessoas e dos lugares, influenciarem comportamentos com relação a esse lugar (Wang & Chen, 2015). Dessa forma, na resposta de Angela fica evidente que há uma preocupação e uma relação com a vizinhança, mesmo a respondente afirmando que é uma pessoa caseira e que não conhece muitas pessoas.

4.1.4.3. Apego ao Lugar (Dimensão Lugar)

Durante as análises foram consideradas as falas que se encaixavam em apego ao lugar, dimensão lugar. Essa dimensão refere-se ao lugar em si, com evidência para características físicas e nível espacial (Scannel & Gifford, 2010; Cole, Coleman & Scannel, 2021). À luz da teoria foram encontradas dezoito categorias, no entanto, serão transcritas as três categorias mais frequentes.

Na Tabela 13 estão dispostas as categorias encontradas, exemplos de falas e a frequência das categorias.

Tabela 13 – Categorias de Apego lugar (Dimensão Lugar)

Categoria	Exemplos	Frequência	%
Tranquilo	"como aqui é tranquilo" (Francisco)	14	20,59
Bom	"é um lugar bem legal" (Ivan)	8	11,76
Falta infraestrutura	"Você vê que falta um pouquinho de infraestrutura, falta um pouquinho de opção, de lazer, de restaurante pra família, passeio" (Túlio)	6	8,82
Criar família	"é um lugar bom de criar família" (Wanderley)	5	7,35
Eu gosto desse lugar	"realmente eu gosto daqui" (Fabiana)	5	7,35
Comunidade depende da empresa	"quase meio que aqui era tudo só a empresa" (Moacir)	4	5,88
Remoto	"Então assim, ainda é remoto" (Geovani)	4	5,88
Apego	"Apego à esse lugar, eu tenho apego aqui; eu me apeguei aqui, quando eu viajo que eu vou de férias tudo, eu sinto saudade da minha casa, eu gosto da casa que eu moro, é uma casa arejada, bem confortável né, e eu me apeguei aqui sim" (Clenilda)	3	4,41
Querer ficar	"hoje eu acredito que eu, só se for uma necessidade pra eu sair mesmo; Eu não tenho vontade de sair daqui." (Ivan)	3	4,41
Segurança	"muito seguro" (Túlio)	3	4,41
Criei raízes	"criei raízes aqui sim criei" (Clenilda)	2	2,94
Felicidade	"que eu me sinto feliz" (José)	2	2,94

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

A categoria ‘Tranquilo’ é a mais frequente sobre o apego ao lugar, dimensão lugar, o que denota que o lugar para os respondentes é um lugar muito calmo e tranquilo. A próxima categoria é ‘Bom’, ou seja, o lugar é considerado um bom lugar para se viver. E a terceira é que falta infraestrutura, há uma grande preocupação nas falas dos respondentes sobre o sistema de saúde ser precário e a saída da comunidade não ser realizada de forma rápida:

“preocupava quando eu cheguei aqui, que por ser pequena, seria essa questão de saúde; vou ter que recorrer ao sistema de saúde e o nosso sistema de saúde aqui é complicado é bem, como é uma cidade isolada.” (Angela)

“a única negatividade do lugar que eu vejo é só a dificuldade de transporte né, de sair daqui.” (Clenilda)

As categorias Criar família, Querer ficar e Viver aqui por muitos anos estão vinculadas, pois aqueles indivíduos que possuem vínculos familiares muito fortes, escolhem conscientemente ficar longe dos grandes centros e decidem criar os filhos em um ambiente mais saudável, tranquilo e seguro (Leite & Albuquerque, 2013), conforme podemos verificar nos diálogos a seguir:

“é um lugar bom de criar família, principalmente quem tem filho pequeno, porque é um lugar que ele é um lugar pequeno, mas todo mundo se conhece, essa é uma das vantagens que eu cito aqui, vou sentir muita falta um dia que eu sair daqui” (Wanderley)

“é um lugar muito bom, que eu gosto, que eu me sinto feliz, sinto tranquilo, é onde se eu pudesse continuar trabalhando e me sustentando aqui, eu ficaria. A minha cidade, criaria uma família, porque era um lugar muito bom pra se viver” (José)

O apego ao lugar pode criar pertencimento ao conectar os indivíduos a sua cultura ou reforçando o laço social e o pertencimento à comunidade, gerando um sentimento de ‘estar em casa’. Já o pertencimento a um lugar pode ajudar a fortalecer o capital social gerando benefícios para toda a comunidade (Scannell & Gifford, 2017).

“Então, como eu disse, até melhorou, porque quando a gente descobre o ruim, a gente dá valor ao quanto é bom; justamente pelas minhas experiências fora, que esse lugar me traz muita tranquilidade, que eu tenho realmente um apego por esse lugar, que eu voltei; eu larguei oportunidades pra voltar pra esse lugar, porque realmente eu gosto daqui, eu sinto com, realmente um apego muito grande, né? Eu gosto de verdade. (...) E, e eu não largaria isso aqui” (Fabiana)

Assim, em análise as falas e coeficientes de apego ao lugar de Fabiana pode-se verificar que é difícil deixar esse lugar, o que está apoiado na literatura, pois pessoas com maior apego classificam a mudança de lugar como algo negativo (Anton & Lawrence, 2016).

O apego também surge a partir das atividades que a pessoa desenvolva no lugar e o quanto o lugar possui de capacidade para apoiar e desenvolver suas necessidades práticas, hobbies, interesses ou trabalho (Scannell & Gifford, 2017), como:

“agora eu, eu comecei a procurar uns hobbies pra eu fazer no final de semana; hoje eu, eu me sinto muito bem aqui” (Angela)

“assim como uma grande oportunidade de me tornar assim um grande profissional; tive a felicidade de ser contratado pela empresa A.” (Vilmar)

Dessa forma, o quanto a pessoa está apegada emocionalmente a um lugar, o quanto ela sente que pertence a aquele lugar, o quanto está feliz por voltar a aquele lugar e sua intenção de continuar morando naquele lugar, demonstram o nível de apego àquele lugar como pode-se verificar nas falas que foram transcritas nesta seção.

4.1.4.4. Identidade de Lugar

O construto de identidade de lugar é formado a partir do sentimento de pertencimento a um lugar e ajuda a promover a apropriação daquele lugar (Giuliani, 2003; Felipe & Kuhnen, 2012). A partir das raízes com relação àquele lugar, será fundamentado o sentido da identidade (Massola & Svartman, 2018). As pessoas em determinado contexto tendem a se identificar com outras pessoas daquele lugar, pois compartilham situações e características que são relativamente raras devido ao contexto que estão inseridas (Wang & Chen, 2015).

Por meio das frases elucidativas constantes da Tabela 14 e da frequência encontrada, é possível verificar quais são as categorias mais frequentes.

Tabela 14 – Categorias de Identidade de Lugar

Categoria	Exemplos	Frequência	%
Me identifico com esse lugar	"um lugar que na realidade eu me identifiquei muito com ele nessa época; eu acabei me identificando muito rápido" (Wanderley) "Então, assim, sou um filho da terra mesmo" (Geovani) "eu me identifico muito aqui porque eu nasci e fui criada numa cidade parecida com Monte Dourado" (Clenilda)	5	26,32
Eu gosto desse lugar	"Eu gosto disso aqui, muito" (Angela)	4	21,05
Mudança de planos	"as vezes até vinham com, tipo eu e na época eu vim com pensamento de ficar pouco tempo só um, dois, três anos pra estudar e tal. E voltar né? Pra minha cidade e acabei que eu tô até hoje." (Raul)	4	21,05
Pertencimento à comunidade	"eu fui morar em outro lugar pra trabalhar, eu aguentei somente um ano. E eu voltei por, eu voltei por gostar do lugar mesmo. Eu me pedi demissão pra vir embora" (Fabiana)	4	21,05
Criar família	"eu criei ela (filha) aqui" (Clenilda)	1	5,26
Lugar bom	"Esse espaço aqui é muito bom" Wanderley	1	5,26

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

A categoria ‘Me identifico com esse lugar’ foi a mais frequente, as próximas foram ‘Eu gosto desse lugar’, ‘Mudança de planos’ e ‘Pertencimento à comunidade’. A identidade de lugar aparece nas entrevistas, mas muitas vezes os conceitos de apego ao lugar e identidade de lugar são de difícil separação. No entanto, esses conceitos, apesar de conectados, devem ser avaliados e considerados de formas diversas (Hernández et al., 2007).

A formação da identidade de lugar está basicamente fundamentada no sentido de familiaridade, capital social (Trąbka, 2019), pertencimento e planos de ficar no lugar sem prazo. A identidade demora mais tempo para se desenvolver (Trąbka, 2019) e é sustentada pelo socioambiente (Massola & Svartman, 2018).

A identidade de lugar possui um vínculo mais profundo com um impacto duradouro no indivíduo, assim, mesmo que as pessoas saiam do lugar, aquele lugar continua sendo uma parte importante de quem eles são. Ou seja, após fazer parte do lugar, o lugar pode ser incorporado à sua identidade (Trąbka, 2019).

O indivíduo se torna psicologicamente envolvido ao lugar a partir dos significados simbólicos atribuídos a ele, assim, o lugar se torna parte de sua autoidentidade, surgindo das memórias, ideias, experiências e sentimentos ligados a esse lugar (Anton & Lawrence, 2016).

O pertencimento pode advir da conexão com o lugar físico ou com a relação interpessoal (Scannell & Gifford, 2017) e é por meio da identidade de lugar que há o aumento da autoestima e do senso de pertencimento (Anton & Lawrence, 2016), como fica evidente na fala:

“Então eu posso dizer assim, que há uma, uma interferência nossa, alguma coisa? Sim. E eu principalmente foco assim, em ajudar o próximo a conseguir uma residência boa, que se sinta confortável, indico as situações toda aqui” (Antonio)

O apego também surge a partir das atividades que a pessoa desenvolva no lugar, gerando a oportunidade de crescimento ou de trabalho (Scannell & Gifford, 2017), como:

“eu fiz um curso de analista de RH departamento pessoal, fiz em São Paulo lá no Itaim Bibi; então já foi outros conhecimentos, outras coisas que eu aprendi; eu gosto muito de trabalhar aqui aprendi muito, muito, muito; então aprendizado aqui é muito grande, é extenso” (Clenilda)

Alto apego ao lugar estava implícito em respostas positivas de identidade de lugar (Massola, 2019) conforme falas transcritas:

“eu cresci aqui, eu morei minha vida toda” (Fabiana)

“as minhas lembranças da infância são muito boas; a gente cresceu sempre brincando, né? Com, com os amigos e outras crianças da, da cidade num, num campo de, de terra que ficava perto de casa. Era uma infância muito boa porque a gente tinha liberdade” (José)

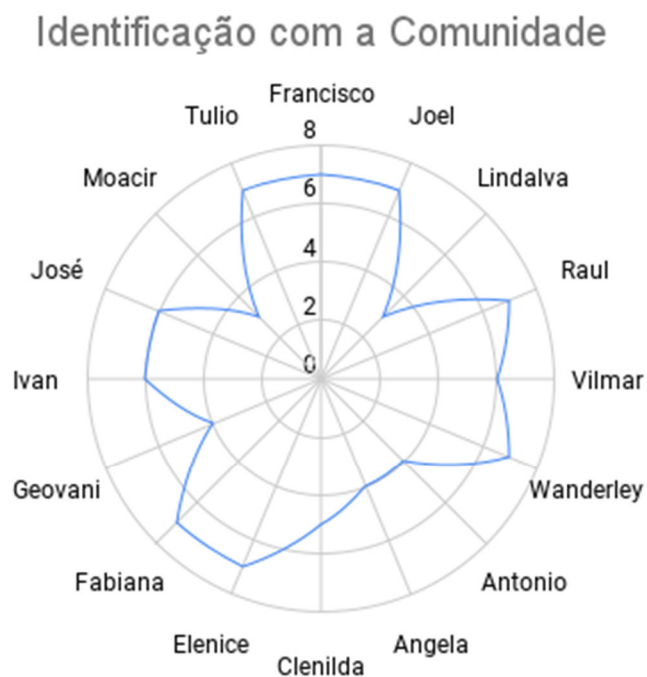
“eu acreditei muito que não ia me adaptar (...), com o lugar e com a região e me enganei” (Ivan)

Como pode-se verificar que muitas categorias aparecem nas várias dimensões de apego ao lugar e identidade de lugar, o que denota a dificuldade em separar os construtos, já que eles estão interligados (Hernández et al., 2007). Reforçando os achados recentes de que tratam-se de construtos diferentes, todavia estão sob um guarda-chuva maior, o qual pode-se chamar de enraizamento (Lewicka, 2013; Massola, 2019).

A relação com o lugar criada desde o passado do indivíduo, a qual contribui na construção da identidade deste, a partir de uma relação positiva advinda das raízes criadas e permitindo que a pessoa se conecte a sua família e sua herança cultural é proposta como enraizamento na Psicologia Ambiental (Massola & Svartman, 2018). O enraizamento que possui ideia central como pertencer a algum lugar, surge da fusão da personalidade do indivíduo com o meio (Tuan, 1980; Massola & Svartman, 2018).

Na Figura 14 estão dispostos os nomes dos respondentes e os valores de identificação com a comunidade.

Figura 14 – Níveis de identificação com a comunidade



Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Dessa forma, pode-se afirmar que Francisco, Túlio, Fabiana, Elenice, Wanderley, Raul e Joel possuem valores altos para identificação com a comunidade, o que pode levar os moradores a um maior esforço e união em busca de benefícios comuns para a comunidade (Bonaiuto et al., 2008). O sentimento de pertencimento está interligado com a identificação com a comunidade (Elvas & Moniz, 2010), pode-se verificar na fala transcrita de um dos respondentes com alta identificação com comunidade:

“eu vejo que eu faço parte dele.” (Túlio)

Moacir, Geovani, Angela, Antonio e Lindalva possuem valores baixos para identificação com a comunidade, o que pode gerar uma resposta menos positiva desses respondentes com relação as preocupações públicas da sociedade em que estão inseridos (Forsyth et al., 2015). As relações entre as pessoas em uma comunidade, principalmente a vizinhança, contribuem para a identificação com a comunidade, bem como o compartilhamento de ponto de vista políticos (Cole, Coleman & Scanell, 2021). A mobilização entorno dos problemas comunitários podem contribuir para o aumento significativo da identidade de lugar. E é a partir da identificação com a comunidade que poderá ocorrer a satisfação das necessidades

biológicas, sociais e psicológicas daqueles moradores (Pei, 2019; Elvas & Muniz, 2010).

4.1.5. Casa própria e vínculos com o lugar

Os estudos de Anton & Lawrence (2016) e Lewicka (2011) defendem que ser proprietário de uma casa no lugar está vinculado a um forte apego ao lugar e a uma maior participação na comunidade local. No entanto, o estudo de Scannell e Gifford (2017) concluiu que proprietários e não-proprietários conseguiram selecionar lugares pelos quais estão fortemente ligados. Então assim como o estudo citado, neste trabalho verificou-se que vários respondentes não-proprietários possuem apego com valor alto ou muito alto, como pode-se analisar na Tabela 15.

Tabela 15 – Relação da casa própria com níveis de apego ao lugar

Nomes	Casa Própria	PA
Francisco	Não	5,9
Joel	Sim	5,3
Lindalva	Não	2,9
Raul	Não	5,5
Vilmar	Não	NA
Wanderley	Não	5,7
Antonio	Não	6,3
Angela	Não	2,9
Clenilda	Não	4,3
Elenice	Não	5,5
Fabiana	Não	6,1
Geovani	Não	4,1
Ivan	Sim	6
José	Não	5,7
Moacir	Não	3,5
Tulio	Sim	5,5

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Dessa forma, não-proprietários podem possuir vários tipos de lugares significativos que atendam às suas necessidades psicológicas, confirmando que é necessário que a investigação de apego ao lugar ultrapasse a residência.

4.1.6. Tempo no lugar e vínculos com o lugar

Para a análise dos dados de tempo de residência no lugar, foram separados entrevistados com mais de 20 anos de moradia na região. Além disso, analisou-se os valores dos vínculos com o lugar, ou seja, o apego ao lugar, comprometimento com a comunidade e identificação da organização com a comunidade, assim na Tabela 16 estão dispostos os dados.

Tabela 16 – Tempo de residência e os vínculos com o lugar – Parte 1

Nome	Tempo	PA	CC	IDOC
Francisco	36	5,90	5,00	7,00
Joel	30	5,30	5,50	7,00
Raul	20	5,50	6,00	7,00
Vilmar	28	NA	6,75	6,00
Wanderley	27	5,70	6,00	7,00
Antônio	30	6,30	5,50	4,00
Clenilda	21	4,30	5,25	5,00
Elenice	34	5,50	7,00	7,00
Fabiana	28	6,10	4,25	7,00
Giovani	26	4,10	5,25	4,00
Ivan	21	6,00	5,25	6,00
José	22	5,70	6,00	6,00

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Em confirmação com a literatura que pressupõe que o apego ao lugar é mais forte por aqueles que passaram mais tempo em um determinado lugar (Scannell & Gifford, 2013) e para Lewicka (2013), há fatores que ancoram a pessoa em um lugar, sendo que a duração da residência e a força dos laços com a vizinhança são alguns desses fatores. Com base nos resultados obtidos, essa afirmação se confirma já que houve nove respostas como alto e muito alto. Apenas dois dos respondentes com mais tempo de residência apresentaram índices de apego ao lugar no valor médio. O respondente Antônio chegou criança ao lugar, por volta de nove anos e os respondentes Fabiana e José nasceram no lugar, já o respondente Geovani chegou com um ano ao lugar de estudo, no entanto, não se notou diferença sobre esses respondentes e os respondentes que chegaram adultos com relação ao vínculo de apego ao lugar.

Com relação ao comprometimento com a comunidade, percebeu-se que a maior parte é alto ou muito alto. Apenas dois respondentes possuem níveis médios, são eles Francisco e Fabiana. Por fim, com relação à identificação com a comunidade, cinco respondentes possuem nível muito alto e dois respondentes possuem níveis baixos.

Para os respondentes com tempo entre menos de um ano e 6 anos, os resultados estão dispostos na Tabela 17 abaixo:

Tabela 17 – Tempo de residência e os vínculos com o lugar – Parte 2

Nome	Tempo	PA	CC	IDOC
Lindalva	0,25	2,90	4,75	3
Angela	3,00	2,90	3,00	4
Moacir	6,00	3,50	3,25	3
Túlio	0,42	5,50	6,50	7

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Nota-se que os respondentes com menos anos de residência no lugar possuem muito baixo ou baixo apego ao lugar, apenas o respondente Túlio possui alto apego ao lugar. O referido respondente apresentou algumas afirmações de intenção em permanecer no lugar por bastante tempo, conforme transcrito:

“Primeira impressão que eu tive aqui de Monte Dourado, foi como se eu tivesse voltado no tempo. Pareceu um lugar muito tranquilo, muito seguro, muito, sabe?

Você moraria aqui até aposentar? Tranquilamente, tranquilamente” (Túlio)

O referido respondente é o único que destoa dos demais também em relação ao comprometimento com a comunidade e a identificação com a comunidade, pois apresenta resultado com nível alto. Os demais estão entre baixo e muito baixo, apenas para comprometimento com a comunidade que a respondente Lindalva apresenta nível médio.

Com base nos resultados encontrados é possível confirmar que o tempo de permanência influencia diretamente os vínculos com o lugar (Fried, 1963; Scannell & Gifford, 2017; Trąbka, 2019), enfatizando que para o sentido de lugar enraizado é preciso uma longa permanência. De acordo com estudos anteriores esse processo de enraizamento pode ser mais simples em nativos (Massola & Svartman, 2018).

4.1.7. Comparativo de níveis de apego e comprometimento com a comunidade

A fim de aprofundar as análises de apego ao lugar, verificou-se as médias de comprometimento com a comunidade e apego ao lugar dos entrevistados, o qual foi gerado o gráfico da Figura 15 em que é possível verificar alguns níveis de vínculos dos entrevistados. Moacir e Angela são os entrevistados com vínculos mais baixos com o lugar. Em análise às falas deles pode-se perceber a dificuldade em se vincular ao lugar devido a estarem longe da família e com dificuldades em desenvolverem laços de amizades:

“eu vim morar sozinha, eu nunca tinha morado só; depois que eu cheguei aqui e pensei se eu ficar doente, se, eu num vou ter ninguém pra me ajudar; como vai ser essa experiência de eu morar só numa cidade pequena; (...) eu tive pouco tempo nesse período de dois anos de vivenciar, socializar em Monte Dourado. Eu sou aquela pessoa que eu ia trabalhar e no máximo eu ia na igreja,” (Angela)

“no início, nos primeiros dias eu me senti estranho porque eu não conhecia ninguém e eu fiquei num, numa casa de trânsito. E todos que tavam na casa também não conheciam ninguém aqui. Foi um negócio assim, sabe aquele assim ah, será que vai dar certo? Será que não vai dar certo aqui?” (Moacir)

As relações entre a vizinhança fazem parte da partilha da comunidade o que amplia o apego ao lugar. Assim, por meio das experiências compartilhadas surgem esses vínculos com o lugar (Plunkett, Phillips & Kocaoglu, 2018). Então pode-se afirmar que esses respondentes não estão criando vínculos fortes com a vizinhança ou com a comunidade de forma geral, de modo que essa falta de laços pode estar impactando no nível de apego e comprometimento com a comunidade dos respondentes.

Analisando o gráfico da Figura 15 com base no comparativo dos vínculos com o lugar, pode-se verificar que Antonio, Tulio e José possuem níveis altos de vínculos com o lugar. Em análise às falas transcritas pode-se depreender que o acolhimento da comunidade e os laços de amizade foram importantes para o desenvolvimento dos vínculos. A relação de acolhimento está ligada ao apego dos moradores ao lugar o que pode influenciar o comportamento dos indivíduos e até mesmo do grupo (Hidalgo, 2013; Plunkett, Phillips & Kocaoglu, 2018).

“foi excelente, né? O recebimento aqui das pessoas na época aqui” (Antonio)

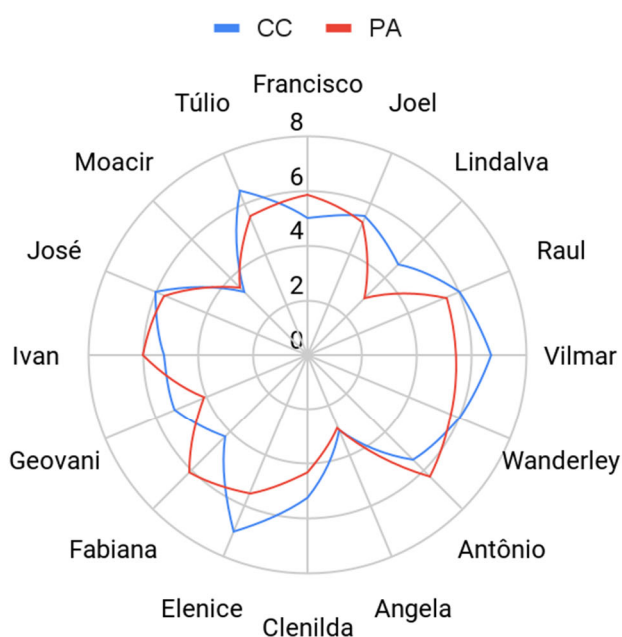
“Eu vejo como um lugar que eu possa conviver aqui por muitos, muitos anos”

(Tulio)

“E muitas pessoas se tornaram amigos (...) meus” (José)

Figura 15 – Níveis de vínculos com o lugar

Comprometimento com a Comunidade e Apego a Lugar



Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Na Tabela 18 estão dispostas as médias entre comprometimento com a comunidade e apego ao lugar dos respondentes, ranqueados pela média dos vínculos e informações sobre nativo e migrante e tempo de residência a fim de apoiar as análises. Os dados foram organizados primeiramente separados por nativos e migrantes, depois pela maior média de vínculos com o lugar e, em seguida, pelo maior tempo de residência.

Tabela 18 – Médias de vínculos com o lugar e tempo de residência

Nomes	Média	Nativo/Migrante	Tempo de Residência
-------	-------	-----------------	---------------------

José	6,00	Nativo	22
Fabiana	5,75	Nativo	28
Francisco	5,18	Nativo	36
Geovani	4,68	Nativo	26
Vilmar	6,75	Migrante	28
Antônio	6,25	Migrante	30
Ivan	5,90	Migrante	21
Raul	5,85	Migrante	20
Joel	5,85	Migrante	30
Elenice	5,63	Migrante	34
Wanderley	5,46	Migrante	27
Tulio	5,40	Migrante	0,42
Clenilda	4,78	Migrante	21
Lindalva	3,83	Migrante	0,25
Moacir	3,38	Migrante	6
Angela	2,96	Migrante	3

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Entre os nativos a maior média de vínculos com o lugar foi apresentada por José que apesar de possuir mais de 20 anos de tempo de residência, possui o menor tempo de todos os respondentes nativos. Entre os migrantes, as maiores médias de vínculos com o lugar foram apresentadas por Vilmar e Antônio que possuem 28 e 30 anos de residência, respectivamente. Com base nos dados apresentados pode-se inferir que os respondentes com maiores níveis de vínculos com o lugar possuem mais de 20 anos de residência corroborando os achados da literatura sobre o quanto o tempo de permanência ajuda no desenvolvimento dos vínculos com o lugar (Fried, 1963; Scannell & Gifford, 2017; Trąbka, 2019).

4.2. Vínculos de comprometimento e entrincheiramento dos trabalhadores de organizações remotas

Nesta seção serão descritos os vínculos de comprometimento e entrincheiramento dos trabalhadores que vivem e trabalham nas duas organizações remotas em que este estudo foi realizado. As análises foram feitas com base nas entrevistas, especificamente na parte I (Linha do Tempo), 1.2 Organização. Após as leituras das entrevistas transcritas, as falas foram separadas entre os vínculos de comprometimento e entrincheiramento (divididas nas três dimensões). As falas foram categorizadas conforme análise de discurso (Bardin, 1977; Chizzotti, 2000; Minayo et al., 2002). Durante as entrevistas percebeu-se que a maior frequência das afirmações é sobre os vínculos de comprometimento e menor de entrincheiramento.

4.2.1. Categorias que representam o vínculo de comprometimento

Após análise das respostas foi possível efetuar a categorização dos dados de comprometimento à luz da teoria considerando as relações de afeto, dedicação e responsabilidade (Bastos et al., 2013; Klein et al., 2012). Além dessas três principais categorias, foram encontradas mais quatro categorias com base nos cartões de comprometimento apresentados durante a entrevista que foram identificados de acordo com as definições de Klein et al. (2012).

As categorias identificadas são: Afeto (recepção da organização quando da chegada dos trabalhadores e o afeto nas relações entre os trabalhadores e outros trabalhadores e gestores), Dedicção (sobre dar o melhor de mim para a organização e esforçar-se nas atividades), Defender a organização (defesa da organização, afirmações de que a organização é muito boa, não ter motivo para falar mal), Desejar permanecer (querer permanecer voluntariamente naquela organização, querer ficar na organização até aposentar), Gostar da organização (trabalhadores gostam da organização) e Responsabilidade (Responsabilidade dos trabalhadores e da organização com a comunidade local, com o meio ambiente e no desenvolvimento com o trabalho).

Por meio de verificação de frequência, foi possível quantificar quantas vezes as categorias são citadas pelos respondentes. Na Tabela 19 está representada a categoria e a frequência.

Tabela 19 – Categorias de comprometimento e frequência

Categorias	Frequência	Ordem de Frequência
Responsabilidade	19	1
Gostar da organização	17	2
Dedicção	15	3
Desejar permanecer	11	4
Defender a organização	10	5
Afeto	8	6

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

As categorias Responsabilidade, Gostar da organização e Dedicção são as mais citadas. Entre os trabalhadores há uma grande preocupação com a responsabilidade, assim, os trabalhadores sentem-se responsáveis no trabalho e também com o ambiente externo como pela comunidade local e pelo cuidado com o meio ambiente, conforme pode-se depreender das falas:

“tá aqui a minha parte, a minha parte gosto muito de organizar meu trabalho, tá organizado. Eu gosto de que eu faço e faço meu trabalho bem feito.” (Joel)

“Tá passando por uma série de dificuldades, mas a gente tá lá pra tentar fazer a diferença.” (Geovani)

Com relação a gostar da organização, foram afirmadas muitas vezes pelos respondentes

que eles gostam da empresa em que trabalham, gostam do trabalho que desenvolvem, possuem boa relação com os outros colegas demonstrando um sentimento muito forte pela organização e com frequência fazem essas afirmações, conforme consta das falas:

“É que eu gosto de organização” (Joel)

“Eu gosto da organização sim, gosto muito (...) defendo a organização sim, não gosto que falem mal da minha organização.” (Clenilda)

A categoria Dedicção abarca tanto as afirmações sobre ‘dar o melhor de mim’ e ‘envolver-se em projetos da organização para melhoria dos processos internos’, houve a apresentação de inúmeras falas no sentido de dar o melhor de si para a organização e de dedicação ao trabalho, pois quando o trabalho oferece tarefas desafiadoras para as pessoas, o comprometimento delas tende a subir (Maia, Bastos & Solinger, 2016):

“pra mim é dar o melhor de mim para a organização, eu acredito que quando a gente trabalha numa empresa, seja ela qual for, a gente tem que defender a organização também e gostar da organização; uma das coisas que fez com que eu aceitasse esse projeto, encarar esse projeto. É o fato de que ele é alinhado com os meus princípios pessoais” (Lindalva)

“Dar o melhor de mim pra organização. Sim, eu acho que é uma coisa pessoal minha, sempre me aplicar muito na organização do que eu faço aqui.” (Moacir)

Sobre desejar permanecer, vários trabalhadores explicitaram o desejo de ficar na organização:

“não, não tenho vontade nenhuma de pedir pra sair por nada” (Raul)

“Deseja permanecer voluntariamente? Com certeza, não tô aqui obrigado. Não tô preso, né.” (Túlio)

Com relação a defender a organização, também constam várias afirmações de defesa da organização. Pelas falas transcritas percebe-se uma carga com valor positivo em relação à organização empregadora:

“Defender a organização onde nós trabalhamos, a organização ela é muito boa entendeu? Inclusive a gerência, ela sempre procura fazer o melhor, organizar o melhor, tanto área externa quanto na área interna, entendeu? A gente que, sempre está defendendo essa organização procurando manter e melhorar cada vez mais.” (Vilmar)

“eu defendo a organização sim, porque eu sou um exemplo claro do que a gente, do que ela conseguiu construir pra cada funcionário, do que ela possibilitou, né? Construir, não, mas o que ela possibilitou pra cada filho de funcionário, então eu sou um cara que defendo a empresa B sim, não, não tenho porque falar mal,.” (Geovani)

E com relação à categoria Afeto, restou demonstrado a relação de afeto com a organização e com as pessoas conforme constam das falas:

“Então assim, quando eu fiz todo o processo eu fiquei com essa preocupação em relação aos meus cachorrinhos e logo que eu fiz a mudança pra cá eu achei super curioso que várias pessoas perguntaram sobre os meus cachorrinhos aqui. Eu sei que é uma bobagem, eu sei que, que é uma coisa assim que é simplória, mas me tocou muito porque era a preocupação das pessoas com meu bem estar. E perpassava pelos cachorrinhos, sabe? E quando eu fui conversar com, com o meu chefe sobre isso que eu ia voltar, um mês depois que eu cheguei, eu comprei uma passagem pra ir buscar o outro cachorrinho, porque eu só podia, só pode viajar com um cachorrinho né? E quando eu cheguei pra conversar, falar sobre isso com ele, ele falou imediatamente pode ir, ele nem quis saber mais detalhes nada, sobre vá buscar seu cachorrinho [risos] sabe? E são essas pequenas coisas que a gente verifica o cuidado e a atenção que a empresa tem conosco.” (Lindalva)

“sempre foram pessoas muito prestativas, sempre quiseram que eu crescesse muito, que eu aprendesse, aprendesse muito e nunca me negaram uma informação” (Fabiana)

Em análise às categorias encontradas fica evidente que o vínculo de comprometimento é experimentado de maneira diferentes pelos respondentes (Klein et al., 2012) e que os indivíduos comprometidos possuem alta dedicação e responsabilidade no trabalho, como pode-se verificar também na fala transcrita:

“Mas eu vejo que eu sou uma pessoa que posso ajudar a organização a sair da situação que ela se encontra. Entendeu? E eu coloquei isso, numa missão até pessoal, sabe? Porque a história da organização é uma história muito bonita, uma história contada no Brasil inteiro. E fazer parte dessa história também é engrandecedor sabe? Saber, eu ajudei, eu participei, eu colaborei.” (Tulio)

“parece que nós temos a mesma forma de ver a empresa, não como empresa em si, mas como uma solução pra, pros problemas da região.” (Tulio)

A respondente Lindalva apresentou uma reflexão sobre a relação do trabalhador com a organização, a mesma afirma que ela entende que é preciso identificar-se com a organização e trabalhar em uma empresa que esteja alinhada com seus princípios, como é um caso da empresa em que trabalha atualmente:

“uma das coisas que fez com que eu aceitasse esse projeto, encarar esse projeto. É o fato de que ele é alinhado com os meus princípios pessoais; Eu não consigo acreditar nisso, isso não me traz uma verdade. Se eu tô numa organização e o que eu não me identifico com ela, obviamente que eu não tenho que tá naquela organização.; eu te digo que eu não trabalharia numa empresa que violasse os meus princípios.” (Lindalva)

Como exemplo de contraponto, a respondente Angela destoou dos demais respondentes informando que não possui o desejo de manter-se voluntariamente na organização, conforme a fala transcrita abaixo:

“Desejar permanecer voluntariamente. Nesse aspecto eu acho que não tanto. Hoje eu já, já vejo que eu em algum outro lugar eu poderia crescer um pouquinho mais profissionalmente.” (Angela)

Os indivíduos comprometidos possuem como parte do vínculo de comprometimento o ‘afeto’, o qual é demonstrado a partir das relações entre os trabalhadores e os colegas e os chefes; a ‘dedicação’ é apresentada pelas expressões dar o melhor de mim, buscar as oportunidades de melhorar, dar cento e dez por cento de mim; querer ‘defender a organização’ apresenta-se pelas expressões não deixo ninguém falar da mal da empresa e também não falo mal da empresa; ‘desejar permanecer’ demonstram o desejo de ficar na empresa; afirmam com veemência que gostam de trabalhar na organização; e que sentem responsabilidade pelo trabalho desempenhado e pela comunidade, pois entendem que a região depende da organização e se sentem responsáveis pelo desempenho da organização, a qual impacta diretamente na comunidade local. O afeto, a dedicação e a responsabilidade estão dispostos na definição de comprometimento de Klein et al. (2012).

Diante desses achados, é possível compreender que o contexto auxilia no desenvolvimento dos vínculos de comprometimento, pois percebe-se que a relação da organização com a comunidade é muito estreita e os trabalhadores se sentem parte da solução daquela região, o que deve provocar maior comprometimento nesses trabalhadores (Liu, 2016).

4.2.2. Achados do vínculo de entrincheiramento

Com relação aos resultados encontrados sobre o vínculo de entrincheiramento, após análise de conteúdo das entrevistas foi difícil mapear as afirmações sobre esse vínculo, em consulta às médias dos vínculos verificou-se que os vínculos de entrincheiramento apresentaram valores mais próximos de baixo e médio. Apenas dois respondentes demonstraram respostas com valores considerados altos.

As afirmações dos respondentes giram em torno de sempre permanecer na organização, mas eles não trazem perdas por fazer essa escolha, como pode-se ver nas falas:

“a gente investiu no estudo, aquelas coisas aí e como eu digo pros meus colegas, eu não quero sair da empresa B eu quero crescer dentro dela e ser bem participativo dentro dela.” (Antônio)

Diante das leituras das transições e análises realizadas não foi possível encontrar elementos para mapear as categorias de entrincheiramento para a dimensão ajustamento à posição social (APS).

Com relação ao entrincheiramento, considerando a dimensão arranjos burocráticos impessoais, encontraram-se afirmações sobre os benefícios e salários, as quais denotam a relação sobre a perda desses benefícios caso acontecesse a saída da organização (Rodrigues & Bastos, 2012), conforme demonstra-se na Tabela 20 nas falas transcritas.

Tabela 20 – Falas ligadas à entrincheiramento

Nomes	Falas Transcritas
Raul	"os benefícios e o salário da empresa hoje os benefícios são muito bons assim, é comparado em algumas algumas empresas que eu já conheço, são muito bom é claro que sempre a gente acha que pode melhorar um pouco. Dá pra melhorar um pouco mas, assim, o que a gente tem hoje é muito bom e salários também, eu acho que o salário que a empresa paga hoje pra gente é um salário bom, se num for bom mas pelo menos razoável eu acho que, eu acho que é isso"
Vilmar	"o salário é ótimo, muito bom o salário e os benefícios também são ótimos"
Antônio	"avaliar os benefícios e o salário, puxa, não tem como, o cara veio pra cá e de cara a intenção deles é fichar na empresa B, porque tem vários benefícios entendeu? Hoje nós temos direito a casa, paga um valor simbólico, nós temos o direito assim de uso de água, de energia, entendeu? Tem várias outras situações aqui, transportes tudo aqui, férias, é bacana é uma coisa ainda que poucas empresas ainda tem aí pra fora, elas, pode te pagar um salário alto"
Angela	"Benefícios a gente tem poucos, mas eu vou falar no aspecto geral assim, que eu, economicamente o que eu ganho pra mim é suficiente. Eu não acho que é um salário ruim, é um salário bom, os pontos negativos entram mais em outros aspectos do que no salário; Então em relação a salário eu sinto que eu estou sendo (...) paga de acordo com o que eu trabalho. Não acho que seja pouco nem muito"
Clenilda	"avaliando os benefícios, os benefícios são muito bons, o salário tá razoável, eu acho até que tá bom pra o período desse acontecimento né, que está acontecendo tudo, não tivemos redução de salário, então pra mim tá ótimo"
Fabiana	"o meu salário particularmente é muito bom. Eu não sei se é porque eu, eu ainda sou, né? Tenho, eu sou um pouco nova no mercado. Então pra mim que tô na segunda empresa, eu acho que o salário é muito bom, né?"
Geovani	"a empresa B em relação benefícios, comparado com outras empresas, no meu ponto de vista, por onde eu passei, é uma empresa que dá muito benefícios sim.; E na faculdade o que me brilhou os olhos pra voltar foi a questão do salário; eu tinha uma outra cabeça, então que priorizava pra mim era a questão salarial. Eu vim pra cá basicamente com o dobro do salário. Então (...) é algo muito bom. E acho que a empresa B pra manter a mão de (...) não ter uma fuga de cérebros aí por exemplo, que a gente, que ocorre muito, né? (...) Ela tem que manter essa faixa de salário porque existe sempre o lado bom e o lado ruim de tá em Monte Dourado"

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Neste tipo de contexto, a retenção de trabalhadores capacitados é desafiadora para as

organizações, dessa forma, as condições financeiras e econômicas interferem nas decisões de permanência e mudança para estes lugares, então ofertar boas remunerações e benefícios são atrativos para que os trabalhadores queiram permanecer naquele lugar ou queiram se mudar de onde moravam antes (Abelsen, 2020), muitas vezes necessitando morar distante dos familiares e amigos. Ficando evidente nas falas da Tabela 20 que as organizações da região remota procuram oferecer bons salários para os trabalhadores.

Com relação ao entrincheiramento, para dimensão limitação de alternativas, em que é percebido que o trabalhador acredita não possuir outras alternativas ou acredita que há restrições para ele no mercado de trabalho caso saísse da organização (Rodrigues & Bastos, 2012). As falas transcritas na Tabela 21 evidenciam a vontade de ir em busca de outras alternativas:

Tabela 21 – Falas ligadas à vontade de querer sair da organização

Nomes	Falas Transcritas
Angela	"hoje eu não sairia daqui sem uma outra oportunidade, pelo menos nesse aspecto eu vejo que eu preciso continuar; Querer procurar outro emprego. Também é algo que eu venho fazendo já há algum tempo. Devido à dificuldade econômica que a empresa passa; hoje eu já procuro outras oportunidades, me inscrevo em alguns processos seletivos e tal, porém sinto por esse fato, então isso, sim tem a ver com o que, com o que eu quero, tem a ver como eu, como eu vejo a empresa hoje; O problema é as condições em que nós estamos, que às vezes você não tem ferramenta mais adequada pra fazer o melhor."
Moacir	"Eu ir procurar outro emprego também, provavelmente sim. Eu sou de outra cidade e acaba que eu tenho família lá e eu tô querendo voltar, vamos dizer assim."

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Apenas a respondente Clenilda evidencia claramente um período que trabalhou na organização entrincheirada no passado:

“achava que nós éramos incompetentes, que só ele era o competente, então eu sofri muito durante 4 anos com isso né, era uma rotatividade grande de entrada e saída de pessoas; como eu tenho uma filha, eu pensava muito nela, então eu eu me aguentei e fui aguentando, aguentando; ele massacrava muito com os funcionários né então (...) mas a empresa não sabia disso e nós não poderíamos comentar isso porque é antiético; mas eu aguentei um tempão, mas muita gente não conseguiu aguentar e pediu para ir embora, a outras ele mandou” (Clenilda)

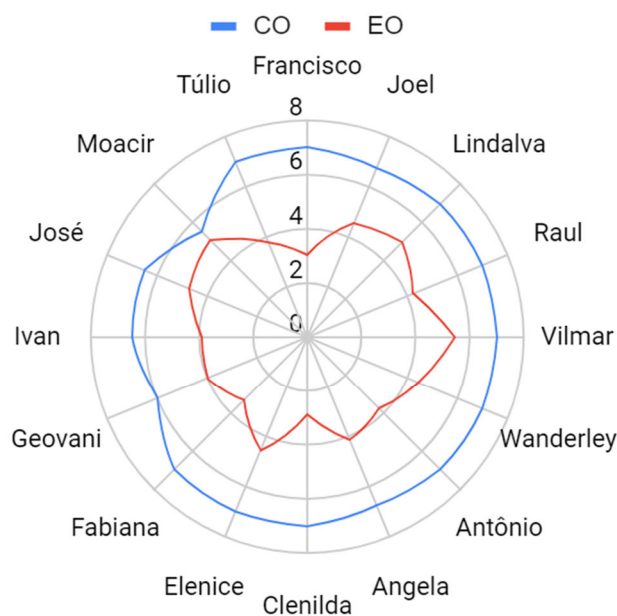
Essa situação de entrincheiramento fez com que a respondente ‘aguentasse’ a por causa do bem-estar de sua família, do medo de não conseguir uma boa recolocação e medo de perder os privilégios conquistados (Rowe, Bastos & Pinho, 2011), possivelmente devido ao contexto do lugar em que há poucas oportunidades de emprego.

4.2.3. Os vínculos de comprometimento e entrincheiramento e as características pessoais

Com base nas médias de comprometimento e entrincheiramento e na Figura 16 pode-se verificar que os trabalhadores das organizações remotas dessa localidade possuem comprometimento organizacional muito alto e entrincheiramento baixo. Cabe ressaltar que esses eram os dados do momento da pesquisa, pois o comprometimento é dinâmico e possui vários alvos de comprometimento que interagem e mudam ao longo do tempo (van Rossenberg, Cross & Swart, 2022). A Figura 16 demonstra os valores das médias de comprometimento e entrincheiramento para os respondentes que participaram da entrevista *on line*.

Figura 16 – Níveis de comprometimento e entrincheiramento

Comprometimento Organizacional e Entincheiramento Organizacional



Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

A Tabela 22 foi construída a fim de aprofundar as análises para além das médias dos vínculos, verificando juntamente se o respondente é nativo ou migrante, o tempo na organização e idade.

Tabela 22 – Separação de nativos e migrantes e vínculos com a organização

Nomes	Nativo/ Migrante	CO	EO	Tempo na organização	Idade
Francisco	Nativo	7,00	3,08	2	36
Joel	Migrante	6,75	4,58	33	55
Lindalva	Migrante	7,00	4,92	0,25	40
Raul	Migrante	7,00	4,25	9	35
Vilmar	Migrante	7,00	5,42	2	50
Wanderley	Migrante	7,00	NA	24	50
Antônio	Migrante	7,00	3,75	12	39
Angela	Migrante	6,75	4,17	3	29
Clenilda	Migrante	7,00	2,92	14	51
Elenice	Migrante	7,00	4,58	36	54
Fabiana	Nativo	7,00	3,33	0,58	28
Geovani	Nativo	6,00	4,00	5	27
Ivan	Migrante	6,50	3,92	21	42
José	Nativo	6,50	4,75	1	22
Moacir	Migrante	5,50	5,08	7	51
Túlio	Migrante	7,00	3,83	0,42	42

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Com base na Tabela 22, foi possível organizar a Tabela 23 separando as médias dos vínculos dos respondentes por sexo, estado civil, idade, escolaridade, tempo de organização, nativo e migrante. Os dados de estado civil e escolaridade foram apresentados com base nos dados da Figura 5 e da Figura 6.

Observa-se na Tabela 22 que dos entrevistados *on line*, 68,75% são homens e 31,25 são mulheres. Sobre o estado civil, 25% são solteiros, 56,25% são casados e 18,75% possuem união estável. As idades estão divididas em 25% para todas as faixas, são elas até 29 anos, de 30 a 40 anos, de 41 a 50 anos e acima de 50 anos. Sobre a escolaridade, 37,50% possuem até ensino médio, 18,75% possuem superior e 43,75% possuem pós-graduação. Com relação ao tempo de organização, 25% possuem até 1 ano, 25% possuem de 1,1 a 5 anos, 12,50% possuem de 5,1 a 10 anos, 12,5% possuem 10,1 a 20 anos, 12,5% possuem 20,1 a 30 anos e 12,50% possuem acima de 30 anos. Dos entrevistados dessa segunda etapa, 25% são nativos e 75% são migrantes.

Tabela 23 – Médias de comprometimento por características pessoais

Variáveis	%	Comprometimento	Entrincheiramento
Sexo			
Masculino	68,75	6,66	4,27
Feminino	31,25	6,95	3,99
Estado Civil			
Solteiro	25,00	6,81	4,29
Casado	56,25	6,81	4,01
União Estável	18,75	6,50	4,45
Idade			
Até 29 anos	25,00	6,56	4,06
De 30 a 40 anos	25,00	7,00	4,00
De 41 a 50 anos	25,00	6,88	4,39
Acima de 50 anos	25,00	6,56	4,29
Escolaridade			
Até Ensino Médio	37,50	6,63	4,42
Superior	18,75	6,83	4,53
Pós-Graduação	43,75	6,82	3,85
Tempo de Organização			
Até 1 ano	25,00	6,88	4,21
Entre 1,1 e 5 anos	25,00	6,69	4,17
Entre 5,1 e 10 anos	12,50	6,25	4,67
Entre 10,1 e 20 anos	12,50	7,00	3,34
Entre 20,1 e 30 anos	12,50	6,75	3,92
Acima de 30 anos	12,50	6,88	4,58
Nativo	25,00	6,63	3,79
Migrante	75,00	6,79	4,31

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Com relação aos níveis de comprometimento e entrincheiramento, os homens são menos comprometidos e mais entrincheirados em relação às mulheres. No que tange o estado civil, solteiros e casados possuem o mesmo valor para comprometimento (6,81) e os respondentes de união estável possuem valores menores do que solteiros e casados (6,50). Para o entrincheiramento, os casados são os menos entrincheirados (4,01), seguidos pelos solteiros (4,29) e os de união estável apresentam maior valor de entrincheiramento (4,45).

Sobre a idade, o maior valor de comprometimento foi encontrado para respondentes de 30 a 40 anos (7,00), seguidos pelos de 41 a 50 anos (6,88). Os de até 29 anos e acima de 50 anos possuem a mesma média de comprometimento (6,56). O menor entrincheiramento apresenta-se para 30 a 40 anos (4,00) e o maior valor de entrincheiramento é de 40,1 a 50 anos (4,39).

Com relação à escolaridade, os respondentes que possuem nível superior e pós-graduação apresentam valores muito próximos para comprometimento (6,83 e 6,82, respectivamente), e os respondentes com ensino médio possuem valor de comprometimento um pouco menor (6,63). O entrincheiramento é menor para respondentes com pós-graduação (3,85), seguido por respondentes que possuem até ensino médio (4,42) e por último superior que possuem o maior valor de entrincheiramento (4,53).

O maior valor para comprometimento está para os respondentes que possuem 10,1 a 20 anos de trabalho na organização (7,00), os próximos com o mesmo valor são até 1 ano e acima de 30 anos (6,88), o que é um achado interessante já que esses trabalhadores estão nas duas pontas do tempo de organização. O menor comprometimento está na faixa de 5,1 a 10 anos (6,25). Para o entrincheiramento, o menor valor é para 10,1 a 20 anos (3,34) e o maior valor de entrincheiramento é 5,1 a 10 anos (4,67). Assim, a faixa de 5,1 a 10 anos possui menor comprometimento e maior entrincheiramento.

O valor do comprometimento para migrantes (6,79) é maior do que para os nativos (6,63) e os migrantes (4,31) estão mais entrincheirados do que os nativos (3,79).

Com base nos participantes da entrevista *on line* e nos dados descritos na Tabela 23, pode-se organizar os resultados encontrados no Tabela 24.

Tabela 24 – Quadro com achados de comprometimento e entrincheiramento

Variáveis	Comprometimento	Entrincheiramento
Sexo	Mulheres são mais comprometidas.	Homens são mais entrincheirados.
Estado civil	Solteiros e casados são mais comprometidos.	União estável são mais entrincheirados.
Idade	Na faixa de 30 a 40 anos são mais comprometidos.	Na faixa de 40,1 a 50 anos são mais entrincheirados.
Escolaridade	Nível superior e pós-graduação são mais comprometidos.	Superior são mais entrincheirados.
Tempo de organização	De 10,1 a 20 são mais comprometidos.	De 5,1 a 10 anos são mais entrincheirados.
Nativo/Migrante	Migrantes são mais comprometidos do que os nativos.	Migrantes estão mais entrincheirados do que os nativos.

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Diante dos resultados, pode-se confirmar os achados desta pesquisa com o de outros estudos em que mulheres são mais comprometidas que os homens (Costa, 2005) e estão mais envolvidas com o trabalho e possuem atitudes mais positivas nas suas relações interpessoais no ambiente de trabalho (Sangmook, 2005; Scozzaro & Subich, 1990). O estado civil nesse estudo não apresentou diferenças já que solteiro e casados tiveram o mesmo valor para comprometimento, no entanto, há achados na literatura que demonstram que o estado civil pode contribuir com o vínculo que o trabalhador desenvolve com a organização (Rodrigues & Bastos, 2013).

Nos estudos de Costa (2005) apurou-se que pessoas mais velhas (a partir de 26 anos) são mais comprometidas, no entanto, neste trabalho encontrou-se que pessoas na faixa de 30 a 40 anos são mais comprometidas. Com relação ao entrincheiramento, os estudos de Carvalho et al. (2011) encontraram relação positiva de idade com entrincheiramento, possivelmente porque a mudança de emprego exige mobilidade, o que deve ser reduzido conforme a idade aumenta, fazendo com que o indivíduo decida ficar na organização a partir da percepção de limitação de alternativas.

Com relação à escolaridade, há estudos que preveem que o baixo nível educacional pode gerar um alto grau de comprometimento e alto nível de entrincheiramento devido a percepção do trabalhador de que não conseguirá um novo emprego com as mesmas garantias da posição que ocupa (Rodrigues & Bastos, 2013) e nos estudos de Carvalho et al. (2011) ficaram evidentes que a alta escolaridade possui relação negativa com entrincheiramento. No entanto, neste estudo os respondentes com alto grau de comprometimento possuem níveis altos de escolaridade e os respondentes com ensino superior possuem maior entrincheiramento do que os demais, o que pode ser justificado pelo contexto, considerando que a organização é muito importante para o lugar em que está instalada, além dos benefícios oferecidos aos trabalhadores.

A variável tempo de organização possui relação positiva com o entrincheiramento e com o comprometimento (Carvalho et al., 2011), já neste trabalho os respondentes com 10,1 a 20 anos de trabalho são os que mais possuem comprometimento e os respondentes com 5,1 a 10 anos de trabalho são os com mais valores de entrincheiramento. Esses achados convergem com os achados de Bastos (1998) de que a idade e o tempo na organização estão positivamente relacionados com o comprometimento organizacional.

Os migrantes aparecem como mais comprometidos e mais entrincheirados possivelmente devido a mudança de suas vidas para um novo contexto, em que chegam a um lugar diferente provavelmente em busca de qualidade de vida (Zwiers, Markantoni & Strijker, 2016) e se esforçam para se adaptar e construir os laços naquele lugar (Belanche, Casalo & Rubio, 2021).

4.3. Diferenças na relação com o lugar entre nativos e migrantes

A fim de atender o objetivo três deste trabalho para identificar e descrever as diferenças entre nativos e migrantes nas relações com o lugar foram feitas análises de conteúdo nos relatos dos respondentes e comparações das médias por meio de regressão linear múltipla dos vínculos entre nativos e migrantes da amostra qualitativa.

4.3.1. Comparação dos vínculos com o lugar entre nativos e migrantes

Para análises da comparação dos vínculos foram utilizadas além das entrevistas, os dados sociodemográficos e as médias dos vínculos, a fim de que subsidiar a análise. A Tabela 25 apresenta dados relevantes para este objetivo dos 16 entrevistados *on line*:

Tabela 25 - Separação de nativos e migrantes e vínculos com o lugar

Nomes	Nativo/ Migrante	Filhos	Qtde	Família reside em Monte Dourado	Tempo de Residên cia	Idade	PA	CC	IDOC
Francisco	Nativo	Sim	3	Sim	36	36	5,90	5,00	7,00
Joel	Migrante	Sim	2	Sim	30	55	5,30	5,50	7,00
Lindalva	Migrante	Não	-	Sim	0,25	40	2,90	4,75	3,00
Raul	Migrante	Sim	1	Sim	20	35	5,50	6,00	7,00
Vilmar	Migrante	Sim	3	Não	28	50	NA	6,75	6,00
Wanderley	Migrante	Sim	1	Sim	27	50	5,70	6,00	7,00
Antônio	Migrante	Sim	1	Sim	30	39	6,30	5,50	4,00
Angela	Migrante	Não	-	Não	3	29	2,90	3,00	4,00
Clenilda	Migrante	Sim	1	Sim	21	51	4,30	5,25	5,00
Elenice	Migrante	Sim	2	Sim	34	54	5,50	7,00	7,00
Fabiana	Nativo	Não	-	Sim	28	28	6,10	4,25	7,00
Geovani	Nativo	Não	-	Sim	26	27	4,10	5,25	4,00
Ivan	Migrante	Não	-	Sim	21	42	6,00	5,25	6,00
José	Nativo	Não	-	Sim	22	22	5,70	6,00	6,00
Moacir	Migrante	Não	-	Não	6	51	3,50	3,25	3,00
Túlio	Migrante	Sim	2	Sim	0,42	42	5,50	6,50	7,00

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Com base na Tabela 23 foi possível efetuar algumas análises dos dados sociodemográficos com as médias dos vínculos com o lugar, realizou-se as médias conforme as variáveis constantes da Tabela 25 para apego ao lugar, comprometimento com a comunidade e identificação com a comunidade.

Assim, de acordo com a Tabela 25, verifica-se que 25% são nativos e 75% são migrantes. Dos nativos 25% são mulheres e 75% são homens e a família de todos os nativos reside na mesma comunidade dos trabalhadores. Entre os nativos, 25% possuem filhos com média de 3 filhos e 75% não possuem filhos. Sobre o tempo de residência na comunidade, 75% possuem de 20 a 30 anos e 25% acima de 30 anos. Com relação à idade, 75% possuem até 29 anos e 25% entre 30 e 40 anos.

Com relação aos migrantes, 33,33% são mulheres e 66,67% são homens e sobre a família dos migrantes 75% reside na comunidade. Entre os migrantes, 66,67% possuem filhos com média de 1,63 filhos e 33,33% não possuem filhos. Sobre o tempo de residência na

comunidade, 16,66% possuem até um ano, 8,34% possuem entre 1,1 a 5 anos, 8,34% possuem 5,1 a 10 anos, 58,32% possuem de 20 a 30 anos e 8,34% possuem mais de 30 anos. Com relação à idade, 8,34% possuem até 29 anos, 25% possuem entre 30 e 40 anos, 33,33% possuem entre 41 e 50 anos e 33,33% possuem acima de 50 anos.

Tabela 26 - Médias dos vínculos com o lugar por características pessoais

Variáveis	%	Apego ao Lugar	Comprometimento	Identificação
Nativos	25,00			
Sexo				
Feminino	25,00	6,10	4,25	7,00
Masculino	75,00	5,23	5,42	5,67
Filhos (Sim)	25,00	5,90	5,00	7,00
Filhos (Não)	75,00	5,30	5,17	5,67
Qtde	3	-	-	-
Família reside na comunidade	100,00	5,23	5,42	5,67
Tempo de Residência				
De 20 anos até 30 anos	75,00	5,30	5,17	5,67
Acima de 30 anos	25,00	5,90	5,00	7,00
Idade				
Até 29 anos	75,00	5,30	5,17	5,67
Entre 30 e 40 anos	25,00	5,90	5,00	7,00
Migrantes	75,00			
Sexo				
Feminino	33,33	3,90	5,00	4,75
Masculino	66,67	5,40	5,59	5,88
Filhos (Sim)	66,67	5,44	6,06	6,25
Filhos (Não)	33,33	3,83	4,06	4,00
Qtde	1,63	-	-	-

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Nota 1: O comprometimento e a identificação referem-se à comunidade.

Nota 2: Qtde refere-se à quantidade de filhos (média dos que responderam Sim).

Em análise aos dados dos nativos, as mulheres possuem maior apego ao lugar (6,1) quando comparadas aos homens (5,23), o que é confirmado por outros achados da literatura em que há relatos de que as mulheres possuem apego ao lugar mais forte do que os homens e que estão mais propensas a demonstrar memórias associadas a esse lugar de apego (Scannell & Gifford, 2017), no contexto remoto de uma área mais próxima da natureza, esse resultado fica mais evidente considerando que as mulheres tendem a exibir níveis mais altos de preocupação ambiental o que pode gerar maior apego (Cole, Coleman & Scannell, 2021). A identidade com a comunidade também é maior para mulheres (5,23) do que para os homens (5,67). No entanto, as mulheres (4,25) possuem menor comprometimento com a comunidade do que os homens (5,42). Para os migrantes, o resultado demonstrou-se um pouco diferente. As mulheres demonstram menores valores para todos os vínculos com o lugar na comparação com os homens.

Para os nativos, há maior apego ao lugar e identificação com a comunidade para quem têm filhos e maior comprometimento com a comunidade para quem não tem filhos. Para os migrantes, todos os vínculos com o lugar são maiores para quem possui filhos. Os idosos e crianças possuem relações diferentes com os lugares, muito em virtude de estarem fora do mercado de trabalho (Massola, 2019). Os vínculos com o lugar dos respondentes podem ser impactados positivamente para quem tem filhos, devido as novas relações com o lugar que perpassam pelos filhos. Comparando os nativos com os migrantes no aspecto da família residir na comunidade, os vínculos com o lugar são mais fortes nos migrantes do que nos nativos. Sobre o tempo de residência são mais fortes os vínculos em migrantes do que em nativos, foi possível comparar apenas para os residentes acima de 20 anos até 30 anos e acima de 30 anos. Nos dois grupos, os maiores valores para os vínculos com o lugar são para os residentes acima de 30 anos, o que confirma com os achados de Massola & Svartman (2018) que evidenciaram que o sentido de lugar enraizado surge a partir da longa permanência e que o desenvolvimento do apego ao lugar está vinculado ao tempo de residência (Hernandez, 2007).

A Tabela 26 sintetiza os achados sobre os vínculos com o lugar.

Tabela 27 – Quadro com achados de vínculos com o lugar

Variáveis	Apego ao Lugar	Comprometimento	Identificação
Sexo	Mulheres nativas são mais apegadas ao lugar. E homens migrantes são mais apegados.	Mulheres e homens migrantes são mais comprometidos.	Mulheres nativas se identificam mais com a comunidade. E homens migrantes se identificação mais com a comunidade.
Filhos	Pessoas nativas ou migrantes com filhos são mais apegadas ao lugar.	Migrantes com filhos são mais comprometidos do que nativos com filhos. No entanto, nativos sem filhos são mais comprometidos do que migrantes sem filhos.	Nativos com filhos e sem filhos se identificam mais com a comunidade do que migrantes.
Tempo de Residência	Migrantes são mais apegados para residentes de 20 a 30 anos. E nativos são mais apegados para residentes com mais de 30 anos.	Migrantes são mais comprometidos na faixa de 20 a 30 anos do que nativos e acima de 30 anos.	Migrantes com tempo de residência entre 20 a 30 anos se identificam mais com a comunidade, para acima de 30 anos, o valor é igual para os dois.
Idade	Nativos são mais apegados para idades até 29 anos e para 30 a 40 anos do que os migrantes.	Nativos até 29 anos são mais comprometidos e migrantes são mais comprometidos na faixa de 30 a 40 anos.	Nativos se identificam mais com a comunidade para as faixas de 29 anos e 30 a 40 anos.

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Nota: Comprometimento e identificação também são com a comunidade.

De acordo com os estudos de Belanche, Casaló & Rubio (2021), também foi confirmado que os vínculos com o lugar podem ser moderados pela idade, ou seja, esses vínculos serem maiores entre respondentes mais velhos, com base nos resultados, fica evidente que os mais jovens não possuem vínculos com o lugar tão fortes, sendo que, os valores para os migrantes mais jovens até 29 anos são mais baixos do que para os nativos. Assim, a idade indica impactar diretamente na percepção dos entrevistados sobre a sua relação com o lugar (Massola, 2019).

Para aqueles que são nativos, as memórias criadas no passado aparecem em vários comentários como sinal de apego ao lugar (Scannell & Gifford, 2017), conforme é possível encontrar nas falas transcritas:

“eu não queria que meus filhos nascessem num lugar assim, que eles não iam ter liberdade, porque eu não, eu ia ficar com medo de, de ter meus filhos numa cidade dessa; eu quero muito que eles tenham a liberdade; a mesma infância que eu tive aqui.” (Fabiana)

“É sempre de um contato com a família; Desse contato de, de tá com a família nos finais de semana, porque coincidentemente muita, tenho muitos parentes aqui na região e nessa minha, vamos supor, com meus cinco, seis anos de idade é o que eu já tenho, que eu lembro, recordo de alguma coisa; Monte Dourado possibilitou muito pra gente, essa proximidade da família.” (Geovani)

Pela memória, o lugar de apego simboliza as tradições passadas e presentes, ajudando as pessoas a se situarem no tempo, conectando a pessoa ao passado pela história de sua família (Scannell & Gifford, 2017).

Como pode-se observar na Figura 17, percebe-se que os vínculos com o lugar são altos, no entanto, cada tipo de vínculo tem um valor diferente para cada respondente. Os dados mais evidentes são: o comprometimento com a comunidade é maior para José e menor para Fabiana conforme falas que corroboram os resultados quantitativos:

“Antes da pandemia a gente fazia um trabalho que era de casa em casa; Com as pessoas e muitos deles conversavam sobre os problemas, algumas pessoas.” (José)

“eu tenho um projeto de animais pro Vale do Jari.” (Fabiana)

Ademais, o apego ao lugar é maior para todos, menos para Geovani. As falas transcritas demonstram a diferença de apego entre a respondente Fabiana que evidencia a qualidade de vida no lugar e o respondente Geovani, que relata que a cidade não mudou com o passar do tempo.

“Então pra mim sempre foi uma infância muito tranquila. Então a qualidade de vida, pelo menos tenho essa ideia de que foi muito boa.” (Fabiana)

“Monte Dourado continua a mesma; Então assim, ainda é remoto, ainda é sossegado.” (Geovani)

Por fim, a identificação com a comunidade é alta para Francisco e Fabiana e mais baixa para José e Geovani de acordo com os valores encontrados para esse vínculo e fala transcritas que corroboram esses dados:

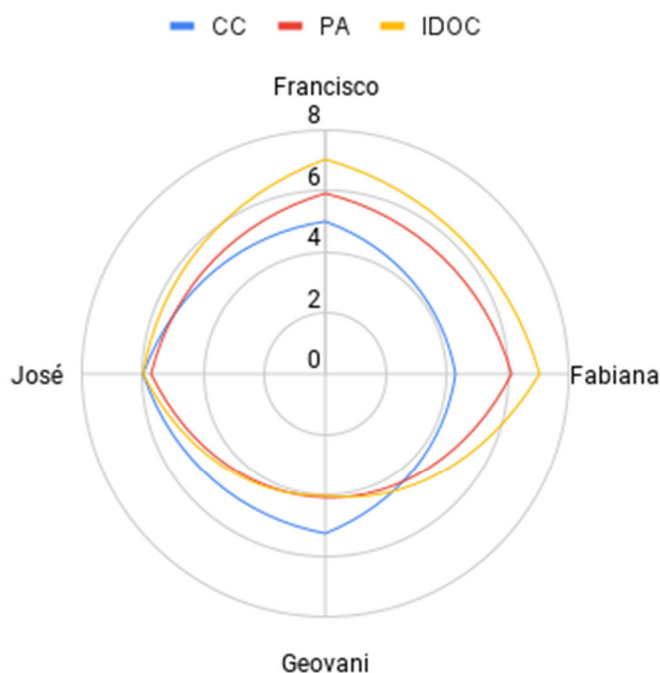
“Hoje, em relação a comunidade, ambiente, assim, é a forma que eu encontrei. Eu me doava na parte social, que eu gostasse, que tinha necessidade.” (Fabiana)

“E outras... outras... assim também em relação ao que nós já tivemos alguma ação, foi aqui do colégio, o colégio ano passado tava muito... precisando assim como a limpeza lá e eles convocaram algumas pessoas pra fazer um mutirão lá e deu certo.” (Francisco)

“Função, função na comunidade eu não possuo nenhuma.” (José)

Por meio das figuras e das falas é possível verificar que os vínculos com o lugar são diferentes entre os entrevistados que nasceram naquele lugar, possuindo maiores diferenças entre eles nos vínculos de comprometimento com a comunidade e identificação com a comunidade. O tempo de residência é um dos melhores preditores do apego ao lugar (Lewicka, 2005), assim, verificando o vínculo de apego ao lugar percebe-se que é o vínculo com valores mais altos e próximos entre os respondentes, sendo apenas um pouco mais baixo para Geovani.

Figura 17 - Vínculos com o Lugar dos Nativos

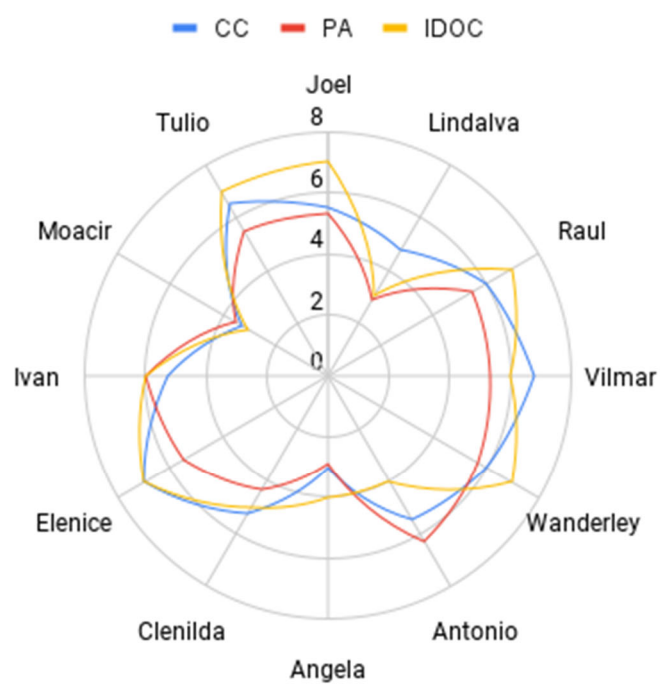


Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Nota 1: CC – comprometimento com a comunidade; PA – apego ao lugar; IDOC – identificação com a comunidade

Na Figura 17, apresentam-se os vínculos com os migrantes em que é possível verificar uma variação maior dos valores. Com relação ao comprometimento com a comunidade, Elenice, Túlio e Vilmar possuem valores mais altos e Moacir e Angela valores mais baixos. Sobre o apego ao lugar, Moacir, Lindalva e Angela possuem baixo apego e Antonio e Ivan já possuem valores altos para apego. Com relação a identificação com a comunidade, Lindalva e Vilmar possuem valores mais altos e Moacir, Raul e Angela possuem valores mais baixos.

Figura 18 - Vínculos com o Lugar dos Migrantes



Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Nota 1: CC – comprometimento com a comunidade; PA – apego ao lugar; IDOC – identificação com a comunidade

Pela Figura 18 verifica-se que Angela e Moacir possuem vínculos com lugar muito mais baixo do que os demais respondentes. Já Vilmar, Antonio, Elenice e Túlio possuem vínculos mais altos com o lugar, o que pode estar ligado as características do lugar, como tamanho e o papel que os respondentes desempenham naquele lugar ou na comunidade (Hernandez et al., 2007), principalmente considerando que a organização é importante para aquela região, conforme fala transcrita:

“a gente sempre sonhava em trabalhar ou na empresa B ou na empresa A e aqui, quem é daqui da região, quem tá acostumado com a região sempre”
(Raul)

“tudo aqui gira em torno praticamente da empresa (...) Até pela região o desenvolvimento aqui foi graças a ela” (Antônio)

A respondente Lindalva vive há menos de um ano na comunidade e apresenta baixo apego ao lugar e alta identificação com a comunidade, em suas falas transcritas constam a visão da respondente sobre a falta de convívio com a comunidade, mas que na visão dela a organização possui uma intensa relação com a comunidade:

“ Eu ainda não tive a oportunidade de ter um convívio com a comunidade pra te falar como realmente é. Eu estou tendo (...) contatos esporádicos. E por exemplo, nós fizemos a doação de cestas básicas pra uma comunidade de uma, do nosso município”

“em relação ao meu trabalho como a minha área de, a área de meio ambiente é uma área que realmente demanda muito contato com a, com as comunidades, normalmente tenho contato muito bom, tenho uma relação muito boa com todas as comunidades, com as empresas, com os órgãos públicos.”

“tenho percebido que uma comunidade realmente que, que nos recebe bem, é uma comunidade bastante agradável” (Lindalva)

Dessa forma, a alta identificação pode ser oriunda desse contato da organização com a comunidade e do acolhimento sentido por ela, pois a identidade de lugar advém do sentimento de bem-estar e da vinculação do indivíduo com o seu entorno (Alencar & Freire, 2007; (Giuliani, 2003)

O apego ao lugar surge do desejo de manter relações próximas com aquele lugar e da sensação de que aquele lugar satisfaz as necessidades do indivíduo (Giuliani, 1991), assim, pelas médias dos vínculos e falas citadas entende-se que Moacir, Angela e Lindava possuem baixos níveis de apego:

“Eu ir procurar outro emprego também, provavelmente sim. Eu sou de outra cidade e acaba que eu tenho família lá e eu tô querendo voltar, vamos dizer assim.” (Moacir)

“ É uma cidade que assim, se a gente for falar de infraestrutura, mesmo urbana, ela peca em alguns aspectos.” (Angela)

“eu passo o dia inteiro na fábrica e aos finais de semana normalmente eu sou o bicho do mato eu fico reclusa, (...) descansando com os meus cachorros, vendo filme, série, alguma coisa assim, gosto muito de ler também, então, realmente não sou o tipo de pessoa que é muito dada a, a fazer esse contato social assim mais amplo.” (Lindalva)

O respondente Túlio vive na comunidade a menos de um ano, possui um alto comprometimento com a comunidade e um alto apego ao lugar, pois de acordo com a entrevista, esse respondente decidiu morar naquele lugar, os achados de pesquisas anteriores demonstram que muitos moradores de regiões remotas decidem deixar os grandes centros por diversas razões além do motivo de trabalho, como estilo de vida e comodidade (Belanche, Casaló & Rubio, 2021). Outro importante achado das pesquisas é que os recém-chegados podem ter um nível maior de apego já que foi uma escolha deliberada ir morar naquele lugar (Lewicka, 2011; Zwiers, Markantoni & Strijker, 2016). No entanto, para Túlio a identificação com a comunidade é um pouco mais baixa, pois é possível que o apego ao lugar seja estabelecido por meio de um vínculo afetivo entre a pessoa e o ambiente, mas não necessariamente haja uma identidade com o lugar previamente e que o apego pode se desenvolver antes da identidade do lugar, pelo menos nos migrantes (Alencar & Freire, 2007; Scanell & Gifford, 2010; Hernandez et al., 2007).

Estes migrantes ao buscarem uma mudança no curso da vida, ainda procuram algum tipo de continuidade dos vínculos e identidade mesmo com essas transições de lugar, criando maneiras criativas de manter os vínculos ao longo do tempo com os diversos lugares em que viveram suas vidas, transformando aquele novo lugar em seu lar e este como centro primário do seu apego (Masso et al., 2019).

A Tabela 28 demonstra a comparação de médias dos vínculos com o lugar entre migrantes e nativos com base nos 105 respondentes do *survey*, ficando evidente que o migrante possui maior média no comprometimento com a comunidade (pvalor= 0,068) do que o nativo, a justificativa para esse achado pode estar na vinculação do migrante ao ambiente natural da área remota, em que o migrante escolhe estar em um lugar mais próximo à natureza, pois essa vinculação com a natureza faz parte da sua identidade (Scannell & Gifford, 2017) do que os nativos que vivem naquele lugar desde criança (Zwiers, Markantoni & Strijker, 2016) e, é por meio dessa relação com o lugar, que eles se sentem comprometidos com a comunidade. Alencar e Freire (2007) identificaram em suas pesquisas que os migrantes se ligam ao lugar antes mesmo de construir uma identidade com o lugar e Du (2015) concluiu que a mobilidade geográfica não diminui o apego ao lugar. As variáveis de identificação com a comunidade (pvalor = 0,580) e apego ao lugar (pvalor = 0,520) não foram significantes.

Tabela 28 - Comparação de médias dos vínculos com o lugar de migrantes e nativos

	β	ep	t	p-valor	sig.
CC					
Migrante [Intercepto]	5,559	0,170	32,770	0,000	***
Nativo	-0,540	0,292	-1,850	0,068	*
IDOC					
Migrante [Intercepto]	5,843	0,202	28,960	0,000	***
Nativo	0,195	0,347	0,560	0,580	
PA					
Migrante [Intercepto]	5,461	0,158	34,610	0,000	***
Nativo	0,174	0,271	0,640	0,520	

Nota: * >10%; ** >5%; *** >1%.

4.3.2. Participação em movimentos sociais

Os indivíduos que participam ativamente de atividades na região onde vivem normalmente pontuam mais alto nos vínculos com o lugar do que os demais. Aqueles que não dão importância nessas atividades tendem a expressar menor identidade, apego e menor sentimento de comunidade (Massola, 2019).

Analisando os dados específicos dos respondentes entrevistados constantes da Tabela 29 que afirmaram participar de atividades, associações ou movimentos sociais pode-se perceber

que os vínculos possuem valores entre médio, alto e muito alto. Dessa forma, confrontando com a literatura confirma-se que indivíduos com valores de vínculos com o lugar baixos, possivelmente não participam de atividades da comunidade, pois os laços com a vizinhança, a participação em atividades sociais informais no bairro e a sensação de segurança compõem os preditores sociais. (Lewicka, 2011). As pessoas com forte apego ao lugar demonstram maior participação social e até mesmo política em suas comunidades, tomando posições mais precisas quando há mudanças contra as ameaças às suas comunidades e os membros, a partir desse apego ao lugar dentro das comunidades eles se unem de forma efetiva para trabalhar juntos a fim de alcançar alguma melhoria para aquele lugar (Anton & Lawrence, 2016).

Tabela 29 - Níveis de vínculos com o lugar para participantes de movimentos sociais

Nome	PA	CC	IDOC	Mig/Nat
Joel	5,30	5,50	7,00	Migrante
Raul	5,50	6,00	7,00	Migrante
Antônio	6,30	5,5	4,00	Migrante
Clenilda	4,30	5,25	5,00	Migrante
Geovani	4,10	5,25	4,00	Nativo

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Os vínculos com o lugar são desenvolvidos também por meio da partilha dentro da comunidade (Plunkett, Phillips & Kocaoglu, 2018), assim, os valores altos de apego ao lugar, comprometimento com a comunidade e identificação com a comunidade de Antônio, Raul e Joel corroboram a teoria. E é pelo apego dos moradores do lugar que os comportamentos dos indivíduos são influenciados e por consequência influenciam o grupo (Hidalgo, 2013; Plunkett, Phillips & Kocaoglu, 2018), dessa forma, a partir das participações em movimentos e associações poderá haver influência nos comportamentos da comunidade.

O contexto pode explicar algumas anomalias nos dados encontrados (Johns, 2017) como nos resultados de Antônio e Geovani em que há baixa identificação com a comunidade, no entanto, estes respondentes participam de movimentos da comunidade. Outro fator relevante é ter apenas um nativo participante de movimentos e todos os demais serem migrantes.

4.4. Impacto dos vínculos com o lugar no comprometimento e entrincheiramento

A fim de testar o impacto dos vínculos com o lugar nos vínculos organizacionais de comprometimento e entrincheiramento, foi elaborado o modelo de hipóteses no qual constam as relações entre as variáveis e testado por meio de análises de equações estruturais. A relação com o lugar pode afetar o indivíduo com diferentes consequentes para seu trabalho (Harris et al., 1995), e é preciso que os trabalhadores tenham um sentimento psicológico de bem-estar para desenvolverem seu trabalho e serem comprometidos.

Para cada uma das medidas de construto utilizada neste trabalho, foram verificados os coeficientes do alfa de Cronbach (α) e do ômega de McDonald (ω) a fim de confirmar a confiabilidade, e o AVE para verificação da validade convergente (variância extraída média) conforme consta da Tabela 30 apresentada:

Tabela 30 – Validade Convergente e Confiabilidade

Variáveis	α	ω	AVE
Apego ao Lugar - Pessoa	0,86	0,87	0,63
Apego ao Lugar - Processos Psicológicos	0,63	0,59	0,44
Apego ao Lugar - Lugar	0,87	0,88	0,65
Comprometimento Organizacional	0,94	0,94	0,81
Comprometimento com a Comunidade	0,91	0,93	0,77
Entrincheiramento Organizacional - Ajuste na posição social	0,68	0,67	0,37
Entrincheiramento Organizacional - Arranjos burocráticos impessoais	0,73	0,74	0,44
Entrincheiramento Organizacional - Limitação de Alternativas	0,84	0,84	0,58
Identificação com a Comunidade	*	*	*
Intenções de saída da Comunidade	0,74	0,95	0,91
Intenções de saída da organização	0,75	0,96	0,92
Investimento da organização na comunidade	0,94	0,94	0,74

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Nota: * Variável com apenas um indicador

Os indicadores de confiabilidade apresentaram valores dentro do esperado, assim, foram

encontrados índices acima de 0,7 (Hair, 2005). Apenas apego ao lugar (dimensão processos psicológicos) e entrincheiramento organizacional (dimensão ajuste na posição social) ficaram abaixo do índice minimamente esperado. No entanto, a literatura prevê que os valores acima de 0,7 sejam os ideais, mas, valores até 0,6 são considerados satisfatórios (Souza, Alexandre & Guirardello, 2017; Pereira, Bigóis & Oliveira, 2019; Freitas e Rodrigues, 2005). Acerca das validades convergentes, verifica-se que os valores das variâncias médias extraídas (AVE) são a maior parte superiores a 0,5. Diante desse resultado, considera-se que o modelo é satisfatório.

Sobre a validade discriminante, foi utilizada a análise dos resultados por meio do HTMT, pode-se verificar que a única variável com valor fora do satisfatório foi a de intenção de saída da organização com a intenção de saída da comunidade, o que se justifica o HTMT usa o critério de similaridade, assim, quanto mais próximo a 1,00, mais similares são as variáveis (Henseler, Ringle & Sarstedt, 2015), por isso as variáveis de intenção de saída possuem valor maior do que o satisfatório. Assim, pode-se interpretar que os indivíduos não percebem diferença entre a saída da comunidade e a saída da organização, demonstrando que o contexto vivenciado pelos moradores da região remota impacta nessa relação de saída ou permanência.

A Tabela 31 demonstra os coeficientes encontrados para HTMT com relação as variáveis citadas.

Tabela 31 – Coeficientes de HTMT

	cc	pa	isd	co	eo	ioc	iso
cc	1,000						
pa	0,698	1,000					
isd	0,406	0,644	1,000				
co	0,389	0,268	0,101	1,000			
eo	0,191	0,281	0,306	0,124	1,000		
ioc	0,363	0,202	0,400	0,496	0,246	1,000	
iso	0,503	0,518	0,919	0,184	0,316	0,561	1,000

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Nota: cc - comprometimento com a comunidade; pa - apego ao lugar; isd - intenção de saída da comunidade; co - comprometimento com a organização; eo - entrincheiramento organizacional; ioc - investimento da organização na comunidade; iso - intenção de saída da organização.

Na Tabela 32 estão os coeficientes do teste das hipóteses calculado com base no modelo de equações estruturais.

Tabela 32 – Coeficientes das Hipóteses

Hipóteses	Base			+ Mediação			+ Moderação				
	β	sig.	P-valor	β	sig.	P-valor	β	sig.	P-valor		
EO ~											
H1	PA	-0,01	ns	0,913	-0,01	Ns	0,913	-0,01	ns	0,913	
CC ~											
H3	PA	0,27	***	0,005	0,27	***	0,005	0,27	***	0,005	
H4	IDOC	0,37	***	0,000	0,37	***	0,000	0,37	***	0,000	
ISD ~											
H5a	CC	-0,32	***	0,001	-0,32	***	0,001	-0,32	***	0,001	
H2a	EO	-0,13	ns	0,161	-0,13	Ns	0,161	-0,13	ns	0,161	
ISO ~											
H5b	CC	-0,30	***	0,001	-0,31	***	0,000	-0,31	***	0,000	
H7	CO	(b)			0,07	Ns	0,408	0,07	ns	0,379	
Efeito Direto	IOC	(c)	-0,26	***	0,000	-0,28	***	0,000	-0,28	***	0,000
H2b	EO	-0,17	*	0,060	-0,16	*	0,066	-0,16	*	0,066	

		CO ~					
Efeito Direto	CC	0,20	**	0,024	-0,16	*	0,067
H7	IOC (a)	0,30	***	0,001	-0,16	ns	0,344
H6	CC * IOC				0,66	***	0,000
	Efeito Indireto: (a*b)	0,02	Ns	0,422	-0,01	ns	0,519
	Efeito Total: c + (a*b)	-0,26	***	0,000	-0,29	***	0,001

Fonte: Elaborado pela Autora (2022)

Analisando a hipótese 1 verifica-se que apego ao lugar não possui significância com entrincheiramento (pvalor = 0,913). Na H2a, quanto maior o entrincheiramento, menor é a intenção de permanência na comunidade (pvalor = 0,161) e não pode ser considerado devido ao pvalor. Para H2b, quanto maior o entrincheiramento, maior a intenção de permanência na organização, o resultado encontrado está no limite (pvalor = 0,060). Assim, é possível inferir que a pessoa que está dentro de uma comunidade remota e se estiver entrincheirada, não vai querer ficar naquela organização (Rodrigues & Bastos, 2012), esse indivíduo pretende sair, no entanto, devido ao contexto, pode não conseguir sair, pois naquele lugar não haverá muitas oportunidades de realocação em outras organizações.

Conforme os resultados obtidos foram confirmadas as hipóteses, H3 em que o apego ao lugar influencia o comprometimento com a comunidade (pvalor = 0,005), pois é por meio dos vínculos com o lugar que as pessoas se envolvem na vida comunitária e nas ações daquela comunidade (Zwiers, Markantoni & Strijker, 2016) e a na H4 em que a identificação com a comunidade influencia o comprometimento com a comunidade (pvalor = 0,000). O estudo de Hesari, et al. (2020), sugere o efeito positivo e significativo entre o apego ao lugar e a participação na comunidade que envolvem as decisões conjuntas sobre os problemas e melhorias a serem implementadas naquela comunidade. A partir da comunidade, os indivíduos dela participantes possuem necessidades e prioridades, as quais compartilham.

Na hipótese H5a, quanto maior o comprometimento com a comunidade maior a intenção de permanência na comunidade (p valor = 0,001) e na hipótese H5b, quanto maior o comprometimento com a comunidade, maior é a intenção de permanência na organização (p valor = 0,001). Nos estudos de comprometimento foi confirmado que o comprometimento possui múltiplos tipos e alvos (van Rossenberg et al., 2022) e os indivíduos que possuem alto comprometimento com a comunidade, procuram tornar a comunidade um lugar melhor para se viver, buscando um alto nível de envolvimento entre seus membros (Plunkett, Phillips & Kocaoglu, 2018).

Na hipótese H7, o comprometimento com a organização não resultou em valor significativo com intenção de permanência na organização (p valor = 0,379) e também não se atingiu resultados significativos para investimento da organização na comunidade (p valor = 0,344), no entanto, obteve-se resultados significativos no efeito direto de investimento com a organização na comunidade e intenção de permanência na organização (p valor = 0,000). Dessa forma, não existe a mediação, o efeito é direto. Quanto maior é o investimento da organização na comunidade, maior é a intenção de permanência na organização.

Parte da H6 foi realizada por meio de teste direto entre o comprometimento da comunidade e o comprometimento com a organização (p valor = 0,067). Após a referida testagem encontrou-se um efeito discreto do comprometimento com a comunidade com o comprometimento com a organização. A H6 possui resultado significativo, ou seja, há uma moderação forte, pois as duas relações que estão próximas a ela não são significativas ou pouco significativas.

Sem o efeito moderador, apenas com o efeito direto do comprometimento com a comunidade (p valor = 0,024) e o investimento da organização na comunidade (p valor <0,01) no comprometimento organizacional, as duas são extremamente significativas.

Quando considerado o efeito moderador, o efeito direto do investimento da organização na comunidade no comprometimento organizacional não é mais significativo (p valor >0,1). E o efeito direto do comprometimento com a comunidade no comprometimento organizacional ainda é significativo (p valor = 0,067), mas em menor intensidade, contudo a direção da relação foi invertida passando de uma relação no mesmo sentido ($\beta=0,2$) para uma de sentido contrário ($\beta = -0,16$).

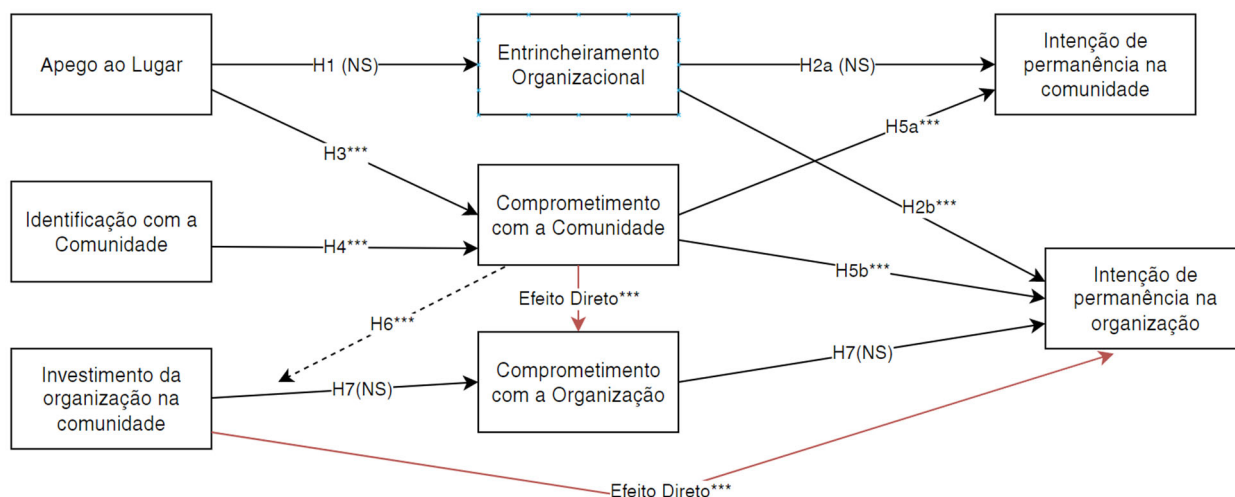
Dessa forma, quando não tem a moderação, o comprometimento e a identificação com a comunidade são extremamente significativos. Quando inclui a moderação, eles deixam de ser significativos. Assim, a variável moderadora é considerada forte. Concluímos dessa relação que quanto mais se combina comprometimento com a comunidade com investimento da

organização na comunidade, mais intenso é o comprometimento com a organização. Esse resultado de intensidade do comprometimento com a organização quando combinados com a comunidade, corrobora com os achados de van Rossenberg, Cross e Swart (2022) no que tange a forma de moldar e compreender as relações de trabalho visto que o comprometimento é um vínculo socialmente construído.

O comprometimento sozinho não restou significativo na intenção de permanência da organização. No entanto, a literatura de comprometimento mostra esse antecedente do comprometimento impactando positivamente na intenção de permanência na organização (Rodrigues & Bastos, 2010). As pessoas comprometidas desejam ficar na organização. Elas podem até não conseguirem ficar, mas elas desejam permanecer.

Por fim, o modelo demonstrou que a intenção de permanência é afetada por essa combinação de vínculos, inclusive dos vínculos com o lugar na organização. Por meio da análise das relações significativas entre as variáveis, os resultados encontrados foram sintetizados na Figura 19.

Figura 19 – Modelo de Hipóteses com Resultados



5. Conclusões e Recomendações

O presente estudo concentrou-se em entender os vínculos organizacionais e com o lugar de uma comunidade remota fixada dentro da Amazônia, comunidade esta que vive praticamente sob a dependência de duas grandes organizações. Este trabalho amplia a compreensão do contexto externo nos vínculos de comprometimento e entrincheiramento, trazendo um olhar diferente aos estudos da área de comprometimento que são em sua maioria realizados dentro de organizações tradicionais instaladas nos grandes centros. Dessa forma, este estudo beneficia a literatura de comprometimento ao descrever o vínculo e seus impactos no contexto de áreas de comunidades remotas, trazendo à luz aspectos dos fenômenos de vínculos que têm permanecido como ponto cego nos estudos baseados em grandes centros urbanos, como a diferença de comprometimento com a comunidade entre nativos e migrantes, a alta identificação podendo ser oriunda do contato permanente com a organização e com a comunidade e os diferentes níveis de comprometimento e entrincheiramento para homens e mulheres que devem estar ligados possivelmente ao contexto da localidade remota. Além disso, esse estudo contribui para a crescente literatura sobre Psicologia Ambiental, e amplia sua interdisciplinaridade ao conectar com a literatura de Comportamento Organizacional, no que tange às repercussões dos vínculos com o lugar. Ao descrever os vínculos de apego e identidade de lugar, este estudo contribui para a compreensão mais completa sobre os vínculos com o lugar experimentado pelas pessoas e como as relações de trabalho são também afetadas por eles.

As principais contribuições desta dissertação são: O aprofundamento dos estudos dos vínculos com o lugar e o impacto desses vínculos nos vínculos organizacionais por meio da descrição dos vínculos com o lugar de uma região remota e como esse vínculo com o lugar influencia na comunidade de entorno e na organização. Os resultados encontrados são consistentes com os dados obtidos em estudos anteriores, em que o apego ao lugar é sentido diferentemente pelos indivíduos. Existem relações de apego ligadas às histórias de infância e relações de apego a partir de lugares escolhidos pelos indivíduos conforme as características destes lugares e identidades específicas (Moore, 2021). Outros importantes achados desta pesquisa referem-se à descrição da relação afetiva e memórias de infância que influenciaram a decisão dos respondentes em se manter ou retornar à Monte Dourado para que seus filhos vivessem a mesma infância que eles viveram, com segurança e liberdade. Outros respondentes que não eram nativos do lugar, escolheram morar neste lugar devido à tranquilidade, segurança e proximidade com a natureza. Os resultados mostraram que os vínculos com o lugar se comportam de forma diferente entre nativos e migrantes e que a idade e o tempo de permanência

no lugar influenciam no apego ao lugar, adicionado a isso está o estágio de vida, seja pela idade ou por expectativas profissionais do futuro e de qualidade de vida em que a pessoa esteja vivenciando ou buscando vivenciar (Masso et al., 2019).

Neste trabalho, foram encontrados alguns achados interessantes como a diferença de vínculos entre nativos e migrantes, por exemplo, o comprometimento é maior para migrantes do que para os nativos, os migrantes estão mais entrincheirados do que os nativos e o migrante possui maior comprometimento com a comunidade do que o nativo. Também se verificou que quanto maior o comprometimento com a comunidade, maior a intenção de permanência na comunidade e na organização. A partir dos sentimentos pré-existentes sobre a natureza, as conexões entre os elementos naturais do ambiente e as características pessoais e culturais destes migrantes podem explicar essa relação aproximada e ativa com o lugar e a comunidade (Cole, Coleman & Scannell, 2021). A agenda de vínculos pode ser enriquecida com os resultados encontrados focando o olhar para além dos vínculos com a organização e voltando a atenção para as comunidades e como o comprometimento e a relação com a comunidade influenciam outros vínculos, além da necessidade de aprofundar o estudo de vínculos com o lugar, em especial o construto de enraizamento.

Ao validar alguns achados já descobertos em estudos anteriores, como a confirmação de que não-proprietários possuem apego ao lugar altos, assim como, os proprietários de casas daquele lugar, que a relação com a natureza pode ser parte da identidade de lugar e proporcionar o aumento do apego ao lugar e que apego ao lugar pode advir daquele lugar ser capaz de apoiar o desenvolvimento de atividades e crescimento pessoal (Scannell & Gifford, 2017). Este trabalho também auxilia na compreensão e separação das três dimensões do apego ao lugar e do construto de identidade de lugar, pois tratam-se de conceitos com sobreposição que fazem parte de um guarda-chuva maior chamado enraizamento (Massola; 2019).

As categorias encontradas neste trabalho para descrição do apego ao lugar podem orientar a seleção de itens para medição relevantes dos vínculos com o lugar e auxiliar na montagem de roteiros de entrevistas, indicando as áreas para priorização de estudos. Uma categoria que é ainda pouco estudada com relação ao apego ao lugar é a categoria das memórias, assim, esse tema merece maior atenção pelos pesquisadores dos vínculos com o lugar (Scannell & Gifford, 2017).

As principais limitações deste estudo são: taxas baixas de resposta, não ter efetuado observações *in loco* devido à necessidade de alteração da pesquisa para a modalidade *on line* diante do avanço da pandemia e limitação do roteiro e ferramentas durante a entrevista por ter sido uma coleta virtual, perda de dados quantitativos devido ao abandono do questionário por

não ser possível aplicar o questionário de forma presencial, não conseguir conquistar a participação de mais organizações remotas para comparativo entre regiões e comunidades remotas, falta de inclusão e aprofundamento de outros vínculos ligados ao lugar, pela consideração de apenas dois vínculos organizacionais, pela falta de utilização de uma escala específica para identidade de lugar, tendo sido usada a escala de identificação com a comunidade de forma adaptada para este estudo, pela falta uma análise aprofundada da relação de residência própria e não própria no levantamento de dados qualitativos, pela falta em investigar de forma detalhada a dimensão tempo separando o tempo de residência com o tempo de idade considerando as diferentes fases da, também pode ter havido algum viés de amostragem na representatividade dos trabalhadores que optaram por participar das entrevistas devido à necessidade de um nível maior de escolaridade para conseguir interagir com as ferramentas *on line* utilizadas durante a entrevista, entre outras.

Para pesquisas futuras sugere-se explorar as diferenças do apego ao lugar ao longo da vida, realizando um estudo longitudinal sobre esses vínculos com base em entrevistas em profundidade a fim de conseguir identificar as nuances dessas diferenças, pois são poucos os estudos longitudinais que foram conduzidos nesta área (Scannell & Gifford, 2014; Anton & Lawrence, 2016). Também é possível examinar as características do lugar como potenciais antecedentes do comprometimento com a comunidade. As futuras pesquisas podem olhar para como o lugar é considerado em outras disciplinas e compreender melhor os conceitos de enraizamento, senso de comunidade e senso de pertencimento.

Por fim, esta dissertação contribuiu para agenda de pesquisa de vínculos ao estudar o contexto remoto, os quais são escassos de estudos na área de comprometimento e relações com o lugar. O desenvolvimento desta pesquisa ajudou a compreender como as pessoas interpretam e reagem a partir da sua relação com o lugar e a comunidade de entorno em um contexto de isolamento, e como a relação com comunidade é relevante já que a vivência entre pessoal e profissional estão imbricadas. E também apresenta uma perspectiva para estudo do comprometimento considerando o novo alvo chamado comunidade, o qual precisa ser mais explorado na agenda de comprometimento.

A importância do trabalho reside também no olhar sobre a perspectiva da comunidade como fator de desenvolvimento social da região e das pessoas que estão nestes lugares, considerando que a organização e os indivíduos estão em uma relação estreitada. Esta relação com este lugar de entorno se faz de forma relevante para vida e desenvolvimento dessas famílias que lá vivem.

As discussões apresentadas nesta dissertação contribuem para a formulação das políticas

e práticas de gestão de pessoas dentro das organizações considerando que, nesta perspectiva social, o investimento da organização na comunidade gera comprometimento do trabalhador e intenção de permanência na organização, pois neste contexto os indivíduos não percebem diferença entre a saída da comunidade e a saída da organização.

REFERÊNCIAS

- Abelsen, B., Strasser R., Heaney D., Berggren P., Sigurðsson S., Brandstorp H., Wakegijig J., Forsling N., Moody-Corbett P., Akearok G. H., Mason A., Savage C. , & Nicoll P. (2020). Plan, recruit, retain: a framework for local healthcare organizations to achieve a stable remote rural workforce. *Human Resources for Health*, 18, 63.
- Aguiar, C. V. N., Bastos, A. V. B., Jesus, E. S., & Lago, L. N. A. (2014). A study of the relationship between work-family conflict, organizational commitment and organizational entrenchment. *Rev. Psicol., Organ. Trab.* 2014, 14, 3, pp. 283-291.
- Ainsworth, M. D., & Bell, S. M. (1970). Attachment, exploration, and separation: Illustrated by the behavior of one-year-olds in a strange situation. *Child Development*, 41(1), 49-67.
- Alencar, H. F., & Freire, J. C. (2007). O lugar de alteridade na psicologia ambiental. *Revista Mal-Estar e Subjetividade*. Fortaleza. 2, 305-328.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, v. 63, 1–18.
- Anton, C. E., & Lawrence, C. (2016). The relationship between place attachment, the theory of planned behaviour and residents' response to place change. *Journal of Environmental Psychology*, v. 47, 145-154.
- Aquino, R. S. (2018). Comprometimento, entrincheiramento e enraizamento no trabalho: um olhar sobre o impacto do lugar no desenvolvimento de vínculos. *Dissertação (Mestrado em Administração)* – Universidade de São Paulo.
- Arcaro, R., & Gonçalves, T. M. (2012) Identidade de lugar: um estudo sobre um grupo de moradores atingidos por barragens no município de Timbé do Sul, Santa Catarina. *Revista O Espaço Geográfico em Análise*, Curitiba/PR, 25, 38-63.

- Ashforth, B. (2000). Role transitions in organizational life: An identity-based perspective. *Routledge*.
- Balsan, L. A. G., Bastos, A. V. B.; Fossá, M. I. T.; Lima, M. P.; Lopes, L. D.; & Costa, V. M. F. (2015). Comprometimento e entrincheiramento organizacional: explorando as relações entre os construtos. *Revista de Administração da UFSM*, 8(2), 235-248.
- Balsan, L. A. G., Costa, V. M. F.; Bastos, A. V. B.; Lopes, L. D.; Lima, M. P., & Santos, A. S. (2017). A influência do comprometimento, do entrincheiramento e do suporte à transferência de treinamento sobre o impacto do treinamento no trabalho. *Revista de Administração da UFSM*, 10(6), 976-989.
- Barcellos, F.R. (2008). Espaço, Lugar e Literatura – O Olhar Geográfico Machadiano sobre a Cidade do Rio de Janeiro. *Espaço e Cultura*, 25.
- Bardin. L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Editora Edições 70.
- Basso, L.; Souza, R. M. de; Araújo, S.; & Cândido, C. L. (2019). Possibilidade de transformação do sujeito a partir dos vínculos no grupo psicoterapêutico infantil. *Revista de Nesme*, 16(1), 52-68.
- Bastos, A. V. B. (1994). Comprometimento organizacional: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. Brasília. (*Tese de Doutorado*) – Universidade de Brasília.
- Bastos, A. V. B. (1998) Comprometimento no trabalho: contextos em mudança e os rumos da pesquisa neste domínio. In: *Encontro anual da Anpad*. Foz do Iguaçu.
- Bastos, A. V. B. (2009). Comprometimento, consentimento ou entrincheiramento? Um estudo comparativo entre categorias ocupacionais e contextos organizacionais. *Relatório final apresentado ao CNPq*. Bahia: Salvador.
- Bastos. A. V. B., & Borges-Andrade, J. E. (2002). Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. *Revista de Administração de Empresas*. São

Paulo, 42 (2), 31-41.

Bastos, A. V. B., Maia, L. G., de Aguiar Rodrigues, A. C., Macambira, M. O., & Borges-Andrade, J. E. (2014). Vínculos dos indivíduos com a organização: análise da produção científica brasileira 2000-2010. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 30(2), 153-162.

Bastos, A. V., & Menezes, I. G. (2010). Intenção de permanência na organização: uma constituinte ou consequente do comprometimento organizacional? *Estudos de Psicologia*, 15 (3), 299-307.

Bastos, A. V. B., Rodrigues, A. C. A., Moscon, D. C. B., Silva, E. E. C., & Pinho, A. P. M. (2003). *Comprometimento no trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*. In L. O. Borges & L. Mourão (Eds.). *As pessoas, o trabalho e as organizações: intervenções a partir da Psicologia*. Porto Alegre: Artmed.

Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40.

Bedeian, A. G., & Zammuto, R. F. (1991). *Organizations – teory and desing*.

Belanche, D. , Casaló, L. V., & Rubio, M. A. (2021). Local place identity: A comparison between residents of rural and urban communities. *Journal of Rural Studies*, 82, 242-252.

Braun, E. (2008). *City Marketing: Towards an integrated approach*. Rotterdam: Erasmus Research Institute of Management (ERIM).

Boisgontier M. P, & Cheval B. (2016) The anova to mixed model transition. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 68, 1004-1005

Boley, B. B., Strzelecka, M., Yeager, E. P., Ribeiro, M. A., Aleshinloye, K. D., Woosnam K. M., Mimbs, B. P. (2021). Measuring place attachment with the Abbreviated Place Attachment Scale (APAS). *Journal of Environmental Psychology*, 74, 101577.

- Bomfim, Z. Á. C. (2010). Cidade e afetividade: estima e construção dos mapas afetivos de Barcelona e São Paulo. *Edições UFC*.
- Borniger, C., Schimidt, S., Schreiber, D., & Branco, M. A. A. (2015). Relacionamento entre estratégia e estrutura organizacional: um estudo contemporâneo de casos múltiplos. *Revista Ciênc. Admin. Fortaleza*, 21(1), 11-41.
- Bowlby, J. (1980). *Attachment and Loss*, (3), New York.
- Brown, B., & Perkins, D. (1992). Disruptions in place attachments. In I. Altman & S. Low (Eds.), *Place attachment*, 279-304. *New York*.
- Callai, H. C. (2004). O estudo do lugar como possibilidade de construção da identidade e pertencimento. VIII *Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais*. Coimbra.
- Cappelli, P., & Keller, J. R. (2013). Classifying work in the new economy. *Academy of Management Review*, 38, 575–596.
- Carson, K. D., & Bedein, A. G. (1995). Development and constructo validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organization Psychology*, 68, 301-320.
- Carvalho, P., Alves, F. J. O., Peixoto, A. L. A., & Bastos, A. V. B. (2011). Comprometimento afetivo, de continuação e entrincheiramento organizacional: estabelecendo limites conceituais e empíricos. *Psicologia: Teoria e Prática*, 13(2), 127-141.
- Castro, E. V. (2002). O nativo relativo. *Mana*, 8(1), 113-148.
- Chizzotti, A. (2000). *Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais*. 4 ed. São Paulo: Cortez.
- Cleveland, J. N., & Shore, L. M. (1992). Self-perspectives and supervisory perspectives on age and work attitudes and performance. *Journal of Applied Psychology*, 77, 469–484
- Cole, L. B.; Coleman, S. & Scanell, L. (2021). Place attachment in green buildings: Making the

connections. *Journal of Environmental Psychology*, 74.

- Cooper, J. T., Stanley, L. J., Klein, H. J., & Tenhiälä, A. (2016). Profiles of commitment in standard and fixed-term employment arrangements: Implications for work outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25, 149–165
- Costas, F. M. (2005). Múltiplos comprometimento no trabalho: identificando padrões e explorando antecedentes entre trabalhadores de organizações agrícolas. *Dissertação (Mestrado em Administração)* – Universidade Federal da Bahia.
- Costa, F. M., & Bastos, A. V. B. (2014) Comprometimento organizacional: bases para uma abordagem processual. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30 (3), pp. 329-337
- Creswell, J. W. (2007) *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*, 2, Porto Alegre: Artmed, 248p.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2013) *Pesquisa de Métodos Mistos*. Editora Penso.
- Dlamini, S., & Tesfamichael, S. G. (2021) Approaches on the concepts of place attachment in South Africa. *GeoJournal*, 86, 2435-2445.
- Dockett, S., & Perry, B. (2021) Families and educators in remote Queensland: sense of place in the delivery of remote kindergarten program. *The Australian Educational Researcher*, 48, 467 – 484.
- Du, H. (2015). Place attachment and belonging among educated young migrants and returnees: the case of Chaohu, China. *Population, space and place*, 23(1), e1967.
- Elvas, S. & Moniz, M. J. V. (2010). Sentimento de comunidade, qualidade e satisfação de vida. *Análise Psicológica*, 3, 451-464.
- Felippe, M. L., & Kuhnen, A. (2012). O apego ao lugar no contexto dos estudos pessoa-ambiente: práticas de pesquisa. *Estudos de Psicologia*. Campinas. 29(4), 609-617.

- Freire, J. C.; & Vieira, E.M. (2006). Uma escuta ética de psicologia ambiental. *Psicologia & Sociedade*, 18 (2), 32–37.
- Fried, M. (1963). Grieving for a lost home. In L. J. Duhl (Ed.), *The urban condition*, 151-171. *New York*.
- Fried, M. (2000). Continuities and discontinuities of place. *Journal of Environmental Psychology*, 20, 193-205
- Giuliani, M. V. (2003). Theory of attachment and place attachment. In M. Bonnes, T. Lee, & Bonaiuto, M. (Eds.), *Psychological theories for environmental issues* (cap. 05, pp. 137–170). Aldershot: Ashgate.
- Godoy, A. S. (1995). Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, 35 (2), 57-63.
- Góis, C. W. L. (2005). *Atividade e consciência*. Fortaleza: Instituto Paulo Freire.
- Gonçalves, J. R. S. (2015) O mal-estar no patrimônio: identidade, tempo e destruição. *Estudos históricos*. *Rio de Janeiro*, 28 (55), 211-228.
- Gunther, H. (2006) Pesquisa Qualitativa Versus Pesquisa Quantitativa: Esta é a Questão? *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Mai-Ago 2006, 22(2), pp 201-210.
- Gunther, H., Pinheiro, J. Q., & Guzzo, R. S. L. (2004). *Psicologia ambiental: entendendo as relações do homem com seu ambiente*. São Paulo: Alínea.
- Hair Jr., J.; Anderson, R.; Tatham, R.; Black, W. (2005). *Análise Multivariada de Dados*. 5ª Edição. Bookman Companhia Editora.
- Hair Jr., J.; Anderson, R.; Tatham, R.; Black, W. (2009). *Multivariate data analysis*. 17ª Edição. Prentice Hall.
- Hair Jr., J.; Babin, B.; Money, A. H. & Samouel, P. (2005). *Fundamentos de métodos de*

pesquisa em administração. Porto Alegre: Bookman.

- Harris, P. B., Werner, C. M., Brown, B. B., & Ingebritsen, D. (1995). Relocation and privacy regulation: A cross-cultural analysis. *Journal of environmental psychology*, 15(4), 311-320.
- Härtel, C., & O'Connor, J. (2014). Contextualizing research: Putting context back into organizational behavior research. *Journal of Management & Organization*, 20(4), 417-422
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009) The use of partial least squares path modeling in international marketing. In: *New challenges to international marketing*. Emerald Group Publishing Limited, 20, 277-319.
- Hernández, B., Hidalgo, M. C., Salazar-Laplace, M. E., & Hess, S. (2007). Place attachment and place identity in natives and non-natives. *Journal of Environmental Psychology*, 27, 310–319.
- Hesari, E., Moosavy, S. M., Rohani, S. B. K., Ghafourian, M., & Pour, B. S. S. (2020). Investigation the relationship between place attachment and community participation in residential áreas: A structural equation modelling approach. *Social Indicators Research*, 151, 921 – 941.
- Hidalgo, M. C., & Hernandez, B. (2001). Place attachment: Conceptual and empirical questions. *Journal of Environmental Psychology*, 21(3), 273-281.
- Hummon, D. M. (1992). Community attachment. Local sentiment and sense of place. In I. Altman & S. M. Low (Orgs.), *Place attachment* (pp. 253-278). Nova Iorque: Plenum Press.

- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Mapas Regionais. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.
- Irigaray, H. A. R., Oliveira, L. B., Barbosa, E. S. T., & Morin, E. M. (2019). Vínculos profissionais e sentido do trabalho: uma pesquisa com professores do ensino superior. *Revista de Administração Mackenzie*, 20, 1-27.
- Jones, G. R. (1995). *Organizational theory: text and cases*.
- Jovchelovitch, S., & Bauer, M. (2008). *Entrevista narrativa*. In: Gaskel, George; Bauer, Martin (Ed.). Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som. Um manual prático. Petrópolis, RJ: Vozes, 90-113.
- Kasarda, J. D., & Janowitz, M. (1974). Community attachment in mass society. *American Sociological Review*, 39, 328-29.
- Kaufman, H. F. (1959). Toward an interactional Conception of Community. *Social Forces*, 38 (1), 8-17.
- Klein, H. J. (2016). Commitment in organizational contexts: introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 489-493.
- Klein, H. J., Cooper, J. T., Molloy, J. C., & Swanson, J. A. (2014). The assessment of commitment: Advantages of a unidimensional, target-free approach. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 222-38.
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Brinsfield, C. B. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, 37, 130–151.
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Cooper, J. T., (2009). Conceptual foundations: construct definitions and theoretical representations of workplace commitments. In: Klein, H. J., Becker, T. E., & Meyer, J. P. (Orgs), (2009). *Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions*. Florence, KY: Routledge/Taylor and Francis Group.

- Klein, H. J., & Rodrigues A. C. de A.; Zhan. The importance of external context for understanding workplace behavior: Organizational investments and worker commitments. (artigo submetido ao *Journal Of Organizational Behavior*).
- Klein, H. J., Solinger, O. N., & Dufлот, V. (2022). Commitment system theory: The evolving structure of commitments to multiple targets. *Academy of Management Review*, 47(1), 116-138.
- Korpela, K.M., 1989. Place-identity as a product of environmental self-regulation. *J. Environ. Psychol.* 9, 241–256.
- Kramer, G. C. & Faria, J. H. (2007). Vínculos organizacionais. *RAP*. Rio de Janeiro, 41 (1), 83-104.
- Landis, J. R. & Koch, G. G. (1977). An application of hierarchical kappa-type statistics in the assessment of majority agreement among multiple observers. *Biometrics*, 33, 363-374.
- Leech, N. L., & Onwuegbuzie, A. J. (2009) A typology of mixed methods research designs. *Qual Quant*, 43, pp 265-275
- Leite, A. F. (1998). O Lugar: Duas Acepções Geográficas. In: *Anuário do Instituto de Geociências – UFRJ*. Rio de Janeiro, 21, 9-20.
- Leite, N. P. (2008). Comprometimento e gestão de pessoas em empresas brasileiras com estruturas organizacionais remotas. *Tese de Doutorado – Universidade de São Paulo*.
- Leite, N. P., Albuquerque, L. G., & Kniess, C. T. (2010). Reflexões sobre comprometimento e gestão de pessoas em estruturas organizacionais inovativas e remotas. *Revista de Administração e Inovação*, 7(4), 87-112.
- Leite, N. P., & Albuquerque, L. G. (2013). Gestão estratégica de pessoas, estratégia de retenção de profissionais e comprometimento organizacional em uma estrutura organizacional remota. *Revista de Administração UFSM*, 6(4), 803-822.

- Leite, N. P., Leite, F. P., & Albuquerque, L. G. (2013). A gestão de pessoas e as estratégias de atração, desenvolvimento e retenção de profissionais: o caso Petrobrás. *Revista Ibero-Americana de Estratégia*, 12(4), 91-122.
- Lewicka, M. (2005). Ways to make people active: the role of place attachment, cultural capital, and neighbourhood ties. *Journal of Environmental Psychology*, 25, 381–395.
- Lewicka, M. (2008). Place Attachment, Place Identity, and Place Memory: Restoring the Forgotten City Past. *Journal of Environmental Psychology*, 28(3), 209-231.
- Lewicka, M. (2010). What makes neighborhood different from home and city? Effects of place scale on place attachment. *Journal of Environmental Psychology*, 30, 35–51.
- Lewicka, M. (2011). Place attachment: How far have we come in the last 40 years? *Journal of Environmental Psychology*, 31(3), 207-230.
- Lewicka, M. (2013). Localism and activity as two dimensions of people-place bonding: The role of cultural capital. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 43-53.
- Li X., Li Z., Jia T., Yan P., Wang, D. & Liu G. (2021). The sense of community revisited in Hankow, China: Combining the impacts of perceptual factors and built environment attributes. *Cities*, 111, 103108.
- Lima, D. M. A., & Bomfim, Z. A. C.. (2009). Vinculação afetiva pessoa-ambiente: diálogos na psicologia comunitária e psicologia ambiental. *Psico*. 40(4), 491-497.
- Liu, P. (2016). Chinese teachers' perspectives on teachers' commitment to change. *International Journal of Comparative Education and Development*, 18(1), 2-18.
- Low, S. M., & Altman, I. (1992). *Place attachment. A conceptual inquiry*. New York: Plenum Press, p 1-12.
- Ma, Z., Guo, S., Deng, X., & Xu, D. (2022). Place attachment, community trust, and farmer's community participation: Evidence from the hardest-hit areas of Sichuan, China. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 73, 102892.

- Macambira, M. O., Bastos, A. V. B., & Rossoni, L. (2015). Redes sociais e o vínculo com a organização: como a estrutura das relações explica o comprometimento, o entrenchamento e o consentimento. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 15 (2).
- Macedo, D., Oliveira, C. V., Gunther, I. A., Alves, S. M., & Nóbrega, T. S. (2008). O lugar do afeto, o afeto pelo lugar: o que dizem os idosos? *Psicologia Teor. e Pesquisa*. 24 (4).
- Machado D., Oliveira, C. V., Gunther, I. A., Alves, S. M., & Nóbrega, T. S. (2008.) O lugar do afeto, o afeto pelo lugar: o que dizem os idosos? *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, 24 (4), 441-449.
- Maia, L. G., Bastos, A. V. G. & Solinger, O. N. (2016). Which factors make the difference for explaining growth in newcomer organizational commitment? A latent growth modeling approach. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 537-557.
- Malhotra, N. K. (2001). *Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada*. Porto Alegre: Bookman.
- Marandola Júnior, E., & Gallo, P. M. D. (2010). Ser migrante: implicações territoriais e existenciais da migração. *Revista Brasileira de Estudos de População*, Rio de Janeiro, 27(2), 407-424.
- Masso, A. D., Williams, D. R., Raymond, C. M., Buchecker, M., Degenhardt, B., Devine-Wright, P., Hertzog, A., Lewicka, M., Manzo, L., Shahrad, A., Stedman, R., Verbrugge, L. & von Wirth, T. (2019). Between fixities and flows: Navigating place attachments in an increasingly mobile world. *Journal of Environmental Psychology*, 61, 125-133.
- Massola, G. M. & Silva Júnior, J. B. A. (2019). Identidade de lugar e de trabalho entre trabalhadores rurais na fronteira Cotia-Ibiúna (SP). *Psicologia e Sociedade*, 31, e182046.
- Massola, G. M. (2019). Enraizamento e participação: estudos a partir da psicologia ambiental. *Livre-docência* (Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social). Instituto de

Psicologia, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2019. 287 f.

Massola, G. M. & Svartman, B. P. (2018). Enraizamento, tempo e participação na Psicologia Ambiental. *Estudos de Psicologia*, 23(3), 293-305.

Myulaert, C. J., Sarubbi Júnior, V.; Gallo, P. R., Neto, M. L. R.; & Reis, A. O. A. (2014). *Entrevistas narrativas: um importante recurso em pesquisa qualitativa*, 48(2), 184-189.

McKinley, W., Mone, M. A., & Moon, G. (1999). Determinants and development of schools in organization theory. *Academy of Management Review*, 24(4), 634–648.

Medeiros, M. F. M., Costa, L. S., & Diniz, I.V.L. (2018). Construção de uma escala de mensuração de avaliação no campo de políticas públicas de computação em nuvem. *Revista Gestão & Tecnologia*, 18, 3, 152-175.

Menezes, I. G., Aguiar, C. V. N. & Bastos, A. V. B. (2016). Comprometimento organizacional: questões que cercam sua natureza e os seus limites conceituais. *Psicologia em Revista*. 22(3), 768-789.

Meyer, J. P. (2009). Commitment in a changing world of work. In: Becker, T. E.; Klein, H. J.; Meyer, J. P. (Org.). *Commitment in Organizations. Accumulated Wisdom and New Directions*. New York / London: *Routledge – Taylor & Francis Group*, 37-68.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Model Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.

Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299–326.

McMillan, D., Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*. 14 (1), 6-23.

Miles, M., & Huberman, M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. 2ª ed. Sage Publications.

- Minayo, M. C. S., Deslandes, S. F., Neto, O. C., & Gomes, R. (1994). *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Mintzberg, H. (2008). The Fall and Rise of Strategic Planning. *Harvard Business Review*, p. 107-114, 1994. Criando organizações eficazes: estruturas em cinco configurações. 2ª ed. 4º. reimpressão, São Paulo: Atlas.
- Mocellim, A. D. (2011). A comunidade: da sociologia clássica à sociologia contemporânea. *Revista de Pós-Graduação em Sociologia da USP*, 17 (2), 105-125.
- Moore, T (2021). Planning for place: Place attachment and the founding of rural community land trusts. *Journal of Rural Studies*, 83, 21-29.
- Moscon, D. B., Bastos, A. V. B., & de Souza, J. J. (2012). É possível integrar, em um mesmo conceito, os vínculos afetivo e instrumental? O olhar de gestores sobre o comprometimento com a organização. *Organizações & Sociedade*, 19(61).
- Moscovici, S. (2001). *Social representations: Essays in social psychology*.
- Moscovici, S. (2001). *Social representations and pragmatic communication*.
- Moser, G. (1998). Psicologia Ambiental. *Estudos de Psicologia*, 3(1).
- Mourão, A. R. T. & Cavalcante, S. (2011). Identidade de lugar. Em S. Cavalcante, & G. A. Elali (Orgs), *Temas Básicos em Psicologia Ambiental*. São Paulo: Vozes.
- Muntañola, J. (1996). La arquitectura como lugar. Barcelona: *Edicions UPC*.
- Nelson, R. (1984). O uso da análise de redes sociais no estudo das estruturas organizacionais. *Revista de Administração de Empresas*, 24 (4), 150-157.
- Nowell, B., & Boyd, N. (2010). Viewing community as responsibility as well as resource: Deconstructing the theoretical roots of psychological sense of community. *Journal of*

Community Psychology, 38(7), 828-841.

Olabuenaga, J.I. R., & Ispizua, M.A. (1989). *La descodificación de la vida cotidiana: metodos de investigacion cualitativa*. Bilbao, Universidad de deusto.

Oliveira, D. P. R. (1990). *Sistemas, organização e métodos – uma abordagem gerencial*. São Paulo: Atlas.

Paim, D. S. (2017). A dinâmica dos vínculos com as organizações empregadoras: Um olhar para o contexto e a trajetória do trabalhador. *Dissertação (Mestrado em Administração)* - Universidade de São Paulo.

Palma-Oliveira, J., & Hernandez, B. (2011). Novas perspectivas da identidade de lugar. In B. Fernandez-Ramirez, C. Hidalgo, C. Salvador, & M. Martos, *Psicologia ambiental 2011: entre os estudios urbanos y el análisis de la sustentabilidad*. Almeria: *Universidade de Almeria PSICAMB*, 123-132.

Pires, V. M., Costa, L. V., & Siqueira, M. M. M. (2015). O Impacto do Comprometimento Afetivo e do Engajamento no Trabalho sobre os Comportamentos de Cidadania Organizacional. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia da FUNDACE*, 6(2), 1-13.

Patias, N. D., & Von Hohendorff, J. V. (2019). Critérios de qualidade para artigos de pesquisa qualitativa. *Psicol. Estud.*, v. 24, e43536.

Pereira, A. S.; Bigóis, L. & Oliveira, J. B. (2019). *Modelagem de Equação Estrutural: uma análise com Smartpls 2.0 M3*. Passo Fundo/RS.

Pichon-Rivière, E. (2009). *O processo grupal*. (M. A. Velloso e M. S. Gonçalves, Trad.). São Paulo: Martins Fontes.

Pol, E. (1996). La apropiación del espacio. Em L. Iñiguez & E. Pol (Eds.), *Cognición, representación y apropiación del espacio*. Barcelona: Publicacions *Universitat de Barcelona*, 45-62.

- Ponte, A. Q., Bomfim, Z. A. C., & Pascual, J. G. (2009). Considerações teóricas sobre identidade de lugar à luz da abordagem histórico-cultural. *Psicol. Argum.*, Curitiba, 27 (59), 345-354.
- Proshansky, H. M., Fabian, A. K., & Kaminoff, R. (1983). Place-Identity: Physical World Socialization of the self. *Journal of Environmental Psychology*, 3, 57-83
- Plunkett, D., Phillips, R., & Kocaoglu, B. U., Place attachment and community development. (2018). *Journal of Community Practice*, 26,4, 471 – 482.
- Rodrigues, A. C. de A., Gondim, S. M. G., Bastos, A. V. B., & Sakamoto, R. (2013). Como se constroem e se Desenvolvem o Entrincheiramento e o Comprometimento com a Organização: Análise Qualitativa de Diferentes Trajetórias Profissionais. *Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa Em Administração*, 1–16.
- Rodrigues, A. C. A., Bastos, A. V. B., & Moscon, D. C. B. (2019). Delimiting the concept of organizational commitment: empirical evidence of the overlap between the entrenchment and the continuance mindset. *Organizações e Sociedade*, 26(89).
- Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2012). Entrincheiramento organizacional: construção e validação da escala. *Psicologia: Reflexão E Crítica*, 25(4), 688–700.
- Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2011). Entrincheiramento Organizacional: proposta de um novo vínculo indivíduo-organização. In: Zanelli, J. C., Silva, N., & Tolfo, S. R. (Eds.), *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho*, 161-178. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2010). Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(2), 129-144.
- Rodrigues, A. C. A. (2009). Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os

construtos. *Dissertação (Mestrado em Psicologia)* - Universidade Federal da Bahia.

Rodrigues, A. C. A. (2011). Trabalhador entrincheirado ou comprometido: Delimitação dos vínculos do indivíduo com a organização (*Tese de doutorado*) – Universidade Federal da Bahia.

Rodrigues, A. P. G., & Bastos, A. V. B. (2013). Os vínculos de comprometimento e entrincheiramento presentes nas organizações públicas. *Revista de Ciências da Administração*, 15, 36, 143-158.

Rollero, C., De Piccoli, N. (2010). Place attachment, identification and environment perception: An empirical study. *Journal of Environment Psychology*, 30, 198-205.

Rousseau, D. M., & Fried, Y. (2001). Location, location, location: contextualizing organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 1-13.

Rowe, D. E. O., Bastos, A. V. B., & Pinho, A. P. M. (2011). Comprometimento e Entincheiramento na Carreira: um Estudo de suas Influências no Esforço Instrucional do Docente do Ensino Superior. *RAC*, 15, 6, 973-992

Sanchez-Vidal, A. (1991). Psicología Comunitaria: Bases conceptuales y operativas. *Métodos de intervención*.

Sangmook, K. (2005). Sex differences in the professional satisfaction of the public officers: a study Metropolitan Government of Seoul, Korea. *The Journal of Research*, 52(10), p.667-681.

Santos, D. (2013). O estado da Amazônia: uso da terra / Daniel Santos; Denys Pereira; Adalberto Veríssimo. – Belém, PA: *Instituto do Homem e Meio Ambiente da Amazônia*.

Sarason, S. (1974) *The psychological sense of community: Prospects for a community psychology*. San Francisco: Jossey-Bass.

Scannell, L., & Gifford, R. (2010). Defining place attachment: A tripartite organizing

- framework. *Journal of Environmental Psychology*, 30(1), 1–10.
- Scannell, L., & Gifford, R. (2014). Comparing the theories of interpersonal and place attachment. *Place attachment - advances in theory, methods and applications*.
- Scannell, L., & Gifford, R. (2017). The experienced psychological benefits of place attachment. *Journal of Environmental Psychology*, 51, 256-269.
- Scheible, A. C. F., & Bastos, A. V. B. (2006). Comprometimento com a carreira: Explorando o conceito de entrincheiramento. *Encontro da ANPAD*, 2006, Salvador, BA.
- Scozzaro, P. P; Subich, L. M. (1990). Gender and occupational sex-type differences in job outcome factor perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 36(1), 109-119.
- Slattery, J. P, Selvarajan, T. T, Anderson, J. E, & Sardessai, R. (2010). Relationship between job characteristics and attitudes: a study of temporary employees. *Journal Of Applied Social Psychology*, 40(6), 1539-1565
- Solinger, O. N., Hofmans, J., Bal, P. M. & Jansen, P. G. W. (2015). Bouncing back from psychological contract breach: How commitment recovers over time. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 494-514.
- Solinger, O. N., van Olffen, W. & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70-83.
- Souza, G. C.; Aguiar, C. V. N. & Carneiro, L. L. (2018). A influência dos vínculos com a organização sobre o bem-estar subjetivo do trabalhador. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(4), 460-467.
- Souza, A. C.; Alexandre, N. M. C. & Guirardello E. B. (2017). Propriedades psicométricas na avaliação de instrumentos: avaliação da confiabilidade e da validade. *Epidemiologia Serviço e Saúde*, 26(3).
- Speller, G. M. (2005). *A importância da vinculação aos lugares*. Em L. Soczka (Org.),

Contextos humanos e Psicologia Ambiental, 133-167. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Tam, K. P. & Milfont, T. L. (2020). Towards cross-cultural environmental psychology: A state-of-the-art review and recommendations. *Journal of Environmental Psychology*, 71, Artigo 101474.

Tomazzoni, G. C. & Costa, V. M. F. (2018). Vínculos organizacionais de comprometimento, entrincheiramento e consentimento: explorando seus antecedentes e consequentes. *Cadernos EBAPE. BR*.

Tomazzoni, G. C., Costa, V. M. F., Antonello, C. S., & Rodrigues M. B. (2020). Os vínculos organizacionais na percepção de gestores: Comprometimento, entrincheiramento e consentimento. *Revista Adm. Contemporânea*, 24(3), 245-258.

Trąbka, A. (2019). From functional bonds to place identity: Place attachment of Polish migrants living in London and Oslo. *Journal of Environmental Psychology*. 62, 67-73.

Tuan, Yi-Fu. (1980). *Topofilia: um estudo da percepção, atitudes e valores do meio ambiente*. São Paulo: Difel.

Tuan, Yi-Fu. (1983). *Espaço e lugar: a perspectiva da experiência*, São Paulo: Difel.

Tuan, Yi-Fu. (2013). *Espaço e lugar*, São Paulo: Difel

Twigger-Ross, C. L. & Uzzell, D. L. (1996). Place and identity processes. *Journal of Environmental Psychology*, 16, 205-20

van Rossenberg Y. G. T., Cross D., & Swart, J. (2022). An HRM perspective on workplace commitment: Reconnecting in concept, measurement and methodology. *Human Resource Management Review*, 6, 100891.

van Rossenberg Y. G. T., Klein H. J., Asplund K., Bentein K., Breitsohl H., & Cohen A. (2018). The future of workplace commitment: key questions and directions. *Eur. J. Work*

Organ. Psychol.

van Rossenberg Y. G. T., Swart, J. A., Yalabik, Z. Y., Cross, D. & kinnie, N. (2022). Commitment Systems in Cross-boundary Work. *British Journal of Management*, 0, 1-21.

Vasconcellos, E.; & Hemsley. J. R. (2009). *Estrutura das Organizações*. São Paulo.

Volberda, H. W. (1998). *Building the flexible firm: how to remain competitive*. Oxford: Oxford University Press.

Vettorassi, A., & Dias, G. (2017) Estudos migratórios e os desafios da pesquisa de campo. In: *Revista Sociedade e Cultura*, Goiânia, 20(2), 7-28.

Wanderbroocke, A. C. N. S., Baasch, C., Antunes M. C., & Menezes M. (2018). O sentido de comunidade em uma equipe multiprofissional hospitalar: Hierarquia, individualismo, conflito. *Trabalho, Educação e Saúde*, Rio de Janeiro, 16(3), 1.157-1.176.

Wasti, A. S., Peterson, M. F., Breitsohl, H., Cohen, A., Jørgensen, F., Rodrigues, A. C. A., Weng, Q. & Xu, X. (2016). Location, location, location: Contextualizing workplace commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 613–632.

Zwiers, S., Markantoni, M. & Srijker, D. (2016). The role of change – and stability – oriented place attachment in rural community resilience: a case study in south-west Scotlandm *Community Development Journal*, 53, 2, 281–300.

APÊNDICES

Apêndice I – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

São Paulo, março de 2021

Prezado participante,

Você está sendo convidado(a) a participar desta pesquisa sobre os vínculos dos trabalhadores com a organização e com a comunidade em localidades remotas, desenvolvida pela pesquisadora responsável Profa. Dra. Ana Carolina de Aguiar Rodrigues (Universidade de São Paulo - USP). O objetivo do estudo é compreender as características de um contexto em que a estrutura organizacional e a comunidade externa se interpõem, como base para o desenvolvimento de uma teoria sobre o papel de variáveis contextuais na dinâmica dos vínculos com a organização e com a comunidade. Você está sendo convidado a participar deste estudo por possuir um vínculo empregatício (ou fazer parte da comunidade) e não precisa se identificar. Sua participação é voluntária e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. A sua participação consistirá em responder a um questionário com questões objetivas, que demandará o tempo médio de 20 minutos para a resposta.

Ao participar desta pesquisa você obterá como benefício indireto a construção de conhecimento necessário ao aperfeiçoamento de práticas na sua organização (ou na sua comunidade), e em outras organizações. Esta pesquisa apresenta riscos mínimos para os participantes. É possível que se sinta desconfortável com qualquer questão sociodemográfica ou em fornecer sua opinião sobre a organização. Nesse caso, lhe é reservado o direito de deixar em branco ou não responder a qualquer questão. Nesta pesquisa não haverá despesas pessoais para os participantes, em qualquer fase do estudo. Ressalta-se que também não haverá compensação financeira relacionada à participação dos sujeitos na pesquisa; da mesma forma, o pesquisador não terá compensação financeira por parte das instituições pesquisadas. Além disso, a realização da pesquisa não implica em vínculos de qualquer natureza do pesquisador com as instituições que venham a fazer parte do estudo. Serão garantidas confidencialidade e privacidade das informações prestadas. As respostas serão armazenadas em arquivos digitais e somente os pesquisadores terão acesso a esses dados e, ao final, todo material será mantido nesses arquivos, por pelo menos 5 anos, conforme Resolução 466/12. Os resultados serão divulgados em forma de relatórios e comunicações científicas (artigos, dissertações, teses, capítulos de livro), sem identificação dos respondentes, com os dados analisados em conjunto para empresas participantes.

Ao prosseguir com suas respostas, você está assegurando que concorda com todos os termos e condições mencionados acima. Se tiver qualquer pergunta em relação ao estudo, você pode entrar em contato com a pesquisadora responsável pelo e-mail anacarolina.ar@usp.br ou pelo telefone (11) 97802-5696. Para dúvidas adicionais quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Escola de Artes, Ciências e Humanidades (EACH) da Universidade de São Paulo (USP). Esse Comitê é a instância que tem por objetivos defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade, bem como contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Endereço do Comitê – Rua Arlindo Bétio, 1000 – Vila Guaraciaba, São Paulo – SP. CEP: 03.828-000. Edifício II – Sala T14. Telefone: (11) 3091-1046 - E-mail: cep-each@usp.br. Se desejar, consulte ainda a Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep): Tel: (61) 3315-5878 / (61) 3315-5879. E-mail: conep@saude.gov.br.

Ao responder ao questionário online, você assegura o consentimento da sua participação, bem como o entendimento dos riscos e benefícios envolvidos e concorda com todos os termos e condições.

Agradecemos desde já sua valiosa contribuição,

Assinatura do Participante

Data

Assinatura da Pesquisadora

Data

Apêndice II – Instrumento de entrevista

Roteiro para entrevista com os trabalhadores

[Avisar que a entrevista vai sempre se referir à comunidade onde a pessoa vive e trabalha (e citar o nome da comunidade), mesmo que nesse momento o respondente não esteja lá]

Antes de começar

Antes de começar, gostaria que você respondesse a algumas questões em um pequeno questionário.

1- Respondeu ao survey: Quest A

Quest A [*para construção do mapa cognitivo e afetivo do lugar*]

Por favor, registre no chat (pode ser palavras-chave).

1. Por favor, pense nesse lugar em que você vive, e escreva abaixo até 10 expressões ou palavras que, em sua opinião, **REPRESENTAM** esse lugar:

2. Por favor, pense nesse lugar em que você vive, e escreva abaixo até 10 expressões ou palavras que traduzem o que você **SENTE** por esse lugar:

1. Linha do tempo

O lugar em que vivemos faz parte da nossa história, e muitas vezes é um personagem central. E no lugar onde vivemos está a nossa comunidade, as pessoas que vivem e interagem em um mesmo lugar e são afetados pelos eventos que acontecem nesse lugar.

Vamos agora conversar um pouco sobre a sua relação com o lugar onde você vive.

NÃO ABRIR AGORA

Vou compartilhar com você uma tela com uma linha do tempo. Vamos usar essa tela algumas vezes. Primeiro, gostaria que indicasse nesta ponta esquerda da linha do tempo **o ano em que chegou a este local** (ou ano do seu nascimento, caso tenha nascido aqui). A ponta direita representa o dia de hoje. Vou registrar neste local suas respostas (podem ser palavras-chave).

Link: <https://padlet.com/nataliaweber1/oz5hnfi0j7c2hm4g>

1.1 Comunidade

1A- [**Caso não seja nativo**] Gostaria que você se transportasse para esse momento em que você chegou nesse lugar em que você vive (aqui). Quais foram as suas primeiras impressões sobre esse local, pessoas que você conheceu, como você se sentiu.

1B- [**Caso seja nativo**] Gostaria que você se transportasse para suas primeiras memórias ligadas a esse lugar. Quais eram as suas primeiras impressões sobre esse local, pessoas que você conhecia, como você se sentia.

[Vou parar de mostrar a tela da linha do tempo, e vou mostrar outra tela com alguns cartões aqui e suas respostas no chat (ao questionário) porque podem ser úteis para você explicar, mas você não precisa se deter a eles – Cartões B] [Compartilhar a tela que contém os cartões B e as anotações do chat]. Vou te dar um tempo para ler. Agora vou parar de compartilhar a tela.

- Gostaria que você falasse um pouco sobre suas impressões iniciais, se mudaram ou se mantiveram ao longo do tempo (de uma ponta a outra)?
- Como é seu relacionamento hoje com a comunidade local? Como se sente aqui? Que tipo de funções e responsabilidades você possui com seu entorno?

1.2 Organização

Agora vamos continuar falando sobre essa linha do tempo, mas dando ênfase ao período desde a sua entrada na organização até aqui. Lembrando da linha do tempo que eu te mostrei, gostaria que você me informasse nessa linha do tempo o primeiro **dia em que entrou na sua organização** atual como trabalhador(a).

- a. Vou compartilhar novamente a tela com alguns cartões [Compartilhar a tela que contém os cartões C] Gostaria que você me dissesse quais desses cartões mais representam a sua relação com sua organização **hoje**. Você não precisa comentar sobre todos, somente aqueles que representam sua relação com a organização [Cartões C]
 - i. *Depois que o respondente finalizar: Agora vou parar de compartilhar a tela.*
- b. Gostaria que você contasse as suas primeiras impressões sobre a organização (lembre da linha do tempo, e se transporte para esse momento em que você começou a trabalhar na sua organização). Como suas impressões foram alterando ou se confirmando ao longo do tempo? Como em toda narrativa, você poderá comentar sobre personagens e eventos. Você pode dar nomes fictícios se quiser.
 - Você pode descrever como a sua organização se relaciona com a comunidade no entorno?
 - Como você avalia essa relação de 0 a 5?
 - Você pode citar exemplos de como sua organização se relaciona com sua comunidade?

1.3 Eventos

Agora eu vou compartilhar a tela com a linha do tempo que eu havia mostrado no início. Note que eu incluí algumas anotações com as datas que você me informou... Eu gostaria que você olhasse e me apontasse nessa linha **1 evento, algo que aconteceu** na sua vida ou na organização onde você trabalha, que tenha contribuído para que você se sinta da forma como você se sente hoje em relação ao seu lugar ou à sua organização. Vou inserindo aqui como palavras-chave.

- a. Qual foi o desdobramento? Como você reagiu? Personagens envolvidos?
- b. Nessa pesquisa, nós estudamos o comprometimento com a comunidade e com a organização - comprometimento é um termo bastante conhecido, não é? Nós consideramos que comprometimento seja um gostar voluntário, que faz com que a

gente se sinta responsável e queira contribuir - no caso, com a comunidade ou com a organização.

- i. Depois desse evento, o quanto você se sentia comprometido com a **organização**? Se fosse escolher um número de 1 a 10, sendo 10 o máximo de comprometimento, qual seria?
 - ii. E o quanto se sentia comprometido com **o lugar** depois desse evento? De novo, Se fosse escolher um número de 1 a 10, qual seria?
 - iii. Você sentiu que esse evento aumentou ou diminuiu seu comprometimento com a organização e com o lugar?
- c. Poderia me contar **mais 1 evento, algo que aconteceu** na sua vida ou na organização onde você trabalha, que tenha contribuído para que você se sinta da forma como você se sente hoje em relação ao seu lugar ou à sua organização?
- i. Repetir a. e b.

Peço licença para parar de compartilhar a tela. Fechamos essa etapa da linha do tempo.

2. Dilema

Agora eu vou te apresentar um dilema, e nós sabemos que nem sempre há uma solução perfeita, ótima, para um dilema. Para a construção desse dilema, nosso grupo leu sobre esta comunidade e buscou algo aproximado com a realidade, mas é importante dizer que esse dilema é fictício.

É importante lembrar aqui que não há resposta certa ou errada; todas as suas respostas são confidenciais e você tem o direito de não responder, se assim preferir.

Suponha que sua organização esteja passando por uma crise econômica. Nesse período, alguns processos se atrasam, inclusive o pagamento de salários.

1) O sindicato está organizando uma paralisação para cobrar a regularização dos salários, e isso fará com que a produção e escoamento parem.

- Você poderia comentar sobre prós e contras dessa paralisação?
- [Vou compartilhar a tela com alguns cartões](#) para apoiar essa análise [Cartões D].
[Compartilhar a tela que contém os cartões D]
 - O que você faz? Você adere à paralisação, ou não?
 - O que você acha que as pessoas em sua equipe fariam?
 - O que você acha que sua família esperaria que você fizesse?

2) Agora vamos supor que durante a negociação, a organização apresente uma solução possível. Vou apresentar essas soluções hipotéticas, e gostaria de saber se você concordaria.

Solução 1: Em negociação, a organização garante o pagamento de salários atrasados e garante que não atrasará novamente, mas para isso será necessário reduzir o quadro de trabalhadores.

- Você aceitaria? Por quê?

Solução 2: Em negociação, a organização garante o pagamento de salários atrasados e garante que não atrasará novamente, mas para isso será preciso ampliar a área de exploração ambiental, o que significará redução da mata nativa.

- Você aceitaria? Por quê?

[Agora vou parar de compartilhar a tela](#)

3) Você gostaria de comentar sobre algum outro dilema que você tenha vivido envolvendo sua organização e sua comunidade, e como você agiu?

3. Sistema de Comprometimento

Vamos agora começar a terceira e última parte da entrevista. Nós falamos sobre comprometimento com a sua organização e com a sua comunidade. Nessa parte, vou te perguntar também sobre seu comprometimento com sua família, com sua equipe de trabalho, com o sindicato, ou com qualquer outra instância que você queira citar. Vamos fazer isso numa figura que parece um joguinho, pois agora você também vai mexer na tela. [Vou primeiro compartilhar a tela e explicar para você.](#)

- Primeiro, veja que aqui na lateral há uma lista de instâncias: sua organização, comunidade, família, equipe, sindicato, ou outras que você queira incluir, que são essas interrogações.
- Vamos olhar para essa figura como se fosse um jogo de encaixe, ok? No centro, está você. Note que há círculos ao seu redor, do mais próximo ao mais distante. Quando você sente seu comprometimento mais forte com uma instância, ela está mais perto de você. Quando sente o comprometimento mais fraco com uma instância, ela está mais distante de você. Note também que há linhas cruzando esses círculo, formando 4 quadrantes (mostrar com a seta). Eu vou comentar sobre isso mais tarde.
- Vou colocar no chat o link para você acessar essa mesma tela. Você vai clicar e ela vai abrir no seu navegador. Você pode minimizar a tela do zoom se preferir.

[Link: https://padlet.com/emiliamelo/d1ybd27abiugz1tu](https://padlet.com/emiliamelo/d1ybd27abiugz1tu)
(confirmar se a pessoa abriu)

Para começar, vamos calibrar a tela para que eu confirme que estamos mexendo juntos(as). Por favor, coloque esse quadrinho que indica EU no centro da figura, onde também está escrito EU.

[\(aguardar a pessoa colocar e ajustar a sua tela\)](#)

_____ Agora, vou pedir que coloque em algum desses círculos ao redor do seu EU esse quadrinho O, que representa sua organização. Lembrando que se você colocar sobre o círculo mais próximo do centro, significa que é mais forte seu comprometimento com a organização. Quanto mais distante o círculo do centro, menor seu comprometimento.

[\(aguardar a pessoa colocar\)](#)

Obrigada.

[Convergência] Bom, nós podemos demonstrar comprometimento de muitas formas, não é? Gostaria que você me desse um exemplo de situação ou comportamento em que você demonstrou comprometimento com O (organização), e ao fazer isso, você também contribuiu para uma dessas instâncias listadas (pode escolher qualquer uma).

- Pode me contar um pouco sobre essa situação/comportamento?
- Se esse tipo de situação costuma acontecer com frequência, ou seja, se ao contribuir para a organização, você também contribui para [&], significa que O e [&] tendem a ser convergentes. Nesse caso, quando você for colocar [&] na figura, vai estar no mesmo quadrante de O, ou em algum desses quadrantes mais próximos. Claro que o círculo onde você colocar ainda vai indicar se o comprometimento com [&] é mais forte ou mais fraco.

[Divergência] Agora existe alguma situação em que, ao demonstrar comprometimento com O, você prejudica ou atrapalha a demonstração do seu comprometimento com alguma dessas outras instâncias?

- Pode me contar um pouco sobre essa situação/comportamento?
- Se esse tipo de situação costuma acontecer com frequência, ou seja, se ao contribuir para a organização, você atrapalha sua relação com [#], significa que O e [#] tendem a ser divergentes. Nesse caso, quando você for colocar [#] na figura, vai estar no quadrante oposto, ou mais afastado, ainda que nesses quadrantes mais próximos. Claro que o círculo onde você colocar ainda vai indicar se o comprometimento com [#] é mais forte ou mais fraco.

Por favor, inclua as demais instâncias na figura. Há alguma instância que não está representada? Você pode usar esses quadrinhos com interrogações para representar.

- Caso sim: qual? pode colocar na figura?

[Se houver algum padrão] Poderia dar exemplos?

[Agora vou parar de compartilhar a tela.](#) Chegamos ao final da entrevista, e quero mais uma vez agradecer a sua participação. Vou parar de gravar o áudio.

Você gostaria de falar algo mais?

Muito obrigada. Você tem o nosso contato, e fique à vontade para nos contatar se tiver qualquer dúvida.

Apêndice III – Survey para Trabalhadores

Prezado(a) participante,

Somos um grupo de pesquisa da Universidade de São Paulo e convidamos você a responder nossa pesquisa sobre o trabalho em **comunidades e organizações remotas no Brasil**. Sua participação é de imenso valor para compreendermos contextos tão relevantes e ainda assim pouco conhecidos em outras partes do país.

Sua contribuição consiste **em responder a um questionário com duração estimada de 20 minutos**. É uma participação **voluntária**, e as informações individuais serão tratadas de forma **confidencial**. Não existe resposta certa ou errada. Sua resposta deve revelar, de fato, o que você pensa sobre cada questão.

Essa pesquisa terá uma segunda etapa (entrevista) e, caso possa participar (é opcional), pediremos informações de contato ao final deste questionário (não compartilharemos seus dados com nenhuma organização).

Em caso de dúvidas, você poderá se comunicar com a Profa. Dra. Ana Carolina de Aguiar Rodrigues, da FEA-USP, coordenadora do projeto (Av. Prof. Luciano Gualberto, 908, Cidade Universitária, e-mail: anacarolina.ar@usp.br)

Desde já, agradecemos a sua colaboração.

A equipe de pesquisa
GEPeT - Grupo de Estudos Pessoas e Trabalho em Diferentes Contextos

PARTE I – SUA RELAÇÃO COM A SUA COMUNIDADE

Este primeiro conjunto de questões diz respeito à sua comunidade. **Nesta pesquisa, consideramos comunidade como sendo o resultado da interação existente entre as pessoas em um lugar específico, o compartilhamento de valores e hábitos e o compromisso manifestado pela defesa de causas comuns ao grupo**. Observe que estamos nos referindo à comunidade física em que você mora, não a comunidades virtuais às quais você pode pertencer.

Dessa forma, ao responder as perguntas nesta seção, pense na região de Monte Dourado e arredores, onde você mora e trabalha.

1.1 Onde você nasceu?

Município/Distrito _____ Estado _____

1.2 Com relação à sua permanência em sua comunidade (Monte Dourado e arredores), marque a opção que melhor descreve você:

- () Estou aqui permanentemente todo o tempo (nunca ou raramente eu saio).
 () Estou aqui na maior parte do tempo, mas deixo a comunidade uma vez ao mês.
 () Eu vou e volto dessa comunidade duas ou mais vezes no mês.
 () Eu venho a essa comunidade uma vez ao mês.
 () Outro: _____

1.3 Por quantos anos no total você viveu até hoje nesta comunidade (se você morou fora por algum tempo, por favor subtraia esse período): _____ anos e _____ meses.

1.4 A comunidade a que me sinto mais pertencente é:

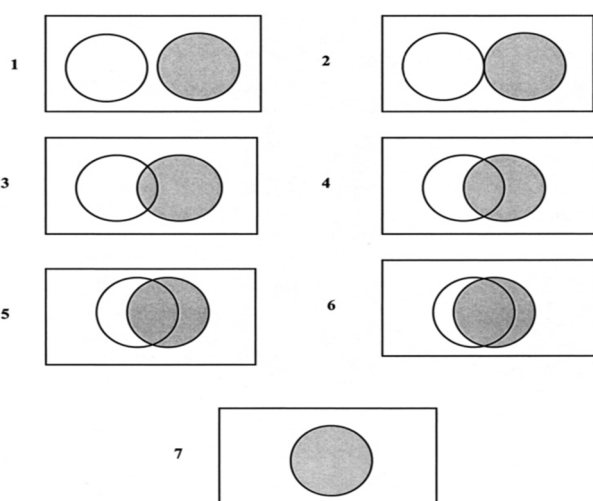
- () Monte Dourado.
 () Não me sinto pertencente a nenhuma comunidade.
 () Eu me sinto pertencente a outra comunidade. Qual? _____

Estaremos nos referindo a Monte Dourado e arredores sempre que falarmos sobre sua comunidade.

1.5 Nessa questão, queremos entender como você se sente em relação à sua comunidade. Abaixo há 7 retângulos, e dentro de cada retângulo há 2 círculos. O círculo cinza representa você, e o outro círculo representa sua comunidade. Note que para cada retângulo, a sobreposição entre os círculos é diferente.

No retângulo 1, os círculos estão totalmente separados: significa que você não se identifica de forma alguma com a comunidade.

No retângulo 7, os círculos estão totalmente sobrepostos: significa que você se identifica totalmente com a comunidade.



Escolha entre os retângulos aquele que melhor representa sua identificação com a sua comunidade, e marque em seguida uma das opções abaixo:

- () 1 () 4 () 7
 () 2 () 5
 () 3 () 6

1.6 As frases a seguir são sobre sua comunidade e sua família. Por favor, observe a escala abaixo para resposta.

1	2	3	4	5	6	7
Nem um pouco	Levemente	Parcialmente	Moderadamente	Na Maioria das Vezes	Muito	Completamente

1. O quanto você está comprometido com sua comunidade?	
2. Até que ponto você se importa com sua comunidade?	
3. O quanto você é dedicado à sua comunidade?	
4. Até que ponto você escolheu estar comprometido com sua comunidade?	
5. O quanto você está comprometido com sua família?	
6. Até que ponto você se importa com sua família?	
7. O quanto você é dedicado à sua família?	
8. Até que ponto você escolheu estar comprometido com sua família?	

1.7 O próximo conjunto de perguntas diz respeito a sua relação com a comunidade em que você vive: Use a escala a seguir para indicar o quanto você concorda ou discorda de cada afirmação:

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Fortemente	Discordo	Discordo em Parte	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo em Parte	Concordo	Concordo Fortemente

1. Minha escolha de carreira será baseada em parte no meu desejo de estar neste lugar.	
2. Eu gosto mais de fazer coisas aqui do que em qualquer outro lugar.	
3. Eu não escolheria nenhum outro lugar para fazer as coisas que eu faço aqui.	
4. Esse lugar é o melhor para as coisas que eu gosto de fazer.	
5. Eu particularmente não gosto deste lugar.	
6. Eu sou muito apegado a este lugar.	
7. Este lugar significa muito para mim.	
8. Eu sinto falta deste lugar quando não estou aqui.	
9. Eu me sinto seguro aqui.	
10. Eu estou estabelecido aqui.	
11. Eu realmente amo o lugar onde eu vivo.	
12. O lugar onde eu vivo combina comigo.	
13. Minhas raízes familiares estão nessa comunidade.	
14. Eu sou ativo em uma ou mais organizações da comunidade (ex. igrejas, times esportivos, escolas, etc.).	
15. Eu participo de atividades culturais e recreativas em minha localidade.	
16. Deixar a comunidade onde vivo seria muito difícil.	
17. Se eu fosse deixar minha comunidade, sentiria falta de minhas amizades fora do trabalho.	
18. Se eu fosse deixar o lugar onde vivo, sentiria falta do meu bairro.	
19. O lugar onde eu vivo oferece atividades de lazer de que eu gosto (esportes, atividades ao ar livre, eventos culturais e artes).	

1.8 Por favor, continue a usar a escala abaixo para indicar o quanto você concorda ou discorda em cada afirmação:

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Fortemente	Discordo	Discordo em Parte	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo em Parte	Concordo	Concordo Fortemente

1. Eu sou envolvido ativamente em minha comunidade.	
2. Eu faço muitas ações boas para minha comunidade.	
3. Eu tenho uma boa reputação por meu envolvimento na minha comunidade.	
4. Eu contribuo com muitos dos meus recursos (ex. tempo, energia, dinheiro) para melhorar a minha comunidade.	
5. Meu envolvimento na minha comunidade tem um impacto positivo.	

1.9 As questões abaixo abordam suas intenções de permanência na comunidade. Note que as escalas são diferentes.

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Fortemente	Discordo	Discordo em Parte	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo em Parte	Concordo	Concordo Fortemente

1. Eu frequentemente penso em mudar para uma comunidade diferente.	
---	--

Escolha um percentual de 0 a 100 que mais reflita sua resposta aos itens abaixo, de acordo com cada uma das escalas



2. Quais são as chances de você procurar mudar da comunidade em que você vive nos próximos 12 meses?	
---	--



3. Você pretende deixar sua comunidade nos próximos 12 meses?	
---	--

PARTE II – SUA ORGANIZAÇÃO

Este conjunto de questões diz respeito à organização onde você trabalha.

2.1 Quando você começou a trabalhar nesta organização? ___ / ___ (mês/ano)

2.2 As seguintes afirmações também se referem à sua organização e à sua equipe. Por favor, observe a escala abaixo para resposta:

1 Nem um pouco	2 Levemente	3 Parcialmente	4 Moderadamente	5 Na Maioria das Vezes	6 Muito	7 Completamente
-------------------	----------------	-------------------	--------------------	---------------------------	------------	--------------------

1. O quanto você está comprometido com sua organização?	
2. Até que ponto você se importa com sua organização?	
3. O quanto você é dedicado à sua organização?	
4. Até que ponto você escolheu estar comprometido com sua organização?	
5. O quanto você está comprometido com sua equipe?	
6. Até que ponto você se importa com sua equipe?	
7. O quanto você é dedicado à sua equipe?	
8. Até que ponto você escolheu estar comprometido com sua equipe?	

2.3 Por favor, continue a usar a escala abaixo para indicar o quanto você concorda ou discorda de cada afirmação:

1 Discordo Fortemente	2 Discordo	3 Discordo em Parte	4 Nem Concordo Nem Discordo	5 Concordo em Parte	6 Concordo	7 Concordo Fortemente
--------------------------	---------------	------------------------	--------------------------------	------------------------	---------------	--------------------------

1. Se deixasse essa organização, sentiria como se estivesse desperdiçando anos de dedicação.	
2. Os benefícios que recebo nesta organização seriam perdidos se eu saísse agora.	
3. Sair dessa organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamentos.	
4. Sair dessa organização agora resultaria em perdas financeiras.	
5. Se eu fosse trabalhar em outra organização, eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar aonde cheguei dentro dessa organização.	
6. Sinto que mudar de organização colocaria em risco minha estabilidade financeira.	
7. Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização.	
8. Agradecemos seu tempo e atenção em responder a esta pesquisa. Para este item, por favor marque "concordo fortemente".	
9. O que me prende a essa organização são os benefícios que ela me proporciona.	
10. Uma das poucas consequências negativas de deixar essa organização seria a falta de alternativas.	
11. Mantenho-me nessa organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outra organização.	
12. Se eu fosse trabalhar em outra organização, eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as tarefas do meu cargo atual.	
13. Mantenho-me nessa organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações.	

2.4 As questões a seguir dizem respeito aos esforços que sua organização pode fazer para apoiar a sua comunidade de entorno. Pense em tudo o que sua organização faz especificamente para apoiar sua comunidade local ao responder às questões a seguir. Por favor use a escala a seguir para indicar o quanto você concorda ou discorda de cada afirmação sobre sua organização:

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Fortemente	Discordo	Discordo em Parte	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo em Parte	Concordo	Concordo Fortemente

1. Minha organização é envolvida ativamente na minha comunidade.	
2. Minha organização faz muitas benfeitorias para minha comunidade.	
3. As pessoas frequentemente elogiam o suporte que minha organização oferece à comunidade.	
4. Minha organização contribui com muitos recursos para melhorar minha comunidade.	
5. O envolvimento da minha organização na minha comunidade tem tido um impacto positivo para a comunidade.	
6. A existência da minha organização na minha comunidade causou danos à comunidade.	

2.5 As questões a seguir dizem respeito aos esforços que sua organização pode fazer pelos seus colaboradores. Use a seguinte escala para indicar até que ponto você concorda ou discorda de cada frase sobre sua organização:

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Fortemente	Discordo	Discordo em Parte	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo em Parte	Concordo	Concordo Fortemente

1. Minha organização investe muito dinheiro para treinar seus funcionários.	
2. Minha organização oferece muitas oportunidades de trabalho para seus funcionários adquirirem ou aprimorarem habilidades. (Ex: Rotação de trabalhos, atividades especiais, feedback 360).	
3. Minha organização investe bastante no desenvolvimento de seus funcionários (ex. planejamento de programas de carreira, mentoria, coaching, financiamento de estudos).	
4. Minha organização oferece aos seus funcionários os recursos que eles precisam para serem bem sucedidos (ex. ferramentas/tecnologia/equipamentos, orçamento e recursos humanos adequados).	
5. Minha organização investe nos funcionários ao promover o bem-estar (ex. programas e serviços de redução de stress/nutrição/saúde).	
6. Minha organização oferece benefícios para seus funcionários que permite a eles poupar tempo e dinheiro (Ex: Horários flexíveis, lanches/refeições, serviços como creches e asilos, viagens e lavanderia).	
7. Minha organização investe recursos para promover socialização entre seus funcionários.	
8. Minha organização investe em comunicação aos funcionários que esclareça sobre sua cultura (ex. seus valores, normas e comportamentos esperados).	
9. A organização propicia aos funcionários participar de decisões ligadas a políticas, regras e procedimentos do grupo de trabalho em que estão inseridos.	

2.6 Abaixo você encontra um conjunto de frases com decisões pessoais que revelam suas intenções em relação a sua empresa empregadora. Avalie o quanto você concorda com a ação apresentada, de acordo com a escala abaixo:

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Fortemente	Discordo	Discordo em Parte	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo em Parte	Concordo	Concordo Fortemente

1. Eu assumiria mais tarefas do que as previstas para o meu cargo para melhorar o nível de produtividade da organização.	
2. Eu defenderia a organização em que trabalho de críticas feitas pelos meus colegas de trabalho.	
3. Se a organização em que eu trabalho estivesse passando por dificuldades financeiras, eu procuraria aumentar a minha dedicação.	
4. Eu defenderia a organização diante de críticas de pessoas que não fazem parte dela.	
5. Eu mudaria minha forma de trabalhar para me ajustar a novas metas de desempenho da organização.	

6. Eu falaria dos pontos positivos dessa organização, caso ela estivesse concorrendo a um prêmio de melhor empresa para se trabalhar.	
7. Eu aceitaria assumir tarefas que se distanciam dos meus interesses profissionais para atender às necessidades da organização.	
8. Eu buscaria aumentar a minha produtividade para melhorar o desempenho dessa organização.	
9. Eu não me exporia frente às pessoas defendendo a organização em que trabalho.	
10. Eu me engajaria no programa de melhoria do desempenho e da qualidade dos produtos e serviços da organização.	
11. Eu me envolveria em atividades que melhorassem a visão que os outros têm da organização em que trabalho.	
12. Eu ampliaria a minha carga de trabalho se isto fosse importante para melhorar o desempenho dessa organização.	
13. Eu passaria a melhor das impressões para as pessoas que não conhecem essa organização	
14. Eu faria sacrifícios pessoais para aumentar a minha dedicação ao trabalho nessa organização.	
15. Eu defenderia os produtos ou serviços dessa organização	

2.7 As questões abaixo abordam suas intenções de permanência na organização atual. Observe que as escalas são diferentes.

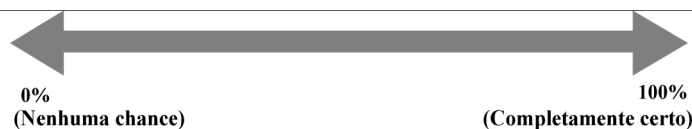
1	2	3	4	5	6	7
Discordo Fortemente	Discordo	Discordo em Parte	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo em Parte	Concordo	Concordo Fortemente

1. Eu frequentemente penso em sair do meu emprego .	
--	--

Escolha um percentual de 0 a 100 que mais reflita sua resposta aos itens abaixo, de acordo com cada uma das escalas



2. Quais são as chances de você procurar por um novo emprego nos próximos 12 meses?	
--	--



3. Você pretende deixar sua organização nos próximos 12 meses?	
---	--

PARTE III – VOCÊ, SUA COMUNIDADE, SEU TRABALHO

3.1 Abaixo estão listados nomes que representam instâncias da sua vida. Por favor, classifique-os por ordem de importância para você (1 a 4). O número 1 deverá ser o que é mais importante para você. No último lugar, ficará a instância que, em comparação às outras, é menos importante.

	Organização
	Equipe de trabalho
	Comunidade
	Família

3.2 Abaixo estão apresentados dois perfis distintos, Pessoa A e Pessoa B. Você tem até 100 pontos, em cada linha, para dividir entre a Pessoa A e a Pessoa B.

Quanto mais você concordar que a afirmação se refere a uma das pessoas, mais pontos você colocará. Você pode atribuir todos os pontos para uma pessoa somente, e você também pode atribuir valores que totalizem menos de 100 (mas 100 será sempre o máximo). Há dois exemplos para ilustrar:

	Pessoa A	Pessoa B	Total
	Dedica-se ao trabalho, gosta da organização onde trabalha. Tem disposição para trabalhar para além do que o previsto em contrato, se a organização precisar. Realmente se importa com a organização.	Busca contribuir para a sua comunidade no exercício de sua cidadania. Gosta e se importa com a comunidade onde vive. Tem disposição para se engajar em projetos, conversas ou outras atividades que beneficiem a comunidade.	
Exemplo 1	50	50	100
Exemplo 2	30	30	60
1. Me faria sentir bem ser uma pessoa que tem essas características.			
2. Ser uma pessoa que tenha essas características é uma parte importante de quem eu sou.			
3. Ter essas características não é realmente importante para mim.			
4. Eu desejo fortemente ter as características dessa pessoa.			
5. Costumo usar roupas que me identifiquem como tendo as características dessa pessoa.			
6. Os tipos de coisas que faço no meu tempo livre (por exemplo, hobbies) me identificam claramente com tendo as características dessa pessoa.			
7. Os tipos de livros e revistas que leio me identificam como tendo as características dessa pessoa.			
8. Estou ativamente envolvido(a) em atividades que comunicam aos outros que tenho as características dessa pessoa.			

3.3 Ainda sobre a Pessoa A e a Pessoa B, avalie o quanto você concorda com as afirmativas abaixo, de acordo com a escala:

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Fortemente	Discordo	Discordo em Parte	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo em Parte	Concordo	Concordo Fortemente
1. Essas duas pessoas se comportam de formas semelhantes com seus vizinhos.						
2. Essas duas pessoas se comportam de formas semelhantes com seus colegas de trabalho.						
3. Essas duas pessoas se envolvem em causas distintas da sociedade.						
4. Essas duas pessoas são realmente diferentes em termos de valores.						

PARTE IV – DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Data de Nascimento: ___/___/___

Você atualmente ocupa um cargo de liderança (por exemplo: supervisor, gerente, diretor)?

[] Sim [] Não

Gênero: Masculino Feminino Outro: _____

Cor/etnia: Pardo (a) Branco(a) Negro(a) Amarelo(a) Indígena Outra

Religião: _____

Estado civil: Solteiro(a) Casado(a) Divorciado(a) Viúvo(a) Outro: _____

Tem filhos?: Não Sim Quantos? _____

Sua família reside na comunidade de Monte Dourado ou arredores? Não Sim

Caso sua família resida em Monte Dourado ou arredores, há quanto tempo? _____

Nível de Escolaridade:

Alfabetizado (a) Fundamental Incompleto Fundamental completo

Ensino Médio Incompleto Ensino Médio completo Superior incompleto

Superior completo: _____ Pós-Graduação: _____

Você participa de alguma associação ou movimento social?

Não Sim. Qual:

Você é casado(a) atualmente? Não Sim

Se você é casado(a) atualmente, seu(sua) parceiro(a) possui trabalho remunerado?

Não Sim

Você possui casa própria (com ou sem financiamento)? Não Sim

Obrigado por disponibilizar seu tempo para completar esta pesquisa!

Essa pesquisa tem uma segunda etapa, que consiste em entrevistar (online) alguns participantes para compreender melhor a sua relação com o lugar e com sua organização. Essa entrevista seguirá os mesmos cuidados de confidencialidade, e terá duração média de 45 min.

Sua participação na segunda etapa também é muito importante! Caso concorde em participar, por favor coloque abaixo o seu nome e e-mail para que possamos encaminhar o convite e agendamento, se for o caso.

Salientamos que esses dados pessoais não serão divulgados para a organização.

Nome: _____

E-mail: _____

Telefone (Opcional): _____

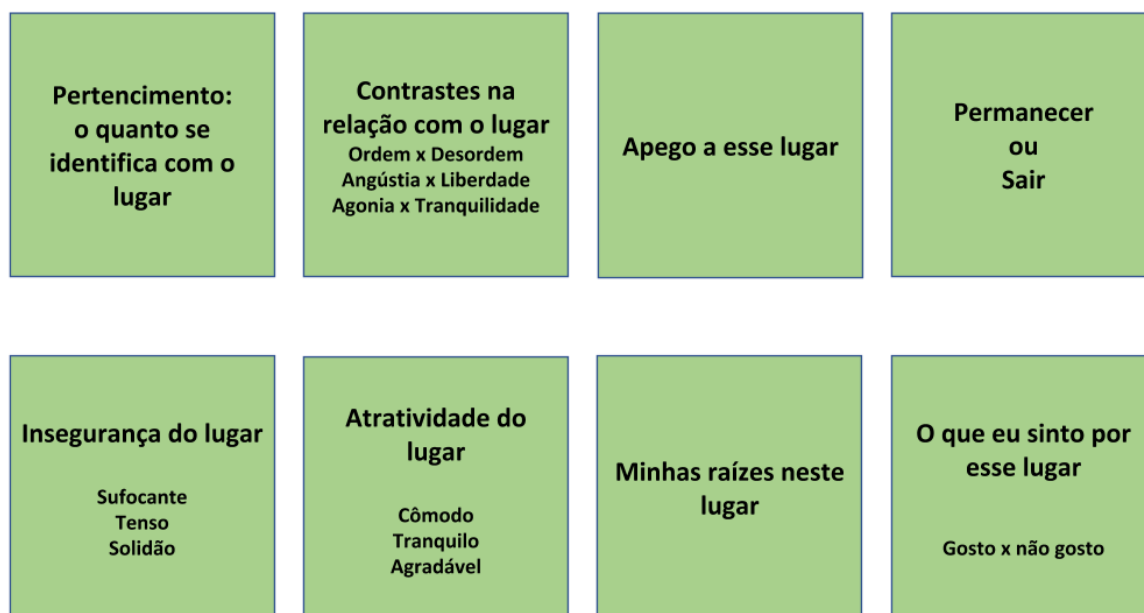
10	10
9	9
8	8
7	7
6	6
5	5
4	4
3	3
2	2
1	1



Ano de
chegada a
esta
comunidade


Hoje

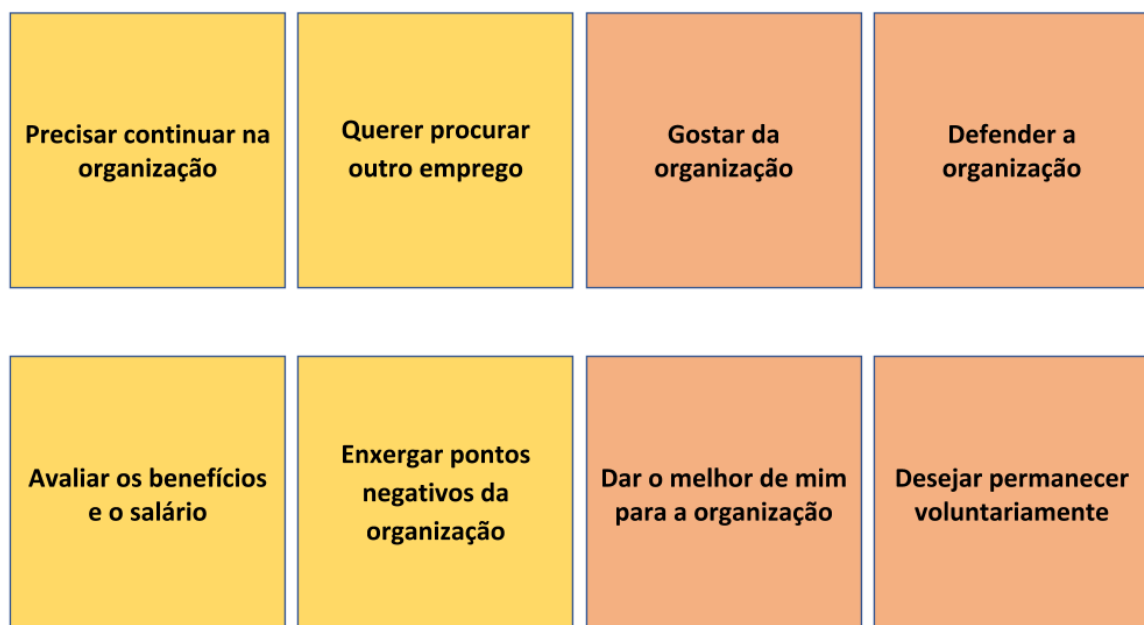
[Cartões B]



Material mapa afetivo

Apego e enraizamento

[Cartões C]



entrincheiramento

comprometimento

[Quest A]

1. Por favor, pense nesse lugar em que você vive, e escreva abaixo até 10 expressões ou palavras que, em sua opinião, **representam** esse lugar:

2. Por favor, pense nesse lugar em que você vive, e escreva abaixo até 10 expressões ou palavras que representam o que **você sente** por esse lugar:
