

Validação da medida de entrincheiramento organizacional para a realidade Angolana

JOÃO SAVEIA

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE ANGOLA - UCAN

FELIPE TEIXEIRA GENTA MARAGNI

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

ANA CAROLINA DE AGUIAR RODRIGUES

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

VALIDAÇÃO DA MEDIDA DE ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL PARA A REALIDADE ANGOLANA

INTRODUÇÃO

Gerir os vínculos dos indivíduos no trabalho é um interesse antigo, advindo, originalmente, da necessidade de retenção dos empregados pelas organizações. Essa demanda estimulou, por décadas, estudos que pudessem explicar a permanência do trabalhador na organização, tendo-se sobressaído os estudos sobre o comprometimento (Rodrigues & Bastos, 2015).

Ao longo de décadas, o comprometimento vem ocupando um lugar central no campo de estudos sobre o comportamento humano nas organizações (Bastos & Rodrigues, 2015), ao mesmo tempo em que tem gerado várias discussões focadas em problemas conceituais e empíricos, tendo no centro dessas discussões o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991).

Sobreposições foram encontradas entre o constructo de entrincheiramento e a dimensão de continuação do comprometimento organizacional conforme definida por Meyer e Allen (1991) (Blau, 2001; Blau & Holladay, 2006; Rodrigues *et al.*, 2019), visto que ambas as definições se referem à continuidade do trabalhador na organização devido aos custos de saída.

Segundo Rodrigues e Bastos (2015), os resultados dos primeiros estudos sobre o entrincheiramento já permitem tecer algumas reflexões sobre o papel das suas dimensões na constituição do vínculo. No entanto, e ainda de acordo com os autores, a ausência de estudos mais aprofundados em regiões específicas do Brasil ou em outros países não garante que as características da medida de entrincheiramento organizacional se mantenham quando aplicada nesses contextos, que são significativamente diferentes daqueles em que a escala original foi validada. Essa constatação motivou a realização da pesquisa aqui apresentada, que teve como objetivo validar para a realidade angolana a Medida de Entincheiramento Organizacional (MEO) desenvolvida por Rodrigues e Bastos (2015). Pretende-se que este artigo contribua para os estudos sobre o entrincheiramento organizacional, de tal forma que se possa ter uma medida que apresente adequadas propriedades de medição do referido construto em Angola.

No próximo tópico será apresentada a fundamentação teórica, consubstanciada na revisão da produção de conhecimento sobre o tema. A seguir é apresentado o método, onde é descrito o delineamento da pesquisa e os seus componentes básicos. A caracterização dos dados coletados e os respetivos produtos das análises efetuadas são apresentados no tópico de resultados. A discussão antecede a conclusão, e nela são destacadas as principais descobertas da pesquisa, confrontando-as com o estado da arte da produção científica.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Do modelo multidimensional do comprometimento ao entrincheiramento organizacional

Comprometimento é um construto que vem ocupando um lugar central no campo de estudos sobre o comportamento humano nas organizações. Segundo Bastos e Rodrigues (2015), o termo nasceu na língua inglesa, derivado do verbo *to commit*, de *committere*, ou cometer, apresentando uma amplitude ainda maior do que a observada no português. Ainda segundo os autores, se no uso comum o significado de comprometimento pode estar relacionado a resultados indesejáveis, nas pesquisas em organizações o comprometimento é tido como um antecedente de resultados pessoais ou organizacionais desejáveis.

Apesar da diversidade de conceitos sobre comprometimento, eles trazem em comum o fato de se tratar de um estado psicológico positivo que caracteriza a relação do indivíduo com a organização e que causa impacto em seu desempenho (Bastos & Aguiar, 2015).

A diversidade também é notória no que se refere aos componentes, bases ou dimensões do comprometimento, que foram devidamente sintetizadas por Bastos e Rodrigues (2015). Os autores compilaram os modelos multidimensionais desenvolvidos por diferentes autores para o comprometimento organizacional. Das referências por eles citadas, Meyer e Allen (1991) destacam-se. No referido trabalho, os autores propuseram um modelo multidimensional do comprometimento, partindo da premissa de que processos psicológicos distintos estariam na base de dimensões específicas que configuram o vínculo do trabalhador com sua organização. Segundo os autores, o comprometimento assume, simultaneamente, componentes afetivos, calculativos (continuação) e normativos. Apesar de serem uma das principais referências no estudo do comprometimento, esse modelo tem sido foco, nos últimos anos, das discussões que cercam o construto. Segundo Bastos e Rodrigues (2015), três são os argumentos principais: 1) escalas com baixos índices de confiabilidade; 2) inconsistências empíricas envolvendo, principalmente, as bases de continuação e normativa; 3) inconsistências na composição do construto, envolvendo dimensões atitudinais e comportamentais.

Perante o quadro de fragilidades e inconsistências, várias pesquisas foram desenvolvidas no sentido de se alcançar uma melhor delimitação do comprometimento organizacional. Segundo Bastos e Aguiar (2015), estes estudos buscaram definir o que o comprometimento organizacional não é, a partir de sua diferenciação de outros construtos próximos, como é o caso do entrincheiramento e do consentimento organizacional.

Diante disso, Rodrigues (2009) propôs que a base de continuação do comprometimento e o entrincheiramento organizacional se referiam ao mesmo fenômeno psicossocial. De acordo com Rodrigues e Bastos (2015), os principais argumentos e análises empíricas indicam que o vínculo instrumental ou de continuação não deve ser considerado parte do comprometimento, mas sim representado pelo conceito entrincheiramento.

O vínculo organizacional de entrincheiramento diz respeito à tendência do trabalhador em permanecer na organização devido à prevalência de percepções de perdas associados à sua saída, como benefícios, vantagens financeiras, investimentos no ajustamento ao cargo, redes de contatos, entre outras que restringem a percepção de alternativas de emprego que as superam (Rodrigues & Bastos, 2015).

Ao transpor o conceito de entrincheiramento para o foco organizacional, Rodrigues e Bastos (2012) pautaram-se nos desenvolvimentos das carreiras, na teoria dos *side bets* de Becker e nos argumentos de Mowday e colaboradores. Foram então propostas, por Rodrigues e Bastos (2015), três dimensões constitutivas do construto entrincheiramento, a partir das quais os autores construíram a Medida de Entincheiramento Organizacional (MEO). As três dimensões são: ajuste à posição social (APS), limitação de alternativas (LA) e arranjos burocráticos impessoais (ABI). A **Figura 1** sintetiza essas dimensões.

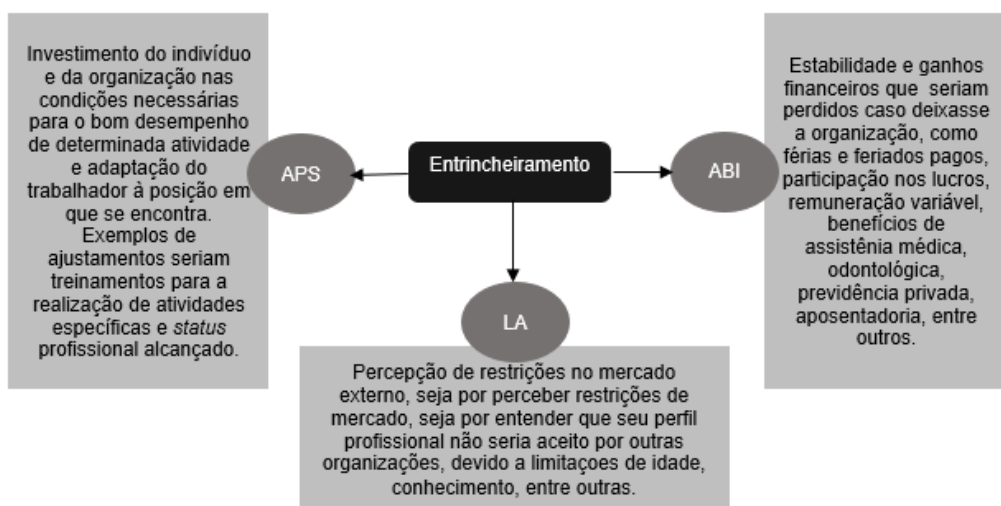


Figura 1: Dimensões do entrincheiramento organizacional

Fonte: Rodrigues e Bastos (2015).

Em complemento, de acordo com Rodrigues, Bastos e Moscon (2019, p. 342), o entrincheiramento “pode ser definido como a tendência do trabalhador em permanecer na organização devido à sua avaliação de sua empregabilidade, suas alternativas fora da organização, e os custos associados com a possibilidade de sair.”

De acordo com Bastos *et al.* (2014), o entrincheiramento é caracterizado por uma relação de avaliação calculativa (ou seja, de cálculo) nos quais os custos de saída e as alternativas existentes são altas demais para que o indivíduo considere, de fato, sair. Dessa forma, o entrincheiramento torna-se uma atitude possivelmente influenciada por uma gama considerável de antecedentes nos níveis pessoal, grupal e organizacional.

Desse modo, entende-se o entrincheiramento como a percepção do trabalhador de que está “preso” na organização. Deseja sair, mas entende que é obrigado a permanecer. Sua permanência não é espontânea, mas, a níveis psicológicos, mandatória. Diante disso, exerce suas funções na organização de modo passivo, sendo recompensado por não deixá-la (Rodrigues & Bastos, 2015).

Rodrigues e Bastos (2015) também inferem que certo nível de entrincheiramento organizacional, ao incentivar a permanência dos trabalhadores, mesmo que por necessidade e não por afeto, pode ser interessante para a organização, quando referentes às dimensões de ajuste à posição social e de arranjos burocráticos impessoais (mas não de limitação de alternativas). Os autores defendem que o entrincheiramento não é essencialmente um vínculo negativo ou oposto ao comprometimento, já que ambos podem participar simultaneamente da configuração do vínculo de um trabalhador com a sua organização. Rodrigues (2011) ainda indica que um trabalhador entrincheirado pode apresentar comportamentos contributivos para a organização, desde que combinado a um maior comprometimento organizacional.

A medida desenvolvida e validada por Rodrigues e Bastos (2015) foi construída para possibilitar uma maior precisão na análise dos vínculos dos trabalhadores com suas organizações e tem como objetivo avaliar a percepção do indivíduo em relação aos fatores que compõem o processo de entrincheiramento. Quanto maior a percepção do trabalhador de que

está adaptado à posição social e aos arranjos burocráticos, somada à avaliação de alternativas limitadas, maior a possibilidade de estar entrincheirado.

METODOLOGIA

A escala de comprometimento aplicada neste estudo segue aquela proposta por Rodrigues e Bastos (2015), e é composta por três dimensões com 6 itens em cada, totalizando 18 itens. As dimensões são: 1) Ajustamentos à Posição Social (APS); 2) Arranjos Burocráticos Impessoais (ABI); e 3) Limitação de Alternativas (LA). A mensuração do nível de entrincheiramento para cada item partiu de uma escala Likert de sete pontos, sendo 1 “Discordo fortemente” e 7 “Concordo fortemente”. Ademais, nesta pesquisa foi introduzido um item para a verificação da atenção e fidedignidade dos respondentes, assim redigido: “Agradecemos o seu tempo e atenção em responder a esta pesquisa. Para este item, por favor marque “concordo fortemente”. Os itens que constituem o questionário são expostos na **Tabela 1**, na mesma ordem em que foram apresentados aos respondentes.

Tabela 1: Itens constituintes do questionário aplicado em Angola.

Item	Código
1. Se deixasse essa organização, sentiria como se estivesse a desperdiçar anos de dedicação.	APS01
2. A especificidade do meu conhecimento dificulta a minha inserção em outras organizações.	LA01
3. Os benefícios que recebo nessa organização seriam perdidos se eu saísse agora.	ABI01
4. Meu perfil profissional não favorece a minha inserção em outras organizações.	LA02
5. Sair dessa organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamentos.	APS02
6. Sair dessa organização agora resultaria em perdas financeiras.	ABI02
7. Se eu fosse trabalhar para outra organização, eu descartaria todo o esforço que eu tive para chegar aonde estou nessa organização.	APS03
8. Eu sinto que mudar de organização prejudicaria a minha estabilidade financeira.	ABI03
9. Eu sinto que teria poucas alternativas de emprego se eu deixasse esta organização.	LA03
10. Agradecemos o seu tempo e atenção em responder a esta pesquisa. Para este item, por favor marque “concordo fortemente”	-
11. O que me mantém nessa organização são os benefícios que ela me proporciona.	ABI04
12. Se eu fosse trabalhar para outra organização, demoraria um longo tempo para me tornar respeitado como eu sou hoje nessa companhia.	APS04
13. Uma das poucas consequências negativas de deixar essa organização seria a falta de alternativas.	LA04
14. Se eu fosse trabalhar para outra organização eu deixaria de receber vários benefícios que esta empresa oferece para os seus trabalhadores (transporte, vouchers, seguro saúde, alimentação paga, etc.).	ABI05
15. Se eu fosse trabalhar para outra organização, demoraria um longo tempo para eu me acostumar com o novo trabalho.	APS05
16. Eu permaneço nessa organização porque sinto que não poderia ser facilmente contratado por outras organizações.	LA05
17. Se eu fosse trabalhar para outra organização, eu descartaria todo o esforço que eu tive para aprender os deveres do meu emprego actual.	APS06
18. Permaneço nesta organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações.	LA06
19. Não seria fácil achar outra organização que me oferecesse o mesmo retorno financeiro que essa oferece.	ABI06

Procedeu-se a uma avaliação do instrumento por cinco especialistas, sendo dois psicólogos organizacionais e do trabalho (profissionais especialistas na área) e três linguistas (profissionais com conhecimento das peculiaridades linguísticas da realidade e da cultura angolanas), todos docentes universitários.

A fim de se validar a escala em Angola de acordo com o trabalho previamente realizado por Rodrigues e Bastos (2015), realizou-se uma análise fatorial exploratória com as respostas obtidas. Seguindo-se os mesmos procedimentos feitos pelos autores, a etapa exploratória utilizou como método de extração o *Principal Axis Factoring* e rotação oblíqua (*Promax*). Itens com coeficiente menor de 0,4 foram suprimidos.

Um total de 470 trabalhadores de diferentes organizações angolanas respondeu o questionário. Destes, 39 não responderam qualquer um dos itens de entrincheiramento, e outras 40 não responderam o item de atenção, ou o responderam com valor diferente de 7. Esses respondentes foram desconsiderados, permanecendo 391. As respostas em branco remanescentes foram substituídas pela média do respectivo item, dado que nenhum item apresentou mais de 10% de respostas em branco.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

A **Tabela 2** apresenta, entre outros dados, a medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de adequação de amostragem, a significância do Teste de esfericidade de Bartlett.

Tabela 2: Resultados dos testes de KMO e Bartlett na análise realizada.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		.901
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	3215,863
	gl	153
	Sig.	.000

A medida KMO igual a 0,901 indica uma excelente adequação da utilização da Análise Fatorial para esta base de dados, com um ótimo número de amostra. Já a significância igual a 0,000 (menor do que 5%), na mesma tabela, indica que a hipótese nula de ausência de correlação entre as variáveis é falsa; ou seja, há uma correlação considerável.

A **Tabela 3** indica que mais de 60% da variância total é explicada por 4 fatores, resultado confirmado pelo gráfico de esarpa (Figura 2).

Tabela 3: Variância total explicada, por fator extraído.

Variância total explicada

Fator	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somas de rotação de carregamentos ao quadrado ^a
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total
1	7,104	39,468	39,468	6,650	36,945	36,945	4,888
2	1,828	10,156	49,624	1,389	7,716	44,661	4,937
3	1,134	6,302	55,926	,721	4,003	48,664	4,480
4	1,037	5,760	61,687	,508	2,821	51,485	4,643
5	,976	5,420	67,107				
6	,827	4,592	71,699				
7	,664	3,689	75,388				
8	,609	3,386	78,774				
9	,579	3,216	81,990				
10	,480	2,668	84,658				
11	,463	2,570	87,228				
12	,433	2,406	89,634				
13	,411	2,285	91,919				
14	,351	1,951	93,869				
15	,315	1,748	95,617				
16	,296	1,643	97,261				
17	,256	1,423	98,684				
18	,237	1,316	100,000				

Método de Extração: Fatoração pelo Eixo Principal.

a. Quando os fatores são correlacionados, as somas de carregamentos ao quadrado não podem ser adicionadas para se obter uma variância total.

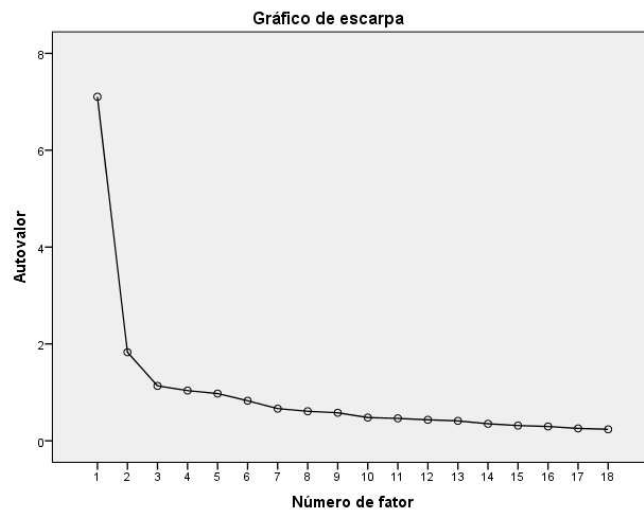


Figura 2: Gráfico de escarpa para a análise realizada

Por fim, a Tabela 4 mostra a Matriz de padrão para os quatro fatores extraídos nesta análise.

Tabela 4: Matriz de padrão da análise realizada

Matriz de padrão^a

	Fator			
	1	2	3	4
LA06	.745			
LA05	.735			
LA01	.635			
LA02	.618			
LA04	.563			
LA03	.562			
ABI01		.966		
ABI04		.709		
ABI05		.536		
APS02		.481		
ABI03			.887	
ABI06			.677	
ABI02			.634	
APS06				.701
APS04				.581
APS03				.480
APS05				.454
APS01				

Método de Extração: Fatoração pelo Eixo Principal.
Método de Rotação: Promax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 7 iterações.

A **Tabela 3** e a **Figura 2** mostram que quatro fatores, ou quatro dimensões, são suficientes para explicar de modo satisfatório a correlação dos itens, o que é corroborado pela **Tabela 4**.

A análise dos dados permite verificar uma consistência interna dos itens da dimensão limitação de alternativas, tendo sido a única dimensão em que os itens agruparam-se de acordo com a MEO. Esta consistência na percepção de restrições no mercado externo pode ser explicada pelo fato de Angola ser um país que viveu em guerra por mais de quarenta anos e debate-se, atualmente, com alguns problemas políticos, econômicos, sociais e de infraestrutura. Segundo Saveia (2016), naquele país, a mão-de-obra é altamente desqualificada e caracterizada por um “exército de desempregados” que aumenta a cada dia em função da atual crise econômica. Aliado a esse aspecto destaca-se a passividade e aceitação dos trabalhadores, caracterizando o que Dejours (1992) chama de “disciplina da fome”, isto é, uma disciplina mantida, em grande medida, em função do medo que o trabalhador tem de perder o seu meio de subsistência. O medo é, conscientemente, instrumentalizado pelos dirigentes, para pressionar os trabalhadores e fazê-los trabalhar (Saveia, 2016).

Os itens da dimensão arranjos burocráticos impessoais subdividiram-se em dois fatores, sendo um voltado essencialmente a recursos financeiros (ABI02, ABI03 e ABI06) e outro aos benefícios (ABI01, ABI04 e ABI05). Tais resultados poderão estar relacionados ao fato de que, em Angola, há uma nítida separação entre recursos financeiros, associados ao salário, e os considerados benefícios sociais, que em via de regra não têm caris financeiro, mas sim assistencial, como é o caso de seguro de saúde, cartão de compras em supermercado e transporte coletivo da empresa.

Por outro lado, o item 5 (“Para mim, deixar essa organização significaria perder uma parte importante da minha rede de relacionamentos”), de código APS02, que na MEO compõe a dimensão ajustamentos à posição social, na pesquisa em Angola carregou no fator voltado aos benefícios. Tal resultado pode dever-se ao fato da rede de relacionamentos, naquela realidade, não estar tanto ligada à investimentos no desempenho ou à adaptação, mas sim a vantagens e privilégios. Segundo Saveia (2016), as pessoas são valorizadas em função da sua rede de relacionamentos, transformada no caminho “natural” para os indivíduos resolverem os seus problemas e conseguirem privilégios que outros sem tais redes não conseguem. A necessidade

de fazer parte do grupo de seletos para conseguir benefícios, aliada à desigualdade social e à distribuição de poder de forma desigual, aumenta a dependência dos liderados pelos líderes, dos empregados pelo patrão.

Em relação à dimensão ajustamentos à posição social foram carregados apenas quatro itens, dos seis constantes no MEO. Os itens carregados são os mais voltados aos investimentos do indivíduo e da organização na adaptação à posição. O item de código APS01 teve carga fatorial baixa e foi suprimido.

O baixo investimento dos indivíduos e das organizações em desenvolvimento profissional, pode explicar tais resultados. Em pesquisa sobre competências profissionais realizada com psicólogos angolanos, Saveia (2015) observou que grande parte dos profissionais (48,3%) não investe renda alguma em qualificação, 23% investem até 10% de sua renda mensal e 14,3% investem entre 11 e 30% da renda mensal em qualificação. Apenas 9,6% dos profissionais investem de 31 a 50%, e uma percentagem menor (4,3%) investe mais de 50% da renda em qualificação profissional. O fraco investimento em qualificação reflete-se nas horas mensais dedicadas à qualificação profissional, já que 35,2% dos pesquisados não dedicam nenhuma hora mensal, e apenas 7,8% dedicam mais de 20 horas mensais à qualificação profissional.

CONCLUSÃO

O entrincheiramento, tal como outros vínculos organizacionais, é altamente dependente das condições socioculturais de uma região (Wasti *et al.*, 2016). A escala de entrincheiramento desenvolvida por Rodrigues e Bastos (2015) e validada no Brasil possui três dimensões bem definidas; porém, aplicada à realidade angolana, a mesma escala de itens mostrou ser composta de quatro dimensões.

A dimensão “limitação de alternativas” obteve uma perfeita correspondência com a escala original, sendo formada pelos mesmos seis itens, indicando que, em Angola, a percepção dos trabalhadores frente a restrições de oportunidades externas opera de modo similar ao Brasil.

Já a dimensão “arranjos burocráticos impessoais” dividiu-se, em Angola, em duas, sendo uma relacionada à estabilidade financeira e, outra, à retenção de benefícios. Este achado é relevante por permitir avançar na teoria de vínculos e de entrincheiramento e especificar futuros estados quantitativos e qualitativos desta área.

Por fim, a dimensão “ajuste à posição social” reuniu quatro dos itens da escala original, indicando que a adequação da escala original é boa, mas não perfeita. Sugere-se suprimir os itens APS01 e APS02 da escala em futuras pesquisas realizadas em Angola.

Este trabalho permitiu validar a escala de entrincheiramento proposta por Rodrigues e Bastos (2015) na realidade angolana, a partir da análise fatorial exploratória. Espera-se que seja útil e prático para pesquisadores de vínculos do trabalho e para gestores de empresas localizados em Angola.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bastos, A. V. B., & Aguiar, C. (2015). Comprometimento organizacional. In: Puente-Palcios, K. & Peixoto, A. (Org.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed.

- Bastos, A. V. B., Maia, L. G., Rodrigues, A. C. A., 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, 153-162.
- Bastos, A. V. B., & Rodrigues, A. C. A. (2015). Comprometimento organizacional. In: Bendassolli, P. F. & Borges-Andrade, J. E. (Orgs.). *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Blau, G. (2001). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs: Occupational commitment and occupational entrenchment. *Human resource management review*, 11(3), 279-298.
- Blau, G., & Holladay, B. E. (2006). Testing the discriminant validity of a four-dimensional occupational commitment measure. *Journal of occupational and organizational psychology*, 79(4), 691-704.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. Ed. São Paulo: Cortez.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Rodrigues, A. C. A. (2009). *Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e a análise da sobreposição entre os construtos* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Rodrigues, A. C. A. (2011). *Trabalhador entrincheirado ou comprometido? Delimitação dos vínculos do indivíduo com a organização* (Tese de doutorado). Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.
- Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2012). Entincheiramento organizacional: construção e validação da escala. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25, 688-700.
- Rodrigues, A. C. A. & Bastos, A. V. B. (2015). Entincheiramento. In: Puentes-Palcios, K. & Peixoto, A. (Org.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed.
- 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 & Sociedade*, 26(89), 338–358.
- Saveia, J. (2015). *Psicologia: formação e exercício profissional em Angola*. Luanda: Casa das Ideias/Whereangola.
- Saveia, J. (2016). *Psicologia organizacional e do trabalho: leituras em saúde mental, qualidade de vida e cultura nas organizações*. Luanda: Casa das Ideias/Whereangola.
- Wasti, S. A., 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(4), 613–632.