

(RE)VALIDAÇÃO DA ESCALA DE BASES DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

LEANDRO TRIGUEIRO FERNANDES

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE (UFRN)
adm@leandrotrigueiro.com

MARCOS LUIZ LINS FILHO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE (UFRN)
marcoslins@gmail.com

ANDERSON LUIZ REZENDE MÓL

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE (UFRN)
mol.ufrn@gmail.com

MILER FRANCO DANJOUR

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE (IFRN)
milerdanjour@gmail.com

MIGUEL EDUARDO MORENO AÑEZ

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE (UFRN)
anez1957@yahoo.com.br

Introdução

A busca por uma melhor compreensão sobre a relação entre o indivíduo e a organização vem sendo objeto de estudo há décadas. Desde que o conceito de comprometimento organizacional tornou-se presente no dia a dia das organizações, o principal desafio da área está assentado na compreensão dos fatores que influenciam o indivíduo a estar mais envolvido com a organização e, conseqüentemente, com o seu trabalho.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Assim, visando mensurar de forma cada vez mais precisa a maneira como os indivíduos se envolvem com suas respectivas organizações, o presente estudo apresenta como questão central de pesquisa: Qual configuração permite maior precisão a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional? Sendo o objetivo revalidar a EBACO em uma configuração que amplie, ainda mais, sua precisão.

Fundamentação Teórica

A multidimensionalidade do comprometimento organizacional é um conceito bastante discutido na literatura, no entanto não há consenso quanto ao número de dimensões desse constructo. O trabalho de Meyer e Allen (1991), tido como referência, propôs um modelo com três dimensões. Nesse sentido, Medeiros (2003) desenvolveu a EBACO, composta por 7 bases do comprometimento organizacional, a qual vem sendo utilizada em grande escala nos estudos brasileiros da área.

Metodologia

A primeira etapa da pesquisa foi realizada, por meio de análise fatorial exploratória com 149 observações aleatórias, que buscou verificar o comportamento da EBACO excluindo as bases obrigação pelo desempenho e falta de recompensas e oportunidades. Na segunda fase, com 812 observações válidas e coletadas aleatoriamente em 45 organizações, uma análise fatorial confirmatória foi adotada para verificar a confiabilidade do modelo e sua validade convergente.

Análise dos Resultados

Os resultados indicaram que com cinco dimensões o modelo EBACO apresentou maiores índices de KMO, alpha de Cronbach e variância explicada. Constatou-se, também, que o modelo discutido obteve valores adequados para os índices de ajustamento χ^2/df , RMSEA, CFI, TLI e RMR. Por fim, foi verificado que o modelo revisado, EBACO-R, possui validade convergente, segundo os requisitos de Pasquali (1997) e Marôco (2010), contribuindo com a teoria quanto à multidimensionalidade do construto.

Conclusão

Conclui-se então que o EBACO-R atingiu um bom nível de qualidade e precisão para medir o comprometimento organizacional, pois em sua análise acrescentou-se um significativo importante indicador de confiabilidade para o modelo original de Medeiros (2003), a validade convergente.

Referências Bibliográficas

- MEDEIROS, C. A. F. Comprometimento Organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. USP, São Paulo, 2003. Tese de Doutorado, USP, São Paulo, 2003.
- MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. Human resource management review, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.
- MARÔCO, J. Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações. ReportNumber, Lda, 2010.

(RE)VALIDAÇÃO DA ESCALA DE BASES DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

1 INTRODUÇÃO

A busca por uma melhor compreensão sobre a relação entre o indivíduo e a organização vem sendo objeto de estudo há décadas. Desde que o conceito de comprometimento organizacional tornou-se presente no dia a dia das organizações, o principal desafio da área está assentado na compreensão dos fatores que influenciam o indivíduo a estar mais envolvido com a organização e, conseqüentemente, com o seu trabalho (CUNHA *et al.*, 2014).

Segundo Bastos *et al.* (2008) e Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005), apesar de existir uma aparente divisão entre os pesquisadores da área quanto as bases que compõem o comprometimento organizacional, há um certo consenso nas pesquisas recentes sobre a existência de múltiplas dimensões nesse construto. Nesse contexto, o trabalho de Meyer e Allen (1991), estabelece as dimensões base que possuem maior relevância na literatura sobre o tema: afetiva-atitudinal, normativa e instrumental.

Para Medeiros (2003), o estudo de O'Reilly e Chatman (1986) também deve ser considerado como outro importante modelo multidimensional para o comprometimento organizacional. O modelo está alicerçado na teoria proposta por Kelman (1958) que atribui ao vínculo psicológico três bases: envolvimento instrumental (baseado em recompensas), identificação (baseado em afiliação) e internalização (baseado em valores individuais e organizacionais).

No entanto, assim como Meyer e Allen (1991), O'Reilly e Chatman (1986) reforçam a necessidade de ampliar os estudos na área, principalmente, em se tratando da dimensionalidade do construto. Para Medeiros *et al.* (2005), além da lacuna existente com relação a dimensionalidade do construto, há que se considerar também a dificuldade em adaptar uma escala de mensuração à realidade cultural da organização e do local. Antecipando essa dificuldade, Medeiros (2003) desenvolveu a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO), composta de sete bases de comprometimento organizacional: *afetiva, obrigação em permanecer, obrigação pelo desempenho, afiliativa, falta de recompensas e oportunidades, linha consistente de atividade e escassez de alternativas.*

O modelo EBACO, criado há pouco mais de uma década, vem sendo amplamente adotado nos estudos científicos de comprometimento organizacional no Brasil para dissertações e teses (PENA, 2009; LAGES, 2010; HALLA, 2010; LOTH, 2010; DA SILVA, 2012; CANTARELLI, 2012; MENETTI 2013; AMARO, 2013), como também para artigos científicos nas áreas de administração e de psicologia organizacional (LOPES; BASSO JR., 2009; ESTIVALETE *et al.*, 2010; KUABARA; SACHUK, 2010; CAMPOS, ESTIVALETE; REIS, 2012; SOUSA; HONÓRIO, 2011; COSTA LEMOS *et al.*, 2012; MELO *et al.*, 2014; CANTARELLI, 2014; CUNHA *et al.*, 2014; MELO *et al.*, 2014; MENETTI; KUBO; OLIVA, 2015).

Apesar da sua ampla utilização, o modelo EBACO de Medeiros (2003) não comprovou sua validade convergente, que uma medida que garante uma precisão ainda maior e adequação da escala a teoria. Dentro desta perspectiva, validar a escala EBACO em busca de uma configuração que garanta sua validade convergente a tornará mais consistente, pois ter-se-á garantida a existência de correlação positiva e significativa entre as suas bases e entre itens pertencentes a uma mesma base (PASQUALI, 1997; MARÔCO, 2010). Para verificar tal validade, é necessário que sob o ponto de vista estatístico sejam visualizadas as relações abordadas na teoria em estudo. Esta pesquisa buscou fechar essa lacuna do modelo EBACO, por meio de sua revisão e revalidação.

Inicialmente, constatou-se que as bases *obrigação pelo desempenho e falta de recompensas e oportunidades* apresentaram fragilidades ao analisar Medeiros (2003). Além disso, nas validações realizadas por Medeiros *et al.*, (2005) e Bastos *et al.*, (2008) as duas apresentam os menores índices de precisão dentro dos seus respectivos conceitos de comprometimento normativo e instrumental, respectivamente. Logo, a exclusão dessas dimensões sinalizou o caminho a ser adotado, por esse estudo, para a revisão do modelo.

Neste contexto a presente pesquisa apresenta a seguinte questão central de pesquisa: *qual configuração permite maior precisão a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional?*

Sendo o objetivo geral da pesquisa revalidar a EBACO em uma configuração que amplie, ainda mais, sua precisão. Para atingir tal objetivo a pesquisa foi organizada em duas fases. Na primeira, de cunho exploratório, foram coletados 149 casos em uma organização pública e uma privada, para respaldar estatisticamente a exclusão das bases *obrigação pelo desempenho e falta de recompensas e oportunidades*. E na segunda fase, de caráter confirmatório, em 45 organizações, sendo 27 públicas e 18 privadas, totalizando 812 observações válidas, buscou-se validar o modelo com a configuração auferida na primeira fase.

Além da seção introdutória, este artigo é dividido em mais quatro seções. Na seção 2, revisa-se a literatura de comprometimento organizacional e do modelo desenvolvido por Medeiros (2003). Na seção seguinte, apresenta-se a metodologia adotada para a condução do estudo. Na seção 4, analisa-se e discute-se os resultados obtidos na pesquisa. Por fim, na última seção, apresentam-se as conclusões.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Comprometimento organizacional

Diante de um cenário cada vez mais competitivo que o mercado impõe as organizações, há um crescente interesse por parte dos gestores em medir o comprometimento dos seus colaboradores, já que existe uma relação direta com o desempenho organizacional. Logo, o comprometimento surge como um elemento estratégico capaz de gerar diferencial competitivo (MEDEIROS, 2003; MEDEIROS; ALBUQUERQUE, 2005; RODRIGUES; BASTOS, 2010; KLEIN, 2013).

Nesse sentido, nas últimas décadas observa-se um aumento no número de pesquisas que envolvem o tema comprometimento organizacional, motivadas pelas mudanças nas relações de trabalho e nos esforços pela busca e retenção de pessoas comprometidas. Esses aspectos são oriundos das transformações da sociedade, do ponto de vista tecnológico, econômico, demográfico e cultural (O'REILLY; PFEFFER; 2001; MEDEIROS, 2003; MORROW, MCELROY; SCHEIBE, 2012).

Apesar de todas essas transformações, supracitadas, contribuírem significativamente para o aumento das pesquisas na área, ainda não existe um consenso quanto a natureza e dimensionalidade dos vínculos existentes entre o indivíduo e a organização, fazendo dele um construto em evolução, com diversas formas de conceituação (COOPER-HAKIM; VISWESVARAN, 2005; MEDEIROS *et al.*, 2005; COHEN, 2007; MENEZES; BASTOS, 2009; KLEIN; MOLLOY; COOPER, 2009; COSTA; BASTOS, 2014).

Bastos, Brandão e Pinto (1997) asseguram que o conceito predominante nas pesquisas de comprometimento, no âmbito da relação indivíduo-organização, assume uma característica de atitude do indivíduo para com a organização, amparadas nas dimensões afetiva, cognitiva e comportamental. A Figura 1, a seguir, apresenta outras conceituações acerca do termo comprometimento organizacional, apresentadas por alguns dos principais autores do tema.

Figura 1: Definições de comprometimento com a organização

ANO	AUTOR	DEFINIÇÃO
1960	Becker	“Comprometimento acontece quando uma pessoa, através de investimentos, relaciona outros interesses com uma linha consistente de atividade”.
1979	Mowday <i>et al.</i>	“A força relativa da identificação e envolvimento de um indivíduo em uma organização específica”.
1982	Wiener	“A soma das pressões normativas usadas para um indivíduo agir de acordo com os objetivos e interesses organizacionais”.
1986	O’Reilly; Chatman	“A ligação psicológica de uma pessoa com uma organização, que reflete o grau que ela internaliza e adota característica ou perspectivas da organização”.
1991	Allen; Meyer	“Um estado psicológico que liga o indivíduo à organização”.
2009	Klein <i>et al.</i>	“Um estado psicológico que define o quanto uma pessoa está ligada a um foco de compromisso”.
2009	Meyer	“É uma força interna que vincula um indivíduo a um objeto (social ou não social) e/ou a um curso de ação de relevância para esse objeto”.

Fonte: Adaptado de Pinto (2011) e Costa e Bastos (2014).

As definições apresentadas, na figura 1, mostram a pluralidade da discussão do tema, todavia não esgotam as principais vertentes de conceituação do comprometimento organizacional, principalmente, a que trata da discussão sobre a multidimensionalidade, a qual é um importante ponto de divergência no estudo do tema.

Seguindo numa perspectiva multidimensional para o comprometimento, O’Reilly e Chatman (1986), apresentaram um instrumento para operacionalizar o modelo de três dimensões proposto por Kelman (1958) e validado a partir de dois estudos conduzidos por estes autores. Como contribuição, os autores ampliaram as discussões e reflexões sobre a multidimensionalidade do comprometimento organizacional e visualizaram a relação entre o comprometimento e os resultados organizacionais (MEDEIROS, 2003; COHEN, 2007; MORROW, 2011).

Avançando nos estudos, Meyer e Allen (1991) desenvolveram o modelo com três dimensões para as bases teóricas do comprometimento organizacional. Segundo Medeiros (2003), a adoção e o desenvolvimento de uma visão multidimensional para o comprometimento organizacional inaugura uma nova fase a partir da década de 90 com o trabalho de Meyer e Allen (1991). Os pesquisadores percebem, nesse momento, que as perspectivas unidimensionais, são na verdade componentes de uma vinculação psicológica entre o indivíduo e a organização e não apenas tipos de comprometimento individuais (MEDEIROS, 2003; BASTOS *et al.*, 2008; MORROW, 2011; CAMPOS; ESTIVALETE; REIS, 2011; OLIVEIRA, 2013).

O modelo de três dimensões de Meyer e Allen (1991) buscou sintetizar os conceitos até então relatados por outros estudos e tornou-se o mais aceito entre os pesquisadores na

década de 90, por tornar operacional a pesquisa sobre o tema comprometimento organizacional e, conseqüentemente, viabilizar o surgimento de novas pesquisas baseadas no melhoramento e desdobramento do modelo (MATHIEU; ZAJAC, 1990; MEYER; ALLEN, 1991; MEDEIROS *et al.*, 2005). Uma pesquisa recente de Morrow (2011), que analisou 58 estudos sobre comprometimento organizacional, reafirma a importância do trabalho de Meyer e Allen (1991) e também dá evidência ao trabalho Mowday, Steers e Porter (1979), tratando-os como estruturadores das pesquisas, dentro desta temática, realizadas desde a década de oitenta.

Complementarmente a estes estudos, Medeiros (2003), desenvolveu, no Brasil, a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional – EBACO, objeto de estudo desta pesquisa. O modelo incorpora outras bases oriundas das pesquisas sobre dimensionalidade que se baseiam nas três dimensões mais exploradas pela literatura e procura absorver as especificidades socioculturais locais (BASTOS *et al.*, 2008; MEDEIROS, 2003).

2.2 A escala de bases do Comprometimento Organizacional - EBACO

Medeiros (2003) desenvolveu a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional – EBACO, por enxergar uma lacuna quanto a necessidade de um instrumento que mensurasse o comprometimento organizacional considerando as especificidades da cultura brasileira.

A concepção do modelo EBACO foi precedida pelo trabalho de Medeiros e Enders (1998) que validou o modelo tridimensional do comprometimento (afetivo, normativo e instrumental) de Meyer e Allen (1991), obtendo conclusão semelhante sobre a possibilidade de existirem outras dimensões latentes do comprometimento organizacional, ou ainda, subdivisões das existentes. Este trabalho evidenciou uma nova dimensão que trata do vínculo emocional entre o indivíduo e a organização. A qual foi confirmada por Medeiros *et al.* (1999), denominando-a de base Afiliativa.

Medeiros (2003) usou como referência para a elaboração da EBACO as quatro perspectivas principais do comprometimento: afetiva, normativa, instrumental e afiliativa. Para tanto, aplicou o modelo de O'Reilly e Chatman (1986), associado ao modelo de Meyer e Allen (1991) e propôs uma síntese entre as teorias e os modelos teóricos de comprometimento.

Nesse sentido, definiu-se o modelo EBACO composto por 28 variáveis observáveis, divididas igualmente em sete dimensões latentes. Uma dimensão representando o enfoque afetivo, uma do afiliativo, duas do normativo e três do instrumental. As dimensões foram evidenciadas após a realização de análises fatoriais exploratórias e confirmatórias. As bases *obrigação em permanecer* e *obrigação pelo desempenho* correspondem ao enfoque normativo de comprometimento organizacional. E as bases *escassez de alternativas*, *linha consistente de atividade* e *falta de recompensas e oportunidades* correspondem ao enfoque instrumental.

Na figura 2, a seguir, são apresentadas as bases do comprometimento da EBACO com suas respectivas definições e fundamentações teóricas.

Figura 2: Esquema bibliográfico da fundamentação teórica da EBACO

BASES DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL		FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA DA BASE
Afetivo	Crença e identificação com a filosofia, os valores e os objetivos organizacionais.	Mowday, Porter e Steers (1982); Kelman (1958); Goudner (1960); Sá e Lemoine (1998).

Afiliativo	Crença de que se é reconhecido pelos colegas como membro do grupo e da organização.	Kelman (1958); Gouldner (1960); Becker (1992); Mowday, Porter e Steers (1982); Medeiros e Enders (1999).
Obrigação em permanecer (Normativo)	Crença de que se tem a obrigação de permanecer; de que não seria certo deixar; e de que se tem uma obrigação	Meyer e Allen (1991); Jaros <i>et al.</i> (1993).
Obrigação pelo desempenho (Normativo)	Crença de que se deve realizar esforç�os em benefício da organização e que se deve buscar atingir os objetivos	Wiener (1982) e Jaros <i>et al.</i> (1993); Mowday, Porter e Steers (1982).
Falta de recompensas e oportunidades (Instrumental)	Crença de que o esforç�o realizado em benefício da organização deve ser melhor recompensado e de que a organização deve lhe dar mais oportunidade.	Mowday, Porter e Steers (1982); S� e Lemoine, 1998); Becker (1992).
Linha consistente de atividade (Instrumental)	Crença de que se deve observar certas condutas e regras da organização tendo em vista o objetivo de nela permanecer.	Becker (1960); Hrebiniak e Alutto (1972); McGee e Ford (1987).
Escassez de alternativas (Instrumental)	Crença de que existem poucas alternativas de trabalho fora da organização.	Meyer e Allen (1991), McGee e Ford (1987).

Fonte: Adaptado de Bastos *et al.* (2008, p. 62).

No modelo EBACO, concebido por Medeiros (2003) e validado por Bastos *et al.* (2008, p. 64), as sete bases apresentaram importantes índices de consistência interna (alpha de Cronbach), sendo respectivamente: Afetivo (0,84), Obrigação em permanecer (0,87), Obrigação em permanecer (0,77), Afiliativa (0,80), Falta de recompensas e oportunidades (0,59), Linha consistente de atividade (0,65) e Escassez de alternativas (0,73).

É importante destacar que as variáveis observáveis mediram a dimensão previamente estabelecida pela EBACO, ou seja, nenhuma variável mensurou outra dimensão, a não ser a sua própria, considerando sua carga fatorial mais forte. Entretanto, o trabalho de Medeiros (2003) não constatou a validade convergente entre as dimensões latentes do comprometimento organizacional. Além disso, tal validade não foi estudada em nenhum dos diversos trabalhos, realizados posteriormente, que adotaram a escala EBACO como modelo para o avaliar o comprometimento organizacional.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

A presente pesquisa, se caracteriza como um estudo de campo, e tem por objetivo revalidar a EBACO em uma configuração que amplie, ainda mais, sua precisão. Para tanto foi dividida em duas fases, sendo uma eminentemente exploratória e outra de caráter confirmatório.

Na pesquisa exploratória, o estudo foi conduzido com base em 149 observações, coletadas aleatoriamente, em duas organizações, uma pública e uma privada, visando verificar o comportamento do modelo EBACO com a exclusão das bases *obrigação pelo desempenho e falta de recompensas e oportunidades*. Do total das observações, 48,99% se identificaram como do gênero masculino e 51,01% do feminino. Quanto ao estado civil 47,65% se declaram casados ou em união estável, 33,56% solteiros, 12,75% divorciados e 6,04% como pertencente a outro estado. Quanto a faixa etária 17,45% tem até 25 anos, 28,85% até 40 anos e 53,69% acima de 40 anos.

O instrumento adotado nessa fase da pesquisa, foi composto por 28 questões fechadas que mensuram as sete bases do comprometimento organizacional da EBACO. As questões são tipo Likert de 6 pontos, com extremos definidos em discordo totalmente e concordo totalmente. Na etapa de análise dos dados, utilizou-se o software IBM SPSS®22. Realizou-se duas análises fatoriais exploratórias - AFE, uma com as 28 variáveis observáveis e outra com 20, retirando as 8 variáveis relacionadas as duas bases excluídas. Ambas AFEs foram extraídas pelo método de componentes principais e rotação Direct Oblimin com normalização de Kaiser.

Utilizou-se para comparação dos resultados das AFEs, com 7 e 5 fatores, três índices: i) KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), que avalia a magnitude das correlações parciais entre as variáveis, ou seja, é uma medida da homogeneidade das variáveis (MARÔCO, 2011), ii) o alpha de Cronbach, que verifica a consistência interna de cada fator, e do instrumento como um todo (MARÔCO;GARCIA-MARQUES, 2006) e iii) a variância total explicada, que observa quanto do modelo se consegue explicar (MARÔCO, 2011; FIGUEIREDO FILHO; SILVA JÚNIOR, 2009; HAIR, 2006).

Antes de proceder com a Análise Fatorial Confirmatória - AFC, segunda fase da pesquisa, verificou-se o atendimento dos pressupostos para garantir a razoabilidade do modelo proposto, sendo esta também, uma etapa de tratamento dos dados. Dentre os principais pressupostos, cabe destacar que as evidências sugerem a normalidade multivariada constatada com a utilização das medidas de assimetria (*sk*) e de curtose (*ku*) que se mantiveram dentro dos limites de tolerância citados por Kline (2004). Identificou-se, por meio da distância de Mahalanobis, 78 *outliers*, os quais foram excluídos da amostra. Na estimação não houveram associações nulas entre as variáveis observáveis e seus respectivos fatores latentes, nem existiram valores superiores a 1 e inferiores a -1 nos coeficientes padronizados estimados, que seria um indicativo de multicolineariedade (MARÔCO, 2010).

Com os pressupostos atendidos, a análise confirmatória procedeu-se com 812 observações válidas, coletadas aleatoriamente, em 27 organizações públicas e 18 privadas no estado do Rio Grande do Norte, totalizando 45 organizações. Quanto a caracterização da amostra, 45,76% disseram ser do sexo masculino e 54,24% do feminino. No aspecto do estado civil, 47,49% se declaram solteiros, 44,44% casados ou em união estável, 6,61% são divorciados e 1,46% marcou a opção outros. Quanto a faixa etária, 11,51% tem até 25 anos, 51,04% tem até 40 anos e 37,45% tem mais de 40 anos.

Nessa fase, o instrumento foi composto de 20 questões fechadas, que mensuram os 5 fatores latentes em estudo. Assim como na fase exploratória, utilizou-se escala Likert de 6 pontos para as questões. Para realização das AFCs e identificação dos seus índices de ajustamento, adotou-se os *softwares* IBM SPSS® 22 e Stata/SE®12. O método de estimação utilizado foi o de Máxima Verossimilhança, por ser o mais robusto na presença de normalidade multivariada e de amostra com um grande número de observações.

Inicialmente, realizou-se uma AFC para cada dimensão latente e suas respectivas variáveis observáveis, com objetivo de avaliar a adequação dos indicadores em cada base do comprometimento organizacional. Para avaliar o ajustamento adotou-se os índices CFI - *comparative fit index*, que deve ser maior que 0,90 e SRMR - *standardized root mean*

squared residual, que deve ser menor que 0,10 (WORTHINGTON; WHITTAKER, 2006). Para análise de consistência interna de cada fator foi calculado o alpha de Cronbach, adotando como valor crítico 0,7 (MARÔCO; GARCIA-MARQUES, 2006; HAIR, 2006).

Posteriormente, foi realizada a AFC incluindo todas as cinco dimensões do modelo para que então pudesse ser avaliado o ajustamento global, bem como sua validade convergente e composta. Os índices de ajustamento adotados, nesse momento da pesquisa confirmatória, estão expressados a seguir na Tabela 1, com seus respectivos valores de referência e representam as categorias de avaliação do ajustamento indicadas por Marôco (2010) e Ullman (2007).

Tabela 1 – Índices de ajustamento adotados na pesquisa confirmatória

Índice de Ajustamento	Valor de Referência (Marôco, 2010)
χ^2/df	≤ 2 (bom) /]2;5] (aceitável)
RMSEA	$\leq 0,08$
CFI	$\geq 0,90$
TLI	$\geq 0,90$
RMR	melhor < (próximo zero)
AIC	melhor <
BIC	melhor <

Fonte: Adaptado de Marôco, 2010.

Para verificar a necessidade de reespecificação do modelo foram observados os *Modification Indices*, os quais devem ser superiores a 11 para que se justifique a realização do ajuste (MARÔCO, 2010). Além disso, como modificações só devem ser realizadas caso exista respaldo teórico, esta pesquisa adotou como padrão estabelecer as relações de covariância apenas entre os erros das variáveis observáveis de uma mesma dimensão latente. Nesse sentido, é razoável admitir que elas possam compartilhar informações comuns que não foram factíveis de serem observadas.

A validade convergente, principal item a ser verificado nesse estudo, e que não foi alcançada no modelo EBACO desenvolvido por Medeiros (2003), foi avaliada em duas perspectivas. A primeira, seguindo a indicação de Marôco (2010), na qual foi calculada a Variância Extraída Média (VEM), cujo valor deve ser maior ou igual a 0,5. E a segunda, adotando a sugestão de Pasquali (1997) de que as variáveis latentes devem se correlacionar significativamente entre si, já que a teoria assume a existência dessa relação. Complementarmente, realizou-se uma análise da validade composta que estima o grau de consistência das variáveis observáveis com seus respectivos construtos, sendo considerada apropriada quando tem valor maior ou igual a 0,7 (MARÔCO, 2010).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Estudo preliminar para revisão da EBACO

Avaliando o modelo EBACO, criado e validado por Medeiros (2003), composto por 7 bases do comprometimento, percebeu-se que duas dessas bases, *obrigação pelo desempenho* e *falta de recompensas e oportunidades*, apresentaram limitações quanto aos ajustes psicométricos. No que tange a primeira, Medeiros (2003) optou pela exclusão de uma das variáveis observáveis, o que impossibilitou a avaliação do ajustamento dessa dimensão. Quanto a segunda, em seu estudo confirmatório o autor relata problema na construção dos

indicadores, o que gerou baixa consistência interna e *cross-loading* em uma das variáveis observáveis, cuja carga fatorial foi mais relevante para outro fator.

Diante do exposto, devido a falta de informações dos índices de ajustamento e baixa consistência interna, optou-se por retirar as duas bases do modelo proposto por Medeiros (2003) para a realização dessa pesquisa. Além disso, na validação da EBACO por Bastos *et al.* (2008) as duas referidas bases também apresentaram menores índices de precisão dentro dos seus respectivos enfoques de comprometimento: normativo e instrumental, sendo portanto, mais um argumento para a exclusão das duas bases.

As argumentações apresentadas motivaram a realização desta primeira fase da pesquisa, que buscou investigar estatisticamente os efeitos da exclusão das duas bases. Para tanto, optou-se por realizar uma AFE, tomando como base uma comparação entre os índices de qualidade de ajustamento obtidos, para o modelo EBACO com 7 e 5 fatores. A Tabela 2, apresenta os resultados desses índices.

Tabela 2 – Autovalor, Variâncias, KMO e Alpha a partir da AFE com 7 e 5 Fatores

BASES DO COMPROMETIMENTO	7 Fatores				
	Autovalor	Var. Explicada %	Var. Total %	KMO	Alpha
Afetivo	1,41	5,05			
Obrigação em Permanecer	1,91	6,84			
Obrigação pelo desempenho	2,75	9,80			
Afiliativo	6,37	22,74			
Linha consistente de atividades	1,20	4,29	66,58	0,771	0,825
Escassez de Alternativas	3,89	13,88			
Falta de recompensas e oportunidades	1,11	3,98			
BASES DO COMPROMETIMENTO	5 Fatores				
	Autovalor	Var. Explicada %	Var. Total %	KMO	Alpha
Afetivo	1,38	6,91			
Obrigação em Permanecer	2,03	10,14			
Afiliativo	5,91	29,53	67,39	0,788	0,852
Linha consistente de atividades	1,20	6,02			
Escassez de Alternativas	2,96	14,79			

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

É importante acrescentar que nas duas composições investigadas, com 7 e 5 fatores, constatou-se, de acordo com a AFE, que todos os indicadores mediram o construto previamente estabelecido conforme descrito na EBACO. Nenhum indicador mensura outra dimensão, a não ser a sua própria, considerando sua carga fatorial mais forte.

Com base nos resultados da Tabela 3, percebe-se que com 5 fatores o modelo apresentou melhores índices para variância total explicada (67,39%), KMO (0,788) e Alpha de Cronbach (0,85), corroborando com a proposta inicial de exclusão das bases, *obrigação pelo desempenho* e *falta de recompensas e oportunidades*. Essa decisão também é subsidiada pelo fato de autores como Meyer e Allen (1991), Cooper-Hakim; Viswesvaran (2005) e Klein,

Molloy e Cooper (2011) não trataram dessas dimensões como componentes dos enfoques normativo e instrumental.

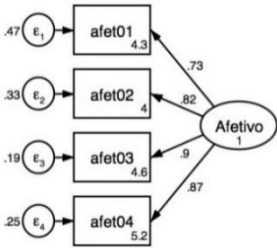
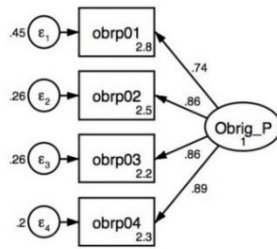
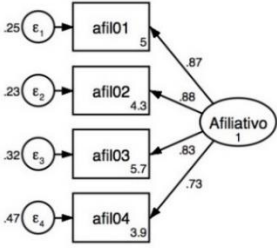
4.2 Análise fatorial confirmatória da EBACO com 5 bases

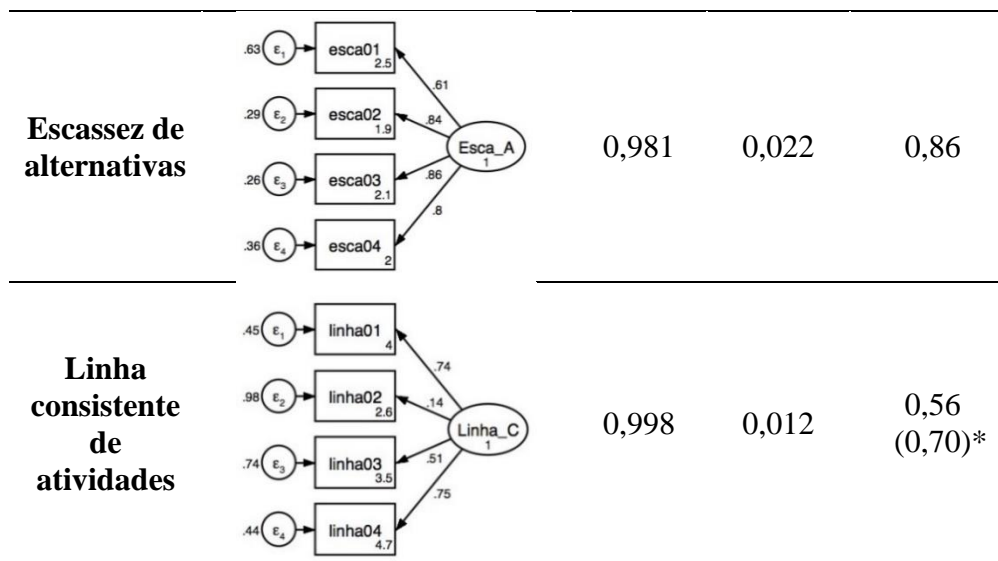
Na segunda fase da pesquisa, inicialmente realizou-se uma AFC para cada dimensão latente e suas respectivas variáveis observáveis, com objetivo de avaliar a adequação dos indicadores em cada base do comprometimento organizacional. Em seguida, também por meio da AFC, o modelo proposto com 5 bases foi testado quanto a sua validade convergente e composta, visto que para que o modelo seja considerado válido, é imprescindível a existência de relações entre as dimensões latentes, como previsto na teoria.

Diante disso, esta pesquisa se posiciona alinhada com a hipótese da multidimensionalidade do comprometimento organizacional, corroborando com os estudos de O'Reilly e Chatman (1986); Mathieu e Zajac (1990); Meyer e Allen (1991); Bastos (1993); Medeiros *et al.* (2005); Cooper-Hakim; Viswesvaran (2005), Cohen (2007) e outros.

As medidas de avaliação de ajuste adotadas na análise confirmatória entre as dimensões latentes e seus respectivos indicadores foram os índices CFI e SRMR. Para análise de consistência interna de cada fator (dimensão latente), calculou-se o alpha de Cronbach observando também se a consistência interna melhoraria com a exclusão de algum indicador. Esses índices, assim como o modelo de mensuração com as cargas padronizadas, podem ser visualizados na Tabela 3.

Tabela 3 – Dimensões latentes e índices de ajustamento e consistência das bases do comprometimento organizacional

Bases do Comprometimento Organizacional	CFI	SRMR	Alpha de Cronbach
<p>Afetivo</p> 	0,983	0,021	0,90
<p>Obrigaçã em permanecer</p> 	0,980	0,019	0,90
<p>Afiliativo</p> 	0,992	0,013	0,89



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

* Entre parênteses o valor do Alpha de Cronbach com a exclusão da variável linha02.

Constatou-se que todas as cargas fatoriais das variáveis observáveis apresentaram altos níveis de significância, $p\text{-value} \leq 0,001$, em relação ao seu construto. Além disso, os índices de ajustamento (CFI e SRMR) e o alpha de Cronbach, atendem aos parâmetros de referência especificados em Marôco (2010), Hair (2006) e Worthington e Whittaker (2006). Os CFIs foram maiores que 0,90, os SRMRs menores que 0,10 e os alphas foram superiores a 0,7, com exceção da dimensão *Linha consistente de atividades*, cujo alpha alcançou o patamar de confiabilidade aceitável apenas quando a variável 'linha02' foi excluída. Nesse sentido, para manter uma fiabilidade aceitável desse construto optou-se pela exclusão da variável.

Os resultados da significância das cargas do modelo de mensuração dos índices de ajustamento e da consistência interna obtidos por meio da AFC, realizada individualmente para cada construto, permitem afirmar que os indicadores podem ser explicados pela dimensão latente que estão relacionados.

O modelo a ser validado nesta pesquisa é composto por cinco das sete dimensões latentes do comprometimento organizacional, evidenciadas por Medeiros (2003): *afetiva*, *obrigação em permanecer*, *afiliativa*, *escassez de alternativas* e *linha consistente de atividades*, e suas respectivas variáveis observáveis.

O processo de ajustamento do modelo foi realizado com base nos Índices de Modificação - MI obtidos após a estimativa inicial do modelo. Como já foi reportado, analisou-se apenas os indicativos de relações de covariâncias de erros de variáveis que compõe a mesma dimensão latente. A Tabela 4 apresenta os ajustes estabelecidos com a sugestão do MI. É válido destacar que a cada ajuste realizado, o modelo foi reestimado para verificar a sua convergência e obter novos indicativos de modificação que pudessem melhorar o ajustamento do modelo.

Tabela 4 – Sequência de ajustes realizadas a partir do MI

Sequência	Relação de Covariância	MI
1	$\epsilon_{15} \leftrightarrow \epsilon_{16}$	65,37
2	$\epsilon_3 \leftrightarrow \epsilon_4$	60,47
3	$\epsilon_5 \leftrightarrow \epsilon_7$	41,67
4	$\epsilon_{10} \leftrightarrow \epsilon_{12}$	23,54

5	$\epsilon_9 \leftrightarrow \epsilon_{12}$	21,08
6	$\epsilon_{10} \leftrightarrow \epsilon_{11}$	34,67
7	$\epsilon_{18} \leftrightarrow \epsilon_{19}$	13,99

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Os valores de todas as cargas fatoriais padronizadas, tanto no modelo sem ajustes quanto no ajustado, apresentaram significância do ponto de vista de correlação entre as variáveis latentes e observáveis. As correlações entre as dimensões latentes, nos dois modelos, também foram significantes, indicando previamente a possibilidade de validade convergente do modelo, com base no critério estabelecido por Pasquali (1997).

Os resultados dos índices que avaliam a qualidade do ajustamento do modelo estão dispostos na Tabela 5.

Tabela 5 – Índices de Ajustamento do Modelo

Índice de Ajustamento	Valor de Referência (Marôco, 2010)	Modelo sem ajustes	Modelo Ajustado
χ^2/df	≤ 2 (bom) /]2;5] (aceitável)	4.66	2.93
RMSEA	$\leq 0,08$	0.067	0.049
CFI	$\geq 0,90$	0.94	0.97
TLI	$\geq 0,90$	0.93	0.97
RMR	melhor < (próx. zero)	0.13	0.09
AIC	melhor <	845.91	504.96
BIC	melhor <	1080.89	763.43

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Como resultado do ajustamento do modelo, verificou-se que os índices reportaram, em sua maioria, valores considerados muito bons pela literatura (ULLMAN, 2007; MARÔCO, 2010). Entre os índices que avaliam a qualidade própria do modelo houve uma significativa redução do valor de X^2/df para 2,93, aproximando o modelo do valor de referência que considera o ajuste como bom. O índice RMR apresentou valor de 0,09 indicando baixa representatividade dos erros e, conseqüentemente, melhor ajustamento para o modelo.

Quanto aos índices CFI e TLI, ambos apresentaram valores de 0,97 indicando um ajustamento muito bom (MARÔCO, 2010). Na categoria dos índices de discrepância populacional, o RMSEA atingiu o valor de 0,049, indicando que o modelo possui um ajustamento muito bom das médias e variâncias quando comparado ao modelo populacional.

Por fim, utilizou-se os índices AIC e BIC para suportar a decisão com relação a preferência entre os modelos: sem ajustes e ajustado. Os valores obtidos por esses índices apontaram o modelo ajustado como a melhor escolha.

4.3 Validade convergente do modelo EBACO com 5 bases

A principal questão analisada nesse estudo, trata da avaliação da validade convergente entre as bases (dimensões latentes) do comprometimento organizacional, que de acordo com Pasquali (1997) para que seja verificada é necessário que apresentem correlação significativa entre si. Marôco (2010) aponta outra forma de checar a validade convergente. Para ele, caso os valores da VEM (Variância Extraída Média) dos fatores latentes e do modelo completo sejam superiores a 0,5, já é possível afirmar a existência de validade convergente.

O modelo ajustado, selecionado após os resultados dos índices de ajustamento AIC e BIC, atendeu aos requisitos de ajustamento tratados por Pasquali (1997) e Marôco (2010). Na Tabela 6 é apresentada a matriz de correlação entre as dimensões latentes do comprometimento organizacional, na qual é possível perceber que, apesar das diferentes magnitudes, todas as correlações são significativas no nível de 1%.

Tabela 6 – Matriz de correlação das dimensões latentes do comprometimento organizacional

Dimensões Latentes	Afetivo	Obrigaçã em Permanecer	Afiliativo	Escassez de Alternativas	Linha consistente de Atividades
Afetivo	-				
Obrigaçã em permanecer	0,52***	-			
Afiliativo	0,66***	0,47***	-		
Escassez de Alternativas	0,17***	0,35***	0,22***	-	
Linha consistente de Atividades	0,50***	0,40***	0,49***	0,40***	-

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

*** Significância estatística a 1% de probabilidade

Seguindo a classificação de Cohen (1988) utilizada por Figueiredo Filho e Silva Jr. (2009) é possível descrever a magnitude das correlações. Apresentaram correlações de pequena magnitude: '*escassez de alternativas<->afetivo*' e '*escassez de alternativas<->afiliativo*'. Correlação de média magnitude: '*escassez de alternativas<->obrigaçã em permanecer*'; '*linha consistente de atividade<->obrigaçã em permanecer*'; '*linha consistente de atividade<->escassez de alternativa*'; '*afiliativo<->obrigaçã em permanecer*' e '*linha consistente de atividades<->afiliativo*'. Todas as demais, apresentaram correlações de grande magnitude: '*obrigaçã em permanecer<->afetivo*', '*afiliativo<->afetivo*' e '*linha consistente de atividades<->afetivo*'. Vale destacar que independente da magnitude ser classificada como pequena, média ou grande, todas as correlações são significantes.

É possível observar na Tabela 7 que todos os valores de VEM, foram superiores a 0,5, o que atende ao requisito de Marôco (2010) para verificar a validade convergente de cada fator e de todo o modelo. Complementarmente, verificou-se que o modelo ajustado também apresentou validade composta, $FC \geq 0,7$, ratificando a consistência das variáveis com o seu respectivo fator.

Tabela 7 – Índices da validade Convergente e da Validade Composta

Dimensões Latentes	FC ($\geq 0,7$)	VEM ($\geq 0,5$)
Afetivo	0,94	0,78
Obrigaçã em permanecer	0,95	0,83
Afiliativo	0,95	0,82
Escassez de Alternativas	0,91	0,71
Linha consistente de Atividades	0,83	0,63
Modelo EBACO (5 fatores)	0,98	0,76

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

A partir das constatações, é possível afirmar que a EBACO com a redução para 5 dimensões, é válida pois mensura consistentemente a dimensão desenhada e tem validade

convergente, pois apresentou significância nas relações entre as suas dimensões, segundo os critérios definidos por Pasquali (1997) e Marôco (2010).

De forma a diferenciar do modelo original de Medeiros (2003), que possui 7 bases, adotar-se-á a nomenclatura de Escala de Bases do Comprometimento Organizacional Revisada, ou simplesmente EBACO-R, para a nova configuração da escala com 5 bases.

5 CONCLUSÕES

Esta pesquisa teve como objetivo revalidar a EBACO em uma configuração que amplie, ainda mais, sua precisão. Como resultado dessa revisão, a EBACO-R ficou composta por 5 bases: *afetiva, obrigação em permanecer, afiliativa, escassez de alternativas e linha consistente de atividades*.

Os resultados da fase exploratória demonstraram que com as cinco bases supracitadas, o modelo apresentou melhor consistência, homogeneidade e maior nível de explicação, sinalizando uma viabilidade preliminar para utilização da EBACO em uma versão reduzida.

Constatou-se, na fase confirmatória, que a escala na versão reduzida, possui boa qualidade, visto que o modelo apresentou índices de ajustamento considerados muito bons de acordo com a literatura, respaldando a precisão do modelo verificada por meio da validade composta.

Por se tratar de um requisito não alcançado por Medeiros (2003) na concepção da escala, tampouco pelas pesquisas posteriores que adotaram a EBACO como instrumento de pesquisa, a principal contribuição desse estudo é a comprovação da validade convergente de um modelo proposto a partir da revisão da EBACO original, segundo os critérios definidos por Pasquali (1997) e Marôco (2010). Somado a isso, o estudo também traz uma contribuição a teoria do comprometimento organizacional ao reforçar o caráter multidimensional do construto.

Conclui-se então que o EBACO-R atingiu um bom nível de qualidade e precisão para medir o comprometimento organizacional, apresentando vantagem sobre o modelo original de Medeiros (2003), já que foi possível confirmar a validade convergente.

Dada a nova formatação do modelo elaborado por Medeiros (2003) é importante que outros trabalhos examinem a validade convergente da EBACO-R em diferentes culturas e setores da economia. Ao mesmo tempo, é importante que novos estudos realizem análise de caminhos entre as cinco dimensões latentes, para verificar possíveis relações causais entre elas. É válido também que em estudos futuros se verifique a capacidade de relacionamento dessas cinco bases com antecedentes e consequentes do comprometimento.

Como limitação do estudo, aponta-se que a base Linha consistente de atividades ficou composta por apenas três variáveis observáveis, mínimo aceitável para atender o pressuposto de múltiplos indicadores. É válido, que em outros estudos seja formatado um novo indicador que contribua com a precisão da mensuração dessa base.

REFERÊNCIAS

- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of occupational psychology**, 1990.
- AMARO, B. E. M. **A Geração X e Y e as Diferentes Bases de Comprometimento Organizacional**. 2013. Tese de Doutorado. PUC-Rio. Rio de Janeiro, RJ, 2013.
- BASTOS, A. V. B. *et al.* Comprometimento organizacional. In: SIQUEIRA, Mirlene M. M. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, p. 49-95, 2008.

BASTOS, A. V. B.; BRANDÃO, M. G. A.; PINHO, A. P. M. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 1, n. 2, p. 97-120, 1997.

BECKER, H.S. Notes on the concept of commitment. **American journal of Sociology**, 1960.

CAMPOS, S. A. P.; ESTIVALETE, V. F. B.; REIS, E. Percepções de Suporte e Comprometimento: Investigando a Relação entre os Construtos. **GESTÃO. Org-Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 9, n. 3, 2012.

CANTARELLI, N. M. **Carreira e Comprometimento Organizacional: Ampliando a sua Compreensão**. UFSM, Santa Maria, RS, 2012 (Dissertação de Mestrado). UFSM, Santa Maria, RS, Brasil, 2012.

ESTIVALETE, V. F. B., LÖBER, M. L., VISENTINI, M. S., e ANDRADE, T. Valores Relativos ao Trabalho e a Relação com o Comprometimento Organizacional: a percepção dos colaboradores de uma empresa internacionalizada. **BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**. 7(2), 135-148, 2010.

CANTARELLI, N. M.; ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, T. Âncoras de Carreira e Comprometimento Organizacional: Ampliando a sua Compreensão. **BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**. v. 11, n. 2, p. 153-166, 2014.

CLUGSTON, M. The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. **Journal of Organizational Behavior**, v. 21, n. 4, p. 477-486, 2000.

COHEN, A. Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v.17, n.3, 2007.

COOPER-HAKIM, A.; VISWESVARAN, C. The construct of work commitment: testing an integrative framework. **Psychological bulletin**, v. 131, n. 2, p. 241, 2005.

COSTA LEMOS, A. H.; NEVES CAVAZOTTE, F. S. C.; SANTANA NOGUEIRA, A. Gerações produtivas e comprometimento organizacional: um estudo comparativo com oficiais da aeronáutica. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 13, n. 3, 2012.

COSTA, F. M.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento Organizacional: Bases para uma Abordagem Processual. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 30, n. 3, p. 329-337, 2014.

DA SILVA, R. A. **Bases do Comprometimento da Geração Y em uma Empresa Pública: um estudo de caso**. PUC-Rio, RJ, 2012. Tese de Doutorado. PUC-Rio, Rio de Janeiro, 2012.

ETZIONI, A. Comparative Analysis of Complex Organizations, **Rev. Simon and Schuster**, 1975.

FIGUEIREDO FILHO, D. B.; SILVA JR., J. A. Desvendando os mistérios do coeficiente de correlação de Pearson (r). **Revista Política Hoje**. v. 18. n.1, 2009.

GOULDNER, H. P. Dimensions of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, p. 468-490, 1960.

HAIR, J. F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. Bookman, 2006.

HALLA, A. L. P. **Quais as Bases do Comprometimento dos Indivíduos da Geração Y em uma Empresa do Setor Privado no Brasil?**, PUC-Rio, RJ, 2010. Tese de Doutorado. PUC-Rio, Rio de Janeiro, 2010.

CUNHA, D. E. *et al.* Confiança do Empregado na Organização e Comprometimento Organizacional: Em Busca da Relação em os Construtos. **Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração [EnANPAD], Rio de Janeiro, RJ, Brasil**, 2014

KELMAN, H. C. Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. **Journal of conflict resolution**, p. 51-60, 1958.

KLEIN, H. J., MOLLOY, J. C., & COOPER, J. T. **Conceptual foundations: construct definitions and theoretical representations of workplace commitments**. In T. E. Becker, H. J. Klein, & J.P. Meyer, (Eds.), *Commitment in Organizations. Accumulated Wisdom and New Directions* (pp. 3-36). New York / London: Routledge – Taylor & Francis Group, 2011.

KLEIN, H. J. Advances in workplace commitments: Introduction to the special issue. **Human Resource Management Review**, v. 2, n. 23, p. 127-130, 2013.

KLINE, R. B. **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. New York, 2004.

KUABARA, P. S. S.; SACHUK, Maria Iolanda. Estudo do comprometimento organizacional na PEM–Penitenciária Estadual de Maringá. **Qualit@ s Revista Eletrônica**, v. 9, n. 3, 2010.

LAGES, I. P. **Comprometimento e Cultura Organizacionais: estudo de caso em uma prestadora de serviços na área de análises de materiais e fluidos isolantes**. (Dissertação de Mestrado). Faculdades Integradas Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo, MG, Brasil, 2010.

LOTH, A. F. **Avaliação do comprometimento dos trabalhadores da companhia Águas de Joinville com a política de saneamento básico**. Dissertação (Mestrado em Gestão de Políticas Públicas) – Programa de Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas, Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2010.

LOPES, F. C.; BASSO JÚNIOR, E. B. Comprometimento organizacional: um experimento de campo com os colaboradores na planta de Esteio de uma empresa do ramo alimentício. **Opinio - Revista de Ciências Empresariais, Políticas e Sociais**, n. 23, p. 42, 2009.

MARÔCO, J. **Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações**. ReportNumber, Lda, 2010.

_____. **Análise estatística com o SPSS statistics**. Pero Pinheiro: Report Number, 2011.

_____; GARCIA-MARQUES, T. Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. **Laboratório de Psicologia**. v. 4. n. 1. 65-90, 2006

MATHIEU, J. E.; ZAJAC, D. M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. **Psychological bulletin**, v.108, n.2, 1990.

MCGEE, G. W.; FORD, R. C. Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. **Journal of applied Psychology**, v. 72, n. 4, p. 638, 1987.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). **Revista de Administração Contemporânea**, v. 2, n. 3, p. 67-87, 1998.

MEDEIROS, C. A. F. *et al.* Três (ou quatro?) componentes do comprometimento organizacional. **Anais do XXIII ENANPAD, em CD-ROM. Foz do Iguaçu: ANPAD**, 1999.

MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento Organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras**. USP, São Paulo, 2003. Tese de Doutorado, USP, São Paulo, 2003.

MEDEIROS, C. A. F.; ALBUQUERQUE, L G. Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 5, n. 2, 2005.

MEDEIROS, C. A. F. *et al.* Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. **Revista eletrônica de administração**, v. 11, n. 1, 2005.

MELO, F. L. N. B. *et al.* Validação da escala de bases de comprometimento organizacional na gestão pública: Um estudo de caso no Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Norte. **Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração [EnANPAD], Rio de Janeiro, RJ, Brasil**, v. 38, 2014.

MELO, M. A. S. *et al.* Organizational commitment of health surveillance workers in municipalities of the state of Goiás, Brazil. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 12, n. 3, 2014.

MENETTI, S.; KUBO, E.; OLIVA, E. A geração Y brasileira e o seu comprometimento organizacional em empresas de conhecimento intensivo. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, v. 14, n. 2, p. 02-13, 2015.

MENETTI, S. A. P. P. **O comprometimento organizacional da Geração Y no Setor de Conhecimento Intensivo**. São Caetano do Sul: USCS / Universidade Municipal de São Caetano do Sul, 2013.

MENEZES, I. G.; BASTOS, A. V. B. Bases sociológicas, antropológicas e psicológicas do comprometimento organizacional. **Psicologia em Revista**, v. 15, n. 3, p. 200-215, 2009.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human resource management review**, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.

MEYER, J. P. Commitment in a changing world of work. **Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions**, p. 37-68, 2009.

MORROW, P. C. Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. **Journal of vocational Behavior**, 79, 18-35, 2011.

MORROW, P. C.; MCELROY, J. C.; SCHEIBE, K. P. Influencing organizational commitment through office redesign. **Journal of vocational behavior**, v. 81, n. 1, 2012.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of vocational behavior**, v. 14, n. 2, p. 224-247, 1979.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. **Employee —organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. Academic Press, 2013.

NOGUEIRA, A. S. **Comprometimento dos oficiais intendentos com a organização comando da aeronáutica**. PUC-Rio, RJ, 2011. Tese de Doutorado. PUC-Rio, RJ, 2011.

OLIVEIRA, M. T. S. **Comprometimento organizacional de Meyer e Allen - um estudo de exploração e validação para Angola**. Universidade de Lisboa, Lisboa, 2013. Dissertação de Mestrado. Universidade de Lisboa, Lisboa, 2013.

O'REILLY, C. A.; CHATMAN, J. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. **Journal of applied psychology**, v. 71, n. 3, p. 492, 1986.

O'REILLY III, C. A.; PFEFFER, J. **Talentos ocultos: como as melhores empresas obtêm resultados extraordinários com pessoas comuns**. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

PASQUALI, L. **Psicometria: teoria e aplicações**. Brasília, UnB, 1997.

PENA, L. M. L. M. **Comprometimento de enfermeiros: estudo de caso de um hospital privado em Belo Horizonte**. Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2009. Dissertação Mestrado, Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2009.

PINTO, M. P. C. **Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com desempenho na carreira**. Tese de Doutorado. FUMEC, 2011.

PORTER, L. M.; MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M. **Employee Organizational Linkage**. New York, Academic Press, 1982.

RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. 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**, v. 10, n.2, p.129-144, 2010.

SOUSA, J. S.; HONÓRIO, L. C. Comprometimento organizacional: avaliando professores universitários em regimes diferenciados de carga horária de trabalho. **Anais do XXXV Encontro da ANPAD-EnANPAD**, p. 1-16, 2011.

ULLMAN, J. B. (2007). **Structural Equation Modeling**. Em B. G. Tabachnick & L. S. Fidell (Orgs.), *Using multivariate statistics* (5ª ed.). Boston: Pearson Education.

WIENER, Yoash. Commitment in organizations: A normative view. **Academy of management review**, v. 7, n. 3, p. 418-428, 1982.

WORTHINGTON, R. L.; WHITTAKER, T. A. Scale development research a content analysis and recommendations for best practices. **The Counseling Psychologist**, v. 34, n. 6, p. 806-838, 2006.