

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: MAPEAMENTO E ANÁLISE DAS ESCALAS VALIDADAS NO BRASIL

ANA PAULA MORENO PINHO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

VALERIA ARAUJO FURTADO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

ADAUTO DE VASCONCELOS MONTENEGRO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

Agradecimento à órgão de fomento:

Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPQ

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: MAPEAMENTO E ANÁLISE DAS ESCALAS VALIDADAS NO BRASIL

1. INTRODUÇÃO

O comprometimento tem sido um construto central no estudo do comportamento organizacional e tem sido discutido que se trata de um assunto cada vez mais relevante na atualidade (KLEIN, 2016). A investigação nesta área tem se originado, principalmente, da necessidade de se estabelecer uma relação entre antecedentes de comprometimento organizacional e resultados organizacionais, a fim de criar e manter uma força de trabalho comprometida contribuindo positivamente para o comprometimento organizacional (GHOSH, 2014).

Na década de 1980, o comprometimento organizacional passou a ser estudado na perspectiva de múltiplos focos e bases. Destacam-se na literatura o modelo unidimensional elaborado por Mowday, Steers e Porter (1979) e o multidimensional proposto por Meyer e Allen (1991). Este último, composto pelas dimensões afetiva, normativa e de continuação, passou a representar a síntese dominante nesse campo, sendo praticamente hegemônico nas investigações científicas sobre o tema, a partir da década de noventa (PINHO; BASTOS, 2014; WASTI, 2016). O comprometimento de base afetiva, consolidado no trabalho de Mowday, Porter e Steers (1982), destaca o apego e a identificação com os objetivos organizacionais. A noção de identificação envolve forte crença e aceitação dos valores da organização, além do desejo de permanecer nela. Já a base normativa baseia-se no sentimento de dever com os objetivos e normas da organização, sendo o comprometimento revelado como uma obrigação em permanecer na organização (MEYER; ALLEN; SMITH, 1993). O comprometimento explicado pela base de continuação é consistente com a teoria de side-bets de Becker (1960), segundo a qual o trabalhador se sente recompensado com o que lhe é oferecido pela organização e a sua saída implicaria sacrifícios econômicos, sociais ou psicológicos significativos.

Meyer (2009) explica que comprometimento é algo que reside no indivíduo e refere-se a uma força interna que liga o mesmo a um objetivo (social ou não social) ou, ainda, a um curso de ação relevante para atingir esse objetivo. O autor analisa, em trabalhos anteriores (MEYER; ALLEN, 1997), o quanto esse tipo de vínculo pode ser influenciado por diversos fatores. Ao conjunto de características mentais que determina a maneira em que o indivíduo irá interpretar a situação e responder a esta, Meyer (2009) denomina de mindset, que pode se referir a um desejo (comprometimento afetivo), obrigação (comprometimento normativo) e custos percebidos (comprometimento de continuação) ou, ainda, algumas combinações entre esses tipos de mindsets.

A primeira publicação em termos de medida do construto no âmbito internacional foi o Questionário de Comprometimento Organizacional (Organizational Commitment Questionnaire – OCQ), que foi publicado por Mowday, Steers e Porter (1979) e que ganhou considerável aceitação como uma perspectiva unidimensional do construto, indicando apego emocional perante a organização. Na década de 80, pesquisadores focalizaram atenção para os múltiplos focos e bases do construto. Nessa perspectiva multidimensional, o modelo tridimensional de Meyer e Allen (Three-Component Model – TCM) ganhou substancial popularidade entre os pesquisadores e tem recebido bastante suporte empírico para sua utilização.

No entanto, nota-se que há pouco consenso entre os autores nacionais e internacionais acerca da definição que melhor aborda o tema comprometimento. Isso promove a fragmentação conceitual, um problema que tem sido regularmente encontrado na literatura e que ainda não foi superado (JESUS; ROWE, 2017; PINHO; BASTOS, 2014). Relacionados a essas questões, outros pontos são levantados, como a construção de escalas de comprometimento que sejam apropriadas à investigação do construto e à continuidade do progresso das pesquisas, ao

desenvolvimento de modelos teóricos que possam explorar mais os fatores antecedentes, consequentes e que investiguem relações causais no caso das combinações entre as dimensões do construto.

Esse estudo procura responder a seguinte questão de pesquisa: Quais são e como se caracterizam as escalas existentes na literatura nacional sobre comprometimento organizacional? Desta forma, tem como objetivo analisar as escalas existentes na literatura nacional sobre comprometimento organizacional. Para tanto, foram mapeadas as escalas existentes no contexto brasileiro, onde foram observadas características e semelhanças que possibilitaram o agrupamento das mesmas em três conjuntos.

Este estudo se faz relevante por proporcionar melhor compreensão sobre o uso e a aplicação das escalas existentes no âmbito nacional, bem como as definições teóricas que envolvem as dimensões propostas nas suas respectivas medidas, além de apresentar um mapeamento que revele as diferenças entre essas escalas bem como confiabilidade entre estas.

Além desta introdução, esta pesquisa está dividida em mais cinco partes, onde no segundo tópico é apresentado um breve panorama das publicações sobre o comprometimento organizacional no Brasil. No terceiro tópico traz-se uma discussão conceitual a respeito das escalas de mensuração do comprometimento organizacional a partir do capítulo *Measurement of Commitment* de Jaros (2009) onde também são fornecidas recomendações que podem ser agregadas às práticas de mensuração. Já no quarto tópico será descrita a metodologia da pesquisa e, por fim no quinto tópico, são apresentados os resultados seguidos das considerações finais.

2. BREVE LEVANTAMENTO DAS PUBLICAÇÕES SOBRE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NO BRASIL

A partir de 1990 iniciaram os trabalhos acerca do tema no Brasil. No entanto, somente a partir de 2003, constatou-se um aumento nas publicações, tendo um substancial crescimento após 2008. Os anos de 2017 e 2018 apresentaram os maiores números de publicações, totalizando 55 trabalhos. Os anos de 2008 a 2018 podem ser considerados os dez anos mais produtivos no Brasil, com 213 trabalhos.

Tabela 1 – Quantitativo de produção acadêmica sobre o tema por ano

Ano	Número de Produções	Ano	Número de Produções	Ano	Número de Produções
1990	1	2000	3	2010	17
1991	-	2001	5	2011	18
1992	-	2002	5	2012	19
1993	2	2003	9	2013	21
1994	6	2004	5	2014	23
1995	-	2005	6	2015	23
1996	1	2006	7	2016	11
1997	5	2007	9	2017	25
1998	5	2008	11	2018	28
1999	2	2009	15	-	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se, na tabela 2, que a publicação sobre o tema é de interesse dos principais periódicos nacionais, concentrando 113 artigos em Periódicos considerados bons pela qualificação adquirida no Qualis CAPES.

Tabela 2 – Meios com maior número de publicações.

Meio de Publicação	Qualis (Administração, C.Contábeis e Turismo)	Qualis (Psicologia)	Número de Publicações
Revista de Administração Contemporânea	A2	B3	20
Revista Psicologia: Organizações e Trabalho	B1	A2	19
Revista de Administração da USP	A2	A2	18
Revista de Administração da UFSM	B1	B1	10
Organizações & Sociedade	A2	B1	8
Revista Eletrônica de Administração	B1	B1	8
Revista de Administração Mackenzie	B1	B1	8
Psicologia: Teoria e Pesquisa	B1	A1	7
Brazilian Administration Review	A2	B1	5
Temas em Psicologia	B2	A2	5
Psico-USF	B2	A2	5
Capítulos de Livros	-	-	5
<u>Outros periódicos com menos de 5 publicações</u>	-	-	163
Total de Publicações	-	-	281

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota. A classificação considerada para o Qualis CAPES referente aos periódicos foi a do quadriênio 2013-2016. Fonte: Dados da pesquisa.

No Brasil, o construto passou a ter destaque a partir de 1989 com a primeira tradução e adaptação da medida unidimensional. O primeiro trabalho foi uma publicação de Borges-Andrade, AfanasiEFF e Silva, em 1989, intitulada “Mensuração do comprometimento organizacional em instituições públicas”, com a utilização da OCQ. Após essa publicação, 22 trabalhos foram desenvolvidos utilizando a proposta de instrumento introduzida pelos referidos autores. Em seguida, Bastos (1994) revelou novas evidências de validade para a dimensão afetiva ao testar o instrumento na amostra investigada em sua tese de doutorado.

A medida unidimensional proposta por Mowday, Steers e Porter (1979) encontrou, largamente, indicadores de sua natureza unifatorial e elevados níveis de confiabilidade, porém, o mesmo não ocorreu com as escalas do modelo tridimensional proposto por Meyer e Allen, especialmente no que se refere à mensuração das bases normativa e de continuação, conforme estudos realizados por Medeiros e Enders (1998) e Medeiros et al. (1999) que buscaram a validação do modelo tridimensional no contexto nacional.

As seguintes escalas: Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOAF), Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo (ECOC) e Escala de Comprometimento Organizacional Normativo (ECON), de autoria de Siqueira, são versões nacionais para as três bases de comprometimento como conceitualizadas por Meyer e Allen. A Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO), medida construída e validada por Medeiros, trabalha com um modelo mais ampliado de bases do comprometimento, incorporando bases que surgem de estudos sobre a dimensionalidade das três bases mais estudadas (MEDEIROS, 2003, 2005).

Já em estudos mais recentes (BASTOS et al., 2011; PINHO; BASTOS, 2014; JESUS; ROWE, 2017) alguns autores nacionais apresentam medidas que indicam a validade do construto como sendo tridimensional e sendo legítima a permanência da base de continuação desse modelo. Conforme Pinho e Bastos (2014), tanto o OCQ quanto o TCM já foram validados, mas algumas críticas têm sido realizadas, ao mesmo tempo em que se identificam novas tentativas de construção de instrumentos. Retomando uma perspectiva unidimensional, Bastos e Aguiar (2015) propuseram um novo instrumento para medir o construto conceituando-

o como afetivo.

O cenário referente ao instrumento de mensuração do comprometimento organizacional indica que há no contexto brasileiro diferentes propostas de escalas e diversos processos de validação desenvolvidos pelos pesquisadores. Tal cenário indica forte fragmentação e diversidade de instrumentos utilizados nos estudos nacionais.

3. ESCALAS DE MENSURAÇÃO DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL – UMA DISCUSSÃO CONCEITUAL

A conceituação do comprometimento organizacional provoca questões sensíveis quando se considera o momento de construção e validação de escalas. Uma delas é a inclusão de itens que expressam intenção comportamental, que é uma das primeiras questões levantadas por Jaros (2009). Ao se considerar uma definição de comprometimento organizacional como uma atitude com componentes cognitivos, afetivos e de intenções comportamentais, esta questão torna-se relevante. Alguns autores são favoráveis à inclusão de itens de intenções comportamentais justamente por considerar tais intenções como parte da definição de atitude, enquanto outros são desfavoráveis a esta inclusão, por argumentarem, por exemplo, que podem pressupor uma correlação exagerada com turnover. Ademais, Meyer (1997) argumenta que os itens de mensuração podem conter, especificamente, um “mindset” associado com a intenção de permanecer na organização.

A mensuração do comprometimento organizacional também é carregada de discussões bem como de problemas e desafios teórico-metodológicos. Existem diversas abordagens que orientam a investigação desse construto, entre elas, pode-se citar a abordagem sociológica, que tradicionalmente utiliza métodos de natureza qualitativa, com utilização de observação no contexto de trabalho e desenhos longitudinais de pesquisa. Entre limitações dessa abordagem, pode-se citar a visão específica do pesquisador acerca do fenômeno e, muitas vezes, a ausência de fatores de comparação para a pesquisa. Apesar de tais desafios, os métodos qualitativos são importantes para a construção de um aparato teórico que pode ser operacionalizado e medido posteriormente por meio de escalas, ou mesmo podem ser empreendidos estudos de natureza mista ou multimétodos (quali-quantitativos) (Jaros, 2009).

Outro fator discutido por Jaros (2009) apresenta questões acerca de indicadores formativos versus indicadores reflexivos. Numa perspectiva reflexiva, os itens de uma escala refletem o construto subjacente, enquanto numa perspectiva formativa, os itens da escala determinam o construto. Tal discussão reflete a problematização relativa à própria natureza do comprometimento, com consequências em sua forma de mensuração.

3.1 Questões de Aplicação: Foco, Formas de Aplicação e Melhores Práticas na Medição do Comprometimento

A medição do comprometimento também pode processar-se a partir da mensuração com múltiplas fontes como, por exemplo, informações provenientes de pessoas próximas ao entrevistado; tendo em vista que, conforme pesquisa de Gade, Tiggler e Schumm (2003), indivíduos tendem geralmente a não serem honestos sobre si mesmos e os dados provenientes de pessoas próximas podem oferecer estimativas confiáveis.

Aplicações por telefone ou internet, bem como aplicações com outros atores organizacionais importantes, como o supervisor ou pares, também são levadas em consideração ao oferecer novas fontes de medição, além da possibilidade de ampliação da amostra e redução de custos.

Outra provável possibilidade na medição do comprometimento é a mensuração de outros focos que não se restrinjam apenas à organização (entidade), como o comprometimento com

supervisores/líderes e o comprometimento com a equipe de trabalho (BECKER, 2016). No que concerne ao desenvolvimento de escalas para a mensuração de tais focos do comprometimento, é possível tomar como base as proposições de medida para o comprometimento organizacional, realizando os devidos ajustes e adaptações no nível semântico e de organização de itens da escala (JAROS, 2009).

Na discussão que trata sobre formas de mensuração é relevante considerar a importância de relatórios estatísticos e/ou psicométricos relacionados aos itens das escalas, com dados de correlação e de cargas fatoriais dos itens (como exemplos), com vistas a viabilizar um melhor ajuste dos modelos de mensuração propostos. Isso pode envolver revisão e adaptação de itens ou mesmo eliminação de alguns deles, com base em critérios padronizados. Essa ação permite a utilização de escalas com melhor ajuste e em outros contextos distintos (JAROS, 2009).

Outra questão importante, mas que concerne aos problemas de mensuração do comprometimento, é a codificação reversa de itens das escalas. As formas comuns observadas na formulação dos itens, segundo Schriesheim e Eisenbach (1995) são:

Regular – uma proposição de caráter positivo – exemplo: “Eu estou feliz”;

Regular com negação – uma proposição de caráter negativo – exemplo: “Eu não estou feliz”;

Pólo oposto – uma proposição que expressa posição contrária a uma outra proposição – exemplo: “Eu estou triste”;

Pólo oposto com negação – proposição contrária negada – exemplo: “Eu não estou triste”

Existem problemas associados ao uso de codificação reversa, até mesmo na categorização dos resultados, porém recomenda-se que, em vez de simplesmente eliminar tais itens (o que poderia trazer problemas de validação), tais itens sejam reformatados como itens de caráter regular. Outra possibilidade importante na construção e adaptação das escalas envolve a utilização da escala de respostas likert com formas mistas e gradativas de respostas (variando, por exemplo, de “concordo fortemente/totalmente” até “discordo fortemente/totalmente”).

A fim de apresentar uma melhor estruturação para a medição do comprometimento, Jaros (2009) propõe algumas técnicas podem ser usadas para tornar as escalas existentes mais válidas e confiáveis em suas construções.

O desenvolvimento de uma nova escala exige o emprego de etapas para sua execução como: geração de itens, desenvolvimento de escala e avaliação de escala. No estágio de geração de itens, a questão chave é a validade de conteúdo na qual certifica-se que os itens versem somente sobre aquela área de interesse.

Depois que os itens são escolhidos outros avaliadores, como acadêmicos e constituintes organizacionais que tenham conhecimento experiencial do domínio conceitual, devem ser usados para validar o trabalho. Os valores de confiabilidade entre avaliadores podem ser usados para selecionar os itens mais promissores para análise posterior.

Já no estágio de desenvolvimento, o conjunto de itens identificados está sujeito a análises destinadas a revelar suas propriedades psicométricas, isso envolve a realização de pré-testes em amostras representativas da população em estudo. Amostras pré-teste devem ser cuidadosamente escolhidas para refletir a população à qual espera-se que o construto se aplique, e o tamanho da amostra deve ser grande o suficiente.

Na etapa de avaliação da escala, avalia-se a validade de critério, convergente e discriminante da escala, estudando suas relações com antecedentes e desfechos teorizados e como ela se compara a outras medidas de um mesmo construto.

A eliminação de itens, ou truncamento, para criar uma escala menor, pode ser desejável a fim de economizar espaço em uma pesquisa, reduzir o número de parâmetros necessários em um modelo estrutural ou para uma versão mais longa que sobrecarrega a capacidade de atenção de alguma categoria de respondentes.

4. METODOLOGIA

Esta pesquisa se caracteriza como bibliográfica, documental e descritiva. A pesquisa bibliográfica foi realizada através da investigação das publicações nas principais fontes de pesquisa acadêmico-científicas, abrangendo o período de 1990 a 2018. Utilizaram-se como fontes livros e artigos científicos disponíveis em bibliotecas e sites.

Foram seguidos os seguintes passos para a realização da revisão proposta neste trabalho:

- (i) Busca sobre comprometimento organizacional no contexto da produção científica brasileira: (a) nos sites CAPES, SPELL, SCIELO através dos descritores comprometimento organizacional; (b) nos sites dos principais periódicos brasileiros RAUSP, RAC, RPOT, BAR, O&S e RAP utilizando como descritores a palavra comprometimento nos idiomas inglês e português; (c) em publicações em livros e capítulos de livros através de editoras da área de administração e psicologia organizacional dentre os anos 2000 a 2018. (ii) Leitura inicial dos títulos e resumos: os artigos foram selecionados após a leitura dos títulos, em seguida, quando se julgou necessário foram lidos os resumos, o que gerou novo número de artigos excluídos. (iii) Seleção dos trabalhos seguindo o critério da abordagem do construto no contexto organizacional.

Foram identificados 144 artigos visualizados em duplicidade nos sites e em revistas. O total de artigos a serem considerados para esta revisão são 276. Como total de trabalhos científicos obteve-se um quantitativo de 281, incluindo 05 publicações científicas em editoriais. O Quadro 1 apresenta a descrição das buscas realizadas na pesquisa bibliográfica.

Quadro 1 – Descrição das buscas para a pesquisa bibliográfica

Local	Quant. (Geral)	Quant. (Após leitura)	Busca em 25/04/2019 e os descritores utilizados
Periódicos CAPES	304	105	Pesquisa avançada / qualquer / contém / comprometimento organizacional / artigos / qualquer idioma / data inicial 1989 / data final 2016.
Site SPELL	209	131	Pesquisa avançada / comprometimento organizacional / período de publicação 1989 - 2016 / tipo de documento artigo / área de conhecimento: administração, administração pública, contabilidade, economia, engenharia, turismo / idioma: espanhol, francês, inglês, português.
Site SCIELO	136	108	Pesquisa artigos / método: integrada / comprometimento organizacional / Brasil.
Revista RAUSP	17	17	Busca de artigo / tema: todos / título: comprometimento / título: <i>commitment</i>
Revista RAC	31	20	Buscador de artigos / comprometimento / <i>commitment</i>
Revista BAR	8	5	<i>Search</i> / comprometimento / <i>commitment</i>
Revista RAP	35	5	Busca / comprometimento / <i>commitment</i>
Revista O&S	15	8	Pesquisa / comprometimento / <i>commitment</i>
Revista RPOT	25	21	Pesquisa / comprometimento / <i>commitment</i>
Livro e capítulo de livro	5	5	Publicações editoriais de 2000 a 2018 / comprometimento organizacional

Total	785	425	425-144 repetidos = 281 trabalhos selecionados, sendo 276 artigos e 05 publicações editoriais
-------	-----	-----	---

Fonte: Dados da pesquisa

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados são apresentados a partir do conjunto de escalas observadas de acordo com suas características e semelhanças que possibilitaram o agrupamento das mesmas em três conjuntos.

5.1 Levantamento Bibliográfico sobre Escalas Validadas no Brasil

O primeiro conjunto de escalas encontrado na literatura brasileira refere-se a mensuração da dimensão afetiva. O primeiro trabalho foi uma publicação de Borges- Andrade, Afanasieff e Silva, em 1989, intitulada “Mensuração do comprometimento organizacional em instituições públicas”, com a utilização da OCQ. Após essa publicação, 22 trabalhos foram desenvolvidos utilizando a proposta de instrumento introduzida pelos referidos autores. Em seguida, Bastos (1994) revelou novas evidências de validade para a dimensão afetiva ao testar o instrumento na amostra investigada em sua tese de doutorado. Mais recentemente, Bastos e Aguiar (2015) propuseram um novo instrumento para medir a dimensão afetiva, conceituando o construto como unidimensional. O Quadro 2 mostra o primeiro conjunto de validações identificado na literatura.

Quadro 2 – Validações da dimensão afetiva

Validações das Escalas de Comprometimento Organizacional no Brasil					
Primeiro conjunto de validações refere-se à proposta Unidimensional - Dimensão Afetiva					
Validação Feita	Ano	Autores	Dimensão Validada	Considerações sobre o modelo	Total
1.1 Validação do instrumento na dimensão afetiva	1989	Borges Andrade; Afanasieff e Silva	Afetiva - OCQ	Primeira validação da dimensão afetiva no Brasil	22
	1994	Bastos	Utilizou a adaptação de Borges-Andrade et al (1989)	Confirmação da escala proposta por Borges-Andrade et al em 1989	10
	2015	Bastos e Aguiar	Afetiva	Os autores propõem a mensuração do construto na dimensão afetiva. A escala é constituída de itens das escalas: de Meyer e Allen (1991), Mowday e colaboradores (1982), Rego (2003) e Medeiros (2003); e mais 3 itens da dimensão de aceitação íntima do consentimento organizacional (Silva e Bastos, 2010) – 12 itens	01

Fonte: Dados da pesquisa.

O segundo conjunto de escalas validadas inclui as propostas de adaptação do TCM ao contexto brasileiro. As primeiras validações ocorreram em 1996 e em 1997. Este conjunto se divide em três tipos de validações: (i) aquelas que se referem à tradução dos itens do TCM abordando uma dimensão ou as três dimensões; (ii) aquelas que se referem às adaptações que

incluem itens do TCM misturados a itens de outros autores da literatura nacional e internacional; e, ainda, (iii) as escalas que incluem itens do TCM misturados aos itens de outros autores internacionais.

Dentre esses trabalhos, destacam-se 34 trabalhos que realizaram a tradução e validação do modelo tridimensional nos procedimentos metodológicos do próprio trabalho e os estudos, 22, realizados a partir da proposta de Siqueira 1995 e 2001. O Quadro 3 descreve estas validações e suas características.

Quadro 3 - Validações referentes às adaptações do TCM

Validações das Escalas de Comprometimento Organizacional no Brasil					
Segundo conjunto de validações refere-se às adaptações do Modelo Tridimensional					
Validação Feita	Ano	Autores	Dimensão Validada	Considerações sobre os resultados obtidos	Total
2.1 Validação do TCM (com base na versão original de Meyer e Allen 1991, 1993)	1996	Bandeira, Marques e Veiga	Afetiva, Normativa e Instrumental	Primeira validação do TCM no Brasil, obteve baixo índice de confiabilidade para a dimensão instrumental	01
	1997	Medeiros e Enders	Afetiva, Normativa e Instrumental	Segunda validação proposta por Medeiros para o TCM	01
	2016	Jesus e Rowe	Continuação	Tradução e validação da dimensão de continuação	01
	Diferentes períodos		Trabalhos realizados por diferentes autores	Afetiva, Normativa e Continuação	Trabalhos que realizaram a tradução e validação do modelo tridimensional nos procedimentos metodológicos da pesquisa
Afetiva				Trabalhos que realizaram a tradução e validação apenas da dimensão afetiva do modelo tridimensional na pesquisa	03
2.2 Itens retirados da escala original do TCM e acrescidos de outros itens introduzidos por diferentes autores da literatura	1995, 2001	Siqueira	Afetiva, Normativa e Continuação	ECO, ECOA, ECOC, ECON	22
2.3 Itens retirados do escala original do TCM acrescidos de outros itens introduzidos por diferentes autores da literatura internacional	2009, 2011 e 2014	Pinho (2009); Bastos, Pinho, Aguiar e Menezes (2011); Pinho e Bastos 2014	Afetiva, Normativa e Continuação	Proposta de escala com melhores índices para cada uma das três dimensões	04

Fonte: Dados da pesquisa.

O terceiro conjunto de medidas é composto por escalas propostas a partir de adaptações do modelo tridimensional. São escalas que acrescentam novas dimensões ao construto e propõem, de certa forma, a ampliação da noção de estar comprometido. Emergiu nos estudos de Medeiros et al. (1999), a partir do TCM, uma nova dimensão denominada “afiliativa”, pautada na identificação com o grupo em que trabalha. Finalmente, Medeiros et al. (2005), apoiados em um conjunto de itens mais amplo do que os propostos inicialmente pelos autores, desenvolvem uma nova escala em que identificam não apenas três, e sim sete bases de comprometimento. Além das bases afetiva e afiliativa, a base instrumental desdobra-se em três (falta de recompensas e oportunidades; linha consistente de atividade e escassez de alternativas). A base normativa divide-se em duas – obrigação em permanecer e obrigação pelo desempenho. O Quadro 4 apresenta tais informações.

Quadro 4 - Outros modelos validados e adaptados no Brasil.

Validações das Escalas de Comprometimento Organizacional no Brasil					
Validações refere-se às propostas de adaptações feitas a partir do modelo tridimensional (TCM)					
Validação Feita	Ano	Autores	Dimensão Validada	Considerações sobre os resultados obtidos	Total
3.1 Proposta de 07 dimensões (Adaptação do TCM)	2003	Medeiros	Afetiva, Obrigação em permanecer, Obrigação pelo desempenho, Afiliativa, Falta de recompensa e oportunidades, Linha consistente de atividade e Escassez de alternativas.	Escala EBACO (Escala de Bases do Comprometimento Organizacional). Aplicada pela 1ª vez por Medeiros (2003) na sua tese, e desenvolvida por Medeiros e colaboradores (2005). São 7 dimensões, 28 itens, sendo 4 para cada dimensão.	18
3.2 Rego	2003 e 2007	Rego	Dimensões propostas: comprometimento afetivo, futuro comum, comprometimento normativo, sacrifícios avultados, escassez de alternativas, ausência psicológica	Rego e colaboradores (2007) elaboraram uma escala de 11 itens a partir dos 3 componentes de Meyer e Allen (1996).	05
3.3 Proposta de 07 dimensões (Adaptação do modelo de Rego)	2010	Feitosa	Acrescenta um laço psicológico além daqueles que são introduzidos por Rego (2003): expectativas pelo desempenho ou ausência de compromisso	Confirmação do modelo de Rego e o melhor ajuste da sua análise acrescenta uma dimensão.	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme pode ser observado no Quadro 04, além da proposta de Medeiros (2003), ocorrem propostas de Rego (2003, 2007) e de Feitosa (2010). Essas duas últimas propostas também ultrapassam as três dimensões tradicionalmente observadas na literatura: Rego (2003, 2007) propõe um modelo hexadimensional, considerando dimensões não exploradas diretamente anteriormente como “futuro comum” e “ausência psicológica”, enquanto Feitosa (2010) parte deste modelo, fazendo o acréscimo da dimensão “expectativas pelo desempenho” ou “ausência de compromisso”. Por acrescentarem novas dimensões, tais propostas foram categorizadas junto a Medeiros (2003) no escopo deste estudo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo revelou que o contexto das investigações científicas sobre comprometimento organizacional, no Brasil, é marcada pela diversidade de medidas, bem como pela utilização do modelo TCM de maneira significativa, uma vez que 34 trabalhos realizaram a tradução e adaptação dos itens originais da escala, conforme é proposta por seus autores.

No que concerne às características gerais das escalas que investigam o comprometimento organizacional (JAROS, 2009), são evidentes algumas discussões conceituais e teórico-metodológicas que são perceptíveis nas validações brasileiras. Uma delas refere-se à presença de itens que expressem intenção comportamental, os quais comumente podem estar associados à intenção de permanecer na organização e possíveis correlações negativas com o turnover. Essa correlação negativa é evidenciada em dados apontados por Gellatly e Hedberg (2016), ao apresentarem metanálises que demonstram correlações negativas entre o turnover e o comprometimento, destacando que as relações mais fortes são encontradas com a base afetiva, seguida da normativa. É interessante notar que os dados de metanálise apresentados por Gellatly e Hedberg (2016) também apontam correlação negativa com a base de continuação, porém de forma mais fraca. Um exemplo da operacionalização de um item que expressa intenção comportamental pode ser observado na formulação do item “Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora” (dimensão normativa) (MEYER et al., 1993).

No que concerne à codificação dos itens, observa-se que estão presentes nas validações, no âmbito nacional, tanto formulações do tipo regular (afirmativa) quanto do tipo regular com negação (codificação reversa). Nesse caso, a codificação reversa é utilizada em itens como “Eu não me sinto emocionalmente vinculado a essa organização” (dimensão afetiva) (MEYER et al., 1993). Observa-se também, no que diz respeito à escala de respostas, que a escala do tipo likert é largamente utilizada, geralmente com seis pontos, variando entre “concordo totalmente” e “discordo totalmente”, o que implica encarar o fenômeno de forma menos categórica e mais ampla, considerando nuances de um construto com características psicológicas. Ademais, destaca-se que a utilização de escalas likert pode contribuir para o aumento da confiabilidade e sensibilidade das escalas, ao utilizarem um número maior de categorias de resposta (CUMMINS; GULLONE, 2000).

Especificamente quanto às escalas utilizadas no contexto nacional, é significativa a produção de escalas que vão além do modelo tridimensional, propondo mais dimensões (MEDEIROS, 2003; REGO, 2003).

A identificação e o agrupamento de três conjuntos de medidas que caracterizam as escalas no Brasil indica o quanto o cenário referente à utilização desses instrumentos é fragmentado no contexto nacional. O primeiro conjunto encontrado neste artigo diz respeito à mensuração da dimensão afetiva, com um número significativo de estudos investigando especificamente esta dimensão e com propostas mais recentes de considerar o comprometimento como medida unidimensional (MOWDAY, STEERS; PORTER, 1979), distanciando-se das dimensões normativa e de continuação, dimensões estas propostas no modelo tridimensional (MEYER; ALLEN, 1991). O segundo conjunto, evidenciado no âmbito deste estudo, refere-se aos esforços de adaptação do modelo tridimensional ao contexto brasileiro, tanto no trabalho de tradução quanto de adaptação somando-se itens do TCM a de outros autores nacionais ou até mesmo itens propostos por grupos de pesquisa na área. O terceiro conjunto, por sua vez, refere-se a propostas que acrescentam novas dimensões ao construto, indo além das dimensões afetiva, normativa e de continuação.

Considerando o contexto internacional, observa-se que essa é uma realidade pouco comum e se apresenta de maneira mais acentuada no Brasil. Consequentemente, cria-se uma demanda para se discutir e analisar mais detalhadamente, no contexto brasileiro, a

operacionalização do construto comprometimento e o conceito atribuído às dimensões que são intituladas como afetiva, normativa e de continuação. O uso de diferentes termos para tratar as dimensões do modelo TCM e a existência de diferentes propostas para a abordagem operacional do construto, a nível conceitual e empírico, problematiza a evolução e consolidação dos estudos referentes ao tema no contexto brasileiro.

No que concerne às limitações do estudo, destaca-se que ele não se propôs a realizar uma análise psicométrica das escalas utilizadas no âmbito brasileiro, com vistas a aprofundar-se em comparações relativas aos índices de ajuste encontrados em cada validação. Esta pode ser uma oportunidade para futuros estudos na temática.

REFERÊNCIAS

ABREU, M. C. S.; CUNHA, M. C.; REBOUÇAS, S. M. P. Effects of personal characteristics on organizational commitment: evidence from Brazil's oil and gas industry. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 24, n. 20, p. 3831-3852, 2013.

BASTOS, A. V. B.; AGUIAR, C. V. N. Comprometimento organizacional. In: PUENTE PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (Orgs.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. Porto Alegre, RS: Artmed, 2015.

BASTOS, A. V. B. **Múltiplos comprometimentos no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato**. 1994. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1994.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; AGUIAR, C. V. N.; MENEZES, I. G. Comprometimento: aprimoramento e evidências de validade do modelo tridimensional de Meyer e Allen no contexto brasileiro. In: ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; TOLFO, S. R. (Orgs.). **Processos Psicossociais nas organizações e no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A.; MOSCON, D. C. B.; SILVA, E. E. C.; PINHO, A. P. M. Comprometimento no trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. In: BORGES, L.; MOURÃO, L. (Orgs.). **O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre, RS: Artmed, 2013.

BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, v. 66, p. 32-40, 1960.

BECKER, T. E. Multiple foci of workplace commitments. In: MEYER, J. P. (Eds.) **Handbook of employee commitment**. Edward Elgar Publishing Limited, MA, p. 43-55, 2016.

BEER, M. **High commitment high performance: how to build a resilient organization for sustained advantage**. Hoboken, NJ: Jossey-Bass, 2009.

BORGES-ANDRADE, J. E.; AFANASIEFF, R. S.; SILVA, M. S. Mensuração de comprometimento organizacional em instituições públicas. In: ENCONTRO ANUAL DE PSICOLOGIA, 19., 1989, Ribeirão Preto. **Anais...** Ribeirão Preto, 1989.

CARDOSO, A. L. J.; NAGAI, N. P.; SILVA, L. R.; SILVA, T. Produção científica no EnGPR: um panorama dos estudos sobre gestão de pessoas e relações de trabalho e suas particularidades entre 2007 e 2013. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E

RELAÇÕES DE TRABALHO, 5., 2015, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2015.

CUMMINS, R. A.; GULLONE, E. Why we should not use 5-point Likert scales: the case for subjective quality of life measurement. In: **Second International Conference on Quality of Life in Cities**, Singapore, 2000.

DEMO, G.; NEIVA, E. R.; NUNES, I.; ROZZETT, K. Políticas e práticas de recursos humanos. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre, RS: Artmed, 2014.

FEITOSA, R. L. **Estilos de liderança e sua relação com comprometimento e clima organizacional**: estudo de caso em um hospital público e de ensino. 2008. 140 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2008.

FIORITO, J.; BOZEMAN, D. P.; YOUNG, A.; MEURS, J. A. Organizational commitment, human resource practices, and organizational characteristics. **Journal of Managerial Issues**, v. 19, n. 2, p. 186-207, 2007.

GADE, P. A.; TIGGLE, R. B.; SCHUMM, W. R. The measurement and consequences of military organizational commitment in soldiers and spouses. **Military Psychology**, v. 15, n. 3, p. 191-207, 2003.

GELLATLY, I. R.; HEDBERG, L. M. Employee turnover and absenteeism. In: MEYER, J. P. (Eds.) **Handbook of employee commitment**. Edward Elgar Publishing Limited, MA, p.195-207, 2016.

GHOSH, S. A literature review on organizational commitment: a comprehensive summary. **International Journal of Engineering Research and Applications**, v. 4, n. 12, p. 4-14, 2014.

HAIR JR., J.F.; WILLIAM, B.; BABIN, B.; ANDERSON, R.E. **Análise multivariada dedados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HUTCHESON, G. D.; SOFRONIOU, N. **The multivariate social scientist**: Introductory statistics using generalized linear models. London: Sage Publications, 1999.

JAROS, Stephen. Measurement of commitment. **Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions**, p. 347-381, 2009

JESUS, R. G.; ROWE, D. E. O. Percepção de políticas de gestão de pessoas e comprometimento organizacional: o papel mediador da percepção de justiça organizacional. **Tourism & Management Studies**, v. 11, n. 2, p. 211-218, 2015.

JESUS, R. G.; ROWE, D. E. O. Influence of human resource management and justice in commitment: a longitudinal study. In: ENCONTRO DA ANPAD, 40., 2016, Costa do Sauípe. **Anais...** Costa do Sauípe: ANPAD, 2016.

JESUS, R. G.; ROWE, D. E. O. Adaptation and obtainment of evidence for the validity of the “Scale of Perceived Sacrifices Associated with Leaving (the organization)” in the Brazilian context: a study among teachers of basic, technical, and technological education. **Revista de Administração**, v. 52, n. 1, p. 93-102, 2017.

KLEIN, H. Commitment in organizational contexts: Introduction to the special issue. **Journal of Organizational Behavior**, p. 37, n. 4, p. 489-493, 2016.

KLEIN, H. J.; BECKER, T. E.; MEYER, J. P. **Commitment in organizations: accumulated wisdom and new directions**. New York: Routledge, 2009.

LIMA, C. C. A. **A influência da percepção das políticas de gestão de pessoas no comprometimento organizacional: um estudo entre docentes da Universidade Federal da Bahia**. 2014. 140 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2014.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Validação do Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 2, n. 3, p. 67-87, 1998.

MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com as características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras**. 2003. 166 f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Universidade de São Paulo, 2003.

MEDEIROS, C. A. F.; ALBUQUERQUE, L. G.; MARQUES, G. M.; SIQUEIRA, M. Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 11, n. 1, p. 1-22, 2005.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T.; SALES, I. O.; OLIVEIRA, D. L. F.; MONTEIRO, T. C. C. Três (ou quatro?) componentes do comprometimento organizacional. In: ENCONTRO DA ANPAD, 23., 1999, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu: ANPAD, 1999.

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.; ALLEN, N. J. **Commitment in the workplace: theory, research and application**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1997.

MEYER, J. P. **Commitment in organizations: accumulated wisdom and new directions**. Florence, NY: Routledge/Taylor and Francis Group, 2009.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, v. 78, n. 4, p. 538-551, 1993.

MEYER, J. P.; BECKER, T. E.; VANDENBERGHE, C. Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. **Journal of Applied Psychology**, v. 89, p. 991-1007, 2004.

MEYER, J. P.; STANLEY, D. J.; JACKSON, T. A.; MCINNIS, K. J.; MALTIN, E. R.; SHEPPARD, L. Affective, normative and continuance commitment levels across cultures: a meta analysis. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, p. 225-245, 2012.

MORRIS, M. W.; PODOLNY, J. M.; ARIEL, S. Missingrelations: incorporating relational

constructs into models of culture. In: EARLEY, P. C.; SINGH, H. (Eds.), **Innovations in International and Cross-cultural Management**. Thousand Oaks: Sage, 2000.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. **Employee – organization linkages – the psychology of commitment, absenteeism and turnover**. New York, NY: Academic Press, 1982.

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

OLIVEIRA, H. H.; HONÓRIO, L. C. Práticas de recursos humanos e comprometimento organizacional: associando os construtos em uma empresa mineira de economia mista. In: ENCONTRO DA ANPAD, 39., 2015, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ANAPAD, 2015.

PINHO, A. **Comprometimento, entrincheiramento e consentimento organizacionais: uma análise destes vínculos, entre gestores e trabalhadores, de diferentes organizações**. Tese de doutorado, Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, Brasil, 2009.

PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B. **Vínculos do trabalhador com a organização: comprometimento, entrincheiramento e consentimento**. São Paulo, SP: Hucitec, 2014.

TRIANDIS, H. C. **Individualism and collectivism**. Boulder: Westview Press, 1995.

TRIANDIS, H. C. **Individualism and collectivism**. Boulder: West View Press, 1995.

WASTI, S. A. Organizational commitment: complication or clarification?. In: SMITH, P.; PETERSON, M.; THOMAS, D. (Eds.). **Handbook of Cross-cultural Management Research**. Thousand Oaks, CA: Sage, 2008.

WASTI, S. A.; ONDER, C. Commitment across cultures: progress, pitfalls, and propositions. In: Klein, H. J.; Becker, T. E.; Meyer J. P. (Eds.), **Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions**. New York: Routledge Taylor and Francis Group., 2009.

WASTI, S.A. Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 76, p. 303–321, 2003.