

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

VANESSA ALONSO LOURENÇO OLIVEIRA

**VALIDAÇÃO DA ESCALA DE BASES DO COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL - EBACO**

**NATAL/RN
2015**

VANESSA ALONSO LOURENÇO OLIVEIRA

**VALIDAÇÃO DA ESCALA DE BASES DO COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL - EBACO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do curso de graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: MSc. Leandro Trigueiro Fernandes.

**NATAL/RN
2015**

Catálogo da Publicação na Fonte.
UFRN / Biblioteca Setorial do CCSA

Oliveira, Vanessa Alonso Lourenço.
Validação da escala de bases do comprometimento organizacional -
EBACO / Vanessa Alonso Lourenço Oliveira. – Natal, RN, 2015.
46f.

Orientador: Prof. Me. Leandro Trigueiro Fernandes.

Monografia (Graduação em Administração) – Universidade Federal do
Rio Grande do Norte. Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Departamento de
Ciências Administrativas.

1. Administração – Monografia. 2. Comprometimento Organizacional –
Monografia. 3. Validação da EBACO – Monografia. I. Fernandes, Leandro
Trigueiro. II. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. III. Título.

RN/BS/CCSA

CDU 658.3

VANESSA ALONSO LOURENÇO OLIVEIRA

**VALIDAÇÃO DA ESCALA DE BASES DO COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL - EBACO**

Monografia apresentada e aprovada em ____ de _____ de ____, pela
banca examinadora composta pelos seguintes membros:

MSc. Leandro Trigueiro Fernandes
Orientador

Dr. Carlos Alberto Freire Medeiros
Membro

MSc. Antônio Carlos Ferreira
Membro

Dedico este trabalho aos meus filhos,
Gabriel e Júlia, porque a mais bela e
transformadora fonte de aprendizado
desta vida é o amor.

AGRADECIMENTOS

Deus, o maior provedor do amor que alimenta meus dias, meus sonhos e minhas batalhas, é o suprimento de todos os recursos necessários para seguir adiante. Sem este sentimento de gratidão a ele, não haveria muito mais a agradecer. Se meu coração está repleto de gratidão por cada momento, cada aprendizado e cada etapa vencida é pela certeza de que onde quer que eu me encontre, ele é minha morada.

Todas as pessoas que compartilharam comigo qualquer momento, merecem minha gratidão por terem me proporcionado alguma espécie de aprendizado. Cada instante, cada palavra e cada reflexão também reservam motivos de gratidão.

Minha família é meu principal laboratório. E todos nela desempenham papéis importantes na minha trajetória.

Meu marido, Felipe Oliveira, que me oferece sempre tudo o que necessito para crescer.

Meu orientador, que é um anjo amigo. Uma pessoa competente, generosa e humilde, a quem admiro muito.

Meus amigos, que me valorizam independentemente de meus títulos. Especialmente Lucas Santos, a quem devo toda a formatação deste trabalho.

Meus cães que me fizeram companhia a cada frase escrita, sem reclamar da minha negligência nos momentos de tensão.

Todos os professores, amigos e colegas da faculdade. Até mesmo aqueles dos quais não lembro mais os nomes, foram importantes nesta etapa da minha vida.

Muitíssimo obrigada.

“Concepts without percepts are empty

(...)

percepts without concepts are blind”

(KANT)

RESUMO

O presente trabalho, parte da constatação de que os estudos sobre comprometimento organizacional continuam a apresentar questões a serem exploradas, as quais mantêm significativa importância, tanto no meio acadêmico quanto organizacional. E tem como objetivo a validação da Escala de Bases do Comprometimento Organizacional – EBACO, desenvolvido por Medeiros (2003). Para isso, o mesmo instrumento de pesquisa foi aplicado em três organizações de esferas distintas, totalizando em uma amostra de 798 entrevistas. O tratamento dos dados foi feito pelo método de análise fatorial, a partir da análise dos componentes principais, utilizando o software SPSS 18. Para finalidade de pesquisa, optou-se por retirar duas das bases as quais apresentam meros índices de precisão, em virtude da observação de que em estudos anteriores elas terem apresentado índices de precisão próximo próximos aos limiares de baixa fiabilidade, de acordo com Marôco (2006). Os resultados demonstram que a escala possui confiabilidade de validade, tendo seus índices de consistência elevados.

Palavras-chaves: Comprometimento Organizacional. Validação da EBACO.

ABSTRACT

This work starts stating that studies on organizational commitment continue to present issues to be explore, which holds significant importance in both the academic and organizational environment. And it aims to validate the Basic Scale of Organizational Commitment - EBACO developed by Medeiros (2003). Therefore, the same research tool was applied in three separate organizations balls totaling 798 in a sample of interviews. Data analysis was done by factor analysis method, from the principal components analysis using SPSS 18 software for purpose of research, it was decided to remove two of the bases which have mere levels of precision, due to the the observation that in these previous studies have shown accuracy rates close next to low reliability thresholds, according to Maroco (2006). The results demonstrate that the scale has reliability of validity, and its high consistency indices.

Keywords: Organizational Commitment. Validation of EBACO.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1: Definições genéricas do termo comprometimento.....	15
Quadro 2: Definições de comprometimento com a organização	16
Quadro 3: Esquema bibliográfico da fundamentação teórica da EBACO.. ..	19
Quadro 4: Indicadores e pesos da escala EBACO.....	22
Gráfico 1: Componente em espaço rotacionado.....	31

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Interpretação dos níveis de fiabilidade (alfa de cronbach).....	27
Tabela 2: Teste de kmo e bartlett	28
Tabela 3: Comunalidades de cada variável.....	29
Tabela 4: Variância total explicada e <i>eingevalue</i>	30
Tabela 5: Matriz de componente rotativa.....	30
Tabela 6: Variância explicada e <i>eingevalue</i> após exclusão de linha_2	32
Tabela 7: Matriz de componente rotativa da segunda análise fatorial	33
Tabela 8: Tabela comparativa entre as cargas fatoriais da ebaco e da pesquisa	34
Tabela 9: Faixa de variação dos coeficientes de correlação das vaiáveis.....	36
Tabela 10: Comparação entre o alfa de cronbach obtido na pesquisa e o da EBACO.....	37

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA DE PESQUISA.....	10
1.2	OBJETIVOS DO ESTUDO	11
1.3	OBJETIVO GERAL.....	11
1.4	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
1.5	JUSTIFICATIVA DO ESTUDO	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1	COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL	13
2.2	A ESCALA DE BASES DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL ...	18
3	METODOLOGIA DA PESQUISA	24
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	24
3.2	UNIVERSO E AMOSTRA.....	24
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	25
3.4	TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS	26
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	28
4.1	ANÁLISE FATORIAL CONFIRMATÓRIA DAS BASES DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL.....	28
4.2	ANÁLISE DE CONFIABILIDADE DAS BASES DO COMPROMETIMENTO	36
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	38
	REFERÊNCIAS	40
	ANEXOS	42

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA DE PESQUISA

O comprometimento organizacional vem sendo estudado há mais de cinquenta anos em pesquisas que envolvem o tema comportamento humano nas organizações. Apesar de existirem diversos estudos a respeito, averiguar os fatores que caracterizam o comprometimento dos funcionários ainda gera questões e correlações interessantes a serem verificadas. As quais servem para aprimorar estratégias de gestão em recursos humanos e enriquecer as categorias de compreensão a respeito do comportamento do indivíduo dentro das organizações. Em virtude estarmos vivendo na era do conhecimento, as organizações passam a compreender o indivíduo como o detentor dos conhecimentos e habilidades necessárias a atividade produtiva executada dentro do ambiente organizacional. Dentro deste contexto, encontra-se no indivíduo todo o *know how* e conhecimentos acumulados que servem de matéria prima para gerar ideias inovadoras sobre produtos e processos capazes de proporcionar diferencial as companhias onde trabalham. (STEWART,1998; DAVENPORT E PRUSAK, 1999; NONAKA e TAKEUCHI, 2008).

Confirmando a concepção do panorama delineado, Bastos (1993), sustenta a ideia de que as inovações tecnológicas não atingem a efetividade desejada, caso as organizações não disponham de um capital humano devidamente comprometido com o trabalho, encontrando neste os meios para a auto realização.

Neste sentido, vários fatores corroboram para caracterização de um ambiente favorável ao envolvimento dos funcionários, disponibilizando-se a darem o melhor de si em consonância com a missão e com as metas da organização. O comprometimento organizacional caracteriza-se como um dos elementos que influenciam na definição deste ambiente. E na visão de pesquisadores, nas empresas onde os empregados são comprometidos é verificado maior desempenho empresarial e uma relação positiva com as estratégias de recursos humanos voltadas para a um alto nível de comprometimento (MOWDAY,1998; WENG *et al.*,2010).

Desta forma, compreender os fatores e as correlações que caracterizam o comprometimento de funcionários em suas relações de trabalho continua a estimular

estudos como este, tanto no âmbito acadêmico como no organizacional, devido a constante necessidade de aprimorar ferramentas de análise sobre o tema, acompanhando os contextos socioculturais que influenciam no ambiente de trabalho.

A partir desta visão, o presente trabalho apresenta o seguinte problema:

Validar a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional - EBACO, em uma perspectiva reduzida, com cinco das sete bases do modelo originais.

1.2 OBJETIVOS DO ESTUDO

1.3 OBJETIVO GERAL

Validar a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional – EBACO, de Medeiros (2003) em uma perspectiva reduzida, com cinco das sete bases do modelo original.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar as bases do comprometimento organizacional, a partir da análise fatorial, no contexto de organizações públicas e privadas;
- Comparar as cargas fatoriais da pesquisa com as da primeira validação da EBACO;
- Verificar os índices de confiabilidade encontrados na pesquisa, em relação ao modelo de Medeiros (2003).

1.5 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

O presente trabalho se apresenta como uma oportunidade para estudar as bases do comprometimento organizacional. Por se tratar de um tema que ainda constitui alvo do interesse de acadêmicos e gestores, em vista da importância de estar diretamente relacionado a fatores que culminam para a obtenção de resultados almejados pelas organizações. Segundo a análise de Morrow (2010), pesquisadores

do comportamento organizacional e líderes empresariais acreditarem que funcionários comprometidos atingem melhores resultados e são propensos a permanecerem na organização. Para os administradores, o comprometimento organizacional se faz importante em função de atrair motivar e reter talentos, uma vez que funcionários os quais, apresentam baixos níveis de comprometimento, tem maior tendência a desenvolverem absenteísmo e a adotarem atitudes contraproducentes no trabalho.

A viabilidade da pesquisa se deu em virtude de o pesquisador ter acesso aos dados de pesquisa coletados pelo grupo de Estudos Organizacionais da UFRN. E também, pela disponibilidade de acesso aos principais trabalhos publicados sobre comprometimento organizacional, assim como inúmeras pesquisas derivadas deles.

Morrow (2010) ao analisar o estado da arte das pesquisas sobre comprometimento organizacional, indica que existem especificidades dentro do tema ainda pouco exploradas: i) sobre as maneiras pelas quais os empregadores podem conseguir maiores níveis de comprometimento organizacional entre seus funcionários; ii) sobre os fatores que resultam em comprometimento organizacional; iii) sobre casos nos quais menores níveis de comprometimento sejam desejáveis.

Tal constatação, mostra que a visão de Medeiros (2003) ao dar continuidade às indicações deixadas pelas pesquisas de Meyer e Allen (2000, *apud* MEDEIROS 2003, p. 31), as quais sugerem haver um potencial impacto da gestão de pessoal no comprometimento organizacional ainda pouco explorado, nas pesquisas da época, continua pertinente.

Neste sentido, um estudo sobre a EBACO possui relevância, tanto para o meio acadêmico quanto para o organizacional, na medida em que ao analisar as bases do comprometimento que constituem a escala e validando-as, ratifica seus índices de precisão e confiabilidade, ao mesmo tempo em que proporciona um melhor conhecimento das mesmas. Podendo servir de base para futuras pesquisas que serão realizadas sobre o tema, assim como pelas áreas correlatas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente referencial teórico aborda um breve histórico da conceituação do tema comprometimento organizacional ao longo de mais de cinquenta anos nos quais o tema é explorado. Tendo sido viável a partir de teses e dissertações e artigos que abordaram a temática. A qual apresenta um significativo nível de complexidade quando tratado em função da epistemologia e multiplicidade de fatores que envolvem o construto de seus conceitos e a validade destes. De forma que em um trabalho de monografia não é possível abordar o tema em toda sua magnitude.

2.1 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Ao longo das décadas em que o tema vem sendo estudado, testado e aprofundado, foram construídos conceitos similares para o termo comprometimento organizacional. Segundo Robbins (2010, p. 70), comprometimento organizacional se define como o grau de identificação que o trabalhador tem com uma empresa e seus objetivos, e o desejo de manter-se como parte dela. Em termos mais gerais, Naves, Coleta e Ferreira (2003), o definem como sendo o envolvimento com a organização que impele a tomada de atitudes e esforços em favor da empresa, sendo este vínculo composto pela natureza afetiva, instrumental ou normativa. Tais categorias foram propostas e validadas pelos pesquisadores Meyer, Allen e Smith (1991) desenvolvedores da teoria a qual, considera a existência de três dimensões distintas de comprometimento organizacional: o comprometimento afetivo, onde há uma ligação emocional com a empresa, aliada a crença em seus valores; o comprometimento instrumental caracterizado pela existência da imposição resultante de fatores econômicos, o que corrobora para um estado psicológico identificado pela necessidade de permanência; e o comprometimento normativo, o qual concerne a questões éticas e morais, onde o funcionário se sente no dever ou na obrigação de permanecer em vista de alguma necessidade mais relacionada a própria instituição.

O comprometimento se localiza no âmbito científico incumbido de compreender os fatores individuais que influenciam a conduta no trabalho, compondo uma subárea intitulada atitudes frente ao trabalho. E seu estudo tem superado o da satisfação, em virtude de oferecer uma melhor previsibilidade da conduta humana na

esfera do trabalho, tomando-se como exemplo a rotatividade, o absenteísmo e a qualidade do desempenho, representando ainda uma medida mais regular ou menos propícia a flutuação (BASTOS, 1993).

Torna-se mais compreensível esta relação a partir do conceito apresentado por Robbins (2010), o qual define atitudes como sendo afirmações avaliatórias – favoráveis ou desfavoráveis – com relação a objetos, pessoas ou eventos. Refletem uma predisposição individual referente a alguma situação ou fenômeno. ” O autor define que o conceito de atitude é integrado pelos seguintes componentes: i) cognitivo, que realiza uma avaliação e se refere a crença ou opinião acerca de um objeto, pessoa ou situação; ii) afetivo ou sentimental, que se refere ao afeto e às emoções com relação a um objeto, pessoa ou situação; iii) comportamental igual a ação, propriamente dita, a qual se refere a intenção de se comportar de determinada maneira com relação a alguém ou alguma coisa. Este processo, se dá a partir de determinada avaliação (cognitivo) a respeito de um fato ou evento, respectivamente, e é estabelecida a base para o desenvolvimento de um sentimento (afetivo), o qual constitui a parte mais crítica da atitude. O afeto ou sentimento desenvolvido como resultante do julgamento realizado a respeito do evento em questão, pode provocar determinado comportamento direcionado a algo, alguém ou a determinada situação (ROBBINS, 2010, p. 67).

A seguinte definição dada por Kanae (1994), que correlaciona os principais componentes do comportamento organizacional com comprometimento é sintetizada por Pinto (2011, p. 25):

O comportamento organizacional é um dos principais recursos para a implantação do comprometimento. Para o autor, o comportamento é o resultado das ações que o indivíduo exterioriza a partir da sua relação com o meio social, tendo como antecedente a “atitude”, que implica uma predisposição interna aprendida e consolidada no decorrer da experiência de vida do indivíduo e que é formada pelos componentes: afetivo-emocional (sentimentos), cognitivo (crenças, conhecimentos e valores adquiridos), comportamental (ações favoráveis ou desfavoráveis em relação à situação em foco), volitivo (motivações, desejos, expectativas e necessidades inatas e adquiridas).

Tal correlação entre os componentes afetivo-emocional, cognitivo, comportamental e volitivo, complementam a conceituação de Robbins acerca da atitude, se estendendo de forma correlata às três categorias apresentadas por Meyer, Allen e Smith (1991). De maneira que o comprometimento organizacional é um

construto manifestado pela atitude do trabalhador, referente a qualidade do vínculo estabelecido com a organização e também de características individuais (TAMAYO *et al.*, 2001). O quadro 1, a seguir, apresenta algumas definições genéricas sobre o construto do termo comprometimento:

Quadro 1: Definições genéricas do termo comprometimento

ANO	AUTOR	DEFINIÇÃO
1960	Becker	“Comprometimento acontece quando uma pessoa, através de investimentos, relaciona outros interesses com uma linha consistente de atividade”
1969	<i>Oxford English Dictionary</i>	“Engajamento que restringe liberdade de ação. ”
1977	Salancik	“Um estado no qual um indivíduo se torna preso por suas ações e, através dessas ações, a crenças que dão sustentação às atividades de seu próprio envolvimento. ”
1988	Dicionário Aurélio	“Assumir responsabilidade; tornar-se responsável por; obrigar-se por compromisso. ”
1996	Brown	“Uma força que requer que uma pessoa honre um compromisso, mesmo diante de atitudes e vontades mutáveis”

Fonte: Adaptado de MEYER; ALLEN (2001) e BASTOS (2000) *apud* PINTO (2011)

Tais definições não esgotam as concepções que definem o termo, tampouco as correlações de antecedentes e consequentes comportamentais que o envolvem. Entretanto contribuem para uma visão mais ampla a respeito do referido conceito, o qual possui uma multidimensionalidade ainda em estudo no campo científico da psicologia organizacional.

Complementarmente, o quadro 2, a seguir, apresenta conceituações acerca do termo comprometimento organizacional, apresentadas por alguns dos autores que representam as vertentes de estudo sobre o tema.

Quadro 2: Definições de comprometimento com a organização

ANO	AUTOR	DEFINIÇÃO
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”
1990	Mathieu; Zajac	“Um laço ou ligação entre o indivíduo e a organização”
1991	Allen; Meyer	“Um estado psicológico que liga o indivíduo à organização”

Fonte: Adaptado de MEYER; ALLEN (2001) e BASTOS (2000) *apud* PINTO (2011)

Os conceitos apresentados representam concepções criadas por autores de algumas das principais vertentes dos estudos e modelos desenvolvidos sobre o tema comprometimento organizacional. Pois, ao longo dos anos em que o tema é estudado e aprimorado, enfoques complementares foram surgindo neste campo de estudos. Sendo importante destacar, que a partir da análise de 58 estudos sobre comprometimento organizacional, Morrow (2010) conclui que a grande maioria dos trabalhos realizados desde a década de oitenta, é estruturada a partir das definições desenvolvidas nos trabalhos de Mowday, Steers e Porter (1979) e Allen e Meyer (1990).

Os autores Mowday, Porter e Steers, na década de 70, assumem o enfoque afetivo de fundamentação dos estudos. No qual, segundo Medeiros (2003, p.36), “apesar de reconhecerem a existência de uma corrente comportamental para definir o comprometimento, o assumem numa perspectiva atitudinal”. Cujas bases se encontram nos estudos de Etzioni (1975). Sendo esta linha mais conhecida como afetivo atitudinal. Na perspectiva destes autores,

o comprometimento vai muito além de uma postura de lealdade passiva para com a organização, envolve também um relacionamento ativo que busca o bem-estar da organização. Mowday, Porter e Steers (1982, p. 27) afirmam que o comprometimento organizacional pode ser caracterizado por no mínimo três fatores: (a) uma forte crença e a aceitação dos objetivos e valores da organização; (b) estar disposto em exercer um esforço considerável em benefício da organização; e (c) um forte desejo de se manter membro da organização (MEDEIROS, 2003, p. 36).

Os trabalhos realizados por esta equipe de pesquisadores resultaram na validação de um instrumento de mensuração do comprometimento, denominado *Organizational Commitment Questionnaire – OCQ* (MOWDAY, STEERS e PORTER, 1979).

Wiener (1982) representa a vertente que enfatiza o enfoque normativo para o comprometimento. A concepção mais importante apresentada pelo autor, define comprometimento organizacional como sendo “a soma das pressões normativas usadas para um indivíduo agir de acordo com os objetivos e interesses organizacionais” (WIENER, 1982). E elucida que o comprometimento é influenciado simultaneamente por tendências individuais e por pressões normativas. Num contexto em que a cultura social forma a base determinante para os valores internalizados (WIENER, 1982; CLUGSTON *et al.*, 2000).

Meyer e Allen (1991), a partir destas ideias, desenvolvem o modelo de três dimensões, fazendo uma síntese entre os conceitos até então desenvolvidos. Buscaram criar um arcabouço que possibilitasse o desenvolvimento de novas pesquisas a partir do desenvolvimento de suas ideias. Pretendendo ir além das distinções existentes entre a linha comportamental e atitudinal. E concebendo o comprometimento como um estado psicológico, separaram o conceito em três componentes: a) um desejo (*effective commitment*); b) uma necessidade (*continuance commitment*); c) uma obrigação (*normative commitment*). Em que cada componente é resultante de diferentes antecedentes e implicações (MEYER e ALLEN, 1991). Seguindo esta linha de raciocínio, desenvolveram dois questionários, o *Affective Commitment Scale* (ACS), que mede o comprometimento afetivo, e o *Continuance Commitment Scale* (CCS), que mede o comprometimento instrumental (NAVES; COLETA, 2003).

Após as análises dos pesquisadores McGee e Ford (1987), Meyer e Allen (1990), incorporam a dimensão normativa na escala de conceitos de comprometimento organizacional. Sintetizada em três componentes: comprometimento como apego afetivo com a organização; comprometimento

percebido em função dos custos associados a deixar a organização e comprometimento como obrigação de permanecer na organização. (NAVES; COLETA 2003).

O'Reilly, Chatman (1986) e de Mathieu e Zajac (1990), apresentaram estudos que contribuíram significativamente para ampliar as discussões e reflexões sobre as bases do comprometimento organizacional. Suas pesquisas continuam presentes como referência em outras pesquisas e modelos desenvolvidos na atualidade.

Segundo Mowday (1998), apesar de ter ocorrido certo grau de redundância em algumas das definições apresentadas pelos trabalhos dos autores aqui relacionados, o modelo conceitual apresentado por Meyer e Allen (1997, *apud* MOWDAY 1998), representa a parte mais importante da evolução alcançada pelos estudos, à época. Em vista do qual, afirma o autor:

ao se decompor o conceito de comprometimento em formas diferentes, torna-se possível para os administradores, a partir de uma compreensão mais refinada de como se o comprometimento se desenvolve, utilizar diferentes estratégias (MOWDAY, 1998).

Complementarmente a estes estudos, Medeiros (2003), desenvolve, no Brasil, um modelo de bases do comprometimento organizacional mais ampliado, ao incorporar outras bases oriundas das pesquisas sobre a dimensionalidade das três bases mais exploradas, buscando atender as especificidades socioculturais locais (BASTOS *et. al*, 2008; MEDEIROS, 2003). O modelo da Escala de Bases do Comprometimento Organizacional – EBACO, de Medeiros (2003), objeto de estudo da pesquisa, é apresentado em seguida.

2.2 A ESCALA DE BASES DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Medeiros (2003) desenvolveu a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional – EBACO, em seu trabalho de doutorado, após analisar o Estado da arte dos estudos sobre o tema e validar a escala desenvolvida por Meyer e Allen (1991). Ao identificar que os modelos até então desenvolvidos não conferiam um ajuste condizente com as diferentes culturas em que são testados e seguindo sugestão dos autores Meyer e Allen (1997, 2008) na qual indicaram que os três

componentes estabelecidos pela sua teoria não eram os únicos relevantes para o tema. De modo, que haveria a necessidade de mais trabalhos no estudo sobre as bases do comprometimento organizacional. A EBACO foi projetada aplicando o modelo de O'Reilly e Chatman (1986), associado ao modelo de Meyer e Allen, propondo uma síntese entre as teorias e dos modelos teóricos de comprometimento, pela identificação dos componentes latentes do comprometimento organizacional, o que culminou na proposta de desmembrar os componentes instrumental e normativo sobre comprometimento (MELO, 2014, p. 6). Seu trabalho realiza um exame das relações existentes entre as características organizacionais, as dimensões latentes do comportamento organizacional e desempenho das organizações. Utilizando as dimensões validas na etapa inicial de sua pesquisa, procura estabelecer suas relações com características organizacionais, antecedentes e desempenho organizacional, em função do comprometimento (MEDEIROS, 2003).

Tendo por finalidade mensurar as sete bases do comprometimento organizacional: "Afetiva, obrigação em permanecer, obrigação pelo desempenho; afiliativa; falta de recompensas e oportunidades; linha consistente de atividade; escassez de alternativas" (MEDEIROS, 2008). A base foi composta por vinte e oito itens, divididos igualmente em sete bases. O quadro 3, a seguir, mostra as Bases do comprometimento, seus conceitos e a bibliografia que formou a base teórica da EBACO:

Quadro 3: Esquema bibliográfico da fundamentação teórica da EBACO

BASES DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL		FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA DA BASE
Afetiva	(Crença e identificação com a filosofia, os valores e os objetivos organizacionais.)	Comprometimento afetivo – Mowday, Porter e Steers (1982); Conguência de valores – Kelman (1958); Introjeção – Goudner (1960); Envolvimento Moral – Etzioni (<i>apud</i> Mowday, Porter e Steers, 1982); Adesão – Thévenet (<i>apud</i> Sá e Lemoine, 1998)
Obrigação em permanecer	(Crença de que se tem a obrigação de permanecer; de que não seria certo deixar; e de que se tem uma obrigação moral com as pessoas da organização.)	Normativo – Meyer e Allen (1991)

Obrigação pelo desempenho	(Crença de que se deve realizar esforços em benefício da organização e que se deve buscar atingir os objetivos organizacionais.)	Pressões normativas – Wiener (1982) e Jaros <i>et al.</i> (1993); Controle – Kanter (<i>apud</i> Mowday, Porter e Steers, 1982)
Afiliativa	(Crença de que se � reconhecido pelos colegas como membro do grupo e da organização.)	Identificação - Kelman (1958); Integração – Gouldner (1960); Identificação – Becker (1992); Coesão – Kanter (<i>apud</i> Mowday, Porter e Steers, 1982); Afiliativa – Medeiros e Enders (1999)
Falta de recompensas e oportunidade	(Crença de que o esforço realizado em benefício da organização deve ser melhor recompensado e de que a organização deve lhe dar mais oportunidade.)	Envolvimento calculativo – Etzioni) <i>apud</i> Mowday, Porter e Steers, 1982); Oportunidade – Th�venet (<i>apud</i> S� e Lemoine, 1998); Recompensas – Becker (1992)
Linha consistente de atividade	(Crença de que se deve observar certas condutas e regras da organização tendo em vista o objetivo de nela permanecer.)	Trocas laterais – (1960); Hrebiniak e Alutto (1972)
Escassez de alternativas	(Crença de que existem poucas alternativas de trabalho fora da organização.)	Continuação – Meyer e Allen (1991)

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

No processo de construção e validação da EBACO, MEDEIROS (2003) utilizou 60 indicadores de comprometimento organizacional, agrupando as dimensões afetiva, normativa, instrumental e afetiva. Sendo 18 itens pertencentes ao instrumento de Meyer, Allen e Smith (1993), das dimensões afetiva, normativa e instrumental, 12 itens do instrumento de O'Reilly e Chatman (1986), das dimensões internalização de valores organizacionais, identificação e submissão. Adicionados de 30 indicadores que foram construídos com base na revisão literária realizada para o estudo. As escalas do comprometimento foram adaptadas para o contexto brasileiro com a

finalidade de se construir um novo modelo para o diagnóstico do comprometimento organizacional, dispondo de maior confiabilidade e validade, em função do contexto no qual foi aplicado (MELO, 2014, p.6).

Medeiros (2003), ao escolher seu universo de amostra com 252 organizações, sendo 170 lojas de shopping centers e 82 hotéis, segue a sugestão de Mathieu e Zajac (1990, *apud*. MEDEIROS, 2003, p. 53) ao proporem que as pesquisas de comprometimento necessitam englobar uma grande variedade de organizações.

A etapa exploratória da pesquisa foi realizada com trabalhadores de lojas de shopping centers e o tratamento dos dados coletados feito através o método de análise fatorial, através do qual sete dimensões latentes do comprometimento foram identificadas. Em seguida, a etapa confirmatória, de validação do modelo identificado na primeira etapa, foi aplicada aos funcionários dos hotéis. Na qual foram utilizados 28 indicadores, sendo 24 originários dos 60 testados na fase exploratória da pesquisa, os 4 novos foram incluídos nesta etapa. De maneira que o instrumento aplicado, constitui-se de 7 bases (MELO *et. al*, 2014, p.6).

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.

Cada uma das sete bases é composta por quatro variáveis correspondentes, as quais carregam os fatores subjacentes responsáveis pela covariância entre as variáveis de cada grupo (FIGUEIREDO e SILVA, 2010). E que estatisticamente apresentam correlações que as permitem funcionar como explicativas da base a qual pertencem. O quadro 4, a seguir, mostra os índices de precisão – *alfa de cronbach* – de cada uma das bases. E as respectivas cargas fatoriais das variáveis de cada dimensão:

Quadro 4: Indicadores e pesos da escala EBACO

BASES E OS RESPECTIVOS PESOS		PESOS
Afetiva		0,84
Desde que me juntei a esta organização, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares		0,74
A razão de eu preferir esta organização em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores.		0,76
Eu me identifico com a filosofia desta organização.		0,80
Eu acredito nos valores e objetivos desta organização.		0,78
Obrigação em permanecer		0,87
Eu não deixaria minha organiza�o agora porque eu tenho uma obriga�o moral com as pessoas daqui.		0,78
Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organiza�o agora.		0,79
Eu me sentiria culpado se deixasse minha organiza�o agora.		0,82
Acredito que não seria certo deixar minha organiza�o porque tenho uma obriga�o moral de permanecer aqui.		0,85
Obriga�o pelo desempenho		0,77
Todo empregado deve buscar atingir os objetivos da empresa.		0,65
Eu tenho obriga�o em desempenhar bem minha fun�o na empresa.		0,81
O bom empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis.		0,81
O empregado tem a obriga�o de sempre cumprir suas tarefas.		0,70
Afiliativa		0,80
Nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo.		0,72
Sou reconhecido por todos na empresa como um membro do grupo.		0,82
Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.		0,76
Fazer parte do grupo � o que me leva a lutar por esta empresa.		0,68
Falta de recompensas e oportunidades		0,59
Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organiza�o, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.		0,45
A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para despender esforços extras em benefício desta organiza�o.		0,77
Minha visão pessoal sobre esta organiza�o � diferente daquela que eu expressei publicamente.		0,72
Apesar dos esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim nesta empresa.		0,6

Linha consistente de atividade	0,65
Procuo não transgredir as regras aqui, pois assim sempre mantere meu emprego	0,69
Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	0,58
Para conseguir ser recompensado aqui é necessário expressar a atitude certa.	0,71
Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego.	0,65
Escassez de alternativas	0,73
Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	0,59
Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização.	0,77
Um das consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho.	0,84
Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidade de trabalho.	0,78

Fonte: Bastos *et al.*, 2008, p. 64.

Em virtude do fato de que o comprometimento no trabalho, em grande parte, é uma função de variáveis organizacionais, os resultados da pesquisa devem ser analisados em grupo, apesar do questionário ser aplicado individualmente. Neste caso, adota-se a média das respostas dos respondentes para cada indicador, multiplicando a referida média pelo peso (carga fatorial) de cada indicador. Em seguida, procede-se com um somatório dos resultados encontrados em cada uma das bases. Para a interpretação dos resultados, a escala possui intervalos que indicam o nível de comprometimento dos colaboradores em cada uma das bases (SIQUEIRA *et al.*, 2008).

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

O presente trabalho tem por objetivo validar a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional – EBACO. Desenvolvida por Medeiros (2003) em sua tese de Doutorado. Portanto, trata-se de uma pesquisa quantitativa, por se utilizar de métodos de análises multivariadas para o manuseio dos dados coletados nos questionários.

De acordo com Hair *et al.* (1998), a melhor forma de validação de uma análise fatorial é através de sua replicação em outro contexto sob uma perspectiva confirmatória. Neste sentido, o presente trabalho replicou a EBACO em lojas de shoppings centers, nas unidades organizacionais da UFRN e do SESC/RN, ou seja, em unidades da esfera pública e privada.

O estudo também se caracteriza como pesquisa de campo pelo fato de os dados explorados terem sido coletados através de questionários aplicados ao público investigado em seus respectivos ambientes de trabalho (VERGARA, 2009; TRIVIÑOS, ano).

Deve-se destacar, que mesmo tendo caráter confirmatório, para finalidade de pesquisa, o instrumento de análise teve duas de suas bases suprimidas. Tal procedimento foi adotado em virtude da observação de que em estudos anteriores as duas bases apresentaram índices de precisão que tangenciaram os limiares da baixa ou inaceitável fiabilidade, de acordo com Marôco e Garcia-Marques (2006).

3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

O universo desta pesquisa foi composto por empresas varejistas dos *shoppings centers* de Natal/RN, pelas unidades acadêmicas e administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN e pelas unidades do Serviço Social do Comércio do Rio Grande do Norte – SESC/RN. Ao todo foram visitadas 96 unidades organizacionais, sendo 45 lojas de *shopping centers* de Natal, 37 unidades acadêmicas e administrativas da UFRN, nas quais foram visitados 78 setores e as 14 unidades do SESC/RN, incluindo a administração regional, o que englobou 67 setores.

Mathieu e Zajac (1990) asseguram a necessidade de que as pesquisas sobre comprometimento organizacional devem abranger o maior número possível de organizações, reforçando a estratégia que foi adotada neste trabalho.

A amostra foi constituída por 798 casos, o que a caracteriza como assintótica. Os dados foram coletados aleatoriamente nas unidades supracitadas, no período de maio a julho de 2014. Sendo 200 casos levantados a partir da aplicação dos questionários com funcionários das lojas de *shopping centers*, 292 com servidores e professores da UFRN e 306 com colaboradores do SESC. É necessário ressaltar que após a exclusão dos *outliers* o banco de dados ficou formado por 791 casos.

Para analisar a adequação da amostragem, foi realizado o teste de Kaiser-Meyer-Olkin – KMO. Hair *et al.* (2006) e Figueiredo e Silva, (2010), sugerem como patamar mínimo deste teste o valor de 0,5. Nesta pesquisa, o KMO encontrado, 0,88, se encontra na faixa considerada boa, próximo a faixa da excelência.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para proceder a coleta de dados, foi adotado o instrumento de pesquisa da Escala da Bases do comprometimento organizacional - EBACO, posta em análise de validação. O modelo original é composto por sete bases: afetiva; afiliativa; escassez de alternativas; falta de recompensas e oportunidades; linha consistente de atividade; obrigação em permanecer e obrigação pelo desempenho. As quais obtiveram altos índices de precisão ao serem desenvolvidas e validadas por Medeiros (2003).

No presente estudo, porém, convencionou-se realizar a pesquisa excluindo as duas bases que obtiveram os menores índices de precisão. Com a finalidade de verificar se, com a retirada destas, o modelo seria prejudicado por uma possível queda de precisão ou se a escala ainda manteria os mesmos níveis de consistência interna ou se haveria uma elevação nos seus índices.

O critério de exclusão consistiu na retirada das bases que possuem menor índice de precisão verificados em sua primeira validação (tabela 3). O que resultou na supressão das seguintes dimensões: i) obrigação pelo desempenho, do conjunto das bases normativas; e ii) falta de recompensas, do conjunto das bases instrumentais.

De forma que a escala foi aplicada com cinco bases, compostas por 20 variáveis, sendo 4 representativas de cada base. Utilizando a escala do tipo Likert, variando de 1 a 6, sendo seis para grau máximo de concordância com a afirmativa em

questão. Questões relativas a dados demográficos e ocupacionais também foram incluídas no instrumento.

3.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

O primeiro passo para se analisar os dados, de acordo com as recomendações de Medeiros (2003) e Trigueiro-Fernandes (2014) é realizar um tratamento minucioso deles. De forma que se procedeu com a identificação e exclusão dos *outliers* e avaliação da normalidade de dados.

Com relação aos *outliers*, que se tratam de informações discrepantes do todo, Hair *et al.* (2006) recomendam que para evitar distorções nos resultados, eles devem ser retirados da amostra. Neste sentido, convencionou-se excluir os casos em que o desvio-padrão foi inferior a 0,331, valor sugerido por Trigueiro-Fernandes (2014). Portanto, foram excluídos da amostra 7 casos.

Quanto à normalidade dos dados, foram aplicados os testes de KMO e esfericidade de Bartlett, os quais indicaram a boa adequação da amostragem. Além disso, por se tratar de uma amostra assintótica, o preceito da normalidade já é atendido, pois como explicam Figueiredo Filho e Silva Jr. (2010, p. 123) na medida em que o número de casos observados cresce “a distribuição das médias amostrais se aproxima da curva normal, independente do formato da distribuição dos dados na população”.

Por se tratar da validação de um instrumento de pesquisa os dados foram analisados através da técnica de análise fatorial. Medeiros (2003) ao citar Hair *et al.* (2006), explica que a melhor forma de validar o modelo é aplicar a análise fatorial em perspectiva confirmatória em um novo universo amostral. A análise fatorial é aplicada para identificar o padrão de correlação entre um conjunto de variáveis (FIGUEIREDO FILHO; SILVA JR., 2010). As análises fatoriais foram extraídas pelo método de componentes principais, e a rotação varimax com normalização de Kaiser, como método de rotação ortogonal.

O alfa de Cronbach, que possui grande aceitabilidade entre os pesquisadores segundo Marôco e Garcia-Marques (2006), foi adotado com uma estimativa estatística da consistência interna de uma medida psicológica. E teve como valor crítico adotado, 0,7. A tabela 1, abaixo, apresenta as faixas classificatórias dos níveis de fiabilidade (Alfa de Cronbach):

Tabela 1: Interpretação dos níveis de fiabilidade (Alfa de Cronbach)

AUTOR	CONDIÇÃO	VALOR DO ALFA
	Fiabilidade inaceitável	< 0,6
Murphy e Davidsholder (1998)	Fiabilidade baixa	0,7
	Fiabilidade moderada a elevada	0,8 – 0,9
	Fiabilidade elevada	> 0,9

Fonte: Trigueiro-Fernandes (2014, p.63)

A interpretação dos coeficientes de correlação analisados na pesquisa foi feita a partir dos níveis de fiabilidade classificados nesta tabela.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 ANÁLISE FATORIAL CONFIRMATÓRIA DAS BASES DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Após a exclusão dos *missing values* e dos *outliers*, foi verificada a adequabilidade da base de dados em estudo, aplicando o teste Kaiser-Meyer-Olkin - KMO e de esfericidade de Bartlett, para assegurar o padrão de normalidade da distribuição dos dados. O quais, respectivamente, segundo Marôco e Garcia-Marques (2006), avaliam se as correlações parciais entre as variáveis são pequenas e indicam se os dados formam uma matriz identidade. A tabela 2, abaixo, mostra os índices encontrados pelo teste:

Tabela 2: Teste de KMO e Bartlett

MEDIDA KAISER-MEYER-OLKIN DE ADEQUAÇÃO DE AMOSTRAGEM		,875
Teste de esfericidade de Bartlett	Qui-quadrado aprox.	7745,065
	df	190
	Sig.	,000

Fonte: Resultados obtidos pelo SPSS 18

O valor encontrado para a medida KMO foi de 0,875, que é indicativo de que a correlação entre as variáveis está situada em uma faixa considerada boa, segundo a escala sugerida por Friel (2009) e apresentada por Marôco e Garcia Marques (2006).

Dado seguimento com a análise fatorial, que segundo Marôco e Garcia-Marques (2006), agrupa as variáveis inter-relacionadas que explicam determinada dimensão. Em virtude do caráter confirmatório da pesquisa, a análise fatorial foi aplicada para verificar se a amostra apresentaria o mesmo padrão de agrupamento da escala original. Para o que, aplicou-se o método de extração dos componentes principais, aplicando rotação varimax e normalização de Kaiser, como método de rotação ortogonal.

Os dados obtidos mostraram as comunalidades de cada variável, ou seja, o quanto cada variável traz de explicação para a dimensão a qual está agrupada, de acordo com Figueiredo Filho e Silva Jr. (2010). A tabela 3, a seguir, mostra as comunalidades das variáveis em pesquisa:

Tabela 3: Comunalidades de cada variável

	INICIAL	EXTRAÇÃO
AFET_1	1,000	,623
AFET_2	1,000	,753
AFET_3	1,000	,724
AFET_4	1,000	,617
OBRP_1	1,000	,681
OBRP_2	1,000	,774
OBRP_3	1,000	,700
OBRP_4	1,000	,782
AFIL_1	1,000	,716
AFIL_2	1,000	,825
AFIL_3	1,000	,699
AFIL_4	1,000	,670
LINHA_1	1,000	,657
LINHA_2	1,000	,345
LINHA_3	1,000	,603
LINHA_4	1,000	,656
ESCA_1	1,000	,506
ESCA_2	1,000	,750
ESCA_3	1,000	,791
ESCA_4	1,000	,737

Fonte: Resultados obtidos pelo SPSS 18

É observável através dos dados da tabela, que a variável LINHA_2 apresenta um valor bem mais baixo do que o das outras. E adotando como critério de valor mínimo aceitável para as comunalidades, o patamar de 0,5, sugerido por Figueiredo Filho e Silva Jr. (2010), a variável LINHA_2, por apresentar comunalidade igual 0,345, sofre indicação de exclusão.

Dado prosseguimento com a análise, antes de ser realizada a exclusão da variável, o modelo apresenta uma variância total explicada de 68,039%. E supera o valor de 60%, o qual segundo Figueiredo Filho e Silva Jr. (2010) e Hair *et al.* (2006), é considerado satisfatório. A tabela 4, a seguir, expõe os valores da variância acumulada e de eingevalue:

Tabela 4: Variância total explicada e *eigenvalue*

COMPONENTES	VALORES PRÓPRIOS INICIAIS			SOMAS ROTATIVAS DE CARREGAMENTOS AO QUADRADO		
	<i>EIGENVALUE</i>	VARIÂNCIA (%)	CUMULATIVA (%)	<i>EIGENVALUE</i>	VARIÂNCIA (%)	CUMULATIVA (%)
1	6,401	32,005	32,005	3,122	15,610	15,610
2	2,776	13,882	45,887	2,929	14,643	30,253
3	1,919	9,596	55,482	2,790	13,951	44,204
4	1,318	6,590	62,072	2,744	13,719	57,923
5	1,193	5,967	68,039	2,023	10,117	68,039

Fonte: Resultados obtidos pelo SPSS 18

A análise fatorial, através de uma variedade de técnicas relacionadas e organizadas para tornar os dados observados mais simples de serem interpretados, agrupa as variáveis que possuem a mesma estrutura implícita, o que reduz uma grande quantidade de variáveis observadas, a determinados fatores (FIGUEIREDO e SILVA, 2010). Nesta pesquisa, análise fatorial foi empregada em caráter confirmatório, seguindo o princípio de que, na análise fatorial confirmatória, “o pesquisador, guiado por alguma teoria, testa em que medida, determinadas variáveis são representativas de um conceito/dimensão” (FIGUEIREDO e SILVA, 2010, p.165). De modo que o comportamento obtido entre as variáveis já era esperado.

A maneira como as variáveis se agrupam em função de cada construto ou dimensão empregado na pesquisa de Medeiros (2003), pode ser visualizada na tabela 5, abaixo:

Tabela 5: Matriz de componente rotativa

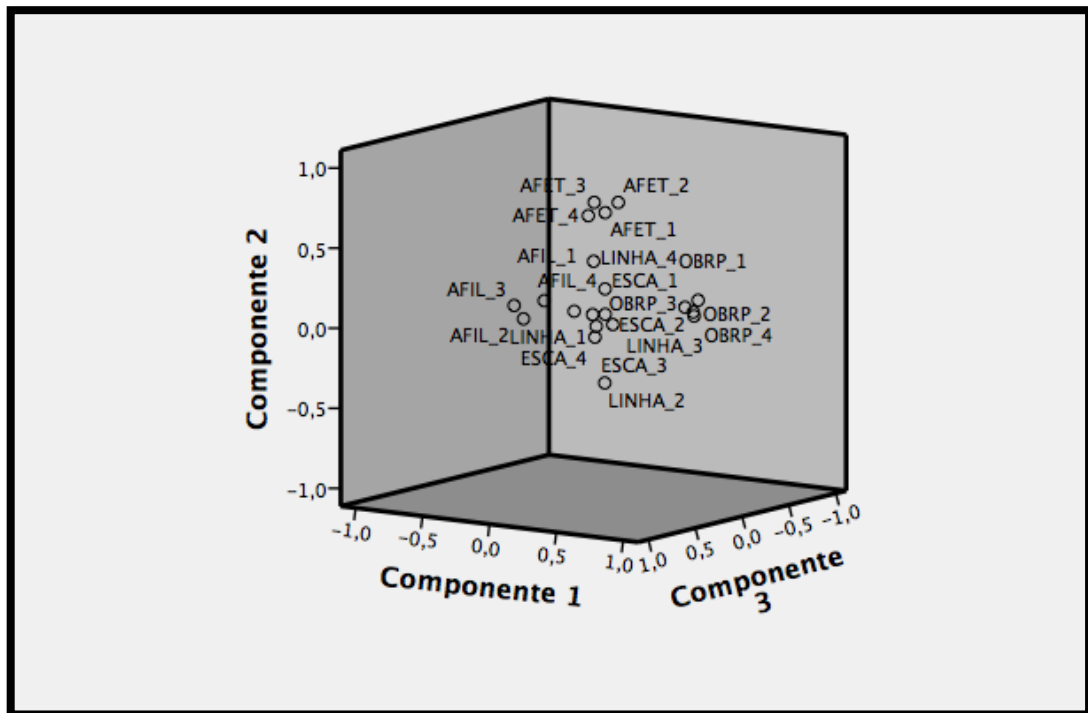
	COMPONENTE				
	1	2	3	4	5
AFET_1		,723			
AFET_2		,792			
AFET_3		,789			
AFET_4		,705			
OBRP_1	,802				
OBRP_2	,834				

OBRP_3	,780				
OBRP_4	,845				
AFIL_1			,778		
AFIL_2			,885		
AFIL_3			,803		
AFIL_4			,672		
LINHA_1					,775
LINHA_2					,358
LINHA_3					,714
LINHA_4					,680
ESCA_1				,592	
ESCA_2				,838	
ESCA_3				,881	
ESCA_4				,839	

Fonte: Resultados obtidos pelo SPSS 18

Conforme já indicava as comunalidades, a variável LINHA_2 apresentava um baixo grau de contribuição de informações, o que pode também ser verificado no gráfico a seguir:

Gráfico 1: Componente em espaço rotacionado



Fonte: Resultados obtidos pelo SPSS 18

A partir da visualização do gráfico percebe-se que enquanto que é visual a concentração das variáveis de um mesmo fator, a variável LINHA_2 se posiciona distante daquele que seria o seu fator, encontrando-se destacada das outras variáveis. Este é mais um indicativo da necessidade de exclusão dessa variável do modelo. Desta forma, para assegurar a decisão de exclusão da variável, foi dada continuidade aos procedimentos de tratamento dos dados, realizando um teste de consistência interna (alfa de Cronbach) do componente Linha consistente de atividades, o qual apresentou um índice de 0,60, evidenciando a necessidade de exclusão da variável para elevar a consistência para 0,71. Diante do exposto, mesmo o modelo tendo apresentado altos níveis de consistência em trabalhos anteriores, manter essa variável no modelo, em virtude de todos os testes realizados, o presente estudo optou pela exclusão de LINHA_2. O que garantiu a elevação do alfa do componente e, mais importante, contribuiu para uma melhor variância explicada do modelo, inserindo-a no patamar de aceitabilidade. A tabela 6, abaixo, apresenta os valores de eigenvalue e variância explicada após a segunda análise fatorial:

Tabela 6: Variância explicada e eigenvalue após exclusão de LINHA_2

COMPONENTES	VALORES PRÓPRIOS INICIAIS			SOMAS ROTATIVAS DE CARREGAMENTOS AO QUADRADO		
	EIGENVALUE	VARIÂNCIA (%)	CUMULATIVA (%)	EIGENVALUE	VARIÂNCIA (%)	CUMULATIVA (%)
1	6,396	33,666	33,666	3,080	16,208	16,208
2	2,622	13,799	47,465	2,900	15,265	31,474
3	1,919	10,099	57,564	2,751	14,477	45,951
4	1,315	6,922	64,485	2,698	14,199	60,149
5	1,156	6,083	70,568	1,980	10,419	70,568

Fonte: Resultados obtidos pelo SPSS 18

Conforme explicitado anteriormente, o valor da variância explicada ficou em 70,568%, indicando a elevação deste índice, estando de acordo com os parâmetros

aceitáveis. Se faz necessário comentar que o KMO (0,876) melhorou, indicando uma faixa mais elevada no parâmetro de ajustamento. E com relação às comunalidades, todas apresentaram valores superiores a 0,5. A segunda análise fatorial apresentou o resultado exposto na tabela 7, abaixo:

Tabela 7: Matriz de componente rotativa da segunda análise fatorial

	COMPONENTE				
	1	2	3	4	5
AFET_1		,749			
AFET_2		,807			
AFET_3		,819			
AFET_4		,718			
OBRP_1	,795				
OBRP_2	,835				
OBRP_3	,780				
OBRP_4	,844				
AFIL_1			,775		
AFIL_2			,882		
AFIL_3			,800		
AFIL_4			,670		
LINHA_1					,807
LINHA_3					,695
LINHA_4					,716
ESCA_1				,590	
ESCA_2				,840	
ESCA_3				,884	
ESCA_4				,843	

Fonte: Resultados obtidos pelo SPSS 18

A matriz de componente rotativa apresenta novamente como as variáveis estão agrupadas, permitindo também a visualização dos índices correlação entre variáveis e seus respectivos fatores (cargas fatoriais), obtidos em cada uma delas. O que permite observar que as cargas fatoriais de todas sofreram alterações com a segunda análise fatorial, após a exclusão da variável LINHA_2. E as variáveis da dimensão Linha consistente de atividade, sofreram elevações. A tabela 8, a seguir, apresenta as cargas fatoriais de cada uma das variáveis em análise, agrupadas em suas respectivas dimensões, em comparação com as cargas fatoriais que validaram a EBACO em seu desenvolvimento:

Tabela 8: Tabela comparativa entre as cargas fatorias da EBACO e da pesquisa

SIGLA	COMPONENTES E INDICADORES DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	CARGAS FATORIAIS EBACO (2003)	CARGAS FATORIAIS PESQUISA	VARIAÇÃO
AFETIVA				
AFET_1	Desde que me juntei a esta organização, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares.	0,74	0,75	+ 0,01
AFET_2	A razão de eu preferir esta organização em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores.	0,76	0,81	+ 0,05
AFET_3	Eu me identifico com a filosofia desta organização.	0,80	0,82	+ 0,02
AFET_4	Eu acredito nos valores e objetivos desta organização.	0,78	0,72	- 0,06
OBRIGAÇÃO EM PERMANECER				
OBRP_1	Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	0,78	0,76	- 0,02
OBRP_2	Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora.	0,79	0,84	+ 0,05
OBRP_3	Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora.	0,82	0,78	- 0,04
OBRP_4	Acredito que não seria certo deixar minha organização porque tenho uma obrigação moral de permanecer aqui.	0,85	0,84	- 0,01
AFILIATIVA				
AFIL_1	Nesta organização eu sinto que faço parte do grupo.	0,72	0,78	- 0,06
AFIL_2	Sou reconhecido por todos na organização como membro do grupo.	0,82	0,88	+ 0,06
AFIL_3	Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.	0,76	0,80	+ 0,02
AFIL_4	Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar por esta organização.	0,68	0,67	+0,01

LINHA CONSISTENTE DE ATIVIDADE				
LINHA _1	Procuro não transgredir as regras aqui. Pois assim sempre mantereí meu emprego.	0,69	0,81	+ 0,12
LINHA _2	Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	0,58	0,358 (1ª AF)	Excluída
LINHA _3	Para conseguir ser recompensado aqui é necessário expressar a atitude certa.	0,71	0,70	- 0,01
LINHA _4	Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego.	0,65	0,72	+ 0,07
ESCASSEZ DE ALTERNATIVAS				
ESCA _1	Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	0,59	0,59	0
ESCA _2	Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização.	0,77	0,84	+ 0,07
ESCA _3	Umas das consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho.	0,84	0,88	+ 0,04
ESCA _4	Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidade de trabalho.	0,78	0,84	+0,06

Fonte: Elaboração do autor (2015)

Comparando as cargas fatoriais obtidas em cada uma das variáveis da pesquisa, com as obtidas na primeira validação da EBACO, verificou-se que as cargas fatoriais encontradas em cada uma delas, apresentaram poucas variações nos valores alcançados, com maior incidência de aumento: doze das variáveis aumentaram o valor da correlação entre 0,01 e 0,12; seis delas diminuiriam entre 0,01 e 0,06 e uma permaneceu igual. Sendo que a maior incidência de aumento foi entre 0,05 e 0,07 e a maior incidência de diminuição foi entre 0,01 e 0,04. Tendo o aumento de 0,12 na variável LINHA_1 como discrepante para mais e a diminuição de 0,06 na variável AFET_4 como discrepante para menos. A tabela 9, abaixo facilita a visualização dessas faixas:

Tabela 9: Faixa de variação dos coeficientes de correlação das variáveis

	NÚMERO DE VARIÁVEIS	FAIXA DE VARIAÇÃO
AUMENTARAM	12	$\geq 0,01$ e $\leq 0,12$
DIMINUÍRAM	6	$\geq 0,01$ e $\leq 0,06$
PERMANECEU IGUAL	1	0

Fonte: elaborado pelo autor (2015)

A significativa elevação das variáveis LINHA_1 e LINHA_4 pode ser atribuída à retirada de LINHA_2, do grupo, por ter apresentado comunalidade abaixo do nível de aceitação. Logo, o resultado da segunda análise fatorial, sem esta variável elevou a correlação de duas das outras variáveis representativas da base, assim como elevou o alfa da dimensão. O qual passou do patamar de fiabilidade inaceitável para baixa aceitabilidade, com alfa de 0,71.

4.2 ANÁLISE DE CONFIABILIDADE DAS BASES DO COMPROMETIMENTO

Dando prosseguimento, realizou-se a análise de confiabilidade através do alfa de Cronbach. O qual “pode ser interpretado como coeficiente médio de todas as estimativas de consistência interna que se obteriam se todas as divisões possíveis da escala fossem feitas”, conforme definido por Marôco e Garcia-Marques (2005, p. 73, *apud* TRIGUEIRO-FERNANDES, 2014). Desta maneira é obtido o grau de fiabilidade, auferindo o nível de consistência interna de um fator representado pelo alfa de Cronbach. No contexto em que fiabilidade diz respeito ao quanto se pode confiar no peso da medida (TRIGUEIRO-FERNANDES, 2014).

Abaixo, na tabela 10, seguem os valores do alfa de Cronbach de cada uma das bases da EBACO em estudo em comparação aos valores da EBACO:

Tabela 10: Comparação entre o alfa de Cronbach obtido na pesquisa e o da EBACO

BASE DE COMPROMETIMENTO	ALFA DA PESQUISA	ALFA DA EBACO - MEDEIROS (2003)
AFETIVA	0,86	0,84
AFILIATIVA	0,86	0,80
OBRIGAÇÃO EM PERMANECER	0,88	0,87
LINHA CONSISTENTE DE ATIVIDADE	0,71	0,65
ESCASSEZ DE ALTERNATIVAS	0,83	0,73

Fonte: elaborado pelo autor (2015)

Todas as dimensões em análise apresentaram aumento no valor do alfa encontrado. De acordo com os parâmetros da tabela classificatória para Interpretação dos níveis de correlação de Trigueiro-Fernandes (2014), três permaneceram na mesma faixa classificatória, sendo que a dimensão Linha consistente de atividade, passou da faixa de fiabilidade inaceitável para fiabilidade baixa, e a dimensão Escassez de alternativas, foi elevada do patamar baixa fiabilidade para moderada (ver tabela 1).

A análise confiabilidade indicou que a retirada da variável ESCA_1 elevaria o alfa obtido de 0,83 para 0,86. Entretanto não foi considerada a validade de sua retirada, pois ainda assim o alfa da dimensão seria classificado como de fiabilidade moderada a elevada.

Em linhas gerais, o modelo apresenta uma melhora considerável nos índices de fiabilidade das dimensões analisadas. O qual, ao término das análises, apresenta como valor do alfa geral do modelo, excluída a variável LINHA_2, o valor de 0,88, situado no nível de fiabilidade classificado como moderado para alto.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Esta pesquisa teve como finalidade principal validar a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional – EBACO, de Medeiros (2003). Tendo como objeto de estudo organizações de esferas distintas. Para ratificar a validade e os níveis de confiabilidade da escala, foram aplicados testes do coeficiente alfa de Cronbach e análise fatorial. Os quais apresentaram resultados que demonstraram graus de confiabilidade e validade considerados adequados para o instrumento, mantendo-se próximos aos resultados obtidos em estudos anteriores nos quais a EBACO foi utilizada como instrumento de pesquisa e também validada. E em algumas das dimensões do modelo, chegou a superar os resultados encontrados por Medeiros (2003).

A pesquisa deixou caracterizado, através da perspectiva confirmatória da análise fatorial, que as variáveis das cinco dimensões da EBACO analisadas pelo estudo, apesar das oscilações observadas pela análise, apresentaram comunalidades com níveis mais do que satisfatórios. Com exceção da variável LINHA_2, que por apresentar um valor abaixo do considerado mínimo, foi excluída da dimensão, o que resultou em uma elevação das comunalidades das demais variáveis representativas do conceito, assim como na elevação do índice de fiabilidade do modelo.

Entretanto, é importante considerar que a significativa redução no valor da comunalidade apresentada pela variável LINHA_2, possa ter ocorrido em virtude de os dados de pesquisa terem sido coletados em três universos amostrais diferentes, o que pode ter ocasionado em respostas destoantes para a referida questão quando aplicada em ambientes organizacionais difusos.

O teste de confiabilidade do modelo, apresentou elevação nos valores do alfa de Cronbach de todas as dimensões e em duas delas, uma melhor classificação na escala de níveis de fiabilidade, elevando seus patamares. Assim como o Alfa geral do modelo, também em consequência da retirada da variável LINHA_2, obteve o valor de 0,88, o que significa que o modelo possui uma fiabilidade de moderada para alta.

Comparando as cargas fatoriais obtidas em cada variável nesta pesquisa com as obtidas por cada variável na validação original do modelo de Medeiros (2003), houveram oscilações as quais podem ser consideradas de baixa amplitude, tanto no sentido de aumento dos coeficientes quanto de diminuição. Sendo que a amplitude de redução das variáveis que tiveram as cargas fatoriais reduzidas, foi menor do que a

amplitude das que sofreram aumento. Assim como o número de variáveis que aumentaram seus coeficientes de correlação foi o dobro das variáveis que apresentaram diminuição, havendo doze com aumento, seis com diminuição, uma permaneceu igual e, conforme explicado, uma foi excluída antes da última análise fatorial.

Perante o exposto, é possível considerar que a EBACO – em cinco de suas sete bases, quando submetida aos testes de análise fatorial, replicada a partir de outro espaço amostral apresenta índices de fiabilidade em níveis superiores aos encontrados originalmente. O que sugere uma qualidade de mensuração do instrumento superior, quando suprimida a base obrigação pelo desempenho, a qual pertencia ao conjunto das bases normativas e da base falta de recompensas e oportunidades, que pertencia ao conjunto das bases instrumentais.

Desta forma, é possível sugerir, que em virtude das mudanças ocorridas nos sistemas de trabalho, desta última década, possa haver a necessidade de uma readequação da EBACO ao contexto sociocultural que implica em alteração das condições laborais brasileiras, as quais podem incorrer no fato de que algumas das bases da escala, já não são tão representativas dos fatores que influenciam no comprometimento organizacional.

Também se faz importante deixar indicado, que em virtude da comprovada capacidade de mensuração dos níveis de comprometimento organizacional que a EBACO possui, é possível e necessário utilizá-la como instrumento de pesquisa em outros estudos que desenvolvam as partes do tema ainda não exploradas.

REFERÊNCIAS

BANDEIRA, Mariana Lima; MARQUES, Antônio Luiz; VEIGA, Ricardo Teixeira. **As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG.** Revista de Administração Contemporânea, v. 4, n. 2, p. 133-157, 2000.

CLUGSTON, Michael. **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.

FIGUEIREDO FILHO, Dalson Brito; SILVA JÚNIOR, José Alexandre da. **Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial.** Opinião Pública, v. 16, n. 1, p. 160-185, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo, v. 5, p. 61, 2002.

HAIR, J.F. Jr., ANDERSON R.E, TATHAM, R.L., & Black, W.C. (1998). **Multivariate Data Analysis**, (5th Edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI.** In: Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI. Atlas, 1995.

LEITE, C. F. F. **O comprometimento organizacional na gestão pública: um estudo de caso em uma universidade estadual.** 2004. 215 f. Dissertação (Mestrado) – Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2004.

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

MATHIEU, John E.; ZAJAC, Dennis M. **A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment.** Psychological bulletin, v. 108, n. 2, p. 171, 1990.

MEDEIROS, Carlos Alberto Freire; ENDERS, Wayne Thomas. **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, Carlos Alberto Freire *et al.* **Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil.** Revista de Administração Contemporânea, v. 7, n. 4, p. 187-209, 2003.

MEYER, John P.; ALLEN, Natalie J.; SMITH, Catherine A. **Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization.** Journal of applied psychology, v. 78, n. 4, p. 538, 1993.

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

NAVES, Évora Mandim Ribeiro; COLETA, Dela; FERREIRA, Marília. Cultura e comprometimento organizacional em empresas hoteleiras. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 7, n. SPE, p. 205-222, 2003.

O'REILLY, Charles A.; CHATMAN, Jennifer. **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.

PINTO, Marcelo Pádua Carvalho. **Comprometimento organizacional**: um estudo de suas relações com desempenho na carreira. Tese de Doutorado. Dissertação de Mestrado. FUMEC, 2011.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional** –Teoria e prática no contexto brasileiro. 14^a Edição. 2010.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Artmed, 2008.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução a pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1992.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2000. *Métodos de pesquisa em administração*, v. 3, 2009.

VIANA, Maria A. **Comprometimento Organizacional**: Estudo comparativo dos grupos geracionais em uma universidade federal. 2012. Dissertação de (Mestrado) – Fundação Pedro Leopoldo, Minas Gerais, 2012.

WENG, Qingxiong *et al.* **The relationship between career growth and organizational commitment**. *Journal of Vocational Behavior*, v. 77, n. 3, p. 391-400, 2010.

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

ANEXOS

Por favor, para finalizar, responda algumas questões sobre você:

Idade: ____ anos

Sexo: Masculino Feminino

Estado Civil:

Casado Solteiro Separado Viúvo União Estável

Escolaridade:

Pós-Graduação Superior completo
 Superior incompleto Curso técnico
 2º Grau completo 2º Grau incompleto
 1º Grau completo 1º Grau incompleto

Você está estudando atualmente:

Sim Não

Por favor, para finalizar, responda algumas questões sobre você na empresa:

Há quanto tempo você está nesta empresa? _____ ano(s) e _____ mês(es).