

Comprometimento Organizacional: mapeamento e análise sobre escalas validadas no Brasil

Organizational Commitment: mapping and analysis of validated scales in Brazil

Ana Paula Moreno Pinho

Universidade Federal do Ceará (UFC)
email: ana.pinho@ufc.br

Valéria Araújo Furtado

Universidade Federal do Ceará (UFC)
email: valeriappac@gmail.com

Adauto de Vasconcelos Montenegro

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE)
email: adauto_montenegro@hotmail.com

Evalda Rodrigues da Silva de Oliveira

Universidade Federal do Ceará (UFC)
email: evaldarsilva@gmail.com

RESUMO

Este estudo objetivou mapear e analisar as escalas existentes na literatura nacional sobre comprometimento organizacional. A pesquisa contou com duas etapas: (i) pesquisa bibliográfica, na qual foram mapeadas as publicações sobre o tema, abrangendo o período de 1990 a 2020; e (ii) mapeamento e análise das escalas a nível nacional, buscando verificar aspectos relacionados à formulação de itens, escala de respostas e procedimento de validação. Foram analisadas 314 publicações a partir da busca nas principais bases e sites dos periódicos brasileiros e verificou-se que os anos de 2008 a 2018 foram os dez anos mais produtivos no Brasil, com 213 trabalhos. Identificou-se a predominância das medidas que se baseiam no modelo tridimensional, porém é significativa a produção de escalas que vão além desse modelo, propondo mais dimensões em alguns casos e uma perspectiva unidimensional em outros. Como limitação, destaca-se a não comparação sistematizada de índices psicométricos entre todas as escalas propostas, devido à indisponibilidade de tais dados em alguns estudos analisados.

Palavras-Chave: Comprometimento Organizacional, Escalas, Produção Científica.

ABSTRACT

This study aimed to map and analyze the scales existing in the national literature on organizational commitment. The research consisted of two stages: (i) bibliographical research, in which publications on the subject were mapped, covering the period from 1990 to 2020; and (ii) mapping and analysis of scales at national level, seeking to verify aspects related to the source of items, scale of responses and validation procedure. A total of 314 publications were analyzed by searching the main databases and websites of Brazilian journals and it was found that the years 2008 to 2018 were the ten most productive years in Brazil, with 213 works. The predominance of measures based on the three-dimensional model was identified, but it is necessary to produce scales that go beyond this model, proposing more dimensions in some cases and a unidimensional perspective in others. As an update, we highlight the systematic non-comparison of psychometric indices among all the so-called proposals, due to the unavailability of such data in some advanced studies.

Key-words: Organizational Commitment, Scales, Scientific Production.

1 INTRODUÇÃO

O comprometimento organizacional tem sido um construto central no estudo do comportamento organizacional e trata-se 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 sucesso 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). 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* (perfis de comprometimento organizacional).

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). Considerando o contexto internacional, observa-se a realidade de fragmentação de medidas é pouco comum e se apresenta de maneira mais acentuada no Brasil. Conseqüentemente, 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. Relacionados a essas questões, outros pontos são levantados, como a construção de escalas de comprometimento que sejam apropriadas à investigação do construto e à continui-

dade 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.

As revisões de literatura sobre o comprometimento organizacional não objetivaram, até o momento, realizar uma análise das escalas de mensuração do construto (MEDEIROS, 2003; BASTOS *et al.*, 2014; COSTA; BASTOS, 2014; PINHO; OLIVEIRA; SILVA, 2020; OLIVEIRA; ROWE, 2018; SCHLINDWEIN; ECKERT; OLEA, 2019).

Tendo como base as lacunas citadas (fragmentação de medidas no cenário brasileiro e ausência de estudos objetivem analisar e sistematizar as diversas escalas de mensuração do comprometimento), o presente estudo 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 é 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, confiabilidade entre estas e demais aspectos envolvidos nos procedimentos de validação.

No que tange à estruturação deste artigo, além desta introdução, esta pesquisa está dividida em mais seis partes, onde na segunda seção é apresentado o referencial teórico. Na terceira seção, apresentam-se os procedimentos metodológicos. Na quarta seção, são apresentados os resultados da pesquisa. Na quinta seção, é realizada a discussão. Na sexta e última seção, está a conclusão do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO:

2.1 Comprometimento Organizacional: Uma Discussão sobre a Dimensionalidade do Construto

Conforme discutido anteriormente, a partir do conceito de *mindset*, é possível afirmar que cada dimensão do comprometimento se articula a um *mindset*, ou seja, as dimensões (ou bases) do comprometimento organizacional diferenciam-se, principalmente, a partir da natureza psicológica de cada uma delas.

No que concerne à história de estudo do construto, Mowday, Steers e Porter (1979, 1982) abordavam o construto de forma unidimensional, predominando a abordagem denominada afetiva ou atitudinal do comprometimento organizacional.

Por outro lado, a partir da década de 1990, abordou-se a multidimensionalidade do construto, distanciando-se de uma visão estritamente unidimensional e restrita à abordagem afetiva ou atitudinal. Dessa forma, apresenta-se, a seguir, o modelo tridimensional de estudo do comprometimento proposto por Meyer e Allen (1991), com as seguintes bases: afetiva, normativa e de continuação.

A partir deste ponto, realiza-se uma definição de cada uma das bases citadas. É importante ressaltar que, ao longo do texto, utiliza-se tanto a formulação “base” como “comprometimento”, ou seja, pode-se falar “base afetiva do comprometimento”, assim como “comprometimento afetivo”, sem incorrer em distorções conceituais. A primeira delas, a base afetiva, é definida por Meyer e Allen (1991) como “desejo”, estando associada aos estudos realizados por Mowday, Steers e Porter (1979). O comprometimento afetivo pressupõe, também, uma identificação do trabalhador com a organização, sendo compreendido a partir de três características consideradas centrais: “(a) uma forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização; (b) desejo de exercer esforço considerável em benefício da organização; (c) forte desejo de se manter membro da organização” (MOWDAY; STEERS; PORTER, 1979, p. 226).

O comprometimento normativo, por sua vez, pode ser entendido a partir de um sentimento de dívida moral, dever moral ou obrigação, por parte

do trabalhador, em relação à organização. Essa base do comprometimento pode ser entendida, principalmente, a partir de estudos realizados por Weiner (1982) e Weiner e Vardi (1990). Tais autores tratam de tais pressões normativas, de caráter moral, que são internalizadas pelos trabalhadores, podendo ocorrer no processo de socialização organizacional e serem fortalecidas/intensificadas ao longo da trajetória funcional na organização. Podem ocorrer no período de socialização inicial na organização. O comprometimento normativo pressupõe, também, uma forte noção de responsabilidade do trabalhador em relação à organização com a qual está vinculado, com a possibilidade de emergência dos seguintes aspectos centrais: lealdade cega (dever generalizado), a obrigação moral (relacionada à aderência a valores e regras) e o comportamento balanceado (equilíbrio entre lealdade cega e obrigação moral). (WEINER; 1982; WEINER; VARDI, 1990).

O comprometimento de continuação, por outro lado, pode ser compreendido pela avaliação dos custos envolvidos na possível saída do trabalhador da organização, custos estes tanto de caráter econômico e financeiro, quanto os de caráter social e psicológico. Avalia-se, portanto, o investimento realizado para ocupar o cargo, capacitações realizadas, nível de retribuição financeira recebida e rede de relacionamento construída na organização. A base de continuação do comprometimento pode ser entendida a partir de contribuições de Becker (1960), que aborda a teoria dos *side-bets* (trocas laterais). Essa teoria afirma, em linhas gerais, que há uma relação de troca entre trabalhador e organização e, no contexto dessa relação, determinados elementos investidos pelo trabalhador na relação com a organização são avaliados.

Outras propostas foram além do modelo tridimensional. Citam-se, a seguir, as propostas de Medeiros (2003) e Medeiros *et al.* (2005) e a proposta de Rego (2003) e Rego *et al.* (2007).

A primeira proposta (MEDEIROS, 2003; MEDEIROS *et al.*, 2005) parte das dimensões do modelo tridimensional (afetiva, normativa e de continuação/instrumental) e da dimensão afiliativa, ampliando-a para sete dimensões: internalização de valores e objetivos (relacionado à dimensão original afetiva), sentimento de fazer parte (relacionado à dimensão original afiliativa), obrigação em perman-

ecer e obrigação pelo desempenho (relacionados à dimensão original normativa), poucas alternativas, recompensas e oportunidade e linhas consistentes de atividade (relacionadas à dimensão original de continuação/instrumental).

A segunda proposta (REGO, 2003; REGO *et al.*, 2007), assim como a anterior, também considera o modelo tridimensional, mas acrescenta a dimensão de “ausência psicológica” e amplia o modelo para seis dimensões, denominadas laços psicológicos: comprometimento afetivo (relacionado à dimensão original afetiva), futuro comum (relacionado à dimensão original afetiva), comprometimento normativo (relacionado à dimensão original normativa), sacrifícios avultados (relacionado à dimensão original de continuação), escassez de alternativas (relacionado à dimensão original de continuação) e ausência psicológica (dimensão acrescida).

2.2 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 relativas a 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. A despeito 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.

2.2.1 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 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 reformulados 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.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

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 2020. 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 do descritor *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 2020; (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.

Salienta-se que tais passos subsidiaram os resultados relativos tanto para a seção de *Levantamento das publicações sobre comprometimento organizacional no Brasil* quanto para a seção de *Levantamento Bibliográfico sobre Escalas Validadas no Brasil*.

Foram identificados 158 artigos visualizados em duplicidade nos sites e em revistas. O total de artigos a serem considerados para esta revisão são 309. Como total de trabalhos científicos obteve-se um quantitativo de 314, incluindo 05 publicações científicas em editoriais. O Quadro 1 apresenta a descrição das buscas realizadas na pesquisa bibliográfica.

4 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.

Quadro 1 Descrição das buscas para a pesquisa bibliográfica

Local	Quant. (Geral)	Quant. (Após leitura)	Busca em 25/04/2019 ¹ e os descritores utilizados
Periódicos CAPES	479	115	Pesquisa avançada / qualquer / contém / comprometimento organizacional / artigos / qualquer idioma / data inicial 1989 / data final 2020.
Site SPELL	233	154	Pesquisa avançada / comprometimento organizacional / período de publicação 1989 - 2020 / tipo de documento artigo / área de conhecimento: administração, administração pública, contabilidade, economia, engenharia, turismo / idioma: espanhol, francês, inglês, português.
Site SCIELO	155	115	Pesquisa artigos / método: integrada / comprometimento organizacional / Brasil.
Revista RAUSP	20	20	Busca de artigo / tema: todos / título: comprometimento / título: <i>commitment</i>
Revista RAC	32	21	Buscador de artigos / comprometimento / <i>commitment</i>
Revista BAR	9	6	<i>Search</i> / comprometimento / <i>commitment</i>
Revista RAP	35	5	Busca / comprometimento / <i>commitment</i>
Revista O&S	16	9	Pesquisa / comprometimento / <i>commitment</i>
Revista RPOT	26	22	Pesquisa / comprometimento / <i>commitment</i>
Livro e capítulo de livro	5	5	Publicações editoriais de 2000 a 2020 / comprometimento organizacional
Total	1.010	472	472-158 repetidos = 314 trabalhos selecionados, sendo 309 artigos e 05 publicações editoriais

¹ A busca foi atualizada em 20/04/2021.

Fonte: Dados da pesquisa.

4.1 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.

Observa-se, na tabela 2, que a publicação sobre o tema é de interesse dos principais periódicos nacionais, concentrando 125 artigos em Periódicos considerados bons pela qualificação adquirida no Qualis CAPES.

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 compro-

metimento 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 (ECO), Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo

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	2019	20
				2020	12

Fonte: Dados da pesquisa.

(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

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	21
Revista Psicologia: Organizações e Trabalho	B1	A2	20
Revista de Administração da USP	A2	A2	21
Revista de Administração da UFSM	B1	B1	12
Organizações & Sociedade	A2	B1	9
Revista Eletrônica de Administração	B1	B1	8
Revista de Administração Mackenzie	B1	B1	10
Psicologia: Teoria e Pesquisa	B1	A1	8
Brazilian Administration Review	A2	B1	6
Temas em Psicologia	B2	A2	5
Psico-USF	B2	A2	5
Capítulos de Livros	-	-	5
Outros periódicos com menos de 5 publicações	-	-	184
Total de Publicações	-	-	314

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.

que surgem de estudos sobre a dimensionalidade das três bases mais estudadas (MEDEIROS, 2003; MEDEIROS *et al.*, 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.

4.2 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, com 09 itens. Segundo Medeiros *et al.* (2003), o estudo em questão teve caráter pioneiro, influenciando diversos estudos subsequentes. Ademais, a validação empreendida nesse estudo teve como um de seus resultados centrais o alto índice de confiabilidade interna da escala, com alfa de 0,80.

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. No referido estudo, a amostra utilizada foi de 1.029 trabalhadores provenientes de 20 organizações brasilei-

ras. Utilizou-se uma escala com 9 itens, do tipo *likert*. A confiabilidade da escala foi considerada elevada. O autor aponta no estudo com Borges-Andrade (BASTOS; BORGES, ANDRADE, 2002) que, além da escala validada por Borges-Andrade, Afanasieff e Silva (1989), utilizou também escalas validadas para investigar comprometimento com a carreira e comprometimento com o sindicato.

Anos depois, Bastos e Aguiar (2015) propuseram um novo instrumento para medir a dimensão afetiva, conceituando o construto como unidimensional. A partir de um levantamento com a amostra de 805 trabalhadores de diferentes estados do Brasil, a validação ocorreu por meio de seleção de itens na literatura, análise fatorial exploratória, verificação da confiabilidade interna com a verificação do alfa de Cronbach, análise fatorial confirmatória com o uso de modelagem de equações estruturais. A versão final da escala contou com 12 itens, do tipo *likert*, com 6 pontos, variando de “discordo totalmente” até “concordo totalmente”.

O Quadro 2 mostra o primeiro conjunto de validações identificado na literatura.

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.

No primeiro subgrupo (Quadro 3) – que congrega validações que se referem à tradução dos itens do TCM abordando uma dimensão ou as três dimensões – destacam-se os estudos a seguir. Bandeira, Marques e Veiga (1999, 2000) realizaram validação da escala de comprometimento, em estudo realizado em uma empresa pública do setor de serviços, com uma amostra de 600 trabalhadores.

Medeiros e Enders (1998), no estudo realizado junto a 373 trabalhadores de pequenas empresas do Rio Grande do Norte, realizaram análise fatorial, com o método de componentes principais e rotação *varimax*. A escala, em sua versão final, contou com

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. Afanasieff e Silva (1989)	Confirmação da escala proposta por Borges-Andrade. Afanasieff e Silva 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.

13 itens, com escala *likert* de 5 pontos, variando de “discordo totalmente” até “concordo totalmente”.

Jesus e Rowe (2017) traduziram e adaptaram a escala proposta por Powell e Meyer (2004), a partir das seguintes etapas: primeira tradução, feita por um dos autores; comparação com tradução feita por professor de língua inglesa e com outra tradução feita por

um grupo de pesquisa em Psicologia; retrotradução por dois pesquisadores independentes fluentes em língua inglesa; submissão da proposta de escala a um comitê de revisão, formado por profissionais de Administração e Psicologia, avaliando a clareza, relevância e equivalência dos itens; proposição de nova versão da escala em português, após avaliação

Quadro 3 Validações referentes às adaptações do TCM - Validação do TCM (com base na versão original de Meyer e Allen 1991, 1993)

Validações das Escalas de Comprometimento Organizacional no Brasil				
Segundo conjunto de validações refere-se às adaptações do Modelo Tridimensional				
Subgrupo de Tradução dos itens do TCM abordando uma dimensão ou as três dimensões				
Primeiro conjunto de validações refere-se à proposta Unidimensional - Dimensão Afetiva	Autores	Dimensão Validada	Considerações sobre os resultados obtidos	Total
1999	Bandeira, Marques e Veiga	Afetiva, Normativa e Instrumental	Primeira validação do TCM no Brasil, obteve baixo índice de confiabilidade para a dimensão instrumental	01
1998	Medeiros e Enders	Afetiva, Normativa e Instrumental	Segunda validação proposta por Medeiros para o TCM	01
2017	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	34
		Afetiva	Trabalhos que realizaram a tradução e validação apenas da dimensão afetiva do modelo tridimensional na pesquisa	03

Fonte: Dados da pesquisa.

do comitê; pré-teste da escala com 22 professores de institutos federais; adaptações após o pré-teste e construção da versão final da escala. As autoras destacam que realizaram uma validação transcultural durante o processo. A versão final contou com 4 itens, com uma escala *likert* de 5 pontos, com variação dos níveis de concordância.

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.

No segundo subgrupo (Quadro 4), destacam-se 22 trabalhos realizados a partir da proposta de Siqueira (1995; 2001). Siqueira (1995; 2001) realizou a validação de três escalas (ECO A – Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo, 5 itens; ECO C – Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo, 15 itens; e ECON – Escala de Comprometimento Organizacional Normativo, 7 itens),

por meio da avaliação da validade discriminante, por meio dos procedimentos de análise dos componentes principais, rotação oblíqua e verificação dos índices de precisão resultantes.

No terceiro subgrupo (Quadro 5), destacam-se outros estudos, com itens retirados da escala original do TCM acrescidos de outros itens introduzidos por diferentes autores da literatura internacional, abordados a seguir. Pinho (2009) e Pinho e Bastos (2014), relataram em seus estudos publicados, a validação da escala de comprometimento, com 268 trabalhadores, utilizando análise fatorial exploratória (método de extração PAF - *principal axis factoring*) e rotação oblíqua), o teste de esfericidade de Bartlett, o teste KMO (Kaiser-MeyerOlkin) e o cálculo do alfa de Cronbach. A versão final da escala contou com 23 itens, do tipo *likert* de 6 pontos variando de “Discordo totalmente” até “Concordo totalmente”.

Quadro 4 Validações referentes às adaptações do TCM - Validação do TCM (com base na versão original de Meyer e Allen 1991, 1993) - Itens propostos por Siqueira (1995; 2001)

Validações das Escalas de Comprometimento Organizacional no Brasil				
Segundo conjunto de validações refere-se às adaptações do Modelo Tridimensional				
Subgrupo de Itens propostos por Siqueira (1995; 2001)				
Ano	Autores	Dimensões validadas	Considerações sobre os resultados obtidos	Total
1995, 2001	Siqueira	Afetiva, Normativa e Continuação	ECO A, ECO C, ECON	22

Fonte: Dados da pesquisa.

Quadro 5 Validações referentes às adaptações do TCM – Itens retirados da escala original do TCM acrescidos de outros itens introduzidos por diferentes autores da literatura internacional

Validações das Escalas de Comprometimento Organizacional no Brasil				
Segundo conjunto de validações refere-se às adaptações do Modelo Tridimensional				
Subgrupo com Itens retirados da escala original do TCM acrescidos de outros itens introduzidos por diferentes autores da literatura internacional				
Ano	Autores	Dimensão validada	Considerações sobre os resultados obtidos	Total
2009, 2011 e 2014	Bastos et al. (2011); Pinho e Bastos (2014) ¹	Afetiva, Normativa e Continuação	Proposta de escala com melhores índices para cada uma das três dimensões	04

¹ Publicação originada da tese de Pinho (2009).

Fonte: Dados da pesquisa.

Bastos *et al.* (2011), em pesquisa junto a 721 trabalhadores, validaram a escala de comprometimento, a partir das seguintes etapas: revisão das escalas disponíveis na literatura nacional e internacional, verificação dos índices psicométricos, seleção dos itens, análise fatorial exploratória (método de extração PAF - *principal axis factoring*), rotação oblíqua do tipo *Promax*, modelagem de equações estruturais (como técnica de análise fatorial confirmatória) e cálculo do alfa de Cronbach. A versão final da escala contou 23 itens, com escala *likert* de 6 pontos, variando de “discordo totalmente” até “concordo totalmente”.

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 6 apresenta tais informações.

Conforme pode ser observado no Quadro 4, Medeiros (2003) realizou a validação da escala EBACO, utilizando análise fatorial exploratória, a partir da análise de componentes principais (com rotação oblíqua), do teste de esfericidade de Barlett e do KMO. Posteriormente, realizou-se análise fatorial confirmatória, com a estimação da máxima verossimilhança a partir da matriz de correlação das variáveis. Por fim, foi realizada a análise da consistência interna, a partir do alfa de Cronbach.

Além da proposta de Medeiros (2003), houve a proposta de Rego (2003) e Rego *et al.* (2007). Rego (2003), ao desenvolver seu estudo, realizou, primeiro, coleta de itens na literatura, obtendo 37 expressões, com acréscimo de 11 expressões incluídas pelo autor. Ademais, foi realizado um pré-teste, que subsidiou alterações em alguns itens, com vistas à adequação à língua portuguesa. Após isso, empreendeu-se uma análise fatorial exploratória, com o método dos componentes principais e, posteriormente, foi realizada uma análise fatorial confirmatória. Adicionalmente, as seis dimensões da escala foram correlacionadas com o tempo de serviço e a categoria dos respondentes, no contexto da amostra. Os resultados das correlações foram elevados, reforçando evidências de validade da escala. A versão final da escala teve 18 itens, do tipo *likert* de 7 pontos, variando de “a afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim”

Quadro 6 Outros modelos validados e adaptados no Brasil.

Validações das Escalas de Comprometimento Organizacional no Brasil					
Terceiro conjunto de validações referentes 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 (1991).	05

Fonte: Dados da pesquisa.

até “a afirmação aplica-se completamente a mim”. Essa proposta também ultrapassa as três dimensões tradicionalmente observadas na literatura, pois propõe um modelo hexadimensional, considerando dimensões não exploradas diretamente anteriormente como “futuro comum” e “ausência psicológica” (REGO, 2003).

Conforme foi possível verificar, foram citados aspectos mais relacionados às evidências de validade e confiabilidade das escalas - aspectos importantes no processo de validação e adaptação de escalas. Quanto à formulação dos itens, destaca-se que a grande maioria dos itens abordados nas escalas seguem formulação regular afirmativa e, em menor número, formulação regular com negação.

5 DISCUSSÃO

Diante dos resultados, o primeiro ponto relevante a ser destacado é a diversidade nas escalas abordadas, que vão desde escalas unidimensionais (BORGES ANDRADE; AFANASIEFF; SILVA, 1989; BASTOS, 1994; BASTOS; AGUIAR, 2015) até escalas com seis dimensões (REGO, 2003).

A grande diversidade encontrada pode ser explicada a partir dos modelos teóricos que embasam as escalas em questão. Escalas unidimensionais (BORGES ANDRADE; AFANASIEFF; SILVA, 1989; BASTOS, 1994; BASTOS; AGUIAR, 2015) são marcadas pela visão de que as dimensões normativa e de continuação (MEYER; ALLEN, 1991) não dizem respeito ao comprometimento, o que evidencia uma visão essencialmente afetiva do construto.

Escalas que abordam as três dimensões (afetiva, normativa e de continuação) consideram que o comprometimento pode ser compreendido a partir de tais dimensões, ou seja, a partir das noções de desejo, dever moral/obrigação e necessidade, respectivamente, ou seja, do modelo tridimensional do comprometimento (MEYER; ALLEN, 1991; MEYER; ALLEN; SMITH, 1993).

Escalas com mais dimensões (MEDEIROS, 2003; REGO, 2003; REGO *et al.*, 2007) partem do modelo tridimensional do comprometimento (MEYER; ALLEN, 1991) e propõem novas dimensões. Parcela significativa das novas dimensões são relacionadas às dimensões originais previstas (afetiva, normativa

e de continuação), como é o caso de dimensões como “internalização de valores e objetivos” (relacionada à dimensão afetiva), “poucas alternativas” (relacionada à dimensão de continuação) (MEDEIROS, 2003; MEDEIROS *et al.*, 2005) e “sacrifícios avultados” (relacionado à dimensão de continuação) (REGO, 2003; REGO *et al.*, 2007).

Por outro lado, outras dimensões, a exemplo da “ausência psicológica” (REGO, 2003) surge como nova dimensão, buscando trazer aspectos não explorados diretamente pelo modelo tridimensional do comprometimento (MEYER; ALLEN, 1991).

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; ALLEN; SMITH, 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; ALLEN; SMITH, 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).

Quanto às questões de validação, destaca-se que nem todos os estudos descrevem, de forma minuciosa, os passos de validação, tradução e/ou adaptação das escalas. Com as informações disponíveis nos estudos, é possível apontar que grande parte utiliza procedimentos de análise fatorial exploratória (MEDEIROS; ENDERS, 1998; PINHO, 2009; REGO, 2003), prioritariamente, com vistas a verificar estrutura das escalas e possíveis adaptações, a depender dos resultados da análise. Em alguns casos, são realizadas análises fatoriais confirmatórias e/ou modelagem de equações estruturais (BASTOS *et al.*, 2011; REGO, 2003; MEDEIROS, 2003). Percebe-se, portanto, a verificação predominante da validade de construto nas escalas analisadas.

Por outro lado, poucos estudos (JESUS; ROWE, 2017; PINHO; BASTOS, 2014; AGUIAR; BASTOS, 2015) relata, com clareza, aspectos que descrevem a busca e/ou origem detalhada dos itens, das escalas de forma sistematizada, na literatura estão presentes em alguns estudos (JESUS; ROWE, 2017; PINHO, 2009; AGUIAR; BASTOS, 2015) ou procedimentos de análise de juízes/especialistas. Já procedimentos de tradução, retrotradução e validação transcultural foram encontrados, com clareza, apenas no estudo de Jesus e Rowe (2017). Tais esforços demonstram procedimentos relacionados à verificação da validade de conteúdo.

Não estão clarificados nos estudos procedimentos específicos de verificação de outros tipos de validade, além das validades de construto e de conteúdo, o que inviabiliza uma comparação desse aspecto entre os estudos selecionados. Apenas Siqueira (1995; 2001) deixou clara a utilização da validade discriminante em seu estudo.

Quanto à precisão/confiabilidade das escalas, esta é verificada, a partir da verificação do alfa de Cronbach, na maior parte dos estudos (BASTOS *et al.*, 2011; PINHO, 2009; PINHO; BASTOS, 2014;

MEDEIROS, 2003; BASTOS; AGUIAR, 2015; BORGES- ANDRADE, AFANASIEFF; SILVA, 1989).

6 CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo mapear e analisar as escalas existentes na literatura nacional sobre comprometimento organizacional, o que foi alcançado por meio da realização da pesquisa bibliográfica e qualitativa aliada à pesquisa empírica, desenvolvidas no presente estudo. Os achados demonstram que o contexto das investigações científicas sobre comprometimento organizacional, no Brasil, é marcado 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.

Quanto aos resultados, destaca-se que a identificação e o agrupamento de três conjuntos de medidas que caracterizam as escalas no Brasil indicam 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.

Destaca-se, também, entre os resultados, procedimentos de validação mais presentes na literatura, relativos à verificação da validade de construto e validade de conteúdo, assim como à verificação da

precisão/confiabilidade das escalas. Poucos estudos tratam, claramente, de outros tipos de validade e de procedimentos relacionados ao processo de tradução e retrotradução dos itens.

As principais contribuições do estudo são a sistematização das principais escalas que investigam o comprometimento organizacional, a verificação dos procedimentos relativos à validação das escalas e a discussão dos diferentes modelos teórico-metodológicos que embasam a construção e adaptação das medidas.

No que concerne às limitações do estudo, destaca-se que ele não se propôs a realizar uma análise psicométrica aprofundada das escalas utilizadas no âmbito brasileiro, com vistas a aprofundar-se em comparações relativas aos índices de ajuste encontrados em cada validação. Ademais, nem todos os estudos selecionados trazem informações sobre as validações, de forma minuciosa. A análise psicométrica aprofundada das escalas abordadas pode uma oportunidade para futuros estudos na temática.

■ AGRADECIMENTOS

Agradecemos ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pelo financiamento dado a esta pesquisa.

■ REFERÊNCIAS

- BANDEIRA, M. L.; MARQUES, A. L.; VEIGA, R. T. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. **Rev. adm. contemp., Curitiba**, v. 4, n. 2, p. 133-157, 2000.
- BANDEIRA, M.L.; MARQUES A.L.; VEIGA, R.T. “Validando um instrumento de medidas de Comprometimento: uma proposta empreendedora voltada para as dimensões acadêmica e empresarial”. **Encontro Anual da ANPAD**, Foz do Iguaçu, 1999.
- 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 como organização, a carreira e o sindicato. 1994. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1994.
- BASTOS, A. V. B.; BORGES-ANDRADE, J. E. Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 42, n. 2, p. 1-11, 2002.
- 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.; MACAMBIRA, M. O.; BORGES-ANDRADE, J. E. Vínculos dos indivíduos com a organização: análise da produção científica brasileira 2000-2010. **Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília**, v. 30, n. 2, p. 153-162, 2014.
- 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 os workplace commitments. In: MEYER, J. P. (Eds.) **Handbook of employee commitment**. Edward Elgar Publishing Limited, MA, p. 43-55, 2016.
- 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.

- COSTA, F. B.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento Organizacional: Bases para uma Abordagem Processual. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 30, n. 3, p. 329-337, 2014.
- 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.
- 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.
- JAROS, Stephen. Measurement of commitment. **Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions**, p. 347-381, 2009
- 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.
- OLIVEIRA, P. N.; ROWE, D. E. O. Organizational Commitment in the Public Sector: Review and Research Agenda. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 12, n. 2, p. 43-54, 2018.
- 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.
- MEDEIROS, C. A. F. *et al.* Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. **Rev. adm. contemp., Curitiba**, v. 7, n. 4, p. 187-209, 2003.
- MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.
- 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.

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.

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.

PINHO, A. P. M.; OLIVEIRA, E. R. da S. de; SILVA, C. R. M. da. Comprometimento Organizacional no Setor Público: um olhar sobre três décadas de produção científica brasileira (1989-2019). **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 71, n. 3, p. 504-539, 2020.

SCHLINDWEIN, C. E.; ECKERT, A.; OLEA, P. M. Comprometimento Organizacional: um estudo bibliométrico na base de dados Web of Science entre os anos de 2008 a 2018. **Revista Foco**, v. 12, n. 3, p. 38 – 57, 2019.

WEINER, Y. Commitment in organizations: a normative view. **Academy Management Review**, v. 7, p. 418-428, 1982.

WEINER, Y.; VARDI, Y. Relationships between job, organization, and career commitment and work outcomes: an integrate approach organizational behavior. **Human Performance**, v. 26, p. 81-96, 1990.