

CONSTRUÇÃO, DESENVOLVIMENTO E VALIDAÇÃO DA ESCALA DE INTENÇÕES COMPORTAMENTAIS DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL (EICCO)

Igor Gomes Menezes¹ - Universidade Federal da Bahia, Salvador, Brasil
Antonio Virgílio Bittencourt Bastos - Universidade Federal da Bahia, Salvador, Brasil

RESUMO

Tendo em vista a inexistência de uma medida para avaliação do comprometimento organizacional que integre as perspectivas atitudinal e comportamental, o presente trabalho buscou desenvolver e validar a Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO). A EICCO busca avaliar a relação entre atitudes e comportamentos pelo estudo das intenções comportamentais. Para o conhecimento das propriedades psicométricas da EICCO foram selecionados, utilizando-se amostragem por julgamento, 1.693 trabalhadores das regiões Norte, Nordeste e Sul do Brasil. Os procedimentos de validação adotados com o uso de técnicas da Teoria Clássica dos Testes e da Teoria de Resposta ao Item demonstraram que a EICCO possui uma estrutural fatorial unidimensional. Dos 22 itens iniciais, 20 itens atenderam aos critérios de validação. Ao apresentar parâmetros psicométricos satisfatórios, a EICCO é a primeira medida sobre comprometimento organizacional desenvolvida e validada para a avaliação de intenções comportamentais.

Palavras-chave: Comprometimento organizacional; Intenções comportamentais; Validade estatística.

CONCEPTION, DEVELOPMENT, AND VALIDATION OF BEHAVIORAL INTENTIONS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT SCALE (BIOCS)

ABSTRACT

Considering the lack of an organizational commitment measure able to integrate the attitudinal and behavioral perspectives, this study aimed to develop and validate the Behavioral Intentions of Organizational Commitment Scale (BIOCS). BIOCS intends to evaluate the relationship between attitudes and behaviors by studying the behavioral intentions. To better understand the psychometric properties of BIOCS, we selected 1,693 workers in the north, northeast and southern Brazil. Validation procedures adopted by using techniques of both Classical Test Theory and Item Response Theory show BIOCS has a unidimensional structure. From 22 initial items, 20 items met the validation criteria. By presenting suitable psychometric parameters, BIOCS is the first measure of organizational commitment developed and validated to assess behavioral intentions.

Keywords: Organizational commitment; Behavioral intentions; Statistical validity.

INTRODUÇÃO

O comprometimento organizacional é um dos construtos mais investigados dentro do campo do comportamento organizacional. Fortemente marcado pela multiplicidade de perspectivas teóricas sobre o tema, o que faz do comprometimento com a organização um construto polissêmico e multifacetado, diferentes pesquisas têm sido conduzidas com o intuito de criar medidas capazes de representar o conjunto de definições operacionais desenvolvidas dentro de cada abordagem.

A abordagem que reúne uma maior quantidade de estudos teóricos e empíricos sobre comprometimento organizacional é a atitudinal, que focaliza a capacidade de um indivíduo explicar para si próprio os acontecimentos e comportamentos que

ocorrem em seu entorno. Para Mowday, Porter e Steers (1982), o comprometimento atitudinal tem como foco o processo pelo qual as pessoas pensam a relação com sua organização, desenvolvendo-se lentamente, mas de forma consistente, ao longo do tempo.

A segunda abordagem importante para os estudos sobre comprometimento é a comportamental, embora venha sendo negligenciada pela maior parte das pesquisas sobre o tema. Nessa abordagem, para que se possa obter uma visão clara do comprometimento é mais útil considerar o que os trabalhadores fazem do que saber aquilo que relatam sobre suas opiniões e sentimentos (Benkhoff, 1997). Para Salancik (1977), uma pessoa comprometida não é aquela que somente relata seu desejo de permanecer no emprego, mas que, sobretudo, trabalha proativamente em defesa dos interesses da organização. Se o foco da perspectiva atitudinal está voltado para as crenças, afetos e intenções

¹ Contato:

Email: igor.menezes@ufba.br

comportamentais que se dirigem a um objeto, sendo os comportamentos uma conseqüência das atitudes, a perspectiva comportamental considera que as pessoas se comprometem com ações, sendo as atitudes geradas pelos comportamentos.

A predominância da perspectiva atitudinal dentro da literatura sobre comprometimento organizacional faz com que sejam raros os estudos que buscam avaliar o comprometimento por meio de comportamentos expressos pelos trabalhadores (Bastos, 1994), ou ainda, mediante as intenções que são responsáveis por conduzir as ações dos indivíduos. Da mesma forma, inexistem ainda propostas de investigação do comprometimento organizacional que busquem integrar as perspectivas atitudinal e comportamental em um modelo teórico que favoreça uma melhor compreensão do fenômeno. A maior parte das pesquisas que investigam essa relação está preocupada com a influência das atitudes sobre os comportamentos, tipicamente avaliada pela intenção de permanência na organização (Bluedorn, 1982; Marsh & Mannari, 1977; Mobley, Griffith, Hand & Megline, 1979; Mowday, Kobert & McArthur, 1984; Peters, Bhagat & O'Connor, 1981; Steers, 1977). Mesmo os estudos de O'Reilly e Caldwell (1980) e de Salancik e Pfeffer (1978), que investigam a influência dos comportamentos nas atitudes de comprometimento, não buscaram investigar os efeitos recíprocos entre tais tipos de comprometimento, sendo realizados unicamente de maneira unidirecional.

A História da Construção da EICCO

A Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO) foi construída tendo em vista três problemas centrais no campo das medidas sobre o construto: o domínio da abordagem atitudinal, a pouca atenção dos pesquisadores à abordagem comportamental e a demanda por integrar tais perspectivas. Desde o trabalho clássico de Mowday e cols. (1982), a integração entre as abordagens atitudinal e comportamental já fora sugerida, mas nenhum estudo até então buscou atender a tal proposta.

A EICCO foi uma medida desenvolvida para avaliar os descritores comportamentais associados a posturas que demonstrem comprometimento organizacional. Seu modelo teórico embasa-se em trabalhos como o de Randall, Fedor e Longenecker (1990), uma das poucas pesquisas voltadas à identificação de tais tipos de descritores. Além deste estudo, a EICCO coaduna-se também com a avaliação do comprometimento tal como preconizado

por Meyer e Herscovitch (2003), que definem o fenômeno como uma força que estabiliza e direciona o comportamento em relação a um alvo.

As origens de construção da EICCO remontam-se a uma pesquisa conduzida nos anos 1990 por Borges-Andrade, Porto, Vilela e Bastos (1995), que buscou investigar mediante o emprego de entrevistas abertas em amostras de trabalhadores brasileiros, vários indicadores comportamentais do construto. Resultados de análises fatoriais de correspondência com os dados dessa pesquisa apontaram cinco grandes fatores como suficientes para agrupar a diversidade de indicadores levantados: 1º) *Participação*, relacionado à intenção dos trabalhadores em participar das atividades, políticas e programas da organização da qual fazem parte, de modo a identificar problemas e pontos fracos, bem como fornecer sugestões e resoluções para estes; 2º) *Empenho extra ou sacrifício adicional*, que corresponde à dedicação e empenho extras dos trabalhadores em prol da organização, como respostas às necessidades emergenciais da empresa, bem como a abdicação temporária, ou até mesmo permanente, de benefícios e vantagens; 3º) *Melhor desempenho e produtividade*, que consiste no aumento do nível de desempenho e produtividade do trabalhador mediante solicitação da organização, bem como sua capacidade de reavaliar as formas de trabalho, modificando-as; 4º) *Defesa da organização*, que diz respeito à disposição em defender a organização frente às críticas alheias, exibindo preocupação com a sua imagem interna e externa; e 5º) *Permanência ou saída da organização*, que se refere à disponibilidade interna ou iniciativa de permanecer ou sair da organização onde trabalha, mediante diferentes conjunturas ocupacionais fornecidas por outras organizações que não a sua.

No ano de 2000, foi elaborada a primeira versão da EICCO, sendo construídos 27 itens para a mensuração das cinco dimensões supracitadas. Seguindo um modelo de escala do tipo diferencial semântico, a EICCO toma o elemento 'intenções comportamentais' como um elo que medeia a relação entre atitudes (sentimentos), crenças (cognições) e o comportamento comprometido propriamente dito. Para tanto, são expostas ao sujeito situações-dilema, com cursos alternativos de ação, em que a demonstração de uma postura proativa representa um indicativo de comprometimento com sua organização empregadora. A Figura 1 apresenta o formato dos itens da EICCO. Nesse exemplo é apresentado um item referente a empenho extra ou sacrifício adicional.

Em um determinado momento, sua organização necessita que você assuma encargos ou tarefas que se distanciam de seus interesses profissionais atuais. O que você faria?

Opção A	-----	Opção B
Aceitaria assumir tais encargos e tarefas para atender às necessidades da organização	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Não aceitaria tais encargos e tarefas, apesar da necessidade da organização.

Figura 1. Modelo de item da EICCO.

O primeiro estudo de validade de construto dos itens da EICCO ocorreu no ano de 2006, com a investigação de 291 trabalhadores de dez empresas públicas e privadas do Estado da Bahia. Dentre os resultados inicialmente obtidos verificou-se um alto nível de correlação entre as quatro primeiras dimensões, enquanto o fator “Permanência ou saída da organização” mostrou-se fracamente correlacionado com as demais dimensões. A partir de tais achados, derivaram-se duas conclusões. A primeira delas é que o alto nível de correlação entre os quatro primeiros fatores apontaram para uma sobreposição conceitual entre eles, o que seria indicativo de uma solução unifatorial que explicasse melhor a relação entre tais características. Já o segundo achado reporta-se à estrutura teórica e empírica do fator “permanência ou saída da organização”. Nos estudos de Menezes (2006), nenhum dos itens dessa dimensão demonstrou saturação com as demais dimensões ou sequer apresentou um fator que possuísse variância significativa para a explicação do construto, sendo todos os cinco itens desta dimensão excluídos do modelo fatorial final. Além desses cinco itens, foram excluídos um item referente à dimensão “participação” e um item que integra a dimensão “melhor desempenho e produtividade” por apresentarem parâmetros psicométricos insatisfatórios nas análises fatoriais e na análise de itens pela Teoria Clássica dos Testes (TCT) e pela Teoria de Resposta ao Item (TRI). Tendo por base tais achados iniciais, a primeira versão da EICCO foi validada com um total de 20 itens, dos 27 itens inicialmente desenvolvidos para a medida, distribuídos nos quatro fatores supracitados.

Para o desenvolvimento da nova versão da EICCO e submissão ao processo de validação final, três modificações foram feitas. A princípio, os itens das dimensões “participação” e “melhor desempenho e produtividade” que não atenderam aos parâmetros da TCT e da TRI, foram reformulados e inseridos na nova versão da EICCO. Assim, foi desenvolvida a

nova versão da escala com 22 itens. Em um segundo momento, foram desenvolvidos três itens de validação para averiguar a consistência das respostas dos sujeitos, verificando se o trabalhador não entendeu a tarefa ou respondeu sem o nível de atenção esperado. Embora presentes no mesmo protocolo de pesquisa da EICCO, tais itens não configuram uma dimensão do construto e, portanto, não foram utilizados para a investigação da estrutura fatorial da escala.

Finalmente, acedeu-se a um novo entendimento teórico sobre a dimensionalidade da EICCO, já que todas as intenções comportamentais de comprometimento organizacional reportavam-se a um fator comum: a postura de proatividade frente à organização. Sendo assim, ao invés de quatro fatores, buscou-se investigar a possibilidade de a EICCO formar uma estrutura unidimensional para o construto. Os quatro fatores que, anteriormente, foram descritos como dimensões das intenções de comprometimento passaram a ser teoricamente interpretados como facetas do construto. Tal modificação tem uma implicação direta para os estudos de validade de construto, já que, ao invés de ser perseguida uma estrutura multidimensional, passou-se a perseguir uma solução unidimensional.

Tendo em vista o estudo de validação final da EICCO, realizado no ano de 2009, o presente artigo se propõe a comunicar os parâmetros psicométricos que atestam para sua validade de construto e garantem a qualidade da utilização da medida em futuras investigações sobre comprometimento organizacional.

MÉTODO

Participantes

Para o conhecimento das propriedades psicométricas da EICCO foram selecionados, por amostragem por julgamento, 1.850 trabalhadores de empresas do setor primário (27,5%), secundário (44,4%) e terciário (28,1%) da economia, situadas no

Pólo Industrial de Manaus, na Região do Baixo Médio São Francisco (Juazeiro e Petrolina) e na Região Metropolitana de Florianópolis. Apresentando características culturais distintas, as três regiões foram escolhidas com o intuito de aumentar a variabilidade da amostra e aumentar o poder de generalização dos resultados de validação. Dos 1.850 casos iniciais, 157 foram excluídos do banco de dados final por não atenderem a pelo menos um dos seguintes critérios: 1º) Ter mais de 10% de respostas *missing* (Troyanskaya & cols., 2001; Wagner, Motta & Dornelles, 2004); 2º) Possuir um valor de soma superior a 12 na Escala de Validade (o que corresponderia a pelo menos um item ter valor de resposta acima de quatro, na escala de sete pontos, e os demais itens o valor quatro de resposta); e 3º) Estar distante a mais de 1,5 da amplitude interquartilica, sendo considerado um caso *outlier*.

Dos 1.693 casos válidos, 932 (55,2%) eram do sexo masculino, sendo a média de idade de 31,25 anos (DP=10,29). 41,9% possuem nível médio completo e 27,0% são de nível superior. 45,1% dos pesquisados são solteiros e 41,8%, são casados. A maior parte dos trabalhadores possui uma renda mensal que varia de R\$ 381,00 a R\$ 1.900,00, o que corresponde a um total de 67,0% da amostra. Em relação às organizações investigadas, a maioria possui acima de 250 trabalhadores (médio e grande porte), perfazendo um total de 53,5%. Do total, 77,9% são empresas privadas e 17,0% são órgãos públicos.

Instrumentos

Para o presente estudo foi utilizada a última versão da EICCO, com 22 itens. Adicionalmente aos itens da EICCO, foram investigadas características pessoais e profissionais, tais como: sexo, idade, estado civil, tempo de serviço, tamanho da empresa, dentre outras.

Procedimentos para Coleta de Dados

Os dados foram coletados nas organizações no momento do expediente, e a aplicação foi acompanhada, nas Regiões Norte e Nordeste, pelo pesquisador ou por um bolsista de iniciação científica previamente treinado para a aplicação do questionário. Na Região Sul, a coleta de dados foi acompanhada por um profissional de recursos humanos, que foi designado a acompanhar os trabalhadores na resolução dos itens do questionário.

Além dos casos de aplicação da versão impressa da EICCO, a coleta de dados ocorreu também mediante o emprego de um sistema de banco

de dados *on-line* e de um banco *off-line*, que guarda a mesma configuração e disposição gráfica da versão impressa. A escolha de um tipo ou outro ficou sob a dependência do nível educacional do participante, ou ainda, de sua preferência por uma das versões.

A presente pesquisa foi registrada no Sistema Nacional de Ética em Pesquisa (SISNEP), sendo a aplicação da EICCO aprovada em 28 de março de 2008, sob o protocolo CAAE - 0013.0.115.000-08. Todos os procedimentos adotados nesta pesquisa seguiram as orientações éticas previstas na Resolução 196/96, do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 1996), e na Resolução 016/2000, do Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2000).

Procedimentos para Análise de Dados

Antes de se proceder ao estudo da estrutura fatorial da EICCO, foi testada a hipótese de normalidade da distribuição, visto que todas as variáveis que avaliam o construto estão sendo medidas no nível intervalar. O teste da hipótese de normalidade utilizado foi o *Kolmogorov-Smirnov*, sendo verificados ainda os valores de assimetria e de curtose da distribuição multivariada. Após o exame das distribuições, foram excluídos os casos *outliers*, de modo a reduzir a assimetria da distribuição e melhorar o formato da distribuição.

Para o estudo da validade de construto foram empregadas diferentes técnicas psicométricas da TCT e da TRI. Pela TCT, o primeiro procedimento adotado foi a realização de uma análise de componentes principais com todos os itens da EICCO, a fim de verificar qual a estrutura fatorial que responde pela melhor variância explicada do construto. Para a extração dos fatores foi empregada a análise de componentes principais. A análise fatorial exploratória foi realizada pelo emprego do *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS 15.0).

Pela TRI, a EICCO foi submetida à Análise Fatorial por correlações policóricas, visando a confirmação da hipótese de unidimensionalidade da medida. Tal procedimento fez uso do software *Microfact 2.0*. Posteriormente, foi realizada a análise de itens considerando o *Rating Scale Model*, modelo de análise de Rasch que consiste em uma implementação da TRI para itens de escala graduada. Tal modelo possibilitou a realização da análise de resíduos da escala, com o intuito de verificar padrões de resposta não-esperados para os itens.

Nessa análise, os parâmetros avaliados são o *infit mean square*, que atenua a importância dos resíduos extremos, isto é, reflete a falta de ajuste

entre as respostas de sujeitos com elevado comprometimento em itens em que se esperaria que ele respondesse de forma comprometida, mas não o fez (erro inesperado), e a demonstração de respostas de alto comprometimento por parte de sujeitos com baixo comprometimento (acerto inesperado). O *infit* busca verificar discrepâncias próximas do nível do traço latente do indivíduo, ou seja, do real nível de comprometimento do trabalhador, e possui uma menor sensibilidade a resíduos em situações extremas. Já o *outfit mean square*, que não faz essa atenuação, mostra-se mais sensível a resíduos extremos (casos *outliers*), em que o desajuste do item ou sua discrepância ocorre distante do nível do traço latente do sujeito. Com isso, ou o sujeito não adere a itens muito fáceis para seu nível no traço ou acerta itens muito distantes do seu nível.

Para amostras maiores ($N > 1000$) os índices *infit* e *outfit* devem situar-se entre 0,80 (que caracteriza a presença inaceitável de respostas na direção inesperada, ou seja, erros e acertos inesperados) e 1,20 (que caracteriza o item como muito mais discriminativo que a previsão feita pelo modelo Rasch, Bond & Fox, 2007). Tanto no caso do *infit* como no do *outfit* buscam-se itens que apresentem índices próximos de 1,00 e que não estejam muito acima de 1,20 (Wright & Stone, 2004). A análise de itens pela TRI foi realizada no WINSTEPS.

Uma vez garantida a validade de construto pela TCT e pela TRI, procedeu-se ao exame da consistência interna da EICCO, pelo cálculo do alpha de Cronbach. De acordo com Hair, Anderson, Tatham e Black (2005), um valor para o alpha de Cronbach superior a 0,70 já pode ser considerado satisfatório. Para o exame da consistência interna foi novamente empregado o SPSS 15.0.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Embora a distribuição multivariada da EICCO não seja caracteristicamente normal, visto que o valor do teste *Kolmogorov-Smirnov* foi significativo ($K-S = 0,06$; $p < 0,001$), o valor de assimetria foi de 0,51, valor portanto inferior a 1,0, o que indica uma assimetria moderada. Já o valor de curtose a 0,40 aponta para uma forma de distribuição platicúrtica, que apresenta uma curva de frequência mais aberta do que a normal. Não obstante a distribuição da EICCO apresente moderados desvios de normalidade, tanto o valor da assimetria quanto a forma do histograma garantem a realização das

análises estatísticas multivariadas para dados intervalares, como a análise fatorial.

Com a realização da Análise Fatorial Exploratória (AFE), pela TCT, verificou-se que o valor do determinante da matriz de intercorrelações foi diferente de zero ($d = 0,03$), o que aponta para a possível fatorabilidade da matriz e, conseqüentemente, a análise dos fatores. Em um segundo momento foi realizado o teste Kaiser-Meyer-Olkin (*Measure of Sampling Adequacy* – MSA), que perfez um total de 0,88. Com o intuito de verificar a MSA para cada um dos itens estudados foi extraída a antiimagem da matriz de correlações. O menor valor obtido da correlação anti-imagem foi 0,78, referente ao primeiro item da escala. Considerando assim o conjunto de indicadores de ajuste dos dados à técnica de Análise Fatorial, pode-se constatar-se uma boa adequação geral.

Os resultados da Análise Fatorial Exploratória demonstraram que a melhor solução foi a de um fator, o que confirma o pressuposto da unidimensionalidade da EICCO. Esse fator representa um percentual da variância total de 22,18% do construto. Somente dois itens apresentaram cargas fatoriais inferiores a 0,30. O primeiro deles (F1_1, com $r = 0,18$) diz respeito a um item que avalia a faceta “participação”. Pode ter sido prejudicado pelo seu enunciado extenso e conteúdo direcionado em maior grau a trabalhadores de organizações de grande porte. O segundo item (F2_7, com $r = -0,21$) foi desenvolvido para avaliar a faceta “empenho extra ou sacrifício adicional” e pode ter sido prejudicado pela não-concordância dos trabalhadores em aceitar que eles sejam responsabilizados pelas dificuldades financeiras da organização.

Após realizado o estudo da estrutura fatorial da EICCO pela TCT, procedeu-se à investigação dos itens da escala a partir da técnica de Análise Fatorial por correlação policórica, pela Teoria de Resposta ao Item (TRI). Com o intuito de corroborar a solução unidimensional da EICCO, buscou-se extrair dois fatores, utilizando-se da rotação oblíqua do tipo Promax, com o intuito de verificar a possibilidade da existência de um fator de segunda ordem. Fatores altamente correlacionados e grande parte dos itens saturada principalmente no primeiro fator indicaria que o conjunto de itens avalia uma característica dominante, ou seja, o mesmo traço latente, comprovando o pressuposto da unidimensionalidade da medida. Sendo realizada a análise dos dois fatores para os 22 itens da EICCO, constatou-se que os fatores encontram-se bem correlacionados a um $r =$

0,52, o que indica a presença de um fator mais geral de segunda ordem e, portanto, uma estrutura unidimensional para os dados. Três itens apresentaram cargas fatoriais inferiores a 0,30: o item F1_1 ($r = 0,24$), o item F1_2 ($r = 0,26$) e o item F2_7 ($r = 0,17$).

Pela análise de resíduos via TRI, a média do *infit* foi de 1,02 (DP=0,10) e do *outfit*, de 1,12 (DP=1,50), indicando que a maior parte dos itens foi respondida dentro do padrão esperado que, nesse caso é de 1,00. Considerando os valores do *infit* por item, observou-se que a amplitude encontra-se entre 0,85 e 2,08. Já para os valores do *outfit* os itens encontraram-se no intervalo 0,80-2,42, tendo a presença de seis itens acima de 1,20 (*overfit*).

Após a realização das análises de fatores, pela TCT e pela TRI, e das análises de itens, foi examinado o nível de consistência interna da EICCO, que obteve um valor para o alpha de Cronbach de 0,789, podendo ser melhorado caso fossem excluídos o item F1_1 (0,80) e o item F2_7 (0,81).

A síntese das informações de todos os parâmetros psicométricos avaliados para cada um dos itens da EICCO pode ser visualizada na Tabela 1. Itens que não atenderam satisfatoriamente à maior parte dos parâmetros foram excluídos da versão final da escala. Os critérios mínimos estabelecidos para a avaliação da qualidade psicométrica dos itens encontram-se abaixo da tabela.

Tabela 1. Parâmetros Psicométricos da EICCO, Avaliados pela TCT e pela TRI.

Itens*	Matriz anti-imagem ^a	AF (TCT) ^b	AF (TRI) ^b	Infit ^c	Outfit ^c	Correlação item-total ^d
F1_1	0.78	0.18	0.24	1.00	1.32	0.14
F1_2	0.91	0.42	0.26	1.12	1.32	0.34
F1_3	0.90	0.55	0.46	0.96	0.96	0.44
F1_4	0.93	0.60	0.48	0.84	0.81	0.49
F1_5	0.92	0.57	0.49	0.88	0.91	0.46
F1_6	0.86	0.48	0.31	1.00	1.22	0.36
F1_7	0.92	0.56	0.47	0.89	0.92	0.43
F2_1	0.89	0.42	0.35	1.04	1.19	0.34
F2_2	0.88	0.39	0.30	1.07	1.13	0.34
F2_3	0.91	0.56	0.58	0.87	0.82	0.44
F2_4	0.89	0.50	0.46	0.96	0.96	0.41
F2_5	0.90	0.50	0.38	0.95	1.01	0.41
F2_6	0.90	0.60	0.62	0.85	0.80	0.49
F2_7	0.78	-0.21	0.02	2.08	2.42	-0.16
F3_1	0.88	0.42	0.46	0.95	0.95	0.33
F3_2	0.86	0.37	0.34	1.12	1.41	0.30
F3_3	0.89	0.49	0.48	0.89	0.81	0.41
F3_4	0.90	0.52	0.59	0.91	0.99	0.41
F3_5	0.87	0.35	0.37	1.15	1.44	0.28
F4_1	0.79	0.48	0.73	0.96	1.04	0.41
F4_2	0.79	0.48	0.74	0.96	1.00	0.42
F4_3	0.89	0.42	0.31	1.09	1.20	0.35

Nota. Em virtude de sua disposição gráfica, os itens da EICCO não foram disponibilizados no presente trabalho. Para adquirir a versão final, por favor, contate os autores. * Itens referentes às seguintes facetas: F1 – Participação; F2 – Empenho extra ou sacrifício adicional; F3 – Melhor desempenho e produtividade; F4 – Defesa da organização. ^a Matriz anti-imagem deve ser superior a 0,50. ^b Valores de carga fatorial deverão ser superiores a 0,30. ^c Valores de ajuste devem encontrar-se no intervalo 0,80-1,20. ^d Valores da correlação item-total superiores a 0,20.

Considerando, assim o conjunto de propriedades psicométricas avaliadas, decidiu-se excluir os itens F1_1, referente à faceta participação, e o item F2_7, da faceta empenho extra ou sacrifício adicional por apresentarem problemas nas análises fatoriais, bem como na análise de itens. Vale ressaltar que estes itens foram modificados da versão inicial da EICCO, mas continuaram apresentando os

mesmos problemas de validade de construto. Assim, a versão final da EICCO ficou composta por 20 itens.

De um modo geral, os resultados de validação da EICCO apontaram que, embora haja facetas que fazem parte da constituição das intenções comportamentais de comprometimento organizacional (participação, melhor desempenho e produtividade, sacrifício extra e defesa da

organização), a constituição teórica do construto é mais bem explicada a partir de um modelo unidimensional. Em todos os itens da EICCO há um claro sentido semântico relacionado às ações do trabalhador para com a assunção de condutas que estejam além das suas obrigações diárias e prescrições do cargo. Quando um trabalhador procura participar mais proativamente de sua organização, ele dirige ações que lhe demandam uma intervenção no meio organizacional. Quando se busca ter um melhor desempenho e produtividade, conseqüentemente também são assumidas novas tarefas, que acabam por exigir mais tempo e recursos extras. Da mesma maneira, quando um trabalhador defende a sua organização de críticas de colegas, clientes ou da sociedade, ele exhibe um comportamento que extrapola os requisitos do seu cargo ou até mesmo do seu emprego na organização, já que não defendê-la das críticas não significariam sanções ou punições trabalhistas. Por fim, o empenho extra ou sacrifício adicional requer do trabalhador a aceitação de atividades adicionais e que também iriam além das suas tarefas assumidas cotidianamente. Sendo assim, a perspectiva da “proatividade” é transversal a todas as facetas da EICCO, o que justifica sua solução unidimensional final.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A construção e validação da Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO), ao buscar integrar os enfoques atitudinal e comportamental em uma medida única do construto comprometimento organizacional, preenche uma lacuna no campo das medidas do comprometimento organizacional. Diversos foram os instrumentos desenvolvidos para avaliar o fenômeno ressaltando características atitudinais, como a identificação, o envolvimento, as preferências, os gostos e os desejos do trabalhador. Da mesma forma, algumas outras poucas medidas foram propostas para conhecer os indicadores comportamentais associados a posturas de comprometimento, dentro de uma perspectiva comportamental.

Atualmente existem dois desafios relacionados ao desenvolvimento de instrumentos para avaliação do comprometimento organizacional. O primeiro deles diz respeito à criação de itens que sejam sensíveis à mensuração de características particulares de cada realidade de trabalho, o que de fato consiste em um dos grandes desafios das pesquisas na área

organizacional. Dessa forma, devem-se considerar tanto aspectos macro-organizacionais, como o tipo de atividade realizada ou serviço oferecido pela organização, assim como o setor que ocupa na economia, como também elementos micro-organizacionais, tal qual a formação profissional dos trabalhadores e características pessoais, como idade e escolaridade.

Um segundo desafio reside justamente no pólo oposto dessa necessidade inicial: desenvolver itens que sejam mais gerais e que possam avaliar contextos culturais cada vez mais amplos. Para tanto, é desejável que sejam concebidos itens que também possam ser testados em sujeitos de diferentes amostras e em organizações diversas, com o intuito de se verificar o poder de generalização dos itens e, conseqüentemente, para que se possam avaliar os possíveis limites da medida desenvolvida.

Ao buscar integrar os desafios supracitados, a Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional foi desenvolvida tendo como meta a criação de itens capazes de mensurar características mais gerais do comprometimento com a organização. Embora a amostra da pesquisa tenha sido composta com vistas ao aumento do poder de generalização da medida, com a participação de uma grande quantidade de organizações particulares e públicas, de distintos setores de atividade e ramos econômicos, e trabalhadores de diferentes ocupações, vale ressaltar que a EICCO foi validada em três contextos culturais e profissionais distintos, podendo, no entanto, haver outros contextos em que a medida apresente uma estrutura fatorial diferente da demonstrada pela amostra utilizada, como nas Regiões Centro-Oeste e Sudeste. Sendo assim, para uma validação nacional ainda mais criteriosa, é importante que sejam ampliadas as amostras para as regiões geográficas ainda não investigadas. Da mesma forma, é importante também que sejam realizados estudos posteriores que investiguem a relação entre a EICCO e comportamentos que representem comprometimento, ou seja, pesquisas que definam os comportamentos como critério para validação da EICCO.

Com o desenvolvimento e a validação final da EICCO buscou-se trazer contribuições teóricas e empíricas para a pesquisa sobre comprometimento organizacional utilizando-se uma estratégia de mensuração que liga atitudes às ações indicadoras de comprometimento com a organização. No campo teórico, abre-se com esta escala a possibilidade de uma nova vertente de estudos que supere o hiato

entre as perspectivas atitudinal e comportamental. No campo profissional, a EICCO representa uma ferramenta de diagnóstico organizacional confiável para intervenções em diferentes contextos ocupacionais.

REFERÊNCIAS

- Bastos, A. V. B. (1994). Comprometimento Organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, 33 (3), 52-64.
- Benkhoff, B. (1997). Ignoring commitment is costly: new approaches establish the missing link between commitment and performance. *Human Relations*, 50 (6), 701-726.
- Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*, 35, 135-153.
- Bond, T. G. & Fox, C. M. (2007). *Applying the Rasch model: fundamental measurement in the human sciences*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Borges-Andrade, J. E.; Porto, J. B.; Vilela, A. C. A. & Bastos, A. V. B. (1995). Desenvolvimento de uma Escala Comportamental para Medida de Comprometimento Organizacional. *Resumos da XXV Reunião Anual de Psicologia*, Ribeirão Preto - SP, p. 207.
- Conselho Federal de Psicologia. (2000). Resolução CFP nº 016/2000 de 20 de dezembro de 2000. *Dispõe sobre a realização de pesquisa em Psicologia com seres humanos*. Brasília, DF.
- Conselho Nacional da Saúde. (1996). Resolução nº 196 de 10 de outubro de 1996. *Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos*. Brasília, DF.
- Hair, J. F., Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W.C (2005). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Marsh, R. M & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A predictive study. *Administrative Science Quarterly*, 22, 57-75.
- Menezes, I. G. (2006). *Escalas de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO): concepção, desenvolvimento, validação e padronização*. Dissertação de Mestrado não-publicada. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal da Bahia. Salvador, Bahia.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2003). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Mobley, W. H., Griffith, R., Hand, H. & Megline, B. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Mowday, R. T., Koberg, C.S. & McArthur, A. W. (1984). The psychology of the withdrawal process: a cross-validation test of Mobley's intermediate linkages model of turnover in two samples. *Academy of Management Journal*. 27 (1), 79-94.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization linkages - the Psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- O'Reilly, C. A. & Caldwell, D. E. (1980). The commitment and job tenure of new employees: some evidence of postdecisional justification. *Journal of Experimental Psychology*, 16, 172-186.
- Peters, L. H., Bhagat, R. S. & O'Connor, E. J. (1981). An examination of the independent and joint contributions of organizational commitment and job satisfaction on employee intentions to quit. *Group and Organization Studies*, 6, 73-82.
- Randall, D. M., Fedor, D. B., & Longenecker, C.O. (1990). The behavioral expression of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 210-224.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. Em B. M. Shaw & G. R. Salancik (Orgs.). *New directions in Organizational Behavior*. (pp. 1-54). Chicago: St. Clair Press.
- Salancik, G. R. & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 45-56.
- Troyanskaya, O., Cantor, M., Sherlock G., Brown P.O., Hastie T., Tibshirani R., Botstein B. & Altman, R.B. (2001). Missing value estimation methods for DNA microarrays. *Bioinformatics*, 17, 520-525.
- Wagner, M. B., Motta, V. T. & Dornelles, C. C. (2004). *SPSS passo a passo: Statistical Package for the Social Sciences*. Caxias do Sul, RS: EDUCS.

Wright, B. D. & Stone, M. H. (2004). *Making measures*. Chicago: The Phaneron Press.

Recebido em agosto de 2009
Reformulado em dezembro de 2009
Aceito em fevereiro de 2010

SOBRE OS AUTORES:

Igor Gomes Menezes: psicometrista e professor adjunto da Universidade Federal da Bahia. Atualmente coordena pesquisas sobre desenvolvimento, validação e padronização de medidas psicológicas, utilizando-se de métodos e técnicas desenvolvidos pela Teoria Clássica dos Testes (Psicometria Clássica) e pela Teoria de Resposta ao Item (Psicometria Moderna).

Antonio Virgílio Bittencourt Bastos: professor titular de Psicologia Social das Organizações, no Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia. É Coordenador Adjunto da Área de Psicologia da CAPES. Pesquisador I-A do CNPq, atuando principalmente em temas da área de Comportamento Organizacional.