BBR
BRAZILIAN BUSINESS REVIEW

ARTIGO

EBACO-R: Refinamento da escala de bases do comprometimento organizacional

Leandro Trigueiro-Fernandes [1,2†]
[1]*Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, Brasil*
[2]*Universidade Potiguar, Natal, RN, RN, Brasil*
Marcos Luiz Lins Filho [3,Ω]
[3]Instituto Federal da Bahia, Eunápolis, BA, *Brasil*
Anderson Luiz Rezende Mól [4,¥]
[4]*Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, Brasil*
Miguel Eduardo Moreno Añez [5,*]
[5]*Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, Brasil*

RESUMO

O comprometimento organizacional, apesar de muito estudado, ainda permanece na agenda de pesquisa devido à falta de consenso nas questões conceituais e estruturais. Deste modo, esta pesquisa se propôs a refinar a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO) em busca de um instrumento com melhores propriedades psicométricas e maior adequação teórica. A pesquisa se dividiu em duas fases, e a primeira, eminentemente exploratória, realizada com 149 observações, avaliou o ajuste psicométrico da EBACO com a redução de duas bases. A segunda fase, confirmatória, se deu em 45 organizações - sendo 27 públicas e 18 privadas, totalizando 812 observações. A análise fatorial confirmatória foi adotada para avaliar as propriedades psicométricas e adequação teórica do modelo reduzido. Os resultados indicaram que com cinco dimensões o modelo EBACO apresentou maiores índices de KMO, alpha de Cronbach e variância explicada. Constatou-se, também, que o modelo discutido obteve valores adequados dos índices de ajustamento χ^2/df, RMSEA, CFI, TLI e RMR. Por fim, foi verificado que o modelo refinado, EBACO-R, apresentou validade convergente, garantindo maior adequação da escala à teoria. Além disso, o refinamento do modelo, com a exclusão das bases, colabora com a discussão de Osigweh (1989) sobre o "esticamento do conceito" de comprometimento.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional. EBACO. Análise Fatorial Confirmatória. Validade Convergente. EBACO-R.

1. INTRODUÇÃO

A busca por uma melhor compreensão sobre a relação entre o indivíduo e a organização vem sendo objeto de estudo há décadas. Desde que o conceito de comprometimento organizacional se tornou presente no dia a dia das organizações, o principal desafio da área está assentado na compreensão dos fatores que influenciam o indivíduo a estar mais envolvido com a organização e, consequentemente, com o seu trabalho (Cunha, Silva, Estivalete, Hörbe, & Moura, 2017).

No estudo do tema, há uma aparente divisão entre os pesquisadores da área quanto às bases componentes do comprometimento organizacional, sendo uma das correntes mais fortes a que defende a existência de múltiplas dimensões nesse construto. Por outro lado, há um aumento

Autor correspondente:
† Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil
Universidade Potiguar, Natal, RN, Brasil
E-mail: adm@leandrotrigueiro.com
Ω Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, Brasil
E-mail: marcoslins@gmail.com
¥ Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, Brasil
E-mail: mol.ufrn@gmail.com
* Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, Brasil
E-mail: anez1957@yahoo.com.br

Recebido: 17/09/2017.
Revisado: 30/04/2018.
Aceito: 30/07/2018.
Publicado Online em: 15/05/2019.

DOI: http://dx.doi.org/10.15728/bbr.2019.16.4.1

This work licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

das discussões acerca da redução da dimensionalidade do construto de comprometimento, a partir da identificação dos elementos que não constituem a base central do conceito, dissociando esses elementos em novos construtos, a exemplo do entrincheiramento organizacional (Osigweh, 1989; Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Bastos, Siqueira, Medeiros, & Menezes, 2008; Rodrigues & Bastos, 2010; Balsan et al., 2015; Menezes, Aguiar, & Bastos, 2016).

Este estudo se posiciona sob a perspectiva da multidimensionalidade do construto, todavia concorda com a discussão do "esticamento do conceito" apresentada por Osigweh (1989) e corroborada por Rodrigues e Bastos (2010) de que pode existir uma sobreposição de conceitos, em virtude da incorporação de elementos, os quais ocasionam problemas de precisão e validade, deixando mais complexa a compreensão conceitual do construto e de suas bases.

Nesse contexto, o trabalho de Meyer e Allen (1991), um dos seminais dentre a perspectiva de multidimensionalidade, estabelece as três dimensões de maior relevância na literatura sobre o tema: afetiva-atitudinal, normativa e instrumental. Para Medeiros (2003), o estudo de O´Reilly e Chatman (1986) também deve ser considerado como outro importante modelo multidimensional para o comprometimento organizacional. O modelo está alicerçado na teoria proposta por Kelman (1958) que atribui ao vínculo psicológico três bases: envolvimento instrumental (baseado em recompensas), identificação (baseado em afiliação) e internalização (baseado em valores individuais e organizacionais).

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

O modelo EBACO, criado há pouco mais de uma década, vem sendo amplamente adotado nos estudos científicos de comprometimento organizacional no Brasil para dissertações e teses (Pena, 2009; Lages, 2010; Halla, 2010; Loth, 2010; Silva, 2012; Cantarelli, 2012; Menetti, 2013; Amaro, 2013), como também para artigos científicos nas áreas de administração e de psicologia organizacional (Lopes & Basso, 2009; Estivalete, Löbler, Visentini, & Andrade, 2010; Kuabara & Sachuk, 2010; Campos, Estivalete, & Reis, 2011; Sousa & Honório, 2011; Lemos, Cavazotte, & Nogueira, 2012; Cantarelli, Estivalete, & Andrade, 2014; Cunha et al.,2017; Melo, Fernandes, Araújo, Silva, & Santos, 2014; M. A. D. S. Melo et al., 2014; Menetti, Kubo, & Oliva, 2015).

Apesar da sua ampla utilização, o modelo EBACO de Medeiros (2003) não comprovou sua validade convergente – uma medida estatística que garante maior adequação da escala à teoria. Dentro dessa perspectiva, esta pesquisa se propôs a refinar a EBACO em busca de um instrumento com melhores propriedades psicométricas e maior adequação teórica. Esse é um ponto que evidencia a relevância deste trabalho e atualidade do tema, visto que diversos estudos foram publicados recentemente tratando da revisão de escalas para resolver problemas estruturais (Klein, Cooper, Molloy, & Swanson, 2014; DeBode, Armenakis, Feild, & Walker, 2013).

A pesquisa foi desenvolvida em duas fases. A primeira, de caráter exploratório, avaliou de forma comparativa o modelo original da EBACO com uma versão reduzida (EBACO-R) – definida a partir da exclusão de duas bases que apresentaram problemas psicométricos. A segunda, de caráter confirmatório, buscou avaliar as propriedades psicométricas e a adequação teórica da EBACO-R, tendo a validade convergente como a principal propriedade.

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

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Comprometimento organizacional

Diante de um cenário cada vez mais competitivo que o mercado impõe às organizações, há um crescente interesse por parte dos gestores em medir o comprometimento dos seus colaboradores, já que existe uma relação direta com o desempenho organizacional. Logo, o comprometimento surge como um elemento estratégico capaz de gerar diferencial competitivo (Medeiros, 2003; Medeiros & Albuquerque, 2005; Rodrigues & Bastos, 2010; Klein, 2013).

Nesse sentido, nas últimas décadas observa-se um aumento no número de pesquisas as quais envolvem o tema comprometimento organizacional, motivadas pelas mudanças nas relações de trabalho e nos esforços pela busca e retenção de pessoas comprometidas. Esses aspectos são oriundos das transformações da sociedade, do ponto de vista tecnológico, econômico, demográfico e cultural (O'Reilly & Pfeffer, 2001; Medeiros, 2003; Morrow, Mcelroy, & Scheibe, 2012).

Logo, para atender à demanda de mensuração do comprometimento organizacional e acompanhar as transformações acima tratadas, foram criadas escalas que incorporaram elementos ao construto de comprometimento, tornando-o mais complexo, em virtude de possíveis sobreposições de conceitos. Nesse sentido, a literatura apontou problemas de especificação, consistência, precisão e validade dos modelos, muitas vezes pela falta da devida atenção por parte de alguns pesquisadores ou pela ampliação do conceito, sem utilização de critérios teóricos bem estabelecidos (Mowday, Porter, & Steers, 1982; Osigweh, 1989; Rodrigues & Bastos, 2010). Diante do cenário posto, ganharam relevância os trabalhos que pudessem contribuir na revisão e resolução dos problemas estruturais das escalas (Klein et al., 2014; DeBode et al., 2013).

Com base nos aspectos supracitados, torna-se mais difícil alcançar um consenso quanto à natureza e à dimensionalidade dos vínculos existentes entre o indivíduo e a organização, fazendo dele um construto em evolução, com diversas formas de conceituação (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Medeiros et al., 2005; Cohen, 2007; Menezes & Bastos, 2009; Klein, Molloy, & Cooper, 2009; Costa & Bastos, 2014). A figura 1, a seguir, apresenta outras conceituações acerca do termo comprometimento organizacional, apresentadas por alguns dos principais autores do tema.

As definições apresentadas, na figura 1, mostram a pluralidade da discussão do tema, todavia não esgotam as principais vertentes de conceituação do comprometimento organizacional, principalmente a que trata da discussão sobre a multidimensionalidade, a qual é um importante ponto de divergência nos estudos.

Seguindo numa perspectiva multidimensional para o comprometimento O'Reilly e Chatman (1986), apresentaram um instrumento para operacionalizar o modelo de três dimensões proposto por Kelman (1958) e validado a partir de dois estudos conduzidos por esses autores. Como contribuição, eles ampliaram as discussões e reflexões sobre a multidimensionalidade do comprometimento organizacional e visualizaram a relação entre o comprometimento e o desempenho organizacional (Medeiros, 2003; Cohen, 2007; Morrow, 2011).

Figura 1 - Definições de comprometimento com a organização

ANO	AUTOR	DEFINIÇÃO
1960	Becker	"Comprometimento acontece quando uma pessoa, através de investimentos, relaciona outros interesses com uma linha consistente de atividade".
1979	Mowday *et al.*	"A força relativa da identificação e envolvimento de um indivíduo em uma organização específica".
1982	Wiener	"A soma das pressões normativas usadas para um indivíduo agir de acordo com os objetivos e interesses organizacionais".
1986	O'Reilly; Chatman	"A ligação psicológica de uma pessoa com uma organização, que reflete o grau que ela internaliza e adota característica ou perspectivas da organização".
1991	Allen; Meyer	"Um estado psicológico que liga o indivíduo à organização".
2003	Medeiros	"O comprometimento organizacional é percebido por meio de indivíduos que "vestem a camisa" da empresa, que assumem seu trabalho como um desafio, e que lutam pelos melhores resultados para a empresa".
2009	Meyer	"É uma força interna que vincula um indivíduo a um objeto (social ou não social) e/ou a um curso de ação de relevância para esse objeto".
2013	Bastos *et al.*	"Um elo ou um vínculo que une o trabalhador à organização, e não apenas como uma atitude ou uma força que o pressiona".
2014	Klein *et. al*	"Um vínculo psicológico que reflete a dedicação e responsabilidade por um objetivo particular de uma pessoa".

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

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

O modelo de três dimensões de Meyer e Allen (1991) buscou sintetizar os conceitos até então relatados por outros estudos e tornou-se o mais aceito entre os pesquisadores na década de 90, por tornar operacional a pesquisa sobre o tema comprometimento organizacional e, consequentemente, viabilizar o surgimento de novas pesquisas baseadas no melhoramento e desdobramento do modelo (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1991; Medeiros et al., 2005). Na pesquisa de Morrow (2011), que analisou 58 estudos sobre comprometimento organizacional, reafirma-se a importância do trabalho de Meyer e Allen (1991) e também dá evidência ao trabalho de Mowday, Steers e Porter (1979), tratando-os como estruturadores das pesquisas, dentro dessa temática, realizadas desde a década de oitenta.

Apesar do respaldo de diversos autores ao modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), percebe-se que está distante de ser consenso no campo de estudo, pois, como argumentam Balsan et al. (2015), há uma aparente independência entre as dimensões afetiva e normativa em relação à instrumental, e ainda uma possível sobreposição das duas primeiras dimensões (afetiva e normativa). Menezes et al. (2016) evidenciam que tal fato foi constatado em uma meta-análise realizada pelo próprio Meyer et al. em 2002.

A argumentação apresentada por Balsan et al. (2015) e Menezes et al. (2016) corrobora a atual discussão de que o comprometimento organizacional precisa limitar-se aos elementos constituintes da sua essência, de modo que haja uma simplificação do construto e, consequentemente, evite o problema de "esticamento do conceito" de comprometimento organizacional apontado por Osigweh (1989), sem afastar a hipótese de multidimensionalidade do construto.

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

especificidades socioculturais locais (Bastos et al., 2008; Medeiros, 2003). É importante acrescentar que uma das principais motivações para a construção da EBACO foi a de validar a relação do comprometimento com o desempenho organizacional, buscando cumprir "uma grande demanda na literatura de comprovar empiricamente que o comprometimento organizacional leva as empresas a possuírem melhor desempenho" (Medeiros, 2003, p.126).

2.2 A ESCALA DE BASES DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Medeiros (2003) desenvolveu a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional – EBACO, por enxergar uma lacuna quanto à necessidade de um instrumento que mensurasse o comprometimento organizacional considerando as especificidades da cultura brasileira e, concomitantemente, permitisse atender a uma demanda latente sobre a existência e comprovação científica da relação entre comprometimento e desempenho organizacional.

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

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

Nesse sentido, definiu-se o modelo EBACO composto por 28 variáveis observáveis, divididas igualmente em sete dimensões latentes. Uma dimensão representando o enfoque afetivo, uma do afiliativo, duas do normativo e três do instrumental. As dimensões foram evidenciadas após a realização de análises fatoriais exploratórias e confirmatórias. As bases *obrigação em permanecer* e *obrigação pelo desempenho* correspondem ao enfoque normativo de comprometimento organizacional. E as bases *escassez de alternativas, linha consistente de atividade* e *falta de recompensas e oportunidades* correspondem ao enfoque instrumental. Na figura 2, a seguir, são apresentadas as bases do comprometimento da EBACO com suas respectivas definições e fundamentações teóricas.

No modelo EBACO, concebido por Medeiros (2003) e validado por Bastos et al. (2008), as sete bases apresentaram importantes índices de consistência interna (alpha de Cronbach), vide Tabela 1.

É importante destacar que as variáveis observáveis mediram a dimensão previamente estabelecida pela EBACO — vide análise de consistência interna pelo alpha de Cronbach. Entretanto, o trabalho de Medeiros (2003) não constatou a validade convergente entre as dimensões latentes do comprometimento organizacional. Além disso, tal validade não foi estudada em nenhum dos diversos trabalhos realizados posteriormente, que adotaram a escala EBACO como modelo para avaliar o comprometimento organizacional.

Sob o aspecto metodológico, percebeu-se ainda que as bases, *obrigação pelo desempenho* e *falta de recompensas e oportunidades* apresentaram menores índices de ajustes psicométricos dentro do seu respectivo enfoque. No que tange à primeira, Medeiros (2003) optou pela exclusão de uma das variáveis observáveis, o que impossibilitou a avaliação do ajustamento dessa dimensão. Quanto à segunda, em seu estudo confirmatório, o autor relata problema na construção dos indicadores, o que gerou baixa consistência interna e *cross-loading* em uma das variáveis observáveis, cuja carga fatorial foi mais relevante para outro fator.

Figura 2 - Esquema bibliográfico da fundamentação teórica da EBACO

BASES DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL		FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA DA BASE
Afetivo	Crença e identificação com a filosofia, os valores e os objetivos organizacionais.	Mowday, Porter e Steers (1982); Kelman (1958); Goudner (1960); Sá e Lemoine (1998).
Afiliativo	Crença de que se é reconhecido pelos colegas como membro do grupo e da organização.	Kelman (1958); Gouldner (1960); Becker (1992); Mowday, Porter e Steers (1982); Medeiros e Enders (1999).
Obrigação em permanecer (Normativo)	Crença de que se tem a obrigação de permanecer; de que não seria certo deixar; e de que se tem uma obrigação moral com as pessoas da organização.	Meyer e Allen (1991); Jaros et al. (1993).
Obrigação pelo desempenho (Normativo)	Crença de que se devem realizar esforços em benefício da organização e que se deve buscar atingir os objetivos organizacionais.	Wiener (1982) e Jaros et al. (1993); Mowday, Porter e Steers (1982).
Falta de recompensas e oportunidades (Instrumental)	Crença de que o esforço realizado em benefício da organização deve ser mais bem recompensado e de que a organização deve lhe dar mais oportunidade.	Mowday, Porter e Steers (1982); Sá e Lemoine, 1998); Becker (1992).
Linha consistente de atividade (Instrumental)	Crença de que se devem observar certas condutas e regras da organização tendo em vista o objetivo de nela permanecer.	Becker (1960); Hrebiniak e Alutto (1972); McGee e Ford (1987).
Escassez de alternativas (Instrumental)	Crença de que existem poucas alternativas de trabalho fora da organização.	Meyer e Allen (1991), McGee e Ford (1987).

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

Tabela 1 - Indicadores e pesos da escala EBACO

BASES E OS RESPECTIVOS PESOS	Alpha de Cronbach
Afetiva	0,84
Obrigação em permanecer (Normativo)	0,87
Obrigação pelo desempenho (Normativo)	0,77
Afiliativa	0,80
Falta de recompensas e oportunidades (Instrumental)	0,59
Linha consistente de atividade (Instrumental)	0,65
Escassez de alternativas (Instrumental)	0,73

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

Além das propriedades psicométricas relacionadas ao próprio comprometimento, as duas bases supracitadas também apresentaram limitações no estudo empírico conduzido por Medeiros (2003) em sua tese de doutorado, que visava validar a relação entre o comprometimento e o desempenho organizacional. A base *falta de recompensas e oportunidades* não chegou a compor o modelo de análise de caminhos que associou os dois construtos, enquanto a base *obrigação pelo desempenho* apresentou a relação mais distante com a variável de desempenho organizacional.

Do ponto de vista teórico, são relevantes as discussões acerca da necessidade de simplificação dos modelos e, consequentemente, das escalas de mensuração para que o comprometimento organizacional se limite, cada vez mais, aos elementos constituintes da sua essência (Rodrigues & Bastos, 2010; Balsan et al., 2015; Menezes et al., 2016). Entretanto, é importante que não se perca a ideia de multidimensionalidade do construto, pois ela compõe a base da concepção da EBACO.

Considerando os aspectos apresentados anteriormente, McGee e Ford (1987) indicaram que a dimensão *continuação* (enfoque instrumental) seria composta apenas pelas bases "*alto sacrifício pessoal*" (associada à base *linha consistente de atividades da EBACO*) e *"poucas*

alternativas percebidas" (associada à base escassez de alternativas da EBACO). A partir dessa perspectiva, a base *falta de recompensas e oportunidades* tornou-se uma candidata à exclusão neste estudo para refinamento do modelo EBACO. No mesmo sentido, a base *obrigação pelo desempenho* (enfoque normativo) apresenta sobreposição com o enfoque afetivo, como apontam os estudos de Meyer et al. (2002). Além disso, a base não compõe o subconstruto de obediência ou consentimento organizacional especificado por Silva (2009) nem a dimensão normativa tratada por Bastos et al. 2008, tornando-se mais uma candidata à exclusão neste estudo. Essa discussão também é subsidiada pelos autores Meyer e Allen (1991), Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005) e Klein et al. (2011), que não tratam dessas bases como componentes dos enfoques normativo e instrumental.

Diante do exposto, o estudo prosseguiu com a proposição de uma versão refinada da EBACO, denominada EBACO-R, definida a partir da exclusão das bases *falta de recompensas e oportunidades* e *obrigação pelo desempenho*. Essa versão reduzida buscou obter maior adequação teórica tanto pelo aspecto da validade convergente, quanto pela delimitação do que compõe a essência do conceito de comprometimento organizacional.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

A presente pesquisa se caracterizou como um estudo de campo e teve por objetivo refinar a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO) em busca de um instrumento com melhores propriedades psicométricas e maior adequação teórica. Para tanto foi dividida em duas fases — a primeira, eminentemente exploratória, e a segunda, de caráter confirmatório.

Na pesquisa exploratória, o estudo foi conduzido com base em 149 observações, em duas organizações, uma pública e uma privada. Nessa etapa, o objetivo principal foi identificar se as propriedades psicométricas da versão reduzida da escala (EBACO-R) apresentavam adequação estatística em comparação com o modelo original EBACO que pudessem subsidiar a decisão de continuidade da pesquisa. É válido destacar que a versão reduzida da escala se fundamentou na constatação de problemas psicométricos da própria escala e de proposições teóricas que apontam para a revisão de bases do comprometimento, tanto no aspecto estrutural da escala quanto no conceitual (Rodrigues & Bastos, 2010; Mowday et al., 1982).

O processo de coleta dos dados foi realizado por meio de entrevistadores que atuaram de forma presencial nas organizações. A composição da amostra utilizada nas duas etapas da pesquisa foi realizada com base em uma amostragem por conveniência por tratar-se de uma pesquisa de campo na qual os entrevistadores visitavam as organizações e indagavam diretamente os funcionários presentes no momento para que respondessem ao questionário da pesquisa. Dentre os 149 respondentes da primeira etapa, 57,05% pertenciam à organização do setor público, e outros, 42,95% do setor privado. É importante frisar que o instrumento utilizado na pesquisa foi devidamente ajustado para um perfil mais genérico de forma que pudesse ser aplicado em organizações públicas e privadas.

O instrumento adotado nessa fase da pesquisa foi composto por 28 questões fechadas que mensuram as sete bases do comprometimento organizacional da EBACO. As questões são tipo Likert de 6 pontos, com extremos definidos em discordo totalmente e concordo totalmente. Na etapa de análise dos dados, utilizou-se o software IBM SPSS22. Realizaram-se duas análises fatoriais exploratórias - AFE, uma com as 28 variáveis observáveis e outra com 20, retirando as 8 variáveis relacionadas às duas bases excluídas. Ambas as AFEs foram extraídas pelo método de componentes principais e rotação Direct Oblimin com normalização de Kaiser.

Utilizaram-se para comparação dos resultados das AFEs, com 7 e 5 fatores, três índices: i) KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), que avalia a magnitude das correlações parciais entre as

variáveis, ou seja, é uma medida da homogeneidade das variáveis (Marôco, 2011), ii) o alpha de Cronbach, que verifica a consistência interna de cada fator, e do instrumento como um todo (Marôco & Garcia-Marques, 2006) e iii) a variância total explicada, que observa quanto do modelo se consegue explicar (Marôco, 2011; Figueiredo & Silva, 2009; Hair et al., 2006).

Na segunda fase, iniciada com base no indicativo de que a versão reduzida (EBACO-R) apresentava qualidade estatística satisfatória para avançar no estudo, adotou-se a análise fatorial confirmatória para avaliar as propriedades psicométricas e adequação teórica da EBACO-R, tendo a validade convergente como a principal propriedade, visto que torna a escala mais consistente, pois garante a existência de correlação significativa entre as bases e suas respectivas variáveis observáveis (Pasquali, 1997; Marôco, 2010). Nessa fase, foram investigadas 45 organizações, sendo 27 públicas e 18 privadas, totalizando 812 observações válidas. Dentre os respondentes dessa etapa da pesquisa, 47,10% destes pertenciam a organizações do setor público, e 52,90%, ao setor privado.

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

Nessa fase, o instrumento foi composto de 20 questões fechadas, que mensuram os 5 fatores latentes em estudo. Assim como na fase exploratória, utilizou-se escala Likert de 6 pontos para as questões. Para realização das AFCs e identificação dos seus índices de ajustamento, adotaram-se os *softwares* IBM SPSS 22 e Stata/SE12. O método de estimação utilizado foi o de Máxima Verossimilhança, por ser o mais robusto na presença de normalidade multivariada e de amostra com um grande número de observações.

Inicialmente, realizou-se uma AFC para cada dimensão latente e suas respectivas variáveis observáveis, com objetivo de avaliar a adequação dos indicadores em cada base do comprometimento organizacional. Para avaliar o ajustamento, adotaram-se os índices CFI - *comparative fit index,* que deve ser maior que 0,90 e SRMR - *standardized root mean squared residual,* que deve ser menor que 0,10 (Worthington & Whittaker, 2006). Para análise de consistência interna de cada fator, foi calculado o alpha de Cronbach, adotando como valor crítico 0,7 (Marôco & Garcia-Marques, 2006; Hair et al., 2006).

Posteriormente, foi realizada a AFC incluindo todas as cinco dimensões do modelo para que então pudesse ser avaliado o ajustamento global, bem como sua validade convergente e composta. Os índices de ajustamento adotados, nesse momento da pesquisa confirmatória, estão expressados a seguir na Tabela 2, com seus respectivos valores de referência e representam as categorias de avaliação do ajustamento indicadas por Marôco (2010) e Ullman (2007).

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

Tabela 2 - Índices de ajustamento adotados na pesquisa confirmatória

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

Fonte: Adaptado de Marôco, 2010.

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

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1. Estudo preliminar para refinamento da EBACO

Ao avaliar o modelo EBACO, criado e validado por Medeiros (2003), composto por 7 bases do comprometimento, percebeu-se que duas dessas bases, *obrigação pelo desempenho* e *falta de recompensas e oportunidades*, apresentaram limitações quanto aos ajustes psicométricos. No que tange à primeira, Medeiros (2003) optou pela exclusão de uma das variáveis observáveis, o que impossibilitou a avaliação do ajustamento dessa dimensão. Quanto à segunda, em seu estudo confirmatório o autor relata problema na construção dos indicadores, e isso gerou baixa consistência interna e *cross-loading* em uma das variáveis observáveis, cuja carga fatorial foi mais relevante para outro fator.

Acrescenta-se a esse diagnóstico a limitação do comportamento das duas bases no estudo em que Medeiros (2003) validou a relação entre comprometimento e desempenho organizacional. Tal relação compõe uma das principais discussões para a construção da escala EBACO original. Enquanto '*obrigação pelo desempenho'* apresentou a maior distância, na análise de caminhos, em relação ao construto de desempenho, a base *'falta de recompensas e oportunidades*' não apresentou índices estatísticos relevantes para compor o modelo de associação anteriormente citado.

Soma-se aos aspectos metodológicos e psicométricos anteriormente tratados a discussão teórica sobre a composição do construto de comprometimento. Ao se analisar McGee e Ford (1987), percebe-se que a base *'falta de recompensas e oportunidades*' não compõe o conceito do enfoque instrumental, assim como a base '*obrigação pelo desempenho'* não está presente no subconstruto de obediência ou consentimento organizacional especificado por Silva (2009) nem na dimensão normativa tratada por Bastos et al. (2008). Essa discussão também é amparada por Meyer e Allen (1991), Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005), Rodrigues e Bastos (2010) e Klein, Molloy e Cooper (2011) que não tratam dessas bases como componentes dos enfoques instrumental e normativo, respectivamente.

Diante do exposto, devido a) à falta de informações dos índices de ajustamento e baixa consistência interna, b) à falta de adesão das variáveis ao modelo teórico de associação do

comprometimento com o desempenho organizacional, que compõe a base da discussão da EBACO e, c) às indicações teóricas de que as duas variáveis não compõem diretamente o construto do comprometimento, a exclusão dessas duas bases sinalizou o caminho adotado por este estudo para a revisão do modelo proposto por Medeiros (2003). É oportuno acrescentar que, além do que já fora exposto, na validação do modelo original EBACO por Bastos et al. (2008), as duas bases indicadas também apresentaram menores índices de precisão dentro dos seus respectivos enfoques de comprometimento — normativo e instrumental —, sendo, portanto, mais um argumento que reforça o refinamento da escala para 5 bases.

As argumentações apresentadas motivaram a realização desta primeira fase da pesquisa, que buscou investigar estatisticamente os efeitos da exclusão das duas bases. Para tanto, optou-se por realizar uma AFE, tomando como base uma comparação entre os índices de qualidade de ajustamento obtidos para o modelo EBACO com 7 e 5 fatores. A Tabela 3, apresenta os resultados desses índices.

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

Com base nos resultados da Tabela 3, percebe-se, ainda, que os dois modelos apresentaram índices adequados de acordo com as recomendações metodológicas (Hair et al., 2006; Marôco, 2010). Entretanto, é importante acrescentar que com 5 fatores o modelo apresentou ligeiramente melhores índices para variância total explicada (67,39%), KMO (0,788) e Alpha de Cronbach (0,85), corroborando om a proposta inicial de exclusão das bases, *obrigação pelo desempenho* e *falta de recompensas e oportunidades*, permitindo o avanço da pesquisa para a segunda fase.

4.2. Análise fatorial confirmatória da EBACO com 5 bases

Na segunda fase da pesquisa, inicialmente realizou-se uma AFC para cada dimensão latente e suas respectivas variáveis observáveis, com objetivo de avaliar a adequação dos

Tabela 3 - Autovalor, Variâncias, KMO e Alpha a partir da AFE com 7 e 5 Fatores

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

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

indicadores em cada base do comprometimento organizacional. Em seguida, também por meio da AFC, o modelo proposto com 5 bases foi testado quanto a sua validade convergente e composta, visto que para que o modelo seja considerado válido é imprescindível a existência de relações entre as dimensões latentes, como previsto na teoria.

Antes de discutir metodologicamente a nova configuração da EBACO, é necessário mencionar que esta pesquisa se posicionou alinhada à hipótese da multidimensionalidade do comprometimento organizacional, corroborando os estudos de O'Reilly e Chatman (1986); Mathieu e Zajac (1990); Meyer e Allen (1991); Bastos et al. (1997); Medeiros et al. (2005); Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005), Cohen (2007) e outros. Outrossim, cada vez mais tornam-se relevantes as discussões acerca da simplificação do conceito e, consequentemente, das escalas de mensuração do comprometimento organizacional, frente ao notório "esticamento do conceito" criticado por Osigweh (1989), Rodrigues e Bastos (2010), Balsan et al. (2015) e Menezes, Aguiar e Bastos (2016). Logo, esta pesquisa, também se alinhou a essa discussão ao propor a simplificação da EBACO por meio da exclusão das duas variáveis.

As medidas de avaliação de ajuste adotadas na análise confirmatória entre as dimensões latentes e seus respectivos indicadores foram os índices CFI e SRMR. Para análise de consistência interna de cada fator (dimensão latente), calculou-se o alpha de Cronbach observando também se a consistência interna melhoraria com a exclusão de algum indicador. Esses índices, assim como o modelo de mensuração com as cargas padronizadas, podem ser visualizados na Tabela 4.

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

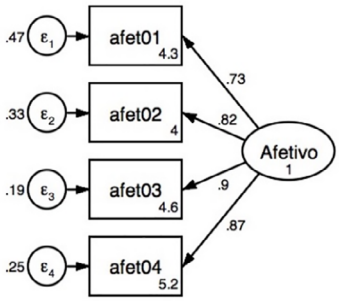
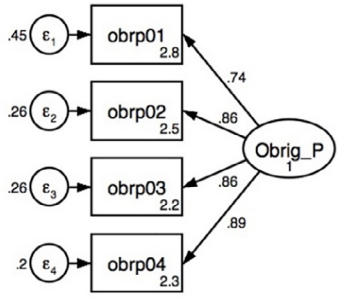
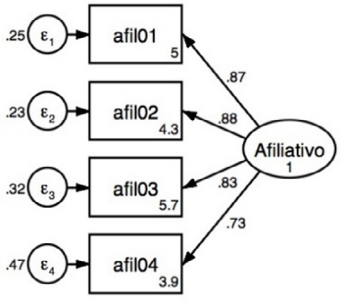
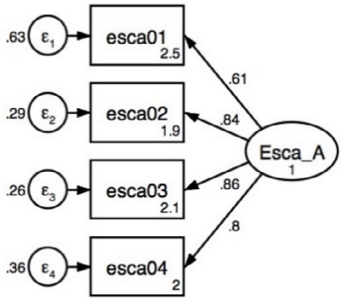
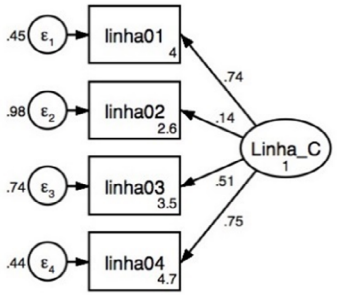
Os resultados da significância das cargas do modelo de mensuração dos índices de ajustamento e da consistência interna obtidos por meio da AFC, realizada individualmente para cada construto, permitem afirmar que os indicadores podem ser explicados pela dimensão latente a que estão relacionados.

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

O processo de ajustamento do modelo foi realizado com base nos Índices de Modificação - MI obtidos após a estimativa inicial do modelo. Como já foi reportado, analisaram-se apenas os indicativos de relações de covariâncias de erros de variáveis que compõem a mesma dimensão latente. A Tabela 5 apresenta os ajustes estabelecidos com a sugestão do MI. É válido destacar que a cada ajuste realizado, o modelo foi reestimado para verificar a sua convergência e obter novos indicativos de modificação que pudessem melhorar o ajustamento do modelo.

Os valores de todas as cargas fatoriais padronizadas, tanto no modelo sem ajustes quanto no ajustado, apresentaram significância do ponto de vista de correlação entre as variáveis latentes e observáveis. As correlações entre as dimensões latentes, nos dois modelos, também foram significantes, indicando previamente a possibilidade de validade convergente do modelo, com base no critério estabelecido por Pasquali (1997). Na Figura 3 são apresentados os modelos sem ajustes e o ajustado.

Tabela 4 - Dimensões latentes e índices de ajustamento e consistência das bases do comprometimento organizacional

Bases do Comprometimento Organizacional		CFI	SRMR	Alpha de Cronbach
Afetivo		0,983	0,021	0,90
Obrigação em permanecer		0,980	0,019	0,90
Afiliativo		0,992	0,013	0,89
Escassez de alternativas		0,981	0,022	0,86
Linha consistente de atividades		0,998	0,012	0,56 (0,70)*

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.
* Entre parênteses o valor do Alpha de Cronbach com a exclusão da variável linha02.

Os resultados dos índices que avaliam a qualidade do ajustamento do modelo estão dispostos na Tabela 6.

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

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

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

4.2.1 Teste da validade convergente do modelo EBACO com 5 bases

A validade convergente é uma importante propriedade que precisa ser verificada na construção ou ajuste de uma escala, pois é responsável por evidenciar a consistência dos fatores e existência de correlação significativa entre as bases e suas respectivas variáveis observáveis, ou seja, ela indica a adequação da escala à teoria (Pasquali, 1997; Marôco, 2010).

De acordo com Pasquali (1997), para que seja verificada a validade convergente, é necessário que as variáveis apresentem correlação significante entre si. Marôco (2010) aponta outra forma de fazer essa checagem. Para ele, caso os valores da VEM (Variância Extraída Média) dos fatores latentes e do modelo completo sejam superiores a 0,5, já é possível afirmar a existência de validade convergente.

O modelo ajustado, apresentado no tópico anterior, selecionado após os resultados dos índices de ajustamento AIC e BIC, atendeu aos requisitos de ajustamento tratados por Pasquali (1997) e Marôco (2010). Na Tabela 7 é apresentada a matriz de correlação entre as dimensões latentes do comprometimento organizacional, na qual é possível perceber que, apesar das diferentes magnitudes, todas as correlações são significativas no nível de 1%.

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

É possível observar na Tabela 8 que todos os valores de VEM foram superiores a 0,5, o que atende ao requisito de Marôco (2010) para verificar a validade convergente de cada fator e de todo o modelo. Complementarmente, verificou-se que o modelo ajustado também apresentou validade composta, FC > 0,7, ratificando a consistência das variáveis com o seu respectivo fator.

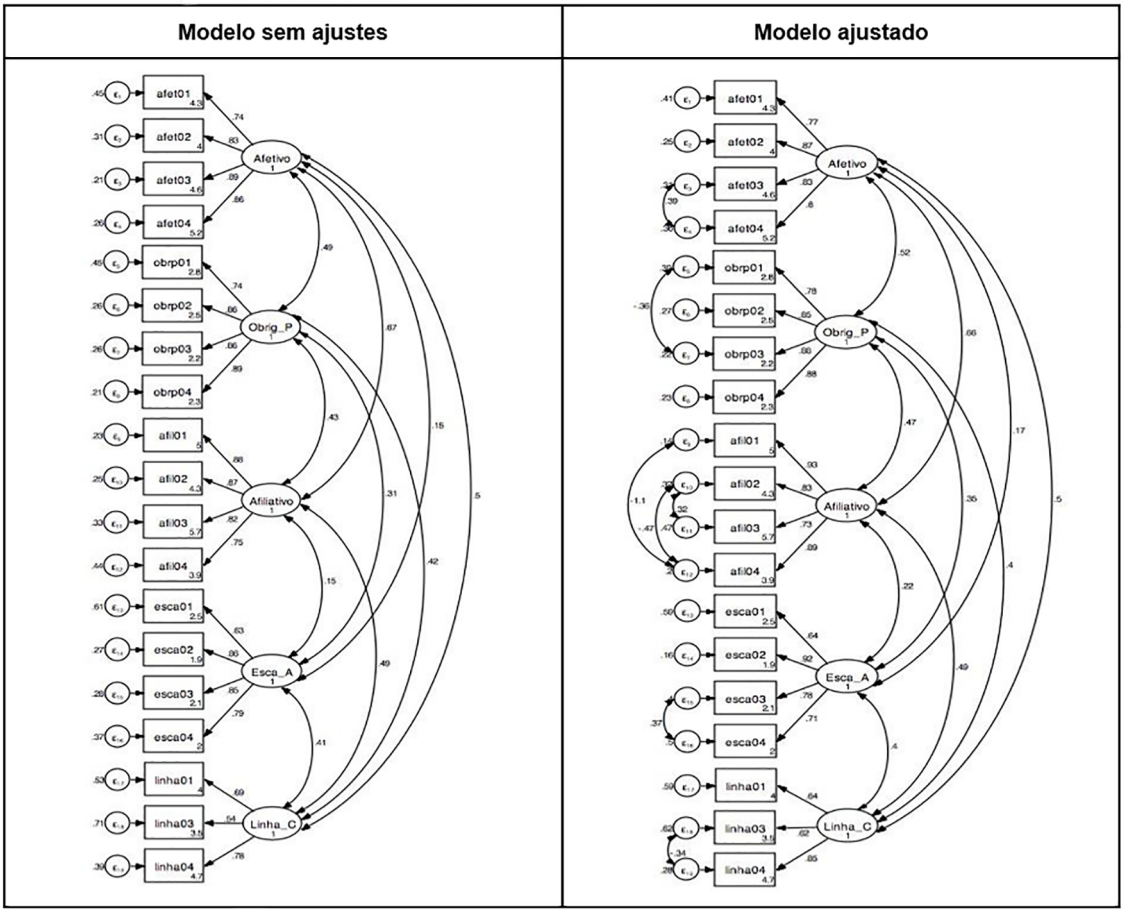
A partir das constatações, é possível afirmar que a EBACO com a redução para 5 dimensões é válida, pois mensura consistentemente a dimensão desenhada e tem validade

Tabela 5 - Sequência de ajustes realizadas a partir do MI

Sequência	Relação de Covariância	MI
1	Ɛ15 ↔ Ɛ16	65,37
2	Ɛ3 ↔ Ɛ4	60,47
3	Ɛ5 ↔ Ɛ7	41,67
4	Ɛ10 ↔ Ɛ12	23,54
5	Ɛ9 ↔ Ɛ12	21,08
6	Ɛ10 ↔ Ɛ11	34,67
7	Ɛ18 ↔ Ɛ19	13,99

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Figura 3 - Análise Fatorial Confirmatória da EBACO com 5 dimensões latentes



Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Tabela 6 - Índices de Ajustamento do Modelo

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

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

Tabela 7 - Matriz de correlação das dimensões latentes do comprometimento organizacional

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

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.
*** Significância estatística a 1% de probabilidade

Tabela 8 - Índices da validade Convergente e da Validade Composta

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

Fonte: Dados da pesquisa, 2016.

convergente, visto que apresentou significância nas relações entre as suas dimensões, segundo os critérios definidos por Pasquali (1997) e Marôco (2010). Além de possuir maior robustez nas propriedades psicométricas, o modelo reduzido vai ao encontro das atuais discussões acerca da necessidade de simplificação do conceito, que defende uma delimitação naquilo que compõe a essência do conceito de comprometimento organizacional.

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

5. CONCLUSÕES

Esta pesquisa teve como objetivo principal refinar a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO) em busca de um instrumento com melhores propriedades psicométricas e maior adequação teórica. Como resultado desse processo de refinamento, a EBACO-R ficou composta por 5 bases: *afetiva, obrigação em permanecer, afiliativa, escassez de alternativas* e *linha consistente de atividades*.

Os resultados obtidos na fase exploratória demonstraram que com as cinco bases supracitadas, o modelo apresentou melhor consistência, homogeneidade e maior nível de explicação, sinalizando uma viabilidade preliminar para utilização da EBACO em uma versão reduzida a partir dos resultados estatísticos e aspectos teóricos que remetem para ajustes em modelo e escalas de comprometimento organizacional presentes na literatura científica sobre a temática.

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

Uma contribuição relevante desta pesquisa refere-se à comprovação da validade convergente da EBACO-R. A escala, na sua versão original elaborada por Medeiros (2003), mesmo sendo bastante utilizada nos estudos de comprometimento no contexto brasileiro,

não teve comprovada a sua validade convergente. Na nova configuração, além de apresentar melhores propriedades psicométricas, a escala alinha-se aos estudos que propõem a simplificação de modelos e escalas de comprometimento na busca por aproximar o conceito cada vez mais do que é a sua essência.

Nesse sentido, esta pesquisa também avança ao trazer uma abordagem voltada para a discussão da estrutura de bases que compõe a escala, diferenciando-se dos demais estudos que, em sua maioria, tem seu escopo voltado para a aplicação da EBACO enquanto instrumento de mensuração do comprometimento.

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

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

Como limitações da pesquisa, aponta-se que a base *linha consistente de atividades* ficou composta por apenas três variáveis observáveis, mínimo aceitável para atender ao pressuposto de múltiplos indicadores. É válido que em outros estudos seja formatado um novo indicador que contribua com a precisão da mensuração dessa base. Outra limitação pode ser caracterizada devido à ausência de uma análise multigrupo que pudesse confirmar um comportamento homogêneo da escala EBACO-R independentemente de perfis distintos entre os grupos.

REFERÊNCIAS

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

Amaro, B. E. M. (2013). *A geração X e Y e as diferentes bases de comprometimento organizacional* (Tese de doutorado). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Balsan, L. A. G., Bastos, A. V. B., Fossá, M. I. T., Lima, M. P., Lopes, L. F. D., & Costa, V. M. F. (2015). Comprometimento e entrincheiramento organizacional: Explorando as relações entre os construtos. *Revista de Administração da UFSM, 8*(2), 235-248.

Bastos, A. V. B., Brandão, M. G., & Pinho, A. P. M. (1997). Comprometimento organizacional: Uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. *Revista de Administração Contemporânea, 1*(2), 97-120.

Bastos, A. V. B., Rodrigues, A. C. A., Moscon, D. C. B., Silva, E. E. C., & Pinho, A. P. M. (2013). Comprometimento no trabalho: Fundamentos para a gestão de pessoas. In Borges, L. O. & Mourão, L. (Eds.), *O trabalho e as organizações: Atuações a partir da psicologia*. São Paulo: Artmed.

Bastos, A. V. B., Siqueira, M. M. M., Medeiros, C. A. F., & Menezes, I. G. (2008). Comprometimento organizacional. In Siqueira, M. M. M. (Ed.), *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 49-95). Porto Alegre: Artmed.

Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology, 66*(1), 32-40.

Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making?. *Academy of Management Journal, 35*(1), 232-244.

Campos, S. A. P., Estivalete, V. D. F. B., & Reis, E. (2011). Percepções de suporte e comprometimento: Investigando a relação entre os construtos. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, 9*(3), 534-564.

Cantarelli, N. M. (2012). *Carreira e comprometimento organizacional: Ampliando a sua compreensão* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal de Santa Maria - UFSM, Santa Maria, RS, Brasil.

Cantarelli, N. M., Estivalete, V. F. B., & Andrade, T. (2014). Âncoras de carreira e comprometimento organizacional: Ampliando a sua compreensão. *Revista Base (Administração e Contabilidade) da UNISINOS, 11*(2), 153-166.

Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 17*(3), 336-354.

Cohen, J., (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioural Sciences. Hillsdale: Routledge.

Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin, 131*(2), 241-259.

Costa, F. M., & Bastos, A. V. B. (2014). Comprometimento organizacional: Bases para uma abordagem processual. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 30*(3), 329-337.

Cunha, D. E., Silva, A. H., Estivalete, V. D. F. B., Hörbe, T. D. A. N., & de Moura, G. L. (2017). Confiança do empregado na organização e comprometimento organizacional: Em busca da relação entre os construtos. *Sistemas & Gestão, 12*(1), 25-37.

DeBode, J. D., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, A. G. (2013). Assessing ethical organizational culture: Refinement of a scale. *The Journal of Applied Behavioral Science, 49*(4), 460-484.

Estivalete, V. D. F. B., Löbler, M. L., Visentini, M. S., & Andrade, T. A. I. S. (2010). Valores relativos ao trabalho e a relação com o comprometimento organizacional: A percepção dos colaboradores de uma empresa internacionalizada. *Revista Base (Administração e Contabilidade) da UNISINOS, 7*(2), 135-148.

Figueiredo, D. B., Filho, & Silva, J. A. D., Jr. (2009). Desvendando os mistérios do coeficiente de correlação de Pearson (r). *Revista Política Hoje, 18*(1), 115-146.

Gouldner, H. P. (1960). Dimensions of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 4*, 468-490.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.

Halla, A. L. P. (2010). *Quais as bases do comprometimento dos indivíduos da geração Y em uma empresa do setor privado no Brasil?* (Dissertação de Mestrado), Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 17*, 555-573.

Jaros, S. J., Jermier, J. M., Koehler, J. W., & Sincich, T. (1993). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equation models. *Academy of Management Journal, 36*(5), 951-995.

Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution, 2*(1), 51-60.

Klein, H. J. (2013). Advances in workplace commitments: Introduction to the special issue. *Human Resource Management Review, 2*(23), 127-130.

Klein, H. J., Cooper, J. T., Molloy, J. C., & Swanson, J. A. (2014). The assessment of commitment: Advantages of a unidimensional, target-free approach. *Journal of Applied Psychology, 99*(2), 222-238.

Klein, H. J., Molloy, J. C., & Cooper, J. T. (2009). Conceptual foundations: Construct definitions and theoretical representations of workplace commitments. *Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions, 1*, 3-36.

Klein, H. J., Molloy, J. C., Cooper, J. T., & Swanson, J. A. (2011). Validation of a uni-dimensional, target-free self-report measure of commitment. *Annual Meeting of the Academy of Management*, San Antonio, Texas, Estados Unidos.

Kline, R. B. (2004). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guildford Press.

Kuabara, P. S. S., & Sachuk, M. I. (2010). Estudo do comprometimento organizacional na PEM–Penitenciária Estadual de Maringá. *Qualitas Revista Eletrônica, 9*(3), 1-16.

Lages, I. P. (2010). *Comprometimento e cultura organizacionais: Estudo de caso em uma prestadora de serviços na área de análises de materiais e fluidos isolantes* (Dissertação de Mestrado). Faculdades Integradas Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo, MG, Brasil.

Lemos, A. H. D. C., Cavazotte, F. D. S. C. N., & Nogueira, A. S. (2012). Gerações produtivas e comprometimento organizacional: Um estudo comparativo com oficiais da aeronáutica. *Gestão & Planejamento-G&P, 13*(3), 694-711.

Lopes, F. C., & Basso, E., Jr. (2009). Comprometimento organizacional: Um experimento de campo com os colaboradores na planta de Esteio de uma empresa do ramo alimentício. *Opinio - Revista de Ciências Empresariais, Políticas e Sociais, 23*, 42-61.

Loth, A. F. (2010). *Avaliação do comprometimento dos trabalhadores da companhia Águas de Joinville com a política de saneamento básico* (Dissertação de mestrado). Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, SC, Brasil.

Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. Lisboa: Report Number.

Marôco, J. (2011). *Análise estatística com o SPSS statistics.* Pêro Pinheiro: Report Number.

Marôco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. *Laboratório de Psicologia, 4*(1), 65-90.

Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin, 108*(2), 171-194.

McGee, G. W., & Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology, 72*(4), 638-641.

Medeiros, C. A. F. (2003). *Comprometimento organizacional: Um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras* (Tese de doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

Medeiros, C. A. F., & Albuquerque, L. G. D. (2005). Comprometimento organizacional: Um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 5*(2), 35-64.

Medeiros, C. A. F., Albuquerque, L. G. D., Marques, G. M., & Siqueira, M. (2005). Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. *REAd-Revista Eletrônica de Administração, 11*(1), 1-16.

Medeiros, C. A. F., & Enders, W. T. (1998). Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). *Revista de Administração Contemporânea, 2*(3), 67-87.

Medeiros, C. A. F., Enders, W. T., Sales, I. D. O., Oliveira, D. D., & Monteiro, T. D. C. (1999). Três (ou quatro?) componentes do comprometimento organizacional. *Anais do XXIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração* [EnANPAD], Foz do Iguaçu, PR, Brasil, 23.

Melo, F. L. N. B., Fernandes, L. T., Araújo, A. G., Silva, M. P., & Santos, F. J. S. (2014). Validação da escala de bases de comprometimento organizacional na gestão pública: Um estudo de caso no Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Norte. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração* [EnANPAD], Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 38.

Melo, M. A. D. S., Bezerra, J. C. B., Coleta, M. F. D., Puente-Palacios, K. E., Coleta, J. A. D., & Bezerra, A. L. Q. (2014). Organizational commitment of health surveillance workers in municipalities of the state of Goiás, Brazil. *Trabalho, Educação e Saúde, 12*(3), 655-677.

Menetti, S. A. P. P. (2013). *O comprometimento organizacional da geração Y no setor de conhecimento intensivo* (Dissertação de mestrado). Universidade Municipal de São Caetano do Sul, São Caetano do Sul, SP, Brasil.

Menetti, S., Kubo, E., & Oliva, E. (2015). A geração Y brasileira e o seu comprometimento organizacional em empresas de conhecimento intensivo. *Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa, 14*(2), 2-13.

Menezes, I. G., Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2016). Comprometimento organizacional: Questões que cercam sua natureza e os seus limites conceituais. *Psicologia em Revista, 22*(3), 768-789.

Menezes, I. G., & Bastos, A. V. B. (2009). Bases sociológicas, antropológicas e psicológicas do comprometimento organizacional. *Psicologia em Revista, 15*(3), 200-215.

Meyer, J. P. (2009). Commitment in a changing world of work. In Klein, H. J., Becker, T. E., & Meyer, J. P. (Eds.), *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions* (pp. 37-68). Florence: Routledge/Taylor and Francis Group.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*(1), 20-52.

Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 18-35.

Morrow, P. C., McElroy, J. C., & Scheibe, K. P. (2012). Influencing organizational commitment through office redesign. *Journal of Vocational Behavior, 81*(1), 99-111.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee - organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224-247.

Oliveira, M. T. S. (2013). *Comprometimento organizacional de Meyer e Allen - Um estudo de exploração e validação para Angola* (Dissertação de mestrado). Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.

O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 492-499.

O'Reilly, C. A., III, & Pfeffer, J. (2001). *Talentos ocultos: Como as melhores empresas obtêm resultados extraordinários com pessoas comuns*. Rio de Janeiro: Campus.

Osigweh, C. A. (1989). Concept fallibility in organizational science. *Academy of Management Review, 14*(4), 579-594.

Pasquali, L. (1997). *Psicometria: teoria e aplicações*. Brasília: Universidade de Brasília.

Pena, L. M. L. M. (2009). *Comprometimento de enfermeiros: Estudo de caso de um hospital privado em Belo Horizonte* (Dissertação de mestrado). Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, MG, Brasil.

Pinto, M. P. C. (2011). *Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com desempenho na carreira* (Dissertação de mestrado). Faculdade de Ciências Empresariais da Universidade FUMEC, Belo Horizonte, MG, Brasil.

Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2010). Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 10*(2), 129-144.

Sá, M. A. D & Lemoine, C. (1998). O estilo de liderança como fator de comprometimento na empresa. *Anais do XXII Encontro Nacional da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração,* Foz do Iguaçu, PR, Brasil.

Silva, E.E. (2009). *Trabalhador comprometido X obediente: explorando os limites conceituais e empíricos entre os construtos* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal da Bahia - UFBA, Salvador, BA, Brasil.

Silva, R. A. (2012). *Bases do comprometimento da geração Y em uma empresa pública: Um estudo de caso* (Tese de doutorado). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Sousa, J. S., & Honório, L. C. (2011). Comprometimento organizacional: Avaliando professores universitários em regimes diferenciados de carga horária de trabalho. *Anais do XXXV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração* [EnANPAD], Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 1-16.

Ullman, J. B. (2007). Structural Equation Modeling. In Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (Eds.), *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston: Pearson.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review, 7*(3), 418-428.

Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist, 34*(6), 806-838.

Os autores declaram que não há conflito de interesses. Os dois primeiros autores foram responsáveis pela execução de todas as etapas do trabalho, enquanto que o terceiro autor colaborou na orientação e revisão metodológica e o quarto na revisão geral do artigo e orientação teórica.