

Validação da ECO-ANC (Escala de Comprometimento Organizacional – Afetivo, Normativo e de Continuidade) para a população de Trabalhadores na área da Saúde no Norte de Portugal

Helena MARTINS

Escola Superior de Tecnologia de Saúde do Porto - IPP
Faculdade de Economia do Porto
helenamartins@eu.ipp.pt

Teresa PROENÇA

Faculdade de Economia do Porto
tproenca@fep.up.pt

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Apesar da multiplicidade de definições e modelos, existe consenso no sentido em que o comprometimento organizacional reflete um laço com a organização que se relaciona inversamente com as intenções de turnover e os comportamentos de desvinculação (Fields, 2002; Allen e Meyer, 1990), embora seja muito redutor considerar que o Comprometimento Organizacional apenas se relacione com as intenções focais de permanecer com a organização (cf. Meyer & Allen, 1997, para uma perspetiva mais detalhada).

Este modelo de comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1997) é concebido como sendo composto por 3 componentes em que:

- **Comprometimento afetivo** denota uma realção afetiva que o indivíduo desenvolve para com a organização e está associado à sua identificação e envolvimento com a mesma
- **Comprometimento normativo** está associado com um sentimento de obrigação moral para com os outros na organização ou a própria organização e um sentimento de responsabilidade em permanecer; é a aquilo a que alguns autores referem como “the right thing to do” (Meyer & Parfyonova, 2010)
- **Comprometimento de continuidade** também referido como “instrumental”, reflete os custos percebidos de sair da organização (e.g. perda de antiguidade ou pagamento mais baixo)

Esta é discutivelmente a escala mais usada na literatura para avaliar este construto (Bergman, 2006; Fischer & Manseli, 2009)

INSTRUMENTO

□ A versão usada neste estudo é a adaptação de Martins (2008) da escala de Meyer e Allen (1997) com 19 itens.

□ A escala ECO-ANC de Meyer e Allen (1997) é uma escala auto-aplicável, constituída por 19 itens referentes 3 tipos de comprometimento organizacional. Os respondentes manifestam a frequência de ocorrência de cada um dos 19 itens numa escala de tipo Likert de 7 pontos, de “totalmente em desacordo” a “totalmente de acordo”.

ANÁLISE

- Foi levada a cabo uma análise fatorial exploratória (AFE) com extração de análise de componentes principais e rotação varimax, através do software SPSS v.20. Seguiu-se uma análise confirmatória (AFC) com recurso ao método de estimação dos mínimos quadrados (Maroco, 2010), com recurso ao AMOS v.19.
- Decidimos testar nesta amostra o modelo originalmente desenvolvido por Meyer e Allen (1997) para esta versão da escala, o modelo de Martins (2011), bem como o modelo gerado pela AFE neste estudo
- Testamos nesta amostra o modelo original de Meyer e Allen (1997), o modelo criado por Martins (2008) e o modelo sugerido pela AFE levada a cabo na primeira fase do processo de análise.

	χ^2	df.	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA	Confidence interval (90%)
Modelo Original 19 itens	1702.30	149	11.42	.81	.72	.11	.10-.11
Modelo de Martins (2008) 14 itens	758.54	74	10.25	.89	.84	.10	.09-.11
Modelo da AFE 12 itens	520.7	51	10.21	.91	.85	.10	.09-.11

FIABILIDADE

A consistência interna foi medida através do alfa de Cronbach; quer os 3 fatores, quer a escala global apresentaram valores satisfatório, acima de .70 (Nunnally, 1978) com $\alpha = .76$ para a subescala Comprometimento Afetivo (3 itens), $\alpha = .73$ para a subescala Comprometimento Normativo (3 itens), $\alpha = .72$ para a subescala Comprometimento de Continuidade (5 itens) e $\alpha = .82$ para a subescala global (12 itens).

Vários fatores contribuíram para a opção do novo modelo gerado em comparação com o modelo de Martins (2008).

Assim, apesar de as diferenças para com o modelo anterior serem apenas ligeiras, a fiabilidade da escala e subescalas do novo modelo é significativamente superior.

Assim, confirma-se uma vez mais a adequação e validade deste instrumento amplamente usado na literatura, em mais um setor da População Portuguesa.

É de denotar que consistentemente, os itens invertidos da escala (item 2, 9, 12 e 16), bem como o item 15 (“se eu já não tivesse dado tanto de mim a esta organização consideraria trabalhar noutro sítio”), parecem não fazer sentido para a População Portuguesa, como demonstram estudos anteriores (Martins, 2008; Martins et al, 2011) e o presente.

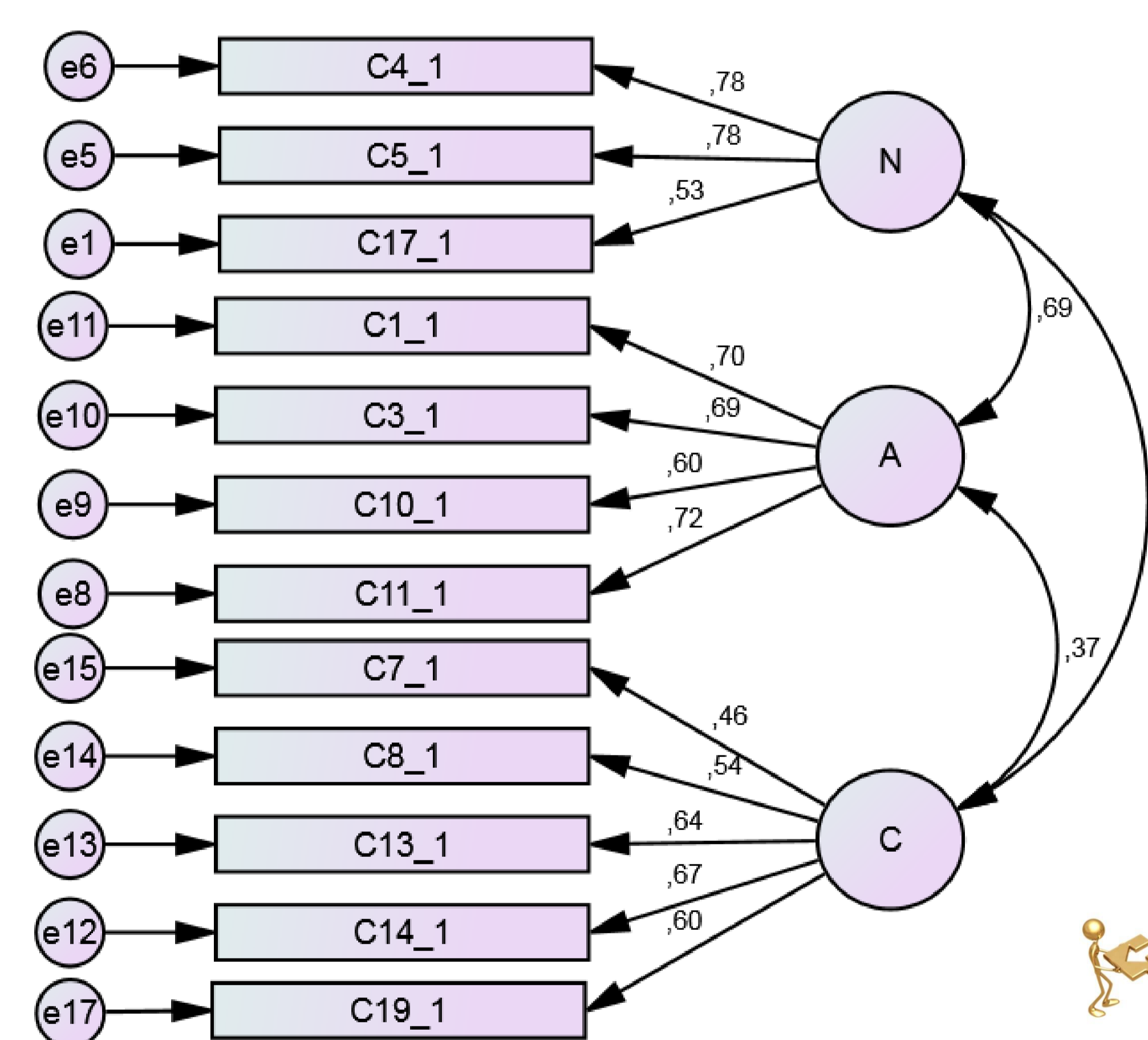
Estudos futuros deveriam incluir uma meta-análise de todo o trabalho em torno desta escala que tem sido levado a cabo em Portugal, a fim de verificar padrões de forma mais consistente de forma a trazer uma perspetiva mais abrangente para este construto aplicado.

AMOSTRA E PROCEDIMENTO

➤ Este estudo tem por base uma amostra de 899 trabalhadores, com diversas funções num grande Hospital no Norte de Portugal.

➤ Os dados foram recolhidos em janeiro de 2012.

➤ Os questionários foram recolhidos em formato de papel e digitalmente, tendo sido assegurada a confidencialidade dos trabalhadores através de acesso restrito à plataforma online e uso de envelopes para os questionários em formato de papel.



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, 1-18.
- Fields, D. L. (2002). *Taking the measure of work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fischer, R. & Mansell, A. (2009). Commitment across cultures: A meta-analytical approach. *Journal of International Business Studies* 40, 1339-1358
- Maroco, J. (2010). *Análise de Equações Estruturais – fundamentos teóricos, software e aplicações*. Pêro Pinheiro, Report Number.
- Martins, H. M. (2008) *The Promotion of Accreditation of Prior Learning Processes by Firms: It's Impact on the Worker-Organization Relationship*. Erasmus Mundus Work, Organizational and Personnel Psychology (WOP-P) Master thesis. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Martins, H., Rebelo, T. & Tomás, I. (2011). A Escala de Compromisso Organizacional – Afetivo, Normativo e de Continuidade (ECO-ANC). In *Simões, M., Machado, C., Gonçalves, M. e Almeida, L. Instrumentos e Contextos de Avaliação Psicológica*. Coimbra: Almedina.
- Meyer, J. P. & Parfyonova, N. M. (2010). *Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization*. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283-294.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill



I
N
T
R
O
D
U
Ç
Ã
O



M
E
T
O
D
O
L
O
G
I
A
&
R
E
S
U
L
T
A
D
O
S



C
O
N
C
L
U
S
Õ
E
S