

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: VALIDAÇÃO DE UM INSTRUMENTO DE MEDIDA DO CONSTRUTO SOB UMA PERSPECTIVA COGNITIVISTA

Igor Gomes Menezes¹
Antonio Virgílio Bittencourt Bastos

Tendo recebido um lugar de destaque desde o final dos anos setenta, os estudos sobre comprometimento organizacional, ao identificarem diferentes tipos de vínculo mantidos entre trabalhadores e organização, assim como as bases que sustentam essa relação, têm recebido grandes contribuições de pesquisas que buscam criar e validar instrumentos adequados à mensuração do construto. Parte das escalas de comprometimento validadas para o contexto nacional, ao assumirem as perspectivas de análise e investigação congruentes com as abordagens atitudinal e comportamental se apóiam, contudo, em uma concepção que não controla os processos cognitivos desencadeados pelos estímulos (itens) que as integram. Destarte, elas consideram de maneira isolada as duas dimensões fundamentais para a compreensão do vínculo de comprometimento: os diferentes focos ou alvos, e as bases ou processos psicológicos que embasam tal vínculo. Com o crescimento da abordagem cognitivista dos fenômenos humanos e organizacionais, a qual vem se tornando dominante tanto dentro da vertente macro quanto micro-organizacional, uma profunda reformulação conceitual e metodológica vem ocorrendo no campo, abrindo novas possibilidades à criação de modelos e escalas de avaliação que considerem as percepções e crenças dos indivíduos, permitindo ainda o conhecimento dos processos de construção de significados subjacentes à tomada de decisões. O presente trabalho tem, assim, por objetivo apresentar os resultados referentes à validação preliminar de uma escala de comprometimento sob uma ótica cognitivista dos fenômenos organizacionais. Para a primeira etapa da validação obteve-se um total de 924 participantes, oriundos de seis empresas públicas e privadas do Estado da Bahia. A técnica de investigação adotada foi do tipo survey, utilizando-se o questionário como instrumento para a coleta dos dados. 17 itens foram contemplados pelo questionário, estando respaldados em uma pesquisa qualitativa prévia e na literatura sobre o tema para construção da matriz de descritores. Para a validação do conteúdo do instrumento, além de uma revisão teórica dos atributos do construto, foram realizados testes-pilotos com uma população de características semelhantes à amostra. Os resultados da investigação indicaram um elevado índice de confiabilidade dos dados, com um alpha de Cronbach acima do nível desejável. Uma análise fatorial exploratória pelo método de extração de componentes principais e rotação varimax, com normalização Kaiser, foi realizada, obtendo-se cargas fatoriais elevadas em 14 dos 17 itens do instrumento. O teste de esfericidade de Bartlett apresentou igualmente um valor significativo para a validação fatorial. Para fins de validação concorrente estabeleceu-se como critério a escala de comprometimento de Meyer e Allen, validada para o contexto nacional, por Medeiros. As escalas adotadas para ambos os estudos foram do tipo atitudinal Likert sete pontos. A validação preliminar da nova escala de comprometimento mostrou-se estatisticamente consistente em face das medidas clássicas e da carência de medidas de avaliação do construto a partir de diferentes dimensões de análise. A criação de uma nova medida para avaliação do comprometimento organizacional tendo por base os desenvolvimentos da ciência cognitiva mostra-se, assim, fundamental às necessidades de diagnóstico e desenvolvimento organizacionais, principalmente, em tempos de mudança e forte competitividade.

¹ Apresentador. Universidade Federal da Bahia. Salvador / BA. igorgmenezes@aol.com.