

Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português

José Luís Nascimento

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia (ULHT)

Albino Lopes

ISCTE, Escola de Gestão

Maria de Fátima Salgueiro

ISCTE, Escola de Gestão

Resumo. Um dos modelos do comprometimento organizacional que tem revelado maior consistência nos diversos estudos em que foi utilizado, é o “Modelo das Três-Componentes” de Meyer e Allen (1991). Os autores (Meyer & Allen, 1997) propõem, também, três escalas que permitem a medição das componentes afectiva, calculativa e normativa do comprometimento organizacional. O presente trabalho tem como objectivo contribuir para o estudo da validação, no contexto português, do referido modelo e das três escalas a ele associadas. Os resultados obtidos permitiram identificar uma componente afectiva, calculativa e normativa do comprometimento organizacional, conforme o estabelecido pelos autores. No entanto, os resultados não permitiram a validação do modelo. Na realidade, foi encontrada uma estrutura de relações entre as três componentes que não está em linha com a do quadro teórico e empírico estabelecido. Por fim, os resultados permitiram validar as três escalas. Todavia houve a necessidade de considerar a eliminação de alguns dos itens originais. Foram discutidas as implicações destes resultados e sugeridos estudos futuros.

Palavras-chave: “Modelo das Três-Componentes”, comprometimento organizacional, Escalas de Comprometimento Organizacional, validação.

Introdução

O conceito de comprometimento organizacional (*organizational commitment*) tem assumido

Endereço: Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia, Faculdade de Psicologia, Av. Campo Grande, 376, 1749-024 Lisboa, Portugal. E-mail: jl Nascimento@mail.telepac.pt

Agradecimentos: Os autores expressam o seu agradecimento a dois revisores anónimos que, com os seus comentários, permitiram melhorar consideravelmente este artigo.

um papel de relevo na explicação dos diversos tipos de relações laborais existentes em contexto de trabalho. Muitos têm sido os estudos que põem em evidência esta situação de centralidade do comprometimento organizacional, relacionando-o com outros modelos e variáveis antecedentes, correlacionadas ou consequentes (veja-se, por exemplo: Cohen, 2003; Meyer & Allen, 1997; Meyer, Becker, & Vandenberghe, 2004; Meyer, Stanley, Herscovich & Topolnytsky, 2002; Mowday, Porter, & Steers, 1982). Portugal não tem sido alheio a esta tendência, tendo aparecido diversos estudos em que o elemento central é o comprometimento organizacional (veja-se, por exemplo: Botelho, 1996; Carochinho, 1998; Carochinho, Neves & Jesuino, 1998; Ferreira, 2005; Ferreira, Diogo, Ferreira & Valente, 2006; Rego & Souto, 2004a; Rego & Souto, 2004b; Rego, Leite, Carvalho, Freire & Vieira, 2004; Rodriguez, Franco & Santos, 2006). No entanto, não foram encontrados estudos de validação para o contexto português, do “Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional” de Meyer e Allen (1991), nem do instrumento proposto pelos autores (Meyer & Allen, 1997). É o que se pretende com o presente estudo.

O Comprometimento Organizacional

Há um reduzido consenso quanto à definição do conceito de comprometimento no local de trabalho, havendo várias definições estabelecidas (ver a revisão de algumas dessas definições em Dunham, Grube, & Castaneda, 1994; Meyer & Allen, 1997; Meyer & Herscovitch, 2001; Meyer et al., 2004; Mowday et al., 1982). Quanto à sua natureza, as diversas definições de comprometimento organizacional podem ser agrupadas em três grandes categorias: as que têm em comum uma orientação afectiva, as que são baseadas em custos e as que implicam uma responsabilidade moral por parte do indivíduo em relação à organização (Meyer & Allen, 1997, p. 12). Por outro lado, o comprometimento pode ser classificado em função do objecto para a qual está orientado: organização, função, ocupação, carreira, objectivos, mudanças organizacionais, estratégias, sindicato, família. As diversas definições têm em comum considerarem o comprometimento organizacional como uma ligação psicológica entre o indivíduo e a organização e que “...(a) é uma força estabilizadora ou facilitadora, que (b) dá direcção ao comportamento” (Meyer & Herscovitch, 2001, p. 301), ou ainda, confere sentido a uma pertença social ou organizacional (Weick, 1995).

Apesar de inicialmente o comprometimento organizacional ter sido abordado como um constructo unidimensional (Mowday et al., 1982), estudos apontam para a sua multidimensionalidade (Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1997; Meyer et al., 2004; Hunt & Morgan, 1994; Rego et al., 2004), podendo mesmo afirmar-se que essa multidimensionalidade explica melhor a compreensão do comportamento individual em determinado contexto organizacional (Meyer & et al., 2004). É nesta perspectiva multidimensional que Meyer e Allen (1991) propõem o “Modelo das Três-Componentes do Comprometimento Organizacional” (*Three-Component Model of Organizational Commitment*), segundo o qual o comprometimento assume simultaneamente uma componente afectiva (*affective*), calculativa (*continuance*)¹ e normativa (*normative*). Segundo este modelo, os colaboradores de uma organização estão comprometidos através de relações de carácter emocional (comprometimento

afectivo), de relações transaccionais baseadas num investimento pessoal com vista a um determinado retorno (comprometimento calculativo) e de sentimentos de obrigação e de dever moral para com a organização (comprometimento normativo). O comprometimento organizacional é, assim, o estado psicológico determinado simultaneamente por estas três componentes, que vão assumir diferentes intensidades e através do qual se “...(a) caracteriza a relação do empregado com a organização, e (b) tem implicações na decisão de continuar membro da organização” (Meyer & Allen, 1991, p. 67).

Colaboradores com um comprometimento afectivo elevado estão entusiasmados com o trabalho que realizam e empenhados em contribuir para o sucesso da organização, (Allen & Meyer, 1996; Meyer & Allen, 1997; Meyer & Herscovitch, 2001; Meyer et al., 2004), não perspectivando a sua saída da organização (Meyer et al., 2002). Um elevado comprometimento calculativo implica que os indivíduos se vão esforçar no seu trabalho, tendo em vista unicamente a realização dos seus objectivos pessoais (manutenção do emprego, remuneração, promoção, elevados custos associados à mudança ou ausência de alternativas), permanecendo na organização enquanto não tiverem alternativas, ou devido aos custos associados a uma mudança serem elevados (Meyer & Allen, 1997; Meyer & Herscovitch, 2001; Meyer et al., 2004). Nesta perspectiva, o comprometimento calculativo está na linha da teoria dos “*side-bet*” de Becker e do retorno dos investimentos (Rusbult & Farrell, 1983). Refira-se ainda a possibilidade do comprometimento calculativo poder ser conceptualmente bidimensional (Meyer & Allen, 1997; Meyer et al., 2002), correspondendo uma dimensão a “custos associados à mudança” e a outra à “ausência de alternativas à actual situação”. No presente estudo optou-se por considerar este constructo como unidimensional, conforme proposto por Meyer et al. (2002). Quanto ao comprometimento normativo os indivíduos sentem que têm uma responsabilidade moral para com a organização. Esse sentimento leva-os a realizarem de forma competente o seu trabalho, mas sem entusiasmo e empenhamento, permanecendo na organização enquanto o sentimento de obrigação moral for suficientemente forte (Meyer & Allen, 1997; Meyer et al., 2004).

O modelo pressupõe que as três componentes do comprometimento organizacional sejam independentes entre si (Meyer & Allen, 1997; Meyer et al., 2002). No entanto, diversos estudos têm posto em evidência relações entre elas. Refira-se em primeiro lugar a existência de uma relação positiva entre o comprometimento afectivo e o comprometimento normativo (por exemplo, Meyer et al., 2002, encontraram uma correlação de 0,63 e Rego et al., 2007 de 0,43). Apesar de se ter questionado a independências destes dois constructos, tem-se optado por manter independência destas duas componentes de comprometimento organizacional (Meyer & Allen, 1997; Meyer et al., 2002). Vários estudos não encontraram uma relação entre o comprometimento afectivo e o comprometimento calculativo (por exemplo, Meyer et al., 2002, encontraram uma correlação de 0,05 e Rego et al., 2007, de -0,09). Contudo, existem estudos que evidenciam a existência de uma relação entre estes dois

¹ Normalmente, “*continuance*” tem sido traduzido para português como instrumental. O que é inerente ao conceito de “*continuance commitment*” é o facto de o sujeito permanecer na organização devido a um cálculo entre os investimentos que faz e as recompensas que recebe. Assim, a tradução que melhor exprime este conceito seria comprometimento de continuidade ou em alternativa, comprometimento calculativo. Optou-se por utilizar o calculativo por ser aquele que melhor exprime o carácter de cálculo deste tipo de comprometimento. Refira-se também, que Rego et al. (2007, p. 16) utilizam o calculativo como alternativa a instrumental.

constructos. Veja-se por exemplo, o estudo de Mankjee, Hartzer e Uys (2006, p. 123) na África do Sul, em que se obteve uma correlação de 0,43, ou o de Macamo (2007, p. 22) em Moçambique em que foi obtida uma correlação de 0,78, bem como o estudo de Rego & Souto (2004b, p. 38) em que foi obtida uma correlação de -0,24 para uma amostra portuguesa e de -0,27 para uma brasileira. Quanto à relação entre o comprometimento calculativo com o normativo, os estudos têm evidenciado uma fraca relação entre eles (por exemplo de 0,18 em Meyer et al., 2002 ou de 0,17 em Rego et al., 2007). Todavia, realça-se o facto de que há estudos em que foi encontrada uma correlação entre o comprometimento calculativo e o normativo (por exemplo, 0,43 em Mankjee et al., 2006, p. 123 ou 0,86 em Macamo, 2007, p. 22).

O Instrumento

Considerando o comprometimento organizacional como um constructo multidimensional, cada uma das suas três componentes, afectiva, calculativa e normativa, pode ser medida através de uma escala específica: Escala de Comprometimento Afectivo (“*Affective Commitment Scale*”), Escala de Comprometimento Calculativo (“*Continuance Commitment Scale*”) e Escala de Comprometimento Normativo (“*Normative Commitment Scale*”). Estas escalas são constituídas por afirmações representativas da dimensão específica que está a ser medida. A resposta é dada numa escala de tipo Likert de 7 pontos, na qual (1) corresponde a “*Discordo Totalmente*” e (7) a “*Concordo Totalmente*”.

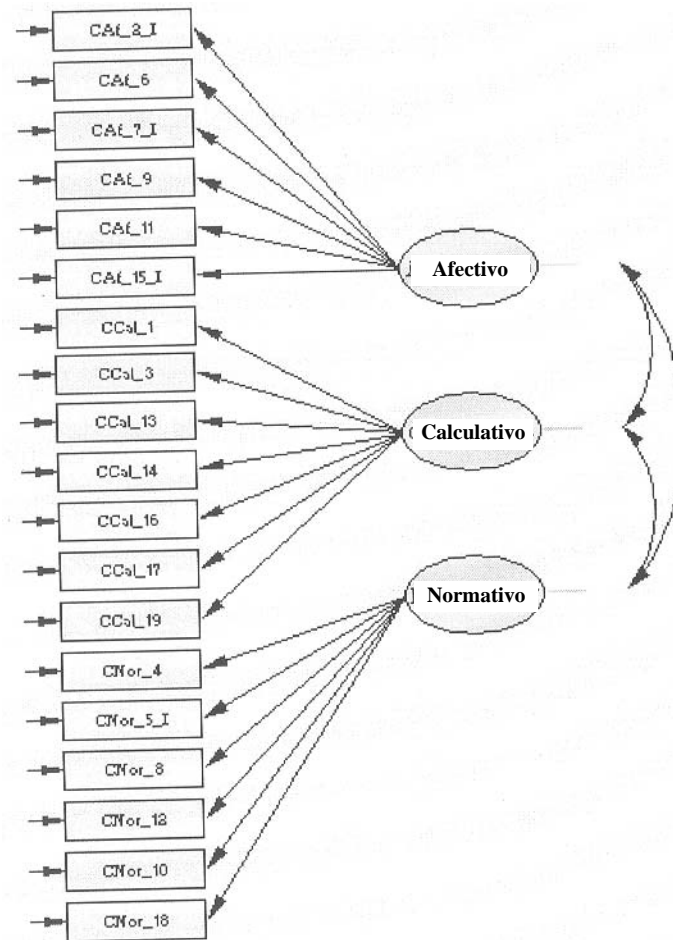
Numa primeira versão (Allen & Meyer, 1990) as três escalas eram constituídas por 8 itens cada, num total de 24 itens, e apresentaram uma consistência interna, medida pelo coeficiente Alpha de Cronbach, de 0,87 para a afectiva, de 0,75 para a calculativa e de 0,79 para a normativa. Botelho (1996), utilizando estas mesmas escalas numa amostra portuguesa, encontrou coeficientes Alpha de Cronbach de 0,74 para a afectiva, de 0,78 para a calculativa e de 0,65 para a normativa.

Na última versão proposta (Meyer & Allen, 1997), as escalas foram revistas passando a ser constituídas por seis itens para a afectiva, três dos quais devem ser invertidos (itens 3, 4 e 6), sete para a calculativa e seis para a normativa, dos quais um (item 1) deve ser invertido. A Escala de Comprometimento Normativo foi profundamente revista e alterada, tendo sido proposta uma nova formulação dos itens. As três sub-escalas, na versão revista, apresentam uma consistência interna aceitável. Meyer e Allen (1997, p. 120) encontraram os seguintes valores de coeficientes Alpha de Cronbach: 0,85 para a escala afectiva, 0,79 para a calculativa e 0,73 para a normativa. Foi esta última versão das escalas que foi utilizada no presente estudo.

Objectivos do estudo

O objectivo do presente trabalho é, em primeiro lugar, contribuir para o estudo da validação do “Modelo das Três-Componentes do Comprometimento Organizacional” de Meyer e Allen (1991), representado na Figura 1, para o contexto português e face à amostra recolhida. O constructo em

Figura 1. Modelo Teórico Conceptual (baseado em Meyer & Allen, 1997)



causa é o Comprometimento Organizacional, definido através de uma componente Afectiva, Normativa e Calculativa. O modelo pressupõe uma relação positiva entre a componente afectiva e a normativa, e a ausência de relação com a calculativa. A validade teórica deste modelo foi estabelecida pelos autores (Allen & Meyer, 1996; Meyer & Allen, 1997). Foram consideradas como variáveis latentes as três componentes do comprometimento organizacional, medidas pelos itens que constituem cada uma das escalas propostas pelos autores (Meyer & Allen, 1997), itens esses que são as variáveis observáveis.

Um segundo objectivo consiste em adaptar para português as três escalas de diagnóstico do comprometimento organizacional propostas por Meyer e Allen (1997) e estudar as suas propriedades psicométricas, face à amostra recolhida. Este segundo objectivo corresponde a um estudo exploratório de validação, para o contexto português, do instrumento proposto por Meyer e Allen (1997).

Adaptação das sub-escalas para o contexto português

Inicialmente as escalas foram traduzidas literalmente, sem ter havido uma grande preocupação de adaptação linguística. Seguidamente foram corrigidas de forma a ficarem num português corrente e fluente. Neste processo de tradução teve-se em consideração a versão proposta por Botelho (1996) e as versões utilizadas por Rego e Souto (2004a; 2004b). Essa primeira versão em português foi retrovertida para inglês por um professor de inglês, sendo o resultado comparado com o original. Foram depois introduzidas alterações à primeira versão. A nova versão foi sujeita à apreciação de 15 indivíduos (gestores e técnicos de recursos humanos, professores universitários e professores de português) que, para o efeito, foram entrevistados individualmente. Com as observações e recomendações recolhidas formulou-se a versão de cada uma das três escalas que iria ser pré-testada.

Realizou-se em seguida o pré-teste, tendo-se utilizado uma metodologia cognitiva, que se centrou no processo mental de resposta do sujeito (Krosnick, 1999). Tinha-se como objectivo identificar, por um lado, más interpretações das questões e, por outro, dificuldades em responder (Krosnick, 1999). Para que o questionário pudesse ser utilizado em diferentes níveis populacionais, optou-se por realizar, dois pré-testes: um primeiro orientado para funções fabris e um segundo para as restantes (Krosnick, 1999).

O primeiro pré-teste envolveu 13 sujeitos com funções de supervisor ou operador fabril, empregados de uma empresa farmacêutica nacional, caracterizada por ter produção de medicamentos. O questionário foi aplicado a grupos de três elementos, de forma faseada, escala a escala. No fim da aplicação de cada escala foi discutida a interpretação dada a cada questão, as dificuldades sentidas e o significado de termos específicos usados na formulação de cada item. Com base nos comentários obtidos, foi realizada uma nova revisão das três escalas.

Com essa nova versão do questionário foi realizado o segundo pré-teste. Este envolveu 32 indivíduos, estando representadas funções de direcção, gestão, técnicas e administrativas. Neste segundo pré-teste, para além da empresa atrás referida, foi incluída uma outra empresa, também farmacêutica, mas multinacional e sem produção fabril. O questionário foi aplicado, a grupos de seis elementos. Após o preenchimento, os participantes foram questionados no sentido de identificarem as principais dificuldades em responder, o porquê dessas dificuldades, e a forma como o questionário podia ser melhorado para optimizar as respostas. Com base nas observações dos sujeitos, efectuou-se uma última revisão do questionário, chegando-se à sua versão final.

Por fim, procedeu-se a uma ordenação aleatória dos itens que constituem cada sub-escala, através de um número de ordem gerado aleatoriamente com recurso ao Excel. Manteve-se a escala de resposta de tipo Likert de 7 pontos, proposta pelos autores (Meyer & Allen, 1997). Manteve-se também a formulação negativa de alguns itens. No Quadro 1 são descritos os itens de cada sub-escala, sendo representado por (R) os itens cuja escala terá de ser invertida.

Quadro 1

Escalas do Comprometimento Organizacional (Baseado em Mayer & Allen, 1997, pp. 118-119)

Sub-Escala do Comprometimento Organizacional Afetivo	
02: Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta empresa (R)	CAf_2_1
06: Esta empresa tem um grande significado pessoal para mim	CAf_6
07: Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta empresa (R)	CAf_7_1
09: Na realidade sinto os problemas desta empresa como se fossem meus	CAf_9
11: Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta empresa	CAf_11
15: Não me sinto como fazendo parte desta empresa (R)	CAf_15_1

Sub-Escala do Comprometimento Organizacional Calculativo	
01: Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta empresa	CCal_1
03: Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta empresa, mesmo que o pudesse fazer	CCal_3
13: Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta empresa é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra empresa poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui	CCal_13
14: Neste momento, manter-me nesta empresa é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal	CCal_14
16: Uma das consequências negativas para mim se saísse desta empresa resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis	CCal_16
17: Muito da minha vida iria ser afectada se decidisse querer sair desta empresa neste momento	CCal_17
19: Como já dei tanto a esta empresa, não considero actualmente a possibilidade de trabalhar numa outra	CCal_19

Sub-Escala do Comprometimento Organizacional Normativo	
04: Eu não iria deixar esta empresa neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui	CNor_4
05: Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na empresa onde estou actualmente (R)	CNor_5_1
08: Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correcto deixar esta empresa no presente momento	CNor_8
12: Sentir-me-ia culpado se deixasse esta empresa agora	CNor_12
10: Esta empresa merece a minha lealdade	CNor_10
18: Sinto que tenho um grande dever para com esta empresa	CNor_18

Caracterização da Amostra

Para a constituição da amostra foram utilizadas três empresas²: uma nacional da área das tecnologias de informação, com sede em Lisboa e delegação no Porto, outra nacional a operar na área dos transportes e sediada em Lisboa, e uma multinacional da área farmacêutica, sediada em Lisboa e com uma unidade de produção em Viseu. A aplicação dos questionários foi presencial.

A amostra é, assim, de conveniência, sendo constituída por 461 sujeitos com um contrato efectivo de trabalho e uma antiguidade superior a 1 ano. Com estas condições pretendia-se controlar, por um lado, a variável estabilidade profissional e, por outro, a influência directa do processo de socialização na formação do comprometimento organizacional (Clugston, Howell & Dorfman, 2000).

A amostra é constituída por 60,5% de sujeitos do sexo feminino e 39,5% do masculino, predominando as áreas técnicas (43,2%) e de produção (32,1%). Menos representadas estavam as

² O questionário em causa foi utilizado em três estudos distintos, realizados no âmbito da cadeira de “Seminário de Investigação” do curso de Psicologia, Área do Trabalho e das Organizações, no ano lectivo de 2005-06, da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia. Agradece-se a Patrícia Oliveira, Marta Guerra e Lídia Cristina Soares a disponibilização dos dados que permitiram a realização do presente estudo.

Quadro 2
Distribuição de frequências por Idade

Idade	Número de Respondentes	Porcentagem
19	1	0,2%
20-29	157	34,1%
30-39	214	46,4%
40-49	68	14,8%
50-59	20	4,3%
60	1	0,2%
Total	461	100,0%

Quadro 3
Distribuição de frequências da Antiguidade

Idade	Número de Respondentes	Porcentagem
4	176	38,2%
5-9	168	36,4%
10-14	40	8,7%
15-19	38	8,2%
20-24	26	5,6%
25-29	9	2,0%
30	4	0,9%
Total	461	100,0%

áreas administrativas (14,1%) e de Marketing/Vendas (10,6%). Verifica-se que 64% dos inquiridos possuíam o grau acadêmico de licenciatura e 29,3% até ao 12.º ano. Em contrapartida, 4,6% dos sujeitos tinham habilitações até ao 9.º ano, 1,5% até ao 6º ano e 0,4% até ao 4.º ano.

A amostra apresenta uma média de idades de 33,3 anos, com um desvio padrão de 7,53 anos, sendo a idade mínima de 19 anos e a máxima de 60 anos. Verifica-se que 80,7% dos sujeitos têm uma idade inferior a 39 anos (Quadro 2).

Quanto à antiguidade na empresa a média é de 7,9 anos, com um desvio padrão de 6,58 anos, sendo a antiguidade mínima de 1 ano e a máxima de 38 anos. Verifica-se que 74,6% dos respondentes têm uma antiguidade inferior a 9 anos (Quadro 3).

Apesar de se tratar de uma amostra de conveniência, considera-se que pode contribuir para o estudo da validação, no contexto português, do modelo de comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991), bem como das escalas que lhe estão associadas (Meyer & Allen, 1997). Todavia, os resultados e conclusões devem ser perspectivados como relativos a esta amostra. Assim, há a necessidade de estes serem posteriormente confirmados através da realização de outros estudos similares, utilizando diferentes amostras.

Resultados

Na análise dos dados foi utilizado o SPSS 14.0, com exceção das análises factoriais confirmatórias para as quais foi utilizado o LISREL 8.80.

Considerando a percentagem de respostas (Quadro 4) em cada uma das categorias da escala de resposta verifica-se que, no caso do comprometimento organizacional afectivo, a maioria dos sujeitos dão uma resposta no sentido da concordância com as afirmações desta sub-escala. Pelo contrário, no caso do comprometimento organizacional calculativo, verifica-se uma tendência oposta, apesar de não ser tão acentuada. Na realidade há uma maioria de respostas de discordância com as afirmações desta sub-escala. Este padrão de resposta já não é tão visível quanto ao comprometimento organizacional normativo, apesar de as respostas serem no sentido da discordância com as afirmações. No entanto, destaca-se os itens 05 “*Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na empresa onde estou actualmente (R)*” (já depois da resposta ter sido invertida) e 10 “*Esta empresa merece a minha lealdade*”, nos quais se verifica uma tendência de resposta no sentido da concordância.

Estes resultados estão em linha com uma elevada consistência interna de cada uma das três sub-escalas, apresentando cada uma delas coeficientes Alpha de Cronbach superiores a 0,70 (Nunnally, 1978), conforme se pode observar no Quadro 5. Quanto à sub-escala do comprometimento organizacional afectivo obteve-se um coeficiente Alpha de Cronbach de 0,91. Este resultado é superior aos que os autores encontraram: 0,85 (Meyer & Allen, 1997) e 0,82 (Meyer et al., 2002). Quanto à

Quadro 4

Frequência por item nas três sub-escalas do comprometimento organizacional

	Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não Concordo, Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente
CAf_2_I	,9%	3,0%	8,9%	9,5%	21,5%	26,5%	29,7%
CAf_6	1,5%	3,7%	9,3%	8,9%	25,6%	30,2%	20,8%
CAf_7_I	2,0%	2,6%	10,2%	10,0%	20,8%	30,6%	23,9%
CAf_9	5,9%	6,5%	12,8%	6,1%	23,2%	23,9%	21,7%
CAf_11	5,6%	5,0%	13,0%	17,6%	16,1%	22,6%	20,2%
CAf_15_I	1,1%	3,5%	8,5%	9,5%	20,8%	29,1%	27,5%
CCal_1	27,8%	18,4%	19,3%	9,1%	14,5%	6,3%	4,6%
CCal_3	31,5%	16,1%	13,4%	7,6%	19,5%	7,2%	4,8%
CCal_13	34,1%	16,3%	16,9%	8,0%	16,3%	6,1%	2,4%
CCal_14	27,1%	14,1%	13,0%	10,6%	18,7%	12,1%	4,3%
CCal_16	29,3%	19,1%	16,5%	4,6%	14,5%	8,9%	7,2%
CCal_17	27,5%	15,6%	13,0%	9,8%	18,2%	9,3%	6,5%
CCal_19	34,1%	20,4%	17,6%	10,4%	7,4%	5,9%	4,3%
CNor_4	24,9%	19,5%	15,4%	11,7%	17,6%	7,8%	3,0%
CNor_5_I	19,3%	11,5%	6,7%	11,9%	25,2%	15,2%	10,2%
CNor_8	30,2%	21,5%	17,8%	11,1%	11,7%	5,2%	2,6%
CNor_12	29,3%	20,0%	18,4%	12,4%	13,2%	5,6%	1,1% C
Nor_10	6,5%	6,7%	5,6%	9,3%	23,6%	25,8%	22,3%
CNor_18	18,4%	11,3%	13,4%	15,6%	22,6%	14,8%	3,9%

sub-escala do comprometimento organizacional normativo obteve-se um coeficiente Alpha de Cronbach de 0,84, superior ao de 0,73 encontrado pelos autores (Meyer & Allen, 1997; Meyer et al., 2002). Por fim, obteve-se um coeficiente Alpha de Cronbach de 0,91 para a sub-escala do comprometimento organizacional calculativo, também superior ao de 0,79 (Meyer & Allen, 1997) e de 0,76 (Meyer et al., 2002).

Realizou-se em seguida uma análise factorial exploratória, tendo para isso sido utilizado o método de estimação por máxima verosimilhança. Assumiu-se, nesta fase que a escala de medição das variáveis pode ser considerada como quantitativa. Pretendia-se com esta análise verificar a validade factorial, não só da escala do comprometimento organizacional como um todo, mas também de cada uma das sub-escalas.

Assim, e numa primeira fase, efectuaram-se análises separadas para cada uma das três sub-escalas, tendo em cada uma delas sido identificado um único factor, saturado pelos itens correspondentes à componente do modelo medida por essa escala.

Posteriormente, foi realizada uma análise factorial exploratória conjunta das três sub-escalas, tendo sido pedida uma solução com três factores com rotação varimax. As estimativas obtidas apresentam-se no Quadro 5.

Quadro 5
Análise Factorial Exploratória

	Comunalidade	Factor 1: Afetivo	Factor 2: Calculativo	Factor 3: Normativo
CAf_7_I	,724	,833	-,164	,049
CAf_15_I	,713	,827	-,164	,041
CAf_2_I	,644	,784	-,165	,043
CAf_6	,617	,758	-,205	,026
CAf_9	,649	,737	-,316	,075
CAf_11	,542	,698	-,229	-,044
CCal_17	,704	-,258	,780	,174
CCal_1	,654	-,215	,770	,120
CCal_16	,671	-,336	,747	,013
CCal_3	,641	-,264	,689	,310
CCal_14	,675	-,149	,686	,427
CCal_13	,583	-,340	,643	,231
CCal_19	,497	,039	,506	,490
CNor_8	,706	,089	,107	,829
CNor_4	,705	-,053	,159	,823
CNor_12	,582	-,003	,043	,762
CNor_5_I	,573	-,161	,296	,677
CNor_18	,386	,076	,129	,603
CNor_10	,190	,202	,134	,363
Alpha de Cronbach		0.911	0.907	0.844

(Método: Máxima Verosimilhança com Rotação Varimax)

O primeiro factor corresponde à componente afectiva do comprometimento organizacional, com *factor loadings* elevados para os seis itens que medem esta componente. O segundo factor corresponde à componente calculativa, com *factor loadings* elevados para os sete itens que medem esta componente. Por fim, o terceiro factor corresponde à componente normativa, com *factor loadings* elevados para os itens de medida desta componente. Refira-se que, tendo-se encontrado um valor da estatística do qui-quadrado de 376,548 com 117 graus de liberdade e uma significância de 0, há que rejeitar a hipótese nula de que o modelo factorial com três factores reproduz a estrutura de correlações da população (Salgueiro, 2008). Note-se, no entanto, que a análise factorial exploratória clássica trata as variáveis ordinais (escalas de tipo Likert) como contínuas, pelo que os resultados obtidos não serão internamente fiáveis, não sendo também possível aferir da normalidade da distribuição conjunta das variáveis. Assim, os resultados obtidos, dever-se-ão interpretar em termos descritivos e teóricos. E, no presente caso, o modelo factorial encontrado é explicado pelo quadro teórico estabelecido e descrito anteriormente.

A análise detalhada dos *factor loadings* e das comunalidades (proporção de variância de cada variável inicial explicada pelos três factores extraídos) permitiu identificar dois itens do terceiro factor, correspondendo à componente normativa do comprometimento organizacional, pouco ajustados ao modelo factorial (Quadro 5). São eles o item 10 (“*Esta empresa merece a minha lealdade*”) que apresenta uma comunalidade de 0,190 e um *factor loading* de 0,36 com o factor 3 e o item 18 (“*Sinto que tenho um grande dever para com esta empresa*”), que apresenta uma comunalidade de 0,386 e um *factor loading* de 0,60. Estes resultados permitem questionar a presença dos itens 10 e 18 no modelo, e serviram de base para a análise factorial confirmatória em LISREL. Contudo, e porque o LISREL permite estimar modelos com variáveis ordinais calculando correlações *polychoric*, optou-se por testar um modelo da análise factorial confirmatória assumindo que as variáveis observadas são ordinais, já que foram medidas em escalas de tipo Likert. O método de estimação mais recomendado para modelos com dados ordinais, face à dimensão da amostra disponível, é o método da máxima verosimilhança robusto (*Robust Maximum Likelihood*). Para aferir da presença dos itens 10 e 18 no modelo factorial foi decidido testar três modelos diferentes. O primeiro modelo é constituído pelos 19 itens propostos por Meyer e Allen (1997), mantendo-se assim as escalas originais. O diagrama deste modelo encontra-se representado na Figura 1. No segundo modelo retirou-se o item 10 (“*Esta empresa merece a minha lealdade*”). No terceiro modelo, foi também eliminado o item 18 (“*Sinto que tenho um grande dever para com esta empresa*”).

Na análise factorial confirmatória do primeiro modelo os pesos factoriais (*factor loadings*) foram superiores a 0,70, com excepção dos itens da sub-escala normativa 10 (“*Esta empresa merece a minha lealdade*”), que foi de 0,35, e 18 (“*Sinto que tenho um grande dever para com esta empresa*”), que foi de 0,62. Os indicadores de *goodness-of-fit* estão no limite da aceitabilidade (Salgueiro, 2008), tendo-se verificado um valor da estatística do qui-quadrado de 603,28, com 149 graus de liberdade e um RMSEA de 0,081. No segundo modelo, em que foi eliminado o item 10, os pesos factoriais não se alteraram. A estatística de qui-quadrado é de 512,96, com 132 graus de liberdade e o RMSEA é de 0,079. No terceiro modelo, foram eliminados da sub escala normativa os itens 10 e 18. O valor da estatística do qui-quadrado é de 484,04, com 116 graus de liberdade e

Quadro 6

Medidas de goodness-of-fit dos três modelos do Comprometimento Organizacional

	Modelo 1: CO	Modelo 2: CO (s/ item 10)	Modelo 3 CO (s/itens 10 e 18)
Degrees of Freedom	149	132	116
Satorra-Bentler Scaled (S-B) Chi-Square	603.28	512.96	484.04
S-B Chi-Square / Degrees of Freedom	4.04	3.88	4.17
RMSEA	0.081	0.079	0.083
Standardized RMR	0.094	0.085	0.086
Goodness of Fit Index (GFI)	0.81	0.83	0.82
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.76	0.77	0.76
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)	0.64	0.64	0.62
Model AIC	685.28	590.96	558.04
Model CAIC	895.75	791.16	747.98
Model ECVI	1.49	1.28	1.21

o RMSEA é de 0,083. Quando se consideram as medidas que permitem comparar a *goodness-of-fit* dos três modelos, é o modelo 3 que apresenta os valores de AIC, CAIC e ECVI mais baixos (Quadro 6), pelo que foi considerado como sendo o mais aceitável (Salgueiro, 2008).

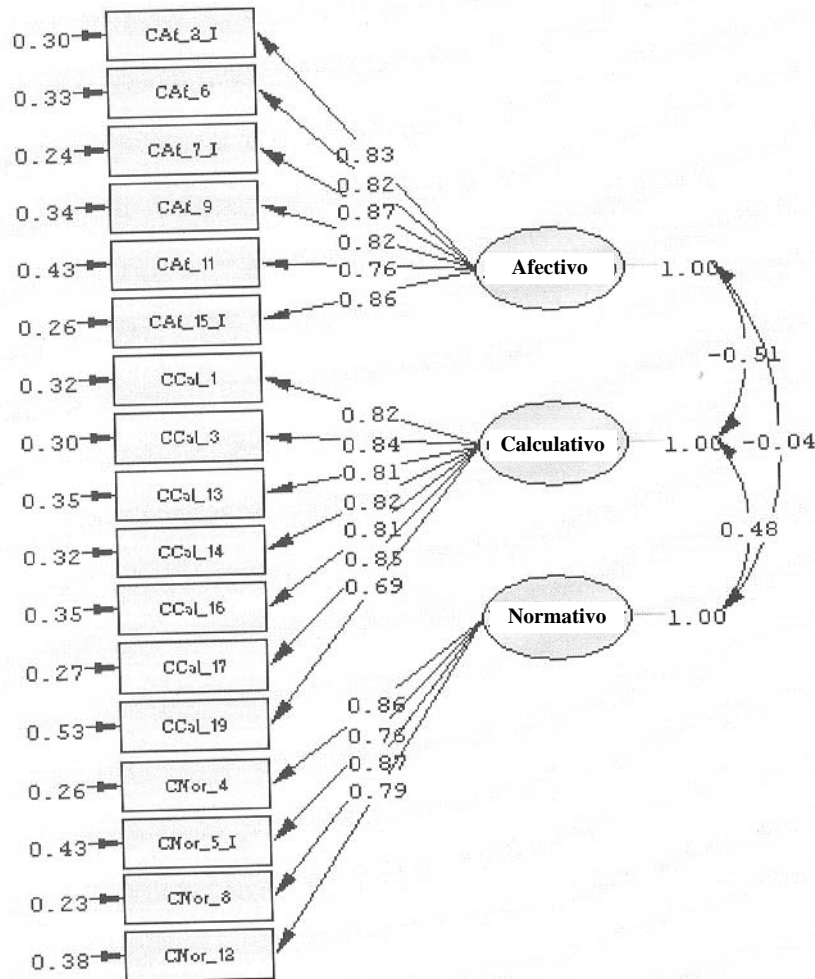
No contexto português, e face à amostra em estudo, o modelo do comprometimento organizacional proposto encontra-se representado na Figura 2. As estimativas obtidas para os pesos factoriais numa solução estandardizada (em que os factores latentes têm variância unitária) para o terceiro modelo em estudo variam entre 0,69 e 0,86, variando as correlações entre as variáveis latentes de -0,51 e 0,48.

Os resultados levam a concluir que, para a amostra utilizada no presente estudo, as escalas estudadas vão permitir medir as componentes afectiva, calculativa e normativa do comprometimento organizacional, apesar de terem sido eliminados os itens 10 e 18 da escala normativa. Por outro lado, o “Modelo das Três-Componentes do Comprometimento” de Meyer e Allen (1991) não é confirmado, na medida em que as relações entre as variáveis latentes – as três componentes do modelo – que foram encontradas, não estão em linha com o quadro teórico estabelecido.

Salienta-se em primeiro lugar a correlação negativa entre a componente afectiva e a calculativa do comprometimento organizacional (-0.51), resultado esse que não é previsto pelo quadro teórico. Refira-se, porém, que este resultado é consistente com o estudo de Rego e Souto (2004b) quando encontraram igualmente uma correlação negativa, embora menos acentuada (-0,24) entre o comprometimento organizacional afectivo e o calculativo.

Os resultados empíricos encontrados nos diversos estudos têm sugerido que o comprometimento organizacional afectivo e normativo estão correlacionados entre si, levando a ser questionado se estas duas variáveis são na realidade independentes uma da outra ou se correspondem a uma mesma variável (Meyer & Allen, 1997; Meyer et al., 2002), conforme já referido. O mesmo se verifica em estudos realizados em Portugal (Rego & Souto, 2004a; Rego & Souto, 2004b; Rego et al., 2007). Ao contrário

Figura 2. Diagrama conceptual do Modelo de Comprometimento Organizacional escolhido, com as estimativas obtidas numa solução estandardizada



dos resultados empíricos, verificou-se, no presente estudo, uma correlação de -0.04, sugerindo a ausência de relação entre estas duas variáveis.

Também a relação entre a componente calculativa e a normativa não está em linha com os resultados empíricos, que sugerem uma ausência de relação entre estas duas componentes (Meyer & Allen, 1997; Meyer et al., 2002). Esta ausência de relação é também confirmada no contexto português (Rego & Souto, 2004a; 2004b). No presente estudo encontrou-se uma correlação de 0.48 entre a componente calculativa e a normativa.

Apesar de haver resultados contraditórios, tem-se verificado uma baixa correlação entre as três componentes do comprometimento organizacional e a idade e a antiguidade (Meyer et al., 2002). Face aos resultados encontrados, e que não confirmam o modelo teórico estabelecido, questionou-se a

influência da idade e da antiguidade nas relações verificadas entre as três componentes do comprometimento organizacional. Nesta linha, realizou-se uma análise factorial confirmatória multi-grupos com o intuito de testar o possível efeito moderador quer da idade, quer da antiguidade, na estrutura de correlações entre as três componentes do comprometimento organizacional.

Foram constituídos dois grupos etários, um com 202 sujeitos com uma idade igual ou inferior a 30 anos e outro grupo com 258 sujeitos com uma idade superior a 30 anos. Verificou-se um valor da estatística do Qui-Quadrado de 581,77, com 232 graus de liberdade para o modelo sem restrições de igualdade entre grupos, enquanto que para o modelo que restringe a matriz de correlações a ser igual nos dois grupos etários, obteve-se um valor da estatística do Qui-Quadrado de 593,35 com 235 graus de liberdade. Assim, a diferença dos Qui-Quadrados é de 11,58, com 3 graus de liberdade. Sendo o valor da estatística do Qui-Quadrado com 3 graus de liberdade e para um nível de significância de 5% de 7,81, a hipótese nula da invariância da matriz de correlações nos dois grupos é rejeitada. Assim, pode concluir-se pela existência de diferenças significativas na estrutura de correlações obtidas para os dois grupos etários (Quadro 7).

Mantém-se para os dois grupos etários a correlação negativa entre o comprometimento organizacional afectivo e o calculativo, sendo respectivamente de -0,55 e -0,46. As grandes diferenças verificam-se em relação ao comprometimento organizacional normativo. Por um lado verifica-se que a correlação entre o normativo e o afectivo tem tendência a ser atenuado com o aumento da idade, passando de 0,10 para -0,08. Por outro lado, a correlação com o calculativo tem tendência a ser mais forte com o aumento da idade, passando de 0,20 para 0,59.

O mesmo tipo de questão põe-se em relação à antiguidade: Será que a antiguidade na empresa afecta a correlação entre as três componentes do comprometimento organizacional, tal como se verificou com a idade? A mesma abordagem foi utilizada para a antiguidade, tendo sido constituído um grupo com 231 sujeitos com uma antiguidade inferior ou igual a 5 anos, e outro com 230 sujeitos com uma antiguidade superior a 5 anos. Obteve-se para o modelo de análise multi-grupos sem restrições entre os dois escalões da antiguidade um valor da estatística Qui-Quadrado de 607,85 com 232 graus de liberdade e para o modelo com restrição de igualdade da matriz de correlações, obteve-se um valor

Quadro 7
Estimativas das correlações obtidas nos dois grupos etários

	Idade = 30 anos (N=202)			Idade > 30 anos (N=258)		
	CO Afectivo	CO Calculativo	CO Normativo	CO Afectivo	CO Calculativo	CO Normativo
CO Afectivo	1			1		
CO Calculativo	-0.55	1		-0.46	1	
CO Normativo	0.10	0.20	1	-0.08	0.59	1

Quadro 8

Estimativas das correlações obtidas nos dois grupos de Antiguidade

	Idade = 5 anos (N=231)			Antiguidade > 5 anos (N=230)		
	CO Afectivo	CO Calculativo	CO Normativo	CO Afectivo	CO Calculativo	CO Normativo
CO Afectivo	1			1		
CO Calculativo	-0.56	1		-0.39	1	
CO Normativo	0.24	0.19	1	-0.02	0.54	1

da estatística do Qui-Quadrado de 625.68 com 235 graus de liberdade. A diferença de valores das estatísticas do Qui-Quadrado de 17,83 com 3 graus de liberdade, leva a rejeitar a hipótese nula de invariância da estrutura de correlações entre as 3 componentes do comprometimento organizacional nos 2 escalões da antiguidade considerados, para um nível de significância de 5%. Pode-se pois concluir que, face à amostra utilizada, os dois grupos de antiguidades apresentam diferenças significativas na estrutura de correlações entre as três componentes do comprometimento organizacional (Quadro 8).

Ao aumentar a antiguidade, mantém-se a correlação negativa entre o comprometimento organizacional afectivo e o calculativo, apesar da antiguidade atenuar esta relação (respectivamente de -0,56 para -0,39). Por outro lado, verifica-se uma mudança no sentido da relação do comprometimento organizacional normativo. Assim, a correlação de 0,24 com o afectivo passa para a ausência de correlação (-0,02) com o aumento da antiguidade. E, por outro lado, com a antiguidade, verifica-se um aumento da correlação com o calculativo, passando esta de 0,19 para 0,54.

Os resultados obtidos no presente estudo sugerem que há uma influência das variáveis demográficas idade e antiguidade na estruturação das componentes do comprometimento organizacional, contrariando a conclusão de Meyer et al. (2002) da não influência.

Discussão, conclusões e estudos futuros

Os resultados obtidos não permitem validar o modelo de comprometimento organizacional proposto por Meyer e Allen (1991) para o contexto português e face à amostra recolhida, na medida em que, as relações entre as três componentes do modelo não confirmam o quadro empírico estabelecido (Meyer et al., 2002). Saliente-se, no entanto, que foi encontrada uma estrutura constituída por três factores correspondentes respectivamente às componentes afectiva, normativa e calculativa. Apesar das reservas já apresentadas quanto ao ajustamento do modelo, pode concluir-se, que é confirmada mais uma vez a estrutura tridimensional do comprometimento organizacional proposta por Meyer e Allen (1991) e que vem “... resistindo às contingências amostrais e culturais” (Rego & Souto, 2004a, p. 160).

Quanto ao instrumento utilizado para medir as três componentes do comprometimento organizacional, os resultados permitem afirmar que, para a amostra utilizada, os itens – variáveis observáveis – de cada uma das três escalas medem a componente – variável latente – que seria pressuposto medirem e apresentam elevada consistência interna.

Interessa também analisar com algum detalhe os resultados obtidos para alguns dos itens de cada escala. O item 19 da sub-escala calculativa “*Como já dei tanto a esta empresa, não considero actualmente a possibilidade de trabalhar numa outra*” encontra-se no limiar da aceitabilidade (*factor loading* de 0,69). Nos cinco estudos realizados em Portugal, em que foram utilizadas escalas de Meyer e Allen, não foi considerado este item (Botelho, 1996; Ferreira, 2005; Rego & Souto, 2004a; Rego & Souto, 2004b; Rego et al., 2007). Apesar de não ter sido testada no presente estudo a sua exclusão, sugere-se que, em estudos futuros, seja testado um modelo que considere tal hipótese.

Os resultados obtidos levaram à eliminação de dois itens da sub-escala normativa do comprometimento organizacional, uma vez que o modelo resultante possui melhor ajustamento modelado: São os itens 10 “*Esta empresa merece a minha lealdade*” e 18 “*Sinto que tenho um grande dever para com esta empresa*”. Comparando com os cinco estudos atrás referidos, verifica-se também que estes itens não foram considerados. Tendo em conta o conteúdo semântico dos dois itens eliminados, verifica-se que ambos expressam uma ligação moral para com a organização, muito na linha da ética protestante (Weber, 1905/1983). Tal facto leva a questionar o papel dos valores na determinação do tipo de relações entre as três componentes, bem como na formação de um comprometimento específico e concreto para um determinado contexto organizacional. Assim, realça-se a necessidade de estudos, na linha dos de Kidron (1978), que estabeleçam a antecedência dos valores na formação do comprometimento organizacional, tais como a espiritualidade organizacional (Rego et al., 2007).

Onde se verifica uma maior diferença nos resultados obtidos em relação ao modelo de Meyer e Allen (1991) é nas relações entre as três componentes do comprometimento organizacional. Em primeiro lugar, a relação inversa entre a componente afectiva do comprometimento organizacional e a calculativa, chama a atenção para a importância dos laços afectivos na relação do sujeito com a organização. Na realidade, os resultados sugerem que quanto maior for a ligação afectiva menor é a importância que assume a relação transaccional de cariz instrumental. Surge assim a necessidade de se identificarem melhor as condições que determinam esta relação, bem como, caso se verifique de uma forma continuada, as suas consequências, nomeadamente nas práticas de gestão de recursos humanos (Rodriguez et al., 2006).

Por outro lado, destaca-se a relação encontrada entre a componente normativa e a calculativa, que vai também contra o estabelecido no quadro teórico. Salienta-se o papel “flutuante” desta componente, podendo-se colocar a hipótese de estudo de a componente normativa se associar, sob certas condições, à afectiva e, sob outras, à calculativa. Neste caso há que identificar as condições presentes numa e noutra situação. Mais ainda, verificou-se que esta relação se torna muito mais acentuada com o aumento da idade e da antiguidade. Este resultado sugere que as relações de lealdade e de ética para com a organização possam assentar muito mais numa base transaccional do que transformacional, podendo traduzir-se na afirmação de que a lealdade que a organização poderá esperar do sujeito depende dos recursos materiais que o sujeito recebe. Reforça-se assim a teoria dos “*side-bet*” e do

retorno dos investimentos pessoais enquanto origem do comprometimento organizacional calculativo (Meyer & Allen, 1991; Rusbult & Farrell, 1983).

O presente estudo pretendeu testar, no contexto português, usando uma amostra de conveniência, o “Modelo das Três-Componentes do Comprometimento Organizacional” de Meyer e Allen (1991), bem como o instrumento a ele associado (Meyer & Allen, 1997). Em primeiro lugar, foi confirmada a estrutura tridimensional do comprometimento organizacional. Em segundo lugar, verificou-se a acuidade do instrumento para a medição dessas três componentes. Em terceiro e último lugar, as relações entre as componentes do comprometimento organizacional, previstas no quadro teórico e empírico, não foram verificadas, não tendo sido validado o modelo em causa. Por outro lado, as relações obtidas entre as três componentes levam a questionar o carácter contextual do comprometimento organizacional. Assim, é importante o estudo da influência de variáveis contingenciais, nomeadamente valores, cultura, condições socio-económicas, gestão de recursos humanos, na formação do comprometimento organizacional.

Refira-se a terminar que, tendo sido utilizada uma amostra de conveniência, há a necessidade de confirmar estes resultados com outras amostras, sugerindo-se mesmo o recurso a um maior número de organizações (empresas ou não) na constituição da amostra, de forma a controlar eficazmente a influência de variáveis contingenciais.

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.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Botelho, C. M. (1996). *O Desempenho Individual nas Organizações: Uma Abordagem da Influência do Potencial Cognitivo e do Envolvimento Organizacional*. Tese de Mestrado não publicada, ISPA, Lisboa, Portugal.
- Carochinho, J. A. (1998). *Satisfação no Trabalho, Compromisso e Cultura Organizacional: Estudo Empírico na Banca com Base no Modelo dos Valores Constratantes*. Tese de Mestrado não publicada, ISCTE, Lisboa, Portugal.
- Carochinho, J. A., Neves, J. G., & Jesuíno, J. C. (1998). *Organizational Commitment – O conceito e sua medida: Adaptação e validação do Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) para a cultura organizacional portuguesa*. Comunicação apresentada no II Congresso Ibero Americano de Psicologia, Madrid. Citado por: Carochinho, J. A. (1998). Satisfação no Trabalho, Compromisso e Cultura Organizacional: Estudo Empírico na Banca com Base no Modelo dos Valores Constratantes. Tese de Mestrado não publicada, ISCTE, Lisboa, Portugal.
- Clugston, M., Howell, J. P., & Dorfman, P. W. (2000). Does cultural socialization predict multiple bases and foci of commitment? *Journal of Management*, 26 (1), 5-29.
- Cohen, A. (2003). *Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach*. Mahawah. New Jersey, CA: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Dunham, R., Grube, J., & Castaneda, M. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79 (3), 370-380.

- Ferreira, A., Diogo, C., Ferreira, M., & Valente, A. C. (2006). Construção e validação de uma Escala Multi-Factorial de Motivação no Trabalho (Multi-Moti). *Comportamento Organizacional e Gestão*, 12 (2), 187-198.
- Ferreira, M. M. (2005). *Empenhamento Organizacional de Profissionais de Saúde em Hospitais com Diferentes Modelos de Gestão*. Tese de Doutoramento não publicada, Universidade do Minho, Braga, Portugal. Consultada em 27-07-2006 de: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/4383/1/tese.pdf>
- Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (1994). Organizational commitment: One of many commitments or key mediating construct?. *Academy of Management Journal*, 37 (6), 1568-1587.
- Kidron, A. (1978). Work values and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 21, 239-247.
- Krosnick, J. A. (1999). Survey Research. *Annual Review Psychology*, 50, 537-567.
- Macamo, L. (2007). *Contributo para validação do “Modelo de Três Componentes do Comprometimento Organizacional” em Moçambique*. Monografia de Licenciatura não publicada, ULHT, Lisboa, Portugal.
- Makanjee, C. R., Hartzer, Y. F., & Uys, I. L. (2006). The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers. *Radiography*, 12 (2), 118-126.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Van den Berghe, C. (2004). Employee Commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89 (6), 991-1007.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovich, 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, 20-52.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Rego, A., & Souto, S. (2004a). A percepção de justiça como antecedente do comprometimento organizacional: Um estudo luso-brasileiro. *RAC*, 8 (1), 151-177.
- Rego, A., & Souto, S. (2004b). Comprometimento organizacional em organizações autênticas: Um estudo luso-brasileiro. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, 44 (3), 30-42.
- Rego, A., Leite, R., Carvalho, T., Freire, C., & Vieira, A. (2004). Organizational commitment: Toward a different understanding of the ways people feel attached to their organizations. *Management Research*, 2 (3), 201-218.
- Rego, A., Souto, S., & Cunha, M. P. (2007). Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13 (1), 7-36.
- Rodriguez, E. V., Franco, T. C., & Santos, M. J. N. (2006). Nature and antecedents of organizational commitment: Considerations for human resource management. *Portuguese Journal of Management Studies*, 11 (2), 75-95.
- Rusbult, C. E., & Farrell, D. (1983). A longitudinal test of investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68 (3), 429-438.

Salgueiro, M. F. (no prelo). *Modelos de equações estruturais: Aplicações com LISREL*. Manuscrito no prelo.

Weber, M. (1983). *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. Lisboa: Editorial Presença (Traduzido do original: *Die protestantische ethik*, obra publicada em 1905).

Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in Organizations*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Abstract. One of the organizational commitment models that have been revealing major consistence in the several studies in which was used is the “Three-Components Model” of Meyer and Allen (1991). The authors (Meyer & Allen, 1997) propose also three scales that allow the measurement of the affective, continuance and normative components of the organizational commitment. The present work has the objective to contribute for the study of the validation, for the Portuguese context, of the referred model and the three scales associated to it. The results obtained allowed to identify an affective, continuance and normative components of the organizational commitment, as established for the authors. However, the model was not validated. Actually, it was found a structure of relationships among the three components that was not in line with the theoretical and empiric framework established. Finally, the results allowed the scales validation. In spite of this, there was the need to consider the elimination of some of the original items. The implications of these results were discussed and it was suggested further studies.

Key words: The Three-Component Model, organizational commitment, Organizational Commitment Scales, validation.