



Evidências de Validade da Escala de Comprometimento com as Ações Docentes (ECAD)

Flávia Mendonça Protásio Pereira¹

Universidade Federal da Bahia – UFBA, Salvador-BA, Brasil

Clayton Silva de Almeida

Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública – EBMSP, Salvador-BA, Brasil

Antônio Virgílio Bittencourt Bastos

Universidade Federal da Bahia – UFBA, Salvador-BA, Brasil

RESUMO

O objetivo do presente estudo foi avaliar as propriedades psicométricas de uma escala para mensurar os múltiplos comprometimentos com as ações de ensino, pesquisa, extensão e gestão. No Estudo 1 participaram 483 professores de universidade federal (média de idade=47,76; $DP=10,06$), sendo 58,2% dos indivíduos do sexo feminino. Foram utilizados critérios teórico-semânticos e estatísticos para eleger um conjunto reduzido de itens. A solução fatorial final contou com 28 itens, sendo sete para cada um dos quatro fatores, explicando 77,27% da variância, a fidedignidade composta dos fatores também foi adequada ($>0,70$) para todos os fatores. No Estudo 2 participaram 416, sendo 358 professores de uma instituição pública e 58 de uma instituição privada, ambas localizadas em Salvador, Bahia. Testou-se a estrutura quadrifatorial por meio de análise fatorial confirmatória. Os indicadores de ajuste desse modelo foram satisfatórios ($\chi^2/gl=1121,26$ (344); $p<0,001$; $\chi^2/gl=3,25$; CFI=0,93; TLI=0,92; RMSEA=0,07, IC 90% [0,07; 0,11]; SRMR=0,05), apoiando os quatro fatores iniciais da escala. Sua consistência interna foi $\alpha=0,89$ (alpha de Cronbach). Conclui-se que essa medida apresenta evidências de validade de construto, podendo ser utilizada em pesquisas futuras.

Palavras-chave: análise fatorial confirmatória; comprometimento com ações; Ensino superior; estudos de validação.

ABSTRACT – Validity Evidence for the Commitment to Teaching Actions Scale (ECAD)

The aim of the present study was to evaluate the psychometric properties of a scale designed to measure the multiple commitments to teaching, research, extension and management actions. In Study 1, 483 professors from a federal university participated ($M_{age}=47.76$; $SD=10.06$), 58.2% of whom were female. Theoretical-semantic and statistical criteria were used to select a reduced set of items. The final factorial solution had 28 items, seven for each of the four factors, explaining 77.27% of the variance. The composite reliability of the factors was adequate (all $>.70$). In Study 2, 416 participants were involved, including 358 teachers from a public institution and 58 from a private institution, both located in Salvador, Bahia. The four-factor structure was tested using confirmatory factor analysis. The fit indicators for this model were satisfactory ($\chi^2(df)=1121.26$ (344); $p<.001$; $\chi^2/df=3.25$; CFI=.93; TLI=.92; RMSEA=.07, 90% CI [0.07; 0.11]; SRMR=.05), supporting the initial four-factor structure of the scale. Its internal consistency was $\alpha=.89$ (Cronbach's alpha). In conclusion, this measure presents evidence of construct validity and can be used in future research.

Keywords: confirmatory factor analysis; action commitment; university education; validation studies.

RESUMEN – Evidencia de Validez de la Escala de Compromiso con las Acciones Docentes (ECAD)

El objetivo del presente estudio fue evaluar las propiedades psicométricas de una escala para medir múltiples compromisos con acciones de docencia, investigación, extensión y gestión. En el Estudio 1 participaron 483 profesores de una universidad federal (edad media=47,76; $DE=10,06$), de los cuales el 58,2% eran mujeres. Para elegir un conjunto reducido de ítems se utilizaron criterios teórico-semánticos y estadísticos. La solución factorial final contó con 28 ítems, siete para cada uno de los cuatro factores, explicando el 77,27% de la varianza. La confiabilidad compuesta de los factores también fue adecuada ($>0,70$) para todos los factores. En el Estudio 2 participaron 416 docentes, 358 docentes de una institución pública y 58 de una institución privada, ambas ubicados en Salvador, Bahía. La estructura de cuatro factores se probó mediante análisis fatorial confirmatorio. Los indicadores de ajuste de este modelo fueron satisfactorios ($\chi^2(gl)=1121,26$ (344); $p<0,001$; $\chi^2/gl=3,25$; CFI=0,93; TLI=0,92; RMSEA=0,07, IC 90% [0,07; 0,11]; SRMR=0,05), respaldando los cuatro factores iniciais de la escala. Su consistencia interna fue $\alpha=0,89$ (alfa de Cronbach). Se concluye que esta medida presenta evidencias de validez de construto y puede ser utilizada en futuras investigaciones.

Palabras clave: análisis factorial confirmatorio; compromiso con las acciones; enseñanza superior; estudios de validación.

¹ Endereço para correspondência: Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia. Rua Pedro Vieira Borges – Federação, 40226-365, Salvador, BA. E-mail: flaviamprotasio@gmail.com
Artigo derivado da Dissertação de mestrado de Flávia Mendonça Protásio Pereira com orientação de Antônio Virgílio Bittencourt Bastos, defendida em 2019 no programa de pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia.

Falar sobre comprometimento é trazer à tona um dos construtos mais estudados dentro da área organizacional e resgatar uma rica produção teórica, abordando os seus mais diversos componentes, ou mesmo os seus diferentes focos. A literatura aponta que o comprometimento tem sido um dos construtos mais investigados nas pesquisas de comportamento organizacional, o que se deve, em parte, devido aos impactos que o vínculo estabelecido entre o indivíduo e seu trabalho repercutem nos resultados organizacionais (Bastos e Aguiar, 2015).

Em seus estudos, Bastos (1994) frisou que os significados de comprometimento podem ser associados ao termo compromisso, no sentido de fazer parte ou estar envolvido, realçando, assim a ideia de assumir responsabilidade por algo. Acrescentou ainda que o comprometimento traz a noção de uma disposição, envolvendo não somente as ações dos indivíduos, mas também seus sentimentos ou reações afetivas como lealdade.

A importância que o estudo sobre comprometimento assumiu nos últimos trinta anos no campo do comportamento organizacional foi justificada por Weick (1993) ao apresentar a noção de que este vínculo estaria funcionando como uma espécie de cimento, unindo as pessoas em torno de valores, metas e objetivos organizacionais. Bastos et al. (2013) afirmaram que muitas pesquisas na área relacionam conteúdos pertencentes da noção de ser comprometido como ser engajado, dedicado ao trabalho, atuar com zelo e em prol da organização. Com isto, há uma expectativa, em grande parte confirmada pela literatura, de que comprometimento se associa a indicadores positivos tanto para a organização (desempenho, produtividade, qualidade) quanto para o indivíduo (saúde, bem-estar, satisfação).

Em aproximadamente 40 anos de estudos sobre comprometimento, a pesquisa se diversificou em duas grandes direções: (a) explorando diferentes alvos ou focos do comprometimento (organização, carreira, profissão, sindicato, equipe, líder, entre outros); (b) discriminando diferentes naturezas desse vínculo (afetivo, calculativo, normativo, por exemplo), no que é denominado por alguns autores de bases do comprometimento e que, recentemente, tem sido conceituados como diferentes vínculos (Bastos, 1994; Bastos, 2000; Bastos & Aguiar, 2015; Bastos et al., 2013; Klein et al., 2014; Medeiros & Enders, 1998; Menezes et al., 2016; Meyer, 2016; Meyer & Allen, 1991; Meyer & Anderson, 2016; Morrow, 1983; Mowday et al., 1979; Neubert & Wu, 2009; Reichers, 1985; Rodrigues, 2009; Rodrigues & Bastos, 2010; Rowe et al., 2013; Silva, 2009; Silva & Bastos, 2015; Siqueira & Gomide Jr, 2004; Swailes, 2002).

Certamente, o foco que recebeu, ao longo de todo esse tempo, a maior atenção dos pesquisadores foi a organização. O comprometimento organizacional, depois do espantoso crescimento de pesquisas nas décadas de 1980 e 1990, ainda permanece como um dos temas mais

investigados. A evolução do campo de pesquisa do comprometimento organizacional envolveu, inicialmente, a concepção de um construto de base unidimensional, afetiva, de acordo com os estudos de Mowday et al. (1979), iniciados à década de 70. O comprometimento organizacional era representado por um forte sentimento de identificação, lealdade e intenção de continuar na organização. Posteriormente, Meyer e Allen (1991) propuseram um alargamento do construto, que, além da base afetiva, passou a englobar também as dimensões normativa e instrumental. A base normativa diz respeito a um sentimento de obrigação, dever para com a organização, ao passo que a base instrumental reflete uma noção de troca, envolvendo o conceito de *side bets* proposto por H. S. Becker (1960) e ressalta os custos acarretados com a saída da empresa.

Para estudar esse fenômeno foram desenvolvidas várias escalas, algo congruente com o fato de que a pesquisa na área é predominantemente quantitativa. O OCQ – Questionário de Comprometimento Organizacional proposto e validado por Mowday et al. (1979), tomou como base uma definição do construto como unidimensional, de natureza afetiva e foi composto de 15 itens, apresentando ótimos indicadores psicométricos, em diferentes países. Outra escala importante, também largamente utilizada em diversos países, foi proposta por Meyer e Allen (1991) a partir de uma conceitualização multidimensional de comprometimento (três sub escalas, cada uma de seis itens, avaliando as bases afetiva, de continuação e normativa do comprometimento). Ambas as escalas foram traduzidas, adaptadas e validadas para o contexto brasileiro. Medeiros e Enders (1998) validaram a escala de Meyer e Allen, não encontrando a estrutura tridimensional do modelo original. A escala de Mowday et al. (1979) foi validada inicialmente por Borges-Andrade et al. (1989) e posteriormente, uma versão reduzida por Bastos (1992).

O modelo tridimensional proposto por Meyer e Allen (1991) se tornou dominante no campo e, ainda hoje, parte significativa dos pesquisadores utiliza tal modelo nas suas pesquisas. Ele, no entanto, recebeu crescentes críticas que mostraram se tratar de um alargamento conceitual excessivo da noção de comprometimento. Embora as três bases sejam preditoras de permanência na organização, elas se diferenciam fortemente quanto a outros resultados (desempenho, bem-estar etc.). Assim, hoje, há uma tendência em se retornar a uma definição unidimensional de comprometimento. Rodrigues e Bastos (2010) e Silva e Bastos (2015), por exemplo, desenvolveram um novo modelo em que a base de continuação foi conceituada como um novo vínculo chamado de entrincheiramento organizacional e a base normativa, naquela dimensão de compliance ou obediência, também foi definida como um novo vínculo denominado consentimento organizacional. Em decorrência, o comprometimento é entendido como um

vínculo afetivo que decorre de um processo de identificação com os valores, objetivos e normas da organização (Bastos & Aguiar, 2015).

Não é recente o reconhecimento da existência de diversos vínculos ou diversos comprometimentos que se estabelecem nas interações do homem para além da organização: seja com o seu trabalho, ou com algumas atividades e projetos específicos, sua carreira, sua família. Esses diversos vínculos podem atuar de forma convergente ou mesmo antagonica, em termos de demandas postas aos indivíduos, e repercutem no seu comportamento, podendo contribuir para os tensionamentos no dia a dia. Becker (2016) chamou atenção para a natureza ora adaptativa, ora conflitiva dos múltiplos comprometimentos, apontando a necessidade de um maior suporte empírico nessa questão. Reichers (1985), mesmo considerando a organização como foco, já havia chamado atenção para a existência de múltiplos comprometimentos (ou facetas tais como: equipe, topo gerencial, clientes, objetivos etc.) que poderiam estar influenciando o comportamento do indivíduo no trabalho. Cohen (2003) acrescentou ainda a noção de que múltiplos comprometimentos impactam nas previsões de atitudes frente a determinada tomada de decisão e destacou a existência de trocas ou divisão de focos de comprometimentos.

Salancik (1977) afirmou ainda que o comprometimento com uma ação está vinculado à avaliação que o indivíduo faz acerca da relevância, dos resultados e da sua noção de responsabilidade frente a determinada atividade. De acordo com ele, há uma pressão psicológica para que o indivíduo se comporte de forma consistente com as implicações do seu comportamento prévio, existindo três aspectos importantes a serem considerados: (a) volição - a percepção de que a ação foi desempenhada por livre escolha faz com que o indivíduo se sinta pessoalmente responsável pelo ato; (b) reversibilidade - quanto mais o indivíduo percebe que o comportamento não pode ser revertido ou que isso envolve altos custos; e (c) caráter público ou explícito do ato - a percepção de que outras pessoas significativas (família, amigos, colegas etc.) tomam conhecimento do seu comportamento aumenta a probabilidade de vir a se comportar de forma congruente.

Mais recentemente, Neubert e Wu (2009) utilizaram o termo *comprometimento com ações*, tomando como base a ação em si mesma, em uma tentativa de aproximar o comprometimento do comportamento a ser emitido pelo sujeito, definindo-o como “um vínculo com a ação, podendo este ser consciente ou inconsciente, e resultante de bases, mentalidades, racionalidades, emoções, assim como influências inconscientes. Além disso, comprometimento com ação é um antecedente proximal de intenções e subsequente de ações” (p. 183). Os autores descreveram que o comprometimento com ações pode assumir diversas formas a partir de duas características de análise da tarefa, sendo 2 eixos de análise: 1. nível (individual;

grupal; organizacional); e 2. tangibilidade, podendo ser classificada como tangível e intangível. Pode-se dizer que um objetivo é tangível quando existe a clara e explícita descrição, como por exemplo, no plano de desempenho de um indivíduo. Um objetivo intangível pode ser definido como aquele que está subentendido, portanto, implícito na cultura organizacional, por exemplo. Dentro dessa perspectiva, ganharam destaque o comprometimento com metas (individual/tangível) e o comprometimento com a mudança (organizacional/tangível).

O comprometimento com ações foi posteriormente definido por Meyer e Anderson (2016) como:

“Um estado psicológico (seja uma atitude, vínculo ou mentalidade), seja consciente ou disponível para a consciência, que tem como foco um curso de ação e possivelmente o ímpeto para essa ação (objetivo/ iniciativa de mudança) e deve aumentar a probabilidade de o indivíduo se envolver no comportamento focal.” (p.179)

Apesar de a literatura demonstrar que o comprometimento organizacional e comprometimento com as ações apresentam correlação positiva, há também indícios de que sejam vínculos independentes (Meyer & Anderson, 2016). Tomar as ações como foco de comprometimento (e não entidades mais gerais), no entanto, amplia, como apontam Vandenberghe et al. (2004) a probabilidade de predição de comportamentos específicos ao tomar como foco de análise os dados dos antecedentes mais próximos ao evento que se quer prever. Puente-Palacios e Vieira (2010) também defenderam a necessidade de um enfoque mais específico sobre a unidade de desempenho a ser analisada, que no caso das autoras, foi o funcionamento das equipes.

Estudar comprometimento com ações é uma estratégia útil quando se toma o docente do ensino superior. É importante, então, demarcar que a atuação enquanto docente universitário, conforme prevê a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1966, abrange a realização de atividades de ensino, mas também de pesquisa, extensão e gestão. Essas atividades, por sua vez, demandam dos docentes diferentes esforços para concretização das suas finalidades e envolvem diversas formas de dedicação e tempo. Para além da sua profissão, carreira ou mesmo organização, o docente tem a possibilidade de se engajar em linhas consistentes de atividades que diferenciam o seu perfil de trabalho. Embora o ensino seja uma atividade básica e comum a todos, há a possibilidade de dedicar-se à pesquisa, à extensão ou mesmo à gestão, todos caminhos legítimos e fundamentais para a consecução dos objetivos organizacionais. Desta forma, faz-se relevante conhecer como se dá o processo de comprometimento com cada uma dessas atividades pelo corpo docente da universidade.

Importante salientar que, na literatura nacional, não foram localizados estudos que tomassem como

foco o comprometimento com ações. Na literatura internacional há um pequeno número de pesquisas, sendo que algumas delas tomam o comprometimento com ações ou com metas como mediadores de outras relações. No âmbito do mundo do trabalho, pode-se dizer que os estudos de comprometimento com ações se situam majoritariamente com o foco nas organizações, avaliando a relação do indivíduo e metas, projetos ou ações organizacionais.

Fox e Staw (1979) avaliaram a influência da insegurança no trabalho e a resistência política no comprometimento com um curso de ação; Schweitzer et al. (2004) avaliaram a relação entre o comportamento antiético e o comprometimento com metas; Aubé e Rousseau (2011) analisaram o papel mediador do comprometimento com metas na relação entre agressão interpessoal e efetividade da equipe; Pinguart et al. (2005) avaliaram a associação de idade e estado patológico de câncer com comprometimento com metas individuais. Bingham et al. (2013) avaliaram as inter-relações entre o comprometimento com uma causa patrocinada pela organização, o suporte comportamental dos funcionários para a causa patrocinada pela organização e o comprometimento organizacional. Aubé e Rousseau (2005) avaliaram o comprometimento com as metas da equipe e fatores de efetividade da equipe.

Quando o docente é objeto da investigação, os estudos tomam, prioritariamente, o seu vínculo com a instituição ou com a carreira (Moreira & Silva, 2018; Rowe et al., 2013; Sanches et al., 2005; Sanches et al., 2004a; Sanches et al., 2004b; Silva et al., 2015; Siqueira & Gomide Jr, 2004), não se encontrando quaisquer trabalhos que tenham se voltado para analisar o comprometimento com ações ou missões do trabalho universitário. Soma-se a isso a inexistência de uma medida de comprometimento que levasse em consideração a possibilidade de vinculação às diferentes atividades laborais do docente, e que muitas vezes disputam dedicação, tempo e empenho distintos, ressaltando a importância da construção e validação de uma escala específica para esse trabalhador, levando em conta a relevância da categoria estudada.

Tendo em vista o conjunto de argumentações, considerou-se relevante contribuir para a compreensão do processo de vínculo com as ações docentes. Dessa forma, o presente estudo teve como objetivo apresentar as evidências de validade da Escala de Comprometimento de Ações Docentes (ECAD). Para tanto, buscou-se seguir as orientações necessárias ao processo de construção e validação de instrumentos de mensuração de fenômenos psicológicos, em uma perspectiva quantitativa (Pasquali, 2010; Damásio, 2012; Valentini e Damásio, 2016).

Método

A validação da escala de comprometimento docente aconteceu em duas etapas que foram operacionalizadas através de dois estudos. No primeiro estudo foi

realizada a análise da estrutura e consistência interna, ele possui um caráter mais exploratório com dados obtidos a partir da dissertação de mestrado de Pereira (2019). No Estudo 2 foi realizada a análise fatorial confirmatória com dados diferentes obtidos da tese de doutorado de Almeida (2023).

Participantes

No Estudo 1, a amostra foi constituída por 483 professores da Universidade Federal da Bahia, sendo definida por conveniência. A média de idade foi de 47,76 anos ($DP=10,06$), sendo 58,2% dos indivíduos do sexo feminino. Com relação ao estado civil, tem-se 53,9% casados; 58,2% com titulação de Doutorado. No que diz respeito ao regime de trabalho, 82,2% da amostra se situa na categoria de Dedicção exclusiva e apresenta tempo de serviço com média=12,50 anos ($DP=10,32$). Cerca de 30% dos respondentes apresentaram área de atuação correspondente às Ciências da Saúde. Em torno de 61,8% dos docentes desenvolve algum programa de Pós-graduação e apenas 8,5% é bolsista de produtividade do CNPq. No que diz respeito a cargos de gestão, 57,3% da amostra referiu desempenhar alguma atividade dentre Coordenação de Colegiado (29,7%); Chefia de Departamento (12,9%), Direção de Unidade (5,7%); Cargo na Administração Central (3,3%) e outros (48,3%). Em torno de 12,1% da amostra relatou fazer parte de Conselho Superior. Apenas 40,9% afirmaram realizar atividades de extensão.

No Estudo 2, a amostra foi selecionada de forma não-probabilística, com 416 professores, sendo 358 professores eram de uma instituição pública e 58 de uma instituição privada, ambas localizadas em Salvador, Bahia, sendo definida como uma amostra por conveniência. Os participantes tinham idades variando entre 27 e 75 anos ($M=47,65$; $DP=10,46$). A amostra apresentou uma proporção maior de mulheres (59,1%) em comparação aos homens (40,9%). Em relação à autodeclaração étnico-racial, a maioria se identificou como branca (51,2%), seguida por parda (35,8%) e negra (11,5%). A amostra era altamente qualificada, com 81,01% dos participantes possuindo doutorado e 16,11% com mestrado. Quanto ao estado civil, 51,92% eram casados, 34,86% solteiros e 13,22% divorciados ou viúvos. A maioria dos participantes (69,2%) trabalhava em regime de dedicação exclusiva, com carga horária de 40 horas por semana. Em relação ao tempo de serviço na instituição de ensino, o intervalo variou de 1 a 47 anos ($M=11,56$; $DP=9,46$). O tempo (que os profissionais possuíam como graduados) variou de 2 a 54 anos ($M=24,82$; $DP=10,71$), enquanto o tempo como professor variou de 2 a 50 anos ($M=17,08$; $DP=9,95$).

Instrumento

Para a mensuração do comprometimento com as ações docentes foi construída a Escala de Comprometimento com Ações Docentes (ECAD),

tomando como base o modelo proposto por Klein (2014), adicionando indicadores de outras escalas já validadas de comprometimento organizacional (Bastos & Aguiar, 2015; Bastos et al, 2008). Trabalhou-se com a noção de comprometimento como um vínculo que envolve identificação e afeto em relação ao objeto. Neste sentido, indicadores com qualidade psicométrica usados para mensurar o comprometimento com a organização foram adaptados para avaliar o vínculo com cada

um dos quatro eixos das atividades docentes: (1) ensino, (2) pesquisa, (3) extensão e (4) gestão. Inicialmente a escala foi testada com 15 itens que se repetem em cada um dos eixos. Entretanto após o teste piloto e nova avaliação semântica, optou-se por uma redução para 7 itens, avaliados em escala Likert, 1=Discordo totalmente, 6=Concordo totalmente. No Quadro 1, são apresentados os conteúdos a que se referem esses itens do instrumento.

Quadro 1

Conteúdo dos itens que integraram a escala de comprometimento com ações.

Itens	Ensino (Cens)	Pesquisa (CPesq)	Extensão (CExt)	Gestão (CGest)
1. Considero importante nesta profissão desenvolver atividades de...				
2. Assume grande prioridade na minha atuação profissional...				
3. Gosto de desenvolver atividades de...				
4. Sinto orgulho em desenvolver as atividades de...				
5. Considero desafios profissionais estimulantes as atividades de...				
6. Tem grande significado pessoal me dedicar às atividades de...				
7. Me identifico com os valores que embasam as atividades de...				

Procedimento de Coleta de Dados

Tanto no Estudo 1, quanto no Estudo 2, os dados foram coletados via *survey* eletrônico. O *link* do questionário foi encaminhado individualmente para o *e-mail* dos docentes com apoio da Superintendência de Tecnologia da Informação (STI) da universidade. O *e-mail* incluía a apresentação dos objetivos da pesquisa, o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), a identificação dos responsáveis pela pesquisa, e o *link* de acesso ao questionário. Procedimentos Éticos – A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da instituição dos autores (Universidade Federal da Bahia – UFBA), tendo o recebido o CAAE nº 39721420.3.0000.5686 e parecer nº 4.493.629.

Procedimento de Análise dos Dados

No Estudo 1 foi realizada uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) com o objetivo de avaliar a estrutura fatorial da Escala de Comprometimento com Ações Docentes- ECAD. A análise foi implementada utilizando uma matriz policórica e método de extração *robust diagonally weighted least squares* (RDWLS) (Asparouhov & Muthen, 2010). A decisão sobre o número de fatores a ser retido foi realizada por meio da técnica da Análise Paralela com permutação aleatória dos dados observados (Timmerman, & Lorenzo-Seva, 2011) e a rotação utilizada foi a Robust Promin (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2019).

A estabilidade dos fatores foi avaliada por meio do índice *H* (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018). O índice *H* avalia quão bem um conjunto de itens representa um fator comum (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018). Os

valores de *H* variam de 0 a 1. Valores altos de *H* (>0,80) sugerem uma variável latente bem definida, que é mais provável que seja estável em diferentes estudos. Valores baixos de *H* sugerem uma variável latente mal definida, e provavelmente instável entre diferentes estudos (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018). Os dados foram analisados com o *software Factor Analysis* (Lorenzo-Seva, & Ferrando, 2006).

Para as análises fatoriais confirmatórias, os parâmetros dos itens e dos participantes utilizou-se o estimador *weighted least square mean and variance adjusted* (WLSMV), declarando os itens como variáveis categóricas-ordinais. Foram analisados os seguintes índices de ajuste, atendendo-se às recomendações de Byrne (2013): qui-quadrado (χ^2) que testa a diferença entre a matriz empírica e a matriz do modelo teórico, sendo que quanto maior o valor do χ^2 pior o ajustamento; o valor do qui-quadrado dividido pelos graus de liberdade (χ^2/df) pode ser utilizado e tem sido considerado um dos melhores pela literatura (Kline, 2015). Segundo Kline (2015) uma razão menor que 3 é adequada, já Hair et al. (2009) indicam que seria adequado quando menor que 5. Foram também utilizados o *Comparative Fit Index* (CFI), *Tucker-Lewis Index* (TLI), *Root-Mean-Square Error of Approximation* (RMSEA) e *Standardized Root Mean Squared Residual* (SRMR). De acordo com a literatura Brown (2006) sugere que o CFI e o TLI acima de 0,90, ou preferencialmente, 0,95 são considerados adequados, o RMSEA seria adequado abaixo de 0,06 ou com intervalo de confiança superior menor que 0,10 e o SRMR seria adequado quando inferior a 0,05.

A consistência interna do instrumento foi calculada por meio do alfa de Cronbach, da variância média extraída e da confiabilidade composta. Para avaliar a invariância dos parâmetros dos itens entre os grupos separados por instituição pública e privada, utilizou-se a modelagem de equações estruturais multigrupos (Damásio, 2013). Para tanto, foram testados modelos nos quais foram fixados o número de itens e fatores (invariância configuracional), as cargas fatoriais (invariância métrica) e os *thresholds* e *scalars* (invariância escalar). As diferenças entre os ajustes dos modelos foram avaliadas por meio da diferença do qui-quadrado ($\Delta\chi^2$) e do CFI

(Δ CFI). Os dados foram analisados por meio dos *softwares* JASP (Version 0.18.3) e R 2023.06.0.

Resultados

No Estudo 1, os testes de esfericidade de Bartlett (3820,4, $gl=378$, $p<0,001$) e Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) (0,914) sugeriram interpretabilidade da matriz de correlação dos itens. A análise paralela sugeriu quatro fatores como sendo os mais representativos para os dados (Ver Tabela 1).

Tabela 1
Resultados da análise paralela

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentual de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)
1	34,62*	7,51
2	20,24*	6,97
3	15,26*	6,52
4	11,72*	6,18
5	2,51	5,83
6	2,21	5,58
7	1,81	5,31
8	1,71	5,05
9	1,22	4,81
10	1,12	4,56
11	1,01	4,32
12	0,92	4,10
13	0,80	3,86
14	0,72	3,63
15	0,67	3,40
16	0,57	3,17
17	0,53	2,95
18	0,40	2,71
19	0,39	2,48
20	0,36	2,25
21	0,31	2,01
22	0,29	1,77
23	0,18	1,52
24	0,13	1,26
25	0,11	0,99
26	0,05	0,70
27	0,00	0,39

Nota. O número de fatores a ser retido é quatro, pois quatro fatores dos dados reais apresentam % de variância explicada maior do que os dados aleatórios

As cargas fatoriais dos itens podem ser observadas na Tabela 2. Também são reportados os índices de Fidedignidade Composta, bem como estimativas de replicabilidade dos escores fatoriais (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018).

Os itens apresentaram cargas fatoriais adequadas e

elevadas em seus respectivos fatores. Não foi encontrado padrão de cargas cruzadas (i.e., itens com cargas fatoriais acima de 0,30 em mais de um fator). A fidedignidade composta dos fatores também foi adequada ($>0,70$) para todos os fatores (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018).

Tabela 2
Estrutura fatorial da ECAD

Itens	Pesquisa (F1)	Extensão (F2)	Ensino (F3)	(F4)
Item 1	0,12	-0,06	0,62	0,00
Item 2	-0,02	0,08	0,64	-0,06
Item 3	-0,00	-0,05	0,65	-0,00
Item 4	0,04	0,00	0,73	-0,01
Item 5	-0,07	0,10	0,68	-0,01
Item 6	-0,05	-0,05	0,66	0,07
Item 7	0,12	-0,08	0,57	0,04
Item 8	0,82	0,01	0,06	-0,08
Item 9	0,85	-0,02	-0,09	-0,00
Item 10	0,91	0,04	-0,01	-0,02
Item 11	0,91	-0,02	0,02	0,01
Item 12	0,89	0,05	0,00	-0,03
Item 13	0,86	0,00	0,03	0,02
Item 14	0,70	-0,05	0,05	0,12
Item 15	-0,01	0,76	0,17	-0,04
Item 16	-0,09	0,80	0,04	0,03
Item 17	0,02	0,94	-0,02	0,01
Item 18	0,03	0,93	-0,0	-0,01
Item 19	0,01	0,94	-0,07	-0,00
Item 20	0,00	0,96	-0,08	0,02
Item 21	0,05	0,81	0,04	0,00
Item 22	0,01	-0,04	0,12	0,74
Item 23	-0,00	0,01	0,02	0,80
Item 24	-0,02	0,04	-0,09	0,93
Item 25	0,03	-0,02	-0,04	0,95
Item 26	-0,00	0,01	0,01	0,85
Item 27	-0,07	0,03	-0,02	0,93
Item 28	0,05	-0,01	0,02	0,86
Fidedignidade Composta	0,95	0,96	0,84	0,95
H-Latent	0,96	0,97	0,86	0,96
H-Observed	0,73	0,84	0,55	0,89

Conforme pode ser visto na Tabela 3, foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória buscando averiguar a adequação dos 28 itens aos quatro fatores propostos pelo modelo (comprometimento com ensino, comprometimento com a pesquisa, comprometimento com a extensão e comprometimento com a gestão). Para tal, utilizou-se o estimador WLSMV e foram avaliados os índices de ajuste do modelo. O modelo fatorial apresentou melhora significativa com relação ao modelo nulo ($\chi^2(344)=1121,26$; $p<0,001$; $\chi^2/gl=3,25$), os índices de ajuste comparativos sugeriram a adequação do modelo (CFI=0,93; TLI=0,92) e os índices de ajuste residuais foram limiares (RMSEA=0,07, IC 90%[0,07; 0,11]; SRMR=0,05).

Os itens apresentaram cargas fatoriais adequadas em seus respectivos fatores, contudo os resultados identificados nos índices de ajuste residuais podem ser compreendidos por meio dos índices de modificação elevados (acima de 20) que sugerem carga cruzada somente no item “Ecadp 3. Gosto de desenvolver atividades de pesquisa” com o fator de Comprometimento no Ensino ($\Delta\chi^2=20,23$) e a variância residual compartilhada entre os itens “Ecadp5. Considero desafios profissionais estimulantes as atividades de pesquisa” e “Ecadex5. Considero desafios profissionais estimulantes as atividades de extensão.” ($\Delta\chi^2=50,77$).

A Figura 1 traz a representação gráfica do modelo de quatro fatores e as cargas fatoriais padronizadas dos itens.

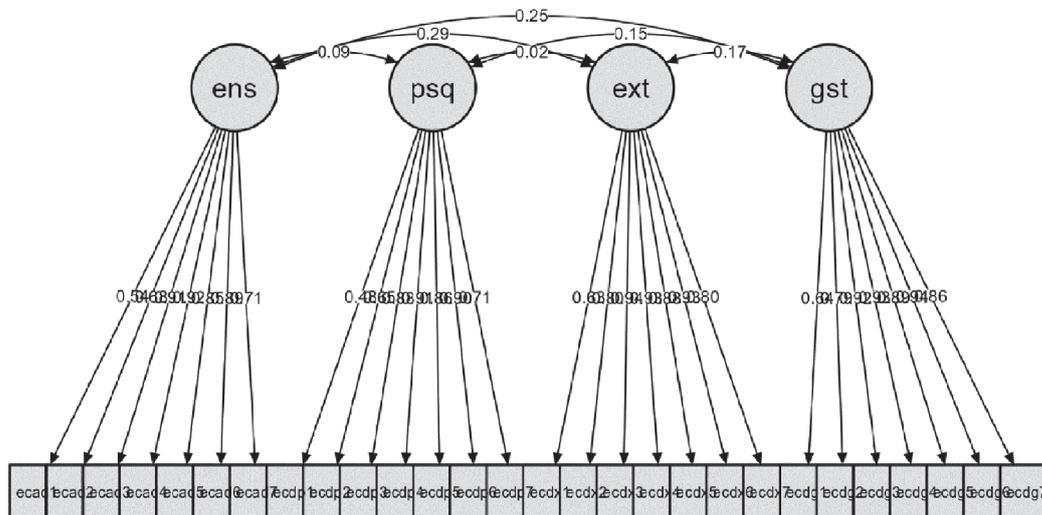
Tabela 3

Dados psicométricos das escalas utilizadas no estudo

Instrumento	Cronbach's (α)	$\chi^2(gl)$	χ^2/gl	CFI	TLI	RMSEA (IC 90%)	SRMR
ECAD (28 itens)	0,89	1121,26 (344)	3,25	0,93	0,92	0,07 (0,07; 0,08)	0,05

Nota: χ^2 =qui-quadrado; gl=graus de liberdade; χ^2/gl =qui-quadrado dividido por graus de liberdade; CFI=Comparative Fit Index; TLI=Tucker-Lewis Index; SRMR=Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation

Figura 1
Modelo final da escala de comprometimento com ações docentes



Nota. gst=Comprometimento com a gestão; ext=comprometimento com a extensão; psq=comprometimento com a pesquisa; ens=comprometimento com o ensino

No que se refere à validade discriminante dos escores latentes, o modelo apresentado na Figura 1 indicou correlações fracas ($<0,30$) entre as dimensões, sendo a maior correlação entre as dimensões Ensino (ens) e Extensão (ext), $r=0,29$. Tais resultados indicam que as dimensões são construtos distintos (validade discriminante).

A Escala de Comprometimento com Ações Docentes ficou, portanto, composta de quatro fatores, com sete itens cada. A solução fatorial final contou com 28 itens, sendo sete para cada um dos quatro fatores, explicando 77,27% da variância, a fidedignidade composta também foi adequada para todos os fatores ($>0,70$). Ademais, a variância média extraída tem sido frequentemente usada para avaliar a validade discriminante como regra geral e para uma convergência adequada, um AVE de pelo menos 0,50 é altamente recomendado. Dito isto, uma AVE inferior a 0,50 significa que seus itens explicam mais erros do que a variação em seus construtos. Para qualquer modelo de mensuração, uma AVE deve ser calculada para cada construto e deve ser de no mínimo 0,50. Os indicadores de variância média extraída foram iguais a 0,68 (ensino), 0,63 (pesquisa), 0,75 (extensão) e 0,76 (gestão), ou seja, maiores que 0,50, satisfazendo os

critérios previstos pela literatura (dos Santos, & Cirillo, 2023).

Por último, os índices de consistência interna dos fatores da escala, calculados pelo alfa de Cronbach, foram iguais a 0,92 (ensino), 0,91 (pesquisa) e 0,94 (extensão) e 0,95 (gestão), valores recomendados pela literatura ($>0,70$). Tais resultados indicam que os escores dos quatro fatores podem ser estimados com alta precisão.

Análise de invariância

Considerando o modelo de estrutura de quatro dimensões de primeira ordem encontrado, buscou-se, por meio da Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG), avaliar a invariância dos parâmetros dos itens entre os professores da instituição e privada. Os resultados da AFCMG são indicados na Tabela 4.

No que tange a diferença entre as instituições público e privada, os resultados também demonstraram invariância configural, métrica e escalar do instrumento, uma vez que as diferenças acarretadas pelas restrições foram praticamente desprezíveis e não foram estatisticamente significativas. Nesse sentido, os parâmetros dos itens da ECAD não são enviesados pela variável tipo da instituição (público versus privada).

Tabela 4

Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG) para a variável tipo de instituição

Instituição (Pública x Privada)	$\chi^2(gl)$	χ^2/gl	CFI	TLI	RMSEA (IC 90%)	SRMR
Configural	1681,16(708)	2,37	0,91	0,90	0,08 (0,08-0,09)	0,06
Métrica	1746,43(712)	2,45	0,91	0,90	0,08 (0,08-0,09)	0,09
Escalar	1784,91(736)	2,42	0,90	0,90	0,08 (0,08-0,09)	0,09

Nota: χ^2 =qui-quadrado; gl =graus de liberdade; χ^2/gl =qui-quadrado dividido por graus de liberdade; CFI=Comparative Fit Index; TLI=Tucker-Lewis Index; RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation; SRMR=Standardized Root Mean Square Residual

Discussão

Importante salientar, que o presente estudo evidenciou a correlação positiva entre os fenômenos de comprometimento organizacional e comprometimento com ações, conforme os achados de Meyer e Anderson (2016). A partir da análise dos resultados alcançados é possível apontar a solução de 4 fatores como pertinente para apreensão do fenômeno de comprometimento com ações docentes. Esse resultado se coaduna com o referencial teórico, visto que a atividade docente prevê a realização de 4 grandes eixos de ações: ensino, pesquisa, extensão e gestão. Estas, por sua vez, demandam dedicação, tempo e empenho de naturezas distintas, que guardam relação com a forma com a qual o docente se vincula a cada uma.

Ainda de acordo com a literatura (Bastos et al 2013), o elevado grau de comprometimento apresentado pelos docentes pode ser relacionado ao sentimento de lealdade, noção de responsabilidade por determinada ação, o que, por sua vez, traz benefícios tanto para a organização, a nível de produção, resultados organizacionais, quanto para o indivíduo, como podem ser associados ao bem-estar, satisfação. Os docentes aqui estudados demonstram compromisso, alinhamento com os valores e a missão da instituição.

Bastos (1995, p. 58) foi enfático em dizer: “parece ser irreversível a imposição de se investigar múltiplos comprometimentos simultaneamente”, destacando assim a importância de estudar os diversos focos aos quais um indivíduo pode estar comprometido. No caso da amostra desse estudo, é possível destacar que as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão por vezes apresentam natureza conflituosa no que diz respeito à requisição de atenção e dedicação do profissional. Por outro lado, analisando a missão de determinada instituição, é possível que as atividades de ensino e pesquisa apresentem maior convergência, por exemplo, como nos casos da Universidade pública, com o seu direcionamento para formação de conhecimento. Consoante com isso, Cohen (2003) defendeu que o comprometimento com vários focos surte distintos efeitos no comportamento do indivíduo e destacou a possibilidade de trocas ou divisão de focos de comprometimento.

Conforme apresentado na introdução deste trabalho, destaca-se a carência de estudos que levem em consideração o vínculo do docente com as diversas atividades realizadas no seu cotidiano de trabalho. A seguir serão apresentados alguns dos estudos mais recentes sobre o comprometimento com ações e os achados apresentados pela literatura.

Vandenberghe et al., 2004 ressaltaram que há uma maior probabilidade de predição em eventos mais próximos ao fenômeno que se quer predizer, destacando a importância de analisar o desempenho de equipes. Assim, uma medida mais específica de comprometimento com as ações profissionais tende a fornecer uma nova forma de enxergar as relações do indivíduo com o seu trabalho e com as demandas que lhe são direcionadas cotidianamente.

Peixoto e de Souza (2015) salientaram a importância do diagnóstico organizacional enquanto estratégia de ampliação da efetividade organizacional. Segundo os autores, através desse mapeamento seria possível alocar os servidores de acordo com o perfil para realização de cada uma das quatro atividades.

Santos Filho e Dias (2016) destacaram que uma melhor gestão da *scholarship* da docência seria possível através da valorização de cada perfil de atuação docente, com mecanismos próprios de avaliação e promoção. Dessa forma, aponta-se a relevância da Escala de Comprometimento com Ações Docentes enquanto subsídio para construção de um Plano de Desenvolvimento Individual – PDI, permitindo uma melhor gestão da atuação docente.

Conclusão

O presente trabalho teve como objetivo avaliar as propriedades psicométricas da Escala de Comprometimentos com as Ações Docentes. Os resultados da AFE e AFC apontaram para a adequação de um modelo de quatro dimensões, com uma consistência interna adequada e invariância dos parâmetros dos itens. Cumpre registrar que diante da escassez de estudos que abordem a temática de comprometimento com as ações docentes, o desenvolvimento desta medida permite ampliar o olhar sobre os diversos focos de comprometimento docente com as ações que estão envolvidas no seu exercício profissional. Levando em consideração o

papel de destaque que a figura do professor ganha no processo de formação de conhecimento, por si só, demonstra a importância de estudos que destaquem os diferentes vínculos a que ele está submetido, e que por sua vez tendem a promover diferentes resultados nas instituições de ensino.

Assim, a validação dessa medida abre a possibilidade de apreensão do fenômeno do comprometimento sob uma nova perspectiva, no caso, as ações docentes, de forma mais confiável. Essa escala repercute também no diagnóstico organizacional, fornecendo subsídios para o desenvolvimento de formas de avaliação e promoção específicas a cada atividade, que poderão se mostrar mais efetivas.

Por fim, em se tratando de um estudo pioneiro nessa temática de comprometimento com ações docentes, aconselha-se que sejam realizados mais estudos, com utilização de outras medidas de comprometimento, que levem em conta outros indicadores e não apenas as medidas de autorrelato como forma de mensuração. No que diz respeito a uma agenda futura de pesquisa, sugere-se ainda a replicação desse estudo em outras Universidades do país, analisando possíveis impactos de variáveis macro contextuais no processo de vinculação do docente com as atividades. A abordagem dessa temática também em estudos de corte longitudinal poderia fornecer mais informações sobre o processo de desenvolvimento do comprometimento com as ações docentes.

Conforme destacado por Becker (2016), há ainda muito a ser descoberto sobre a variabilidade individual no processo de comprometimento. Nesse sentido, a presente escala abre a possibilidade de uma linha de pesquisa que aprofunde a compreensão de como diferentes intensidades do comprometimento com as quatro vertentes de ações docentes podem se traduzir em trajetórias de

carreira distintas e, em decorrência, gerarem resultados ou produtos distintos para a Universidade.

Agradecimentos

Agradecemos a disponibilidade e participação dos docentes da UFBA, bem como as contribuições prestadas a fim de que aprimorássemos o material construído.

Financiamento

A presente pesquisa não recebeu nenhuma fonte de financiamento sendo custeada com recursos dos próprios autores.

Contribuições dos autores

Declaramos que todos os autores participaram da elaboração do manuscrito. Especificamente, o autor Flávia Mendonça Protásio Pereira participou da redação inicial do estudo – conceitualização, investigação, visualização, o autor Clayton Silva Almeida participou da análise dos dados, e o autor Antônio Virgílio Bittencourt Bastos participou da redação final do trabalho – revisão e edição.

Disponibilidade de dados e materiais

Todos os dados e sintaxes gerados e analisados durante esta pesquisa serão tratados com total sigilo devido às exigências do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos. Porém, o conjunto de dados e sintaxes que apoiam as conclusões deste artigo estão disponíveis mediante razoável solicitação ao autor principal do estudo.

Conflitos de interesses

Os autores declaram que não há conflitos de interesses.

Referências

- Almeida, C. S. D. (2023). *Sistema de comprometimentos e suas relações com o desempenho e o comportamento de voz pró-social: um estudo com docentes universitários*. [Tese de doutorado, Universidade Federal da Bahia]. <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/38040>
- Asparouhov, T., & Muthen, B. (2010). *Simple second order chi-square correction*. Unpublished manuscript. https://www.statmodel.com/download/WLSMV_new_chi21.pdf.
- Aubé, C., & Rousseau, V. (2005). Team Goal Commitment and Team Effectiveness: The Role of Task Interdependence and Supportive Behaviors. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 9(3), 189-204. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.9.3.189>
- Aubé, C., & Rousseau, V. (2011). Interpersonal aggression and team effectiveness: The mediating role of team goal commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(3), 565-580. <https://doi.org/10.1348/096317910X492568>
- Bastos, A. V. B. (1994). *Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato* (Tese de doutorado não publicada). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.
- Bastos, A. V. B. (1995). Comprometimento no trabalho. *Cadernos de Psicologia*, 1(1), 44-63. <https://www.cadernosdepsicologia.org.br/index.php/cadernos/article/view/4>
- Bastos, A. V. B., & Aguiar, C. V. N. (2015). Comprometimento Organizacional. In K. Puentes-Palacios, & A. L. A. Peixoto (Orgs.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho* (1a ed., pp. 78 -91). Porto Alegre, RS: Artmed
- 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 C. R. de Lima & V. L. de Oliveira (Eds.), *O trabalho e as organizações: Atuações a partir da psicologia* (pp. 279-310). Porto Alegre: Artmed.
- Bastos, A. V., Siqueira, M. M. M., Medeiros, C. A. F., & Menezes, I. G. (2008). Comprometimento organizacional. *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.

- Bastos, A. V. B. (1992). Medidas de comprometimento no contexto de trabalho: Um estudo preliminar de validade discriminante. *Psico*, 24(2), 29-48. <https://doi.org/10.1590/S0103-65642002000100004>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Becker, T. E. (2016). Multiple foci of workplace commitments. In J. P. Meyer (Eds.). *Handbook of Employee Commitment* (pp. 43-55). Cheltenham, UK: Edward Elgar
- Bingham, J. B., Mitchell, B. W., Bishop, D. G., & Allen, N. J. (2013). Working for a higher purpose: A theoretical framework for commitment to organization-sponsored causes. *Human Resource Management Review*, 23(2), 174-189. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.07.004>
- Borges-Andrade, J. E., Afanasieff, R. S. & Silva, M. S. (1989). Mensuração de comprometimento organizacional em instituições públicas. Trabalho apresentado nos *Anais da XIX Reunião Anual de Psicologia* (pp. 236). Ribeirão Preto, SP.
- Brasil. (1996). *Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: The Guilford Press.
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. New York: Routledge.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in workplaces: an integrative approach*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228. <https://doi.org/10.1590/S1677-04712012000200007>.
- Damásio, B. F. (2013). Contribuições da Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG) na avaliação de invariância de instrumentos psicométricos. *Psico-USF*, 18, 211-220. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712013000200005>
- dos Santos, P. M., & Cirillo, M. Â. (2023). Construction of the average variance extracted index for construct validation in structural equation models with adaptive regressions. *Communications in Statistics-Simulation and Computation*, 52(4), 1639-1650. <https://doi.org/10.1080/03610918.2021.1888122>
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva U. (2018). Assessing the quality and appropriateness of factor solutions and factor score estimates in exploratory item factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 78, 762-780. <https://doi.org/10.1177/0013164417719308>
- Fox, F. V., & Staw, B. M. (1979). The trapped administrator: Effects of job insecurity and policy resistance upon commitment to a course of action. *Administrative Science Quarterly*, 24(3), 449-471. <https://doi.org/10.2307/2989922>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman.
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0034751>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford.
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2006). FACTOR: A computer program to fit the exploratory factor analysis model. *Behavior research methods*, 38(1), 88-91. <https://doi.org/10.3758/BF03192764>
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P.J. (2019). *Robust Promin: a method for diagonally weighted factor rotation*. Technical report, URV. Tarragona, Spain.
- 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. <https://doi.org/10.1590/S1415-65551998000300005>
- 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. <https://doi.org/10.5752/P.1678-9523.2016V22N3P768>
- Meyer, J. P. & Anderson, B. K. (2016). Action commitments. In J. P. Meyer (Eds.). *Handbook of Employee Commitment* (pp. 178-192). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Meyer, J. P. (2016). Employee commitment: an introduction and roadmap. In J. P. Meyer (Eds.). *Handbook of Employee Commitment* (pp. 3-12). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Moreira, M. G., & Silva, A. H. (2018). A influência do conflito trabalho-família e comprometimento com a carreira na percepção de sucesso na carreira de mulheres docentes. *Revista Alcance*, 25(2), 177-193. <https://doi.org/10.5935/1679-6675.20180024>
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500. <https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284606>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Neubert, M. J., & Wu, C. (2009). Action commitments. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.), *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions* (pp. 179-213). New York: Routledge/Taylor & Francis.
- Pasquali, L. (2010). *Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas*. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Peixoto, A. D. L. A., & de Souza, J. A. J. (2015). Longe dos olhos, longe do coração: Desafios de gestão de uma universidade pública a partir da percepção dos seus gestores. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, 8(3), 240-260. <https://doi.org/10.5007/2175-8077>
- Pereira, F. M. P. (2019). *Voz e silêncio de docentes de ensino superior com diferentes vínculos com o trabalho*. [Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia]. <https://doi.org/10.5007/2175-8077>
- Pinquart, M., Nixdorf-Hanchen, J. C., & Silbereisen, R. K. (2005). Associations of age and cancer with individual goal commitment. *Applied Developmental Science*, 9(2), 54-66. https://doi.org/10.1207/s1532480xads0902_2
- Puente-Palacios, K. E., & Vieira, R. A. (2010). Desenvolvimento de uma medida de comprometimento com a equipe. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(1), 81-92. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/viewFile/17283/15852>
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10(3), 465-476. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4278960>
- 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. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/22214/20152>
- Rodrigues, A. C. A. (2009). *Do comprometimento de continuação ao entrenchamento organizacional: O percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos*. [Dissertação de mestrado, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia]. <https://pospsi.ufba.br/pt-br/teses-dissertacoes>

- Rowe, D. E. O., Bastos, A. V.B., & Pinho, A. P. M. (2013). Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no desempenho: um estudo entre professores do ensino superior no Brasil. *Organizações & Sociedade*, 20(66), 501-521. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302013000300008>
- Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. In B. M. Staw, & G. R. Salancik (Eds.), *New directions in organizational behavior* (pp. 1-54). Chicago: St. Clair.
- Sanches, E. N., Gontijo, L. A., & Verdinelli, M. A. (2004a). *Organização e carreira: padrões de comprometimento dos docentes de uma universidade particular*. Trabalho apresentado no IV Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/35672>
- Sanches, E. N., Gontijo, L. A., & Verdinelli, M. A. (2004b). *Comprometimento dos professores universitários com a organização e a carreira docente e sua relação com o desempenho*. Trabalho apresentado no IV Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/35671>
- Sanches, E. N., Gontijo, L.A., Borba, A.M., & Verdinelli, M.A. (2005). *Metodologia de análise do comprometimento dos professores universitários com a organização e a carreira docente e sua relação com o desempenho*. Trabalho apresentado nos Anais do 24º Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração. Brasília, DF.
- Santos Filho, J. C., & Dias, C. L. (2016). Profissão acadêmica e scholarship da docência: novo olhar sobre as múltiplas funções do professor universitário. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior*, 21(3), 837-858. <https://doi.org/10.1590/S1414-40772016000300010>.
- Schweitzer, M. E., Ordóñez, L., & Douma, B. (2004). Goal setting as a motivator of unethical behavior. *Academy of Management Journal*, 47(3), 422-432. https://faculty.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2014/06/Goal-Setting_1.pdf
- Silva, A. V., Silva, R. L. F. C., Bueno, M., Rosalem, V., de Souza, A. M., & Couto, G. (2015). Comprometimento afetivo organizacional: Reflexões sobre o papel das percepções de justiça. *Encontro: Revista de Psicologia*, 15(23), 73-82. <https://doi.org/10.12957/encanto.2015.15884>
- Silva, E. D. C. (2009). *Consentimento organizacional: Uma proposta de medida do construto*. [Dissertação de mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia]. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.25499.35361>
- Silva, E., & Bastos, A. (2015). Consentimento organizacional. In K. Puentepalacios, A. L. A. Peixoto (Orgs.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia* (pp. 92-106). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Siqueira, M. M. M., & Gomide Jr., S. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 317-348). Porto Alegre: Artmed. <https://doi.org/10.1590/S1679-44272004000200011>
- Swales, S. (2002). Organizational commitment: a critique of the construct and measures. *International journal of management reviews*, 4(2), 155-178. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00082>
- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality Assessment of Ordered Polytomous Items with Parallel Analysis. *Psychological Methods*, 16, 209-220. <https://doi.org/10.1037/a0023353>.
- Valentini, F., & Damásio, B. F. (2016). Variância média extraída e confiabilidade composta: indicadores de precisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(2), 177-184. <https://doi.org/10.1590/1677-04712016000200009>
- Vandenbergh, C., Bentein, K., & Stinglhamber, F. (2004). Affective commitment to the organization, supervisor, and work group: Antecedents and outcomes. *Journal of vocational behavior*, 64(1), 47-71. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00029-0](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00029-0)
- Weick, K. E. (1993). Sensemaking in organizations: Small structures with large consequences. In J. K. Murnighan (Eds.), *Social psychology in organizations: Advances in theory and research.*, (pp. 10-37). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

recebido em abril de 2021
aprovado em setembro de 2024

Sobre os autores

Flávia Mendonça Protásio Pereira é Psicóloga (UFBA), mestre em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Pesquisadora do Grupo de Pesquisa indivíduo, organizações e trabalho: processos psicossociais. Atualmente trabalha como consultor de gestão na Prefeitura Municipal de Salvador.

Clayton Silva de Almeida é Psicólogo, Mestre e Doutor em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Pesquisador do grupo de pesquisa indivíduo, organizações e trabalho: processos psicossociais. Atualmente é professor associado da Faculdade de Tecnologia e Ciências (UNIFTC) e Analista de Avaliação Institucional da Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública-EBMSP.

Antônio Virgílio Bittencourt Bastos é Psicólogo (UFBA), Mestre em Educação pela Universidade Federal da Bahia (1982) e Doutor em Psicologia pela Universidade de Brasília (1994), com concentração em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Atualmente é professor titular de Psicologia Social das Organizações, no Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia. Pesquisador I-A do CNPq, atuando principalmente em temas da área de Comportamento Organizacional.

Como citar este artigo

Pereira, F. M. P., de Almeida, C. S., & Bastos, A. V. B. (2024). Evidências de validade da escala de comprometimento com as ações docentes (ECAD). *Avaliação Psicológica*, 23(3), 275-286. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2024.2303.02>