



Escala de Comprometimento Organizacional (ECO) **Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)**

Autoria | Authorship

Conley & Woosley (2000)
Mowday, Porter & Steers (1982)
Mowday, Steers & Porter (1979)

Tradução | Translation

A. Rui Gomes
2007
rgomes@psi.uminho.pt
www.ardh.pt

Adaptação, Rendimento e Desenvolvimento Humano
Grupo de investigação
Adaptation, Performance and Human Development
Research Group
www.ardh.pt
Universidade Minho
Escola de Psicologia
Campus de Gualtar
4710-057 Braga

Data desta versão: 19/07/2024

Esta versão elimina versões anteriores.

Para ter acesso à versão mais atualizada, consulte a página de internet
www.ardh.pt

Responsabilidade do grupo Adaptação, Rendimento e Desenvolvimento Humano:

--	Desenvolveu originalmente este instrumento
X	Traduziu este instrumento de uma versão original de outros autores

Date of this version: 19/07/2024

This version eliminates previous ones.

To access the most recent version, visit the website www.ardh.pt

Responsibility of the Adaptation, Performance and Human Development group:

--	Originally developed this instrument
X	Translated this instrument from an original version of other authors

Índice

Versão em PORTUGUÊS 	3
Utilização do instrumento 	4
Referências 	5
Descrição 	6
Cotação 	7
Condições de aplicação 	8
ECO 	9

| Versão em PORTUGUÊS |
| Portuguese version |

| Utilização do instrumento |

Os instrumentos disponibilizados pelo grupo de investigação Adaptação, Rendimento e Desenvolvimento Humano são genericamente de dois tipos: desenvolvidos pelo grupo de investigação ou adaptados pelo grupo de investigação.

No caso de instrumentos adaptados pelo grupo de investigação, foi obtida a autorização dos autores dos instrumentos para se proceder à sua adaptação para a língua portuguesa. No entanto, não existe exclusividade no uso do instrumento pelo grupo de investigação, sendo livre a sua utilização por outras pessoas interessadas, desde que se respeite a autoria pela respetiva adaptação, no caso de ser utilizada uma versão traduzida pelo grupo de investigação.

Regras de utilização

- Os instrumentos destinam-se exclusivamente para efeitos de investigação e de “investigação-ação”. No caso da “investigação-ação”, a utilização destes instrumentos está circunscrita a profissionais com formação específica para o efeito. Neste sentido, não nos responsabilizamos pelo uso incorreto ou indevido dos materiais fornecidos.
- É estritamente proibida a utilização dos instrumentos para efeitos comerciais, venda ou publicitação de outros produtos associados.

Autorização de utilização

- Não é necessário obter a autorização do grupo de investigação para usar os instrumentos, desde que seja respeitada a sua utilização para os efeitos descritos.
- Se os instrumentos forem uma adaptação de instrumentos originais de outros autores, deve ser obtida a devida autorização dos autores originais do instrumento caso a utilização ocorra numa língua distinta da tradução portuguesa.

| Referências |

- (*) Afonso, J .M. P., & Gomes, A. R. (2009). Stress ocupacional em profissionais de segurança pública: Um estudo com militares da Guarda Nacional Republicana. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 22(2), 294-303. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722009000200017> Disponível em [Available at] <http://hdl.handle.net/1822/9666>
- (*) Conley, S., & Woosley, S. A. (2000). Teacher role stress, higher order needs and work outcomes. *Journal of Educational Administration*, 38, 179-201. <https://doi.org/10.1108/09578230010320163>
- Gomes, A. R. (2007). Escala de comprometimento organizacional (ECO) – Versão para investigação [Organizational Commitment Questionnaire]. *Manuscrito não publicado* [Unpublished technical report]. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho. Disponível em [Available at] <https://hdl.handle.net/1822/92112>
- (*) Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-509370-5.50005-8>
- (*) 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)
- Silva, M., & Gomes, A. R. (2009). Stress ocupacional em profissionais de saúde: Um estudo com médicos e enfermeiros portugueses. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 14(3), 239-248. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2009000300008> Disponível em [Available at] <http://hdl.handle.net/1822/10624>
- Turner, J., Nock, S. L., & Toscano, D. J. (1989). Employee ownership and perceptions of work: The effect of an employee stock ownership plan. *Work and Occupations*, 16, 26-42. <https://doi.org/10.1177/0730888489016001002>
- (*) Estas referências podem ser utilizadas para citar este instrumento em trabalhos científicos ou técnicos.

| Descrição |

Esta escala foi traduzida por Gomes (2007) a partir dos trabalhos originais de Mowday et al. (1979), existindo dados da sua adaptação em diferentes populações em Portugal (ver Afonso & Gomes, 2009; Silva & Gomes, 2009).

A escala visa avaliar os **sentimentos, atitudes e valores positivos** assumidos pelos profissionais relativamente ao seu local de trabalho (ex: sentimentos de orgulho por fazer parte da organização em causa, motivação e disponibilidade para fazer sacrifícios pessoais em nome da organização, etc.). A versão original é constituída por quinze itens sendo, no entanto, possível utilizar apenas nove itens (que correspondem aos que são formulados pela positiva) de modo a extrair o fator original avaliado pela escala (ver Mowday et al., 1982). Neste caso, efetua-se o somatório da pontuação total obtida e divide-se por nove.

De igual modo, é ainda possível utilizar uma versão mais reduzida do instrumento utilizando apenas 2 dos itens (“Sinto orgulho em dizer aos outros que trabalho nesta organização”; “Sinto-me inspirado a dar o meu melhor pelo facto de trabalhar nesta organização”) (ver Conley & Woosley, 2000). A redução em 7 itens justifica-se pelo facto de alguns estudos demonstrarem que os 2 itens propostos nesta versão são aqueles que apresentam os valores mais elevados de correlação item-total da escala, na avaliação do comprometimento organizacional (ver Turner et al., 1989), sendo por isso os mais adequados para avaliar o fator original.

Os itens são respondidos numa escala tipo “Likert” de 5 pontos (1 = *Discordo totalmente*; 5 = *Concordo totalmente*), sendo possível obter um “score” total resultante da soma das pontuações obtidas e respetiva divisão pelo número de itens.

| Cotação |

Escala	Itens
Comprometimento Organizacional (9 itens)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 Total = 9 – 45 ou 1 – 5

| Condições de aplicação |

- 1) Analisar a **aplicação** do instrumento com o(s) participante(s), explicando o objetivo da sua utilização (“analisar o modo como se sente face ao trabalho”) e o caráter confidencial da recolha dos dados;
- 2) Planear **5 a 10 minutos** para a aplicação e preenchimento;
- 3) Organizar um **contexto reservado e sossegado**: evitar a presença de pessoas não implicadas na avaliação durante o preenchimento do instrumento.

| ECO |

As afirmações que se seguem dizem respeito à forma como se sente no seu local de trabalho. Por favor, entenda a palavra “organização” utilizada em várias afirmações como representando o seu local concreto e específico de trabalho (ex: sector de uma empresa, departamento de uma escola/universidade, serviço ou secção de um hospital, posto de polícia, etc.).

Por favor, indique em que medida cada uma das afirmações se aplica à sua situação em concreto.

	Discordo totalmente			Concordo totalmente	
1. Estou disposto a esforçar-me, para além do que é normal, no sentido de ajudar esta organização a ter sucesso	1	2	3	4	5
2. Digo aos meus amigos que esta organização é um excelente local para trabalhar	1	2	3	4	5
3. Estou disposto a aceitar praticamente todo o tipo de tarefas de modo a poder continuar a trabalhar nesta organização	1	2	3	4	5
4. Verifico que os meus valores pessoais e desta organização são bastante semelhantes	1	2	3	4	5
5. Sinto orgulho em dizer aos outros que trabalho nesta organização	1	2	3	4	5
6. Sinto-me inspirado a dar o meu melhor pelo facto de trabalhar nesta organização	1	2	3	4	5
7. Sinto-me muito contente por ter escolhido esta organização para trabalhar	1	2	3	4	5
8. Interessa-me realmente o destino desta organização	1	2	3	4	5
9. Para mim, este é o melhor local possível para trabalhar	1	2	3	4	5