

## COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E TENDÊNCIAS DE ESTUDO NO BRASIL

DANIELA BARBOSA SOUSA<sup>1</sup>; SIMONE PORTELLA TEIXEIRA DE MELLO<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidade Federal de Pelotas – [danielabsousa96@gmail.com](mailto:danielabsousa96@gmail.com)

<sup>2</sup>Universidade Federal de Pelotas – [sptmello@gmail.com](mailto:sptmello@gmail.com)

### 1. INTRODUÇÃO

Considerando o chamado Comprometimento Organizacional (CO) que tem sido tratado de forma recorrente nos estudos organizacionais, principalmente ligado ao comportamento do(a) trabalhador(a) na respectiva organização. Haja vista, que o envolvimento do trabalhador com a empresa diz muito sobre seus valores, motivações, assim como seus princípios. Dalpiaz, Mello e Afonso (2019, p. 140), afirmam que CO tem sua origem em “uma identificação” do trabalhador com a organização. McShane (2013, p. 92), conceitua esse comprometimento do colaborador como a “capacidade percebida pelo indivíduo para realizar o trabalho, uma compreensão clara da visão da empresa, a clareza do próprio papel nesta visão e a crença de ter recursos suficientes para que o trabalho seja feito.”

Corroborando com essa temática, é fundamental considerar os estudos de Meyer e Allen (1991, p. 66), os quais são referência em CO. Com base em pesquisas em CO, os autores desenvolveram duas abordagens: comportamental e atitudinal, ao afirmarem que o “comprometimento organizacional pode refletir em um desejo (afetivo), uma necessidade (instrumental) e/ou uma obrigação (normativo) para que o funcionário permaneça na organização”. Ou seja, Meyer e Allen propõem um conceito tridimensional de comprometimento organizacional.

Em 2020 e, consecutivamente 2021, surge um novo desafio para o estudo de CO, pois a OMS declarou emergência sanitária de interesse mundial, em decorrência da COVID-19 (MOREIRA; PINHEIRO, 2020). Como resultado, uma nova configuração no ambiente de trabalho ganha espaço em virtude do isolamento social, o que por consequência, parece afetar diretamente o comprometimento organizacional dos trabalhadores. Portanto, é necessário revisitar o tema em estudos mais recentes, de forma a compreender melhor o assunto e suas contribuições seja para organizações como para trabalhadores. Esse trabalho faz parte de um recorte de revisão bibliográfica, realizada pelas autoras, o qual abordará as principais tendências de estudo em CO encontradas nos artigos publicados em periódicos na base de dados SPEEL® - *Scientific Periodicals Electronic Library*.

### 2. METODOLOGIA

Para desenvolvimento da revisão bibliográfica optou-se por analisar periódicos científicos, por sua riqueza em “relatos de pesquisa, ensaios teóricos e revisões de literatura” (GIL, 2019, p. 76). Para tanto a pesquisa buscou por artigos sobre comprometimento organizacional, tendo como objeto o setor público publicados entre os anos de 2015 e 2020, no sistema de indexação, pesquisa e disponibilização gratuita de produção científica, das áreas de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo, SPELL® Scientific Periodicals Electronic Library. Os resultados revelam 12 artigos.

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Referente à literatura que consta nos artigos, deve ser observado nos referenciais teóricos a predominância dos seguintes autores: Meyer e Allen (1991); Mowday, Steers e Porter (1979); Bandeira, Marques e Veiga (2000); Bastos, Siqueira, Medeiros e Menezes (2008); Becker (1960); Medeiros e Enders (1998); Meyer, Allen e Smith (1993); Siqueira e Gomide Jr., (2004); Barros & Scheible (2008); Bastos (1993).

Os primeiros: Meyer e Allen (1991) são uma relevante referência já que acredita que CO seja formado por três componentes, sendo eles: afetivo, que compreende a relação do trabalhador com a organização; o instrumental, diz respeito aos custos e prejuízos que deve assumir ao deixar a organização; e, por último, o normativo, o sentimento de dever ou obrigação de permanecer na organização. Sendo assim, estudar CO consiste em analisar o estado psicológico da relação empregado-organização que implica na continuidade desse ou não na organização. Observa-se que os autores estão presentes em 8 dentre os 12 artigos analisados.

Ainda, no que se refere a metodologia destacam-se os estudos descritivos, quantitativos com tratamento estatístico. Dos 12 analisados, 10 são quantitativos, utilizando de questionários aplicados via *google forms*, *limesurvey* ou *survey monkey*, com tratamento estatístico por meio de softwares *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS®) e *Analysis of Moment Structures* (AMOS®). Além disso, observa-se aplicação de técnicas de análise multivariadas, tais com: a análise fatorial exploratória (AFE), análise fatorial confirmatória (AFC), e modelos de equações estruturais – *Structural Equations Modeling* (SEM). No que se refere aos dois artigos qualitativos, observa-se o uso de pesquisa descritiva, com base em estudos de caso e a coleta de dados é feita por meio de entrevistas, observação participante e, por fim, análise documental e de conteúdo.

A análise dos 12 artigos, observa-se que oito deles relacionam CO com as seguintes categorias: padrões de modernidade (ARRAES *et al.* 2016); entrenchamento organizacional (BALSAN *et al.* 2014; PEREIRA, LOPES, 2019); políticas de gestão de pessoas (LIMA, ROWE, 2019); satisfação no trabalho (LIZOTE, VERDINELLI, NASCIMENTO, 2017); práticas de recursos humanos (OLIVEIRA, HONÓRIO, 2020); engajamento no trabalho (PEREIRA, LOPES, 2019); comportamento sustentável (SILVA, OLIVEIRA, BONA, OLIVEIRA, PINHEIRO, 2020); e poder (SILVA, VEIGA NETO, LIMA COELHO, CASTRO, 2019).

### 4. CONCLUSÕES

No período de 2015 a 2020, os autores das publicações, experienciaram limitações como: amostras pequenas sem poder de generalização (ARRAES, *et al.* 2016), dificuldades de contato e de acesso aos dados primários/secundários e sujeitos investigados (LIZOTE, VERDINELLI, NASCIMENTO, 2017); impossibilidade de generalizar estatisticamente diante dos achados da pesquisa ser pequena (OLIVEIRA, HONÓRIO, 2020); e, a dificuldade de contato com o público alvo resultou em uma amostra pequena (SILVA, NETO, COELHO, CASTRO, 2019).

Por outro lado, também apresentaram tendências para trabalhos futuros, como, pesquisa complementar que investigue as categorias de padrões de modernidade e CO, em outras populações e suas variantes (ARRAES *et al.*,

2016); estudos que relacionem CO, entrincheiramento organizacional e engajamento (PEREIRA, LOPES, 2019); utilização de amostras de organizações de setores e naturezas diferentes, replicação da pesquisa em diferentes categorias, aplicação de variáveis como percepção de justiça organizacional, tempo de trabalho na organização, tempo na carreira docente e uso de outras abordagens metodológicas que permitam maior compreensão (LIMA, ROWE, 2019); inclusão de outros aspectos comportamentais, como a motivação, além de análise das capacidades “intraempreendedoras dos funcionários, podendo assim avaliar sua satisfação de modo concomitante com sua contribuição empreendedora” (LIZOTE, VERDINELLI, NASCIMENTO, 2017, p. 963); ampliação do campo de observação dentro da organização, de modo a realizar estudos em organizações de segmentos de negócio (OLIVEIRA, HONÓRIO, 2020); pesquisas qualitativas das categorias práticas de recursos humanos e comprometimento organizacional (SILVA, OLIVEIRA, BONA, OLIVEIRA, PINHEIRO, 2020).

Finalmente, devido às adaptações na rotina demandadas pelo contexto de pandemia, o projeto limitou-se à produção de revisão de literatura de CO apenas no setor público. Portanto, recomenda-se pesquisa sobre as tendências de CO no setor privado, além de estudos futuros que tratem do CO, relacionado ao trabalho remoto. Além de que fatores relacionados a gestão de pessoas, nesse novo contexto de pandemia podem contribuir para uma melhor relação trabalhador-organização em cenários futuros.

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARRAES, V. M.; CABRAL, A. C. A.; SANTOS, S. M. D.; SILVA, M. N. M.; PENHA, E. D. D. S. Relação entre Aspectos de Modernidade Organizacional e Comprometimento Organizacional. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 16, n. 1, p. 66-85, 2017.

BALSAN, L. A. G.; BASTOS, A. V. B.; FOSSÁ, M. I. T.; LIMA, M. P.; LOPES, L. F. D.; COSTA, V. M. F. Comprometimento e Entincheiramento Organizacional: Explorando as Relações entre os Construtos. **Revista de Administração da UFSM**, v. 8, n. 2, p. 235-248, 2015.

BANDEIRA, M. L.; MARQUES, A. L.; VEIGA, R. T. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, n. 2, p. 133-157, 2000.

BARROS, A. R. O. de; SCHEIBLE, A. C. F. Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com práticas de gestão e intenção de permanência. **Anais do Encontro de Administração da ANPAD-ENANPAD**. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, v. 32, 2008.

BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de empresas**, v. 33, n. 3, p. 52-64, 1993.

BASTOS, A.; SIQUEIRA, M.; MEDEIROS, C.; MENEZES, I. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **American journal of Sociology**, v. 66, n. 1, p. 32-40, 1960.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

LIMA, C. C. A.; ROWE, D. E. O. Percepção das Políticas de Gestão de Pessoas e Comprometimento Organizacional em uma Universidade Pública. **Revista Gestão Organizacional**, v. 12, n. 4, p. 118-137, 2019.

LIZOTE, S. A.; VERDINELLI, M. A.; NASCIMENTO, S. Relação do Comprometimento Organizacional e da Satisfação no Trabalho de Funcionários Públicos Municipais. **Revista de Administração Pública**, v. 51, n. 6, p. 947-967, 2017

MCSHANE, S. L. **Comportamento organizacional**. 1. Porto Alegre AMGH 2013 1 recurso online (Série A)

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). **Revista de Administração Contemporânea**, v. 2, n. 3, p. 67-87, 1998.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human resource management review**, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of applied psychology**, v. 78, n. 4, p. 538, 1993.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of vocational behavior**, v. 14, n. 2, p. 224-247, 1979.

MOREIRA, A.; PINHEIRO, L. **OMS declara pandemia de coronavírus**. Portal G1. 11/03/2020. Disponível em <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/11/oms-declara-pandemia-de-coronavirus.ghtml>. Acesso em 14 de Setembro de 2020.

OLIVEIRA, H.; HONÓRIO, L. Práticas de Recursos Humanos e Comprometimento Organizacional: Associando os Construtos em uma Organização Pública. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 4, p. 1-28, 2020

PEREIRA, A. S.; LOPES, D. D. Comprometimento e Enrincheiramento Organizacional e suas Relações com o Engajamento no Trabalho: Um Estudo com Servidores Técnico-Administrativos de uma Instituição Federal de Ensino. **Desenvolvimento em Questão**, v. 17, n. 48, p. 139-158, 2019.

RODRIGUES, A. P. G.; BASTOS, A. V. B. Os vínculos de comprometimento e entrincheiramento presentes nas organizações públicas. **Revista de Ciências da Administração**, v. 15, n. 36, p. 143-158, 2013.

SILVA, C. R. M.; OLIVEIRA, L. V. C.; BONA, D. O.; OLIVEIRA, J. A. N.; PINHEIRO, T. C. A. Comprometimento Organizacional e Comportamento Sustentável no Trabalho: Evidências do Setor Público. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 10, n. 2, p. 279-296, 2020

SILVA, A. W. P.; VEIGA NETO, A. R.; LIMA COELHO, A. L. A.; CASTRO, A. B. Correlations between power and affective organizational commitment. **R.G.Secr., GESEC**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 91-118, jan.-abr. 2019.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, v. 2, p. 317-348, 2004.