

GPESS Gestão de pessoas

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL:
DISCUSSÃO SOBRE O ESTADO DA ARTE NO BRASIL**

Resumo

Seja por caráter afetivo ou cognitivo, indivíduos estabelecem vínculos de comprometimento organizacional (CO) com os entes que os empregam, o que suscita um vasto campo de pesquisa e de produção científica. O objetivo desta investigação é a identificação do estado da arte referente à temática do comprometimento organizacional. Para tanto, foram analisadas publicações nacionais que discutiram o tema e que se encontravam indexadas na plataforma de busca *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), considerando o período de 2010 a 2020. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, e foram analisados aspectos como: relevância das publicações, abordagens utilizadas, especialidade dos periódicos e instrumentos utilizados para medir o CO. Este estudo justifica-se pela relevância do tema e pela necessidade de mapear-se a produção contemporânea acerca desta discussão, contribuindo assim para identificação de possíveis estudos futuros a fim de suprir lacunas teóricas ainda não exploradas. Dentre os achados, percebe-se a soberania dos métodos quantitativos como soluções para as pesquisas e a representatividade temática no campo da Administração.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional; Relações de Trabalho, Gestão de Pessoas; Análise Bibliométrica.

Abstract

Whether by affective or cognitive character, individuals establish bonds of organizational commitment (OC) with the entities that employ them, which raises a vast field of research and scientific production. The purpose of this investigation is to identify the state of the art regarding the issue of organizational commitment. To this end, national publications that discussed the topic and that were indexed in the search platform Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL) were analyzed, considering the period from 2010 to 2020. The methodology used was the bibliographic research, and aspects were analyzed such as: relevance of publications, approaches used, specialty of journals and instruments used to measure CO. This study is justified by the relevance of the theme and the need to map contemporary production about this discussion, thus contributing to the identification of possible future studies in order to fill theoretical gaps that have not yet been explored. Among the findings, there is the sovereignty of quantitative methods as solutions for research and thematic representation in the field of Administration.

Keywords: Organizational Commitment; Labor Relations, Human Resources Management; Bibliometric Analysis.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho ocupa uma parte significativa da vida de muitas pessoas e o fato de estar empregado representa um meio de sobrevivência e estabilidade, uma garantia de que, ao final de cada período, um salário será pago pelo empregador, como retribuição às horas disponibilizadas e ao trabalho executado pelo empregado. Assim, surge, a partir das relações entre empregados e empregadores, o anseio por entender como estas se dão, por compreender a natureza dos vínculos estabelecidos entre pessoas e empresas ou organizações.

O comprometimento organizacional é uma vertente que estuda os vínculos do indivíduo com a organização, bem como a percepção desse sujeito frente às responsabilidades e compromissos com a empresa. Esses vínculos podem ser analisados a partir de aspectos psicológicos: da base afetiva e da cognitiva (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Diversos estudos buscaram medir o comprometimento organizacional (CO) do trabalhador, ao passo que analisaram qual a relação do CO com outros fatores do mundo do trabalho (BECKER, 1960; GOULDNER, 1960; MEYER; ALLEN, 1984; MOWDAY; STEERS; PORTER, 1982; O'REILLY; CHATMAN, 1986; MEYER et al. 1989).

A presente investigação busca compreender o estado da arte brasileiro referente à temática do comprometimento organizacional e, para tanto, publicações nacionais, que discutiram o tema e que se encontravam indexadas na plataforma de busca *Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL)*, considerando o período de 2010 a 2020, foram analisadas. O intuito deste tipo de estudo é realizar um mapeamento e discussão da produção científica neste campo do conhecimento, a fim de identificar aspectos e dimensões que estão ganhando destaque em termos de publicação (FERREIRA, 2002). Justifica-se a escolha pela referida plataforma, uma vez que ela representa uma alternativa para a pesquisa bibliográfica, que permite o *download* gratuito de publicações, ampliando, assim, o acesso de pesquisadores a conteúdos de diversas autorias.

Admite-se, como objetivo geral desta investigação, compreender o estado da arte referente a estudos nacionais sobre o comprometimento organizacional. Perfazem os objetivos específicos deste estudo: identificar a relevância das produções científicas através da verificação dos respectivos QUALIS-CAPEs das revistas que publicaram artigos que tinham o comprometimento organizacional como objeto de estudo das suas pesquisas e que se encontram indexados na *SPELL*; descrever as abordagens utilizadas nas publicações; realizar o levantamento da especialidade (subárea do conhecimento) dos periódicos que publicaram sobre comprometimento organizacional, considerando o recorte temporal da pesquisa; e examinar o instrumento para medir o comprometimento organizacional, utilizado pelos pesquisadores nacionais, nos últimos cinco anos. Para tanto, a metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica.

Esse estudo apoia-se na premissa de que a *SPELL* representa uma plataforma que contém periódicos nacionais qualificados para compor o referencial teórico que possa ancorar investigações sobre comprometimento organizacional. Este trabalho de pesquisa está organizado da seguinte maneira: primeiro, a presente introdução, que contextualiza o tema que será discutido e os objetivos geral e específico; em seguida, o aporte teórico que fundamentou a discussão; e, posteriormente, a metodologia, seguida da análise dos dados coletados e, por fim, a conclusão.

2 REVISÃO DE LITERATURA

O mapeamento da produção científica acerca de um determinado tema exige um esforço metodológico e pode ser realizada a partir de uma série de plataformas de indexação de periódicos. Esta revisão de literatura se propõe a utilizar o mecanismo nacional de avaliação da relevância de publicações acadêmicas; e a situar a área temática objeto desta análise, o comprometimento organizacional, em sua dimensão histórica e respectiva discussão travada na contemporaneidade.

2.1 Classificação de Periódicos Científicos no Brasil

O Brasil utiliza um sistema para avaliar os periódicos, mantido pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), que contém um conjunto de elementos para relacionar e classificar todas as publicações especializadas em produção científica.

O “Qualis-Periódicos” é baseado nas informações fornecidas pelos programas da Área na plataforma Sucupira, ano a ano. Não é um conjunto de periódicos escolhidos pela coordenação como os melhores da Área. Refletem exatamente onde os docentes da Área têm publicado os resultados de suas pesquisas (MEC, 2015, p.1).

Esses periódicos são analisados pela CAPES, considerando a sua circulação (local, nacional ou internacional), a qualidade das produções que correspondem a estratos A, B e C, (sendo o A1 o mais elevado), a aderência do periódico às linhas de pesquisa, bem como o seu fator de impacto unificado (MEC, 2019). O fator de impacto representa como “as informações são organizadas no sentido de revelar o número de citações” (PINTO; ANDRADE, 1999, p. 3).

Os critérios para classificação, bem como os extratos, podem ser vistos no quadro abaixo:

Quadro 1: Extratos e Critérios para Classificação de Periódicos

Extrato	Critérios
A1	Indexado nas bases <i>Web of Science</i> e <i>Scopus</i> e no percentil 94,75% dentre os periódicos de mais alto Fator de Impacto Unificado.
A2	Indexado nas bases <i>Web of Science</i> e <i>Scopus</i> .
A3	Indexado na base <i>Web of Science</i> ou <i>Scopus</i> .
A4	Indexado na base <i>Scielo</i> .
B1	Indexado em três das bases: <i>RedAlyc</i> , <i>Latindex</i> , <i>DOAJ</i> , <i>Muse</i> , <i>ROAD</i> e <i>JSTOR</i> .
B2	Indexado em duas das bases: <i>RedAlyc</i> , <i>Latindex</i> , <i>DOAJ</i> , <i>Muse</i> , <i>ROAD</i> e <i>JSTOR</i> .
B3	Indexado em uma das bases: <i>RedAlyc</i> , <i>Latindex</i> , <i>DOAJ</i> , <i>Muse</i> , <i>ROAD</i> e <i>JSTOR</i> .
B4	Periódico científico não indexado nas bases: <i>Web of Science</i> , <i>Scopus</i> , <i>Scielo</i> , <i>RedAlyc</i> , <i>Latindex</i> , <i>DOAJ</i> , <i>Muse</i> , <i>ROAD</i> e <i>JSTOR</i> .
C	Não é periódico científico.

Fonte: Adaptado de MEC (2019)

Os periódicos são analisados e reclassificados ano a ano pela CAPES. Essa análise, possivelmente, mantém os periódicos que publicam pesquisas científicas em âmbito nacional e internacional com um nível de qualidade aceitável pelo MEC. Com base na compreensão de como as publicações científicas são catalogadas, de acordo com sua relevância, este estudo parte para a análise do estado da arte referente a uma temática específica no campo da gestão de pessoas: o comprometimento organizacional.

A próxima seção se atém a traçar um breve histórico sobre o tema, com base em autores que discorrem sobre este conceito e seus aspectos relevantes do ponto

de vista científico, uma vez que trata-se de um tema recorrente nas pesquisas e estabelece um dos grandes desafios para a gestão organizacional.

2.2 Cenário Histórico do Comprometimento Organizacional

Os vínculos que as pessoas estabelecem com a organização onde trabalham é objeto de estudos da área das ciências sociais aplicadas, que analisa o comportamento humano nas organizações. Essas pesquisas incorporam investigações da sociologia e da psicologia (BASTOS, 1993) e esses fatores formam as bases da psicologia organizacional e do trabalho (ZANELLI et al, 2014).

Esses vínculos são analisados tendo diferentes perspectivas. No quadro a seguir, é possível visualizar as transformações na maneira pela qual o comprometimento organizacional foi investigado ao longo de história.

Quadro 2: Vínculos do Indivíduo com a Organização Através do Tempo

Dimensões do Comprometimento
a) Submissão ou envolvimento instrumental: motivado por recompensas extrínsecas; b) Identificação: envolvimento baseado num desejo de afiliação; c) Internalização: ou envolvimento causado pela congruência entre os valores individuais e organizacionais (KELMAN, 1958 <i>apud</i> MEDEIROS et al, 2005).
a) Integração: o grau em que um indivíduo é ativo e se sente parte, em vários níveis, de uma organização em particular; b) Introjecção: o grau em que a própria imagem de um indivíduo inclui uma variedade de características e valores organizacionais aprovados (O'REILLY; CHATMAN, 1986; GOULDNER, 1960).
a) Moral: baseado na internalização dos objetivos, valores e normas da organização, de caráter positivo e intenso na direção dos objetivos organizacionais; b) Calculativo, baseado nas relações de troca que se desenvolvem entre o membro e sua organização em uma relação de menor intensidade, quando o membro percebe equidade entre recompensas e contribuições; c) "Alienativo", baseado na repressão e na coerção, com orientação negativa, encontrada em ambientes como prisões (ETZIONI, 1961 <i>apud</i> MOWDAY; PORTER; STEERS, 1982).
a) Coesão, vinculado com as relações sociais de uma organização, realizado através de técnicas e cerimônias que tornam público o estado de ser um membro da organização e reforçam a coesão do grupo; b) Continuação, que requer dos membros da organização a realização de sacrifícios pessoais e de investimentos que tornam difícil aos membros deixarem a organização; c) Controle, cria vínculo de um membro com as normas de uma organização, que moldam seu comportamento numa direção desejada (KANTER, 1968 <i>apud</i> MOWDAY; PORTER; STEERS, 1982).
a) Afetivo, comprometimento como um apego, como um envolvimento, onde ocorre identificação com a organização. b) Instrumental, percebido como custos associados a deixar a organização. c) Normativo, percebido como uma obrigação em permanecer na organização (MEYER; ALLEN, 1991).
a) Adesão, que é a internalização dos valores da organização, quando estes são coerentes com o que os indivíduos valorizam ou consideram como desejável; b) Oportunidade, que ocorre quando as organizações oferecem às pessoas oportunidades que correspondem às suas expectativas (THÉVENET, 1992 <i>apud</i> MEDEIROS et al, 2005).
Adotando atitudes e comportamentos com finalidades distintas: a) para ser associado com outras pessoas ou grupos; b) porque o conteúdo deles é congruente com o sistema de valores individuais; c) para obter recompensas ou evitar punições específicas (BECKER, 1992).
a) Psicológico afetivo através de sentimentos como lealdade, afeição, amizade, alegria, prazer; b) Continuação, quando o indivíduo se sente preso a um lugar devido aos altos custos de deixar a organização; c) Moral, como um senso de dever, uma obrigação, ou chamado, através dos objetivos, valores e da missão da organização (JAROS et al, 1993 <i>apud</i> MEDEIROS et al, 2005).
Afiliativo, crença do indivíduo em que é reconhecido pelos colegas como membro do grupo e da organização. Denota um "sentimento de fazer parte". Fatores indicativos de comprometimento afiliativo: a) sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho; b) nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo; e, c) sou reconhecido por todos na empresa como um membro do grupo (MEDEIROS et al, 2005).

Fonte: Adaptado de Medeiros et al (2005).

O entendimento de como se constroem os vínculos do indivíduo com a organização, bem como, quais as características destes vínculos, é, para Aviad (2019), historicamente, uma maneira de garantir a produção contínua de bens e serviços em uma era de prosperidade.

No mercado de trabalho pleno, a força de trabalho nas primeiras décadas após a Segunda Guerra Mundial não era facilmente ligada aos locais de trabalho. Muitos desses locais de trabalho estavam cobertos por um regime de negociação coletiva ou sistemas equivalentes de relações trabalhistas seguras, voltadas para a paz industrial (AVIAD, 2019, p.15).

Assim, o estudo do comprometimento organizacional avançou, ao longo da história, como possível suporte para auxiliar a gestão de pessoas nas organizações. Colaboradores comprometidos com a firma tem menor probabilidade de pedir demissão de forma voluntária. Contudo, a manutenção dos funcionários não é suficiente para que as organizações sejam eficazes.

Esses trabalhadores também devem ser assíduos, precisam executar suas tarefas com eficiência, na medida em que contribuem com um ambiente social positivo e evitam o envolvimento em comportamentos contraproducentes. Portanto, as teorias do comprometimento organizacional, bem como a pesquisa, evoluíram gradualmente para dar mais ênfase ao comportamento e desempenho no trabalho (MEYER, 2016).

Com foco em compreender o estado da arte acerca do comprometimento organizacional, a próxima seção se propõe a apresentar a metodologia utilizada neste estudo, a fim de mapear a produção científica acerca do tema nos últimos 10 anos e, assim, fornecer insumos elementares para a produção de futuras pesquisas.

3 Metodologia

Esta investigação se caracteriza como uma pesquisa bibliográfica, que representa o esforço primário do pesquisador para iniciar suas conjecturas acerca do fenômeno que pretende investigar. O método de pesquisa bibliográfica consiste em um estudo sistematizado, que tem como base a busca de material já publicado acerca de determinado tema, que pode ser adquirido de fontes primárias, secundárias e ou terciárias (GIL, 2002).

As teorias já formuladas e consolidadas na literatura representam o suporte essencial para o início de qualquer investigação científica. Assim, a pesquisa bibliográfica refere-se à estratégia necessária para a condução de qualquer pesquisa no campo das ciências, uma vez que “uma pesquisa bibliográfica procura explicar e discutir um assunto, tema ou problema com base em referências publicadas” (MARTINS; THEÓPHILO, 2016, p.52). De acordo com Figueiredo (1990), a revisão de literatura tem função histórica e de atualização.

Trata-se de um esforço do pesquisador para organizar de maneira minuciosa as etapas de pesquisa, a fim de conseguir levantar escritos relevantes que proporcionem maior familiaridade com o tema escolhido para investigar. Minayo e Sanches (1993) afirmam que, para se construir o conhecimento científico, inicia-se com a busca de articulações entre a teoria e a realidade estudada.

Esta pesquisa também se enquadra como um estudo bibliométrico, considerando que consiste em utilizar um instrumento com este propósito sobre determinado tema. Chueke e Amatucci (2015, p.1) afirmam que:

[...] as revisões sistêmicas de literatura, como no caso da bibliometria, servem de cartografia para mapear as origens dos conceitos existentes, apontar as principais lentes teóricas usadas para investigar um assunto e levantar as ferramentas metodológicas utilizadas em trabalhos anteriores.

Os estudos bibliométricos, em especial no campo das ciências sociais aplicadas, ao tentar mapear as comunidades acadêmicas e identificar as redes de pesquisadores e suas motivações, criam indicadores para sumarizar os autores mais citados e as obras acadêmicas mais relevantes para compor a revisão de literatura da investigação (OKUBO, 1997).

Após a bibliometria, de posse das obras mais relevantes, o pesquisador parte para o processo de leitura que, de acordo com Salvador (1986), é realizado seguindo uma lógica que possibilite ao investigador obter as informações necessárias em cada momento da pesquisa.

Enfim, o modelo de bibliometria utilizado para análise nesse estudo foi adaptado de Pinto e Lara (2008) e Balsan et al (2016). Ele consiste em analisar as características gerais das publicações e os aspectos metodológicos das publicações, de forma quantitativa e qualitativa. A próxima seção, portanto, tem como foco a análise dos dados coletados através desta metodologia, com base nos referidos critérios.

4 Análise e Discussão

A presente pesquisa foi realizada entre os dias seis e dez de março de 2020. Na primeira etapa, foram selecionados para *download*, através de buscas na plataforma de pesquisa *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), os artigos publicados entre os anos de 2010 a 2020, que continham, entre as suas palavras-chaves, o termo “comprometimento organizacional”. Posteriormente, os documentos foram analisados considerando o ano de publicação, o QUALIS-CAPES das revistas indexadas, a subárea científica da revista (psicologia, administração etc.) e a abordagem utilizada pelos autores para executar a pesquisa descrita nos artigos. Foram analisados 136 (cento e trinta e seis) documentos, destes, como critério para subdividir as publicações entre clássicas e contemporâneas, foi estipulado que, publicações entre os anos de 2016 e 2020 seriam consideradas pesquisas atuais.

As publicações contemporâneas foram examinadas considerando o QUALIS. Com o interesse em verificar qual o instrumento para medir o comprometimento organizacional, que foi utilizado pelos pesquisadores, também foram descritas as principais conclusões enunciadas nos documentos.

No período analisado, foi possível verificar que as publicações sobre comprometimento organizacional, de autoria nacional, vêm crescendo e alcançaram um volume considerável no ano de 2019, como pode ser visualizado com gráfico a seguir.

Gráfico 1: Distribuição das Publicações da Amostra por Ano



Fonte: dos autores (2020)

Considerando a data em que a pesquisa ocorreu, ou seja, início do corrente ano, o fato de já serem encontradas publicações nacionais datadas com o ano de 2020 representa o esforço dos pesquisadores nacionais em atualizarem as pesquisas sobre o fenômeno. Esse achado corrobora com o enunciado por Medeiros (2003, p.126), que afirma que existe “uma grande demanda na literatura de comprovar empiricamente que o comprometimento organizacional leva as empresas a possuírem melhor desempenho”. O Brasil possui uma ampla literatura sobre comprometimento organizacional (SIQUEIRA, 2008; ZANELLI et al, 2014; PUENTE-PALACIOS; PEIXOTO, 2015), que consiste em estudos já consolidados e que estão à disposição de pesquisadores e profissionais.

Em virtude da grande quantidade de publicações sobre o tema, fez-se necessário a análise da qualificação dos periódicos que publicaram esses estudos. A tabela seguinte contém a organização dos artigos por QUALIS-CAPES das revistas de acordo com o respectivo ano de publicação.

Tabela 1: Classificação dos Periódicos por “QUALIS- CAPES”

QUALIS	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	B4	C
2010		02	01	03	01				
2011		03	01	01	02	01			
2012		01	06	04	02		01		
2013		07	05	01		01	01		
2014		03	03	04	01	03			
2015		07		03			03	01	
2016		03	02	04	02	02	03		
2017		03	01	03		01	01		
2018		02	03	05	03	02			
2019		03	04	04	01	04	01	05	
2020		01		01					
Total	00	35	26	33	12	14	10	06	00

Fonte: Autores (2020)

Verificou-se que, com relação aos artigos sobre o tema pesquisado, não existem publicações em revista com QUALIS C. A maioria da amostra pesquisada encontra-se publicada em periódicos com estratos A. Porém, não foram encontrados periódicos QUALIS A1; esse estrato, “adicionalmente ao modo utilizado até então, agrega um atributo referente ao seu percentil dentre os periódicos com maiores fatores de impacto” (MEC, 2019, p.3).

Referente à abordagem utilizada pelos autores para a realização das pesquisas, os dados foram organizados na tabela a seguir.

Tabela 2: Abordagem das Pesquisas

Quantitativa	Qualitativa	Quantitativa e Qualitativa	Revisão de Literatura
94	19	16	7

Fonte: dos autores (2020)

Constatou-se que a abordagem mais utilizada pelos autores corresponde à abordagem quantitativa. No entanto, trata-se de uma temática que possui um aspecto subjetivo relevante, uma vez que traz consigo aspectos psicológicos e comportamentais do indivíduo em seu contexto e ambiente de trabalho.

O comprometimento organizacional consiste em uma teoria que envolve aspectos relacionados aos vínculos de um indivíduo com uma determinada organização (MEYER et al, 1989; BASTOS, 1994). O que se espera de estudos sobre vínculos, considerando a diversidade com que esses possam ocorrer dentro da psicologia

organizacional, segundo Zanelli et al (2014), é que tais estudos sejam também qualitativos, visto que;

Entende-se que a escolha de utilizar a investigação qualitativa deve passar, necessariamente, pela reflexão de seus princípios epistemológicos e do âmago central, que é a busca dos significados atribuídos à experiência humana; significados estes que vêm à tona por intermédio da proposta de entrevista qualitativa em profundidade e/ou semiestruturada (MORE, 2015, p. 127).

Nesse contexto, com base nos achados do levantamento, propomos uma crítica acerca da possível insuficiência dos resultados obtidos por muitos estudos, uma vez que as pessoas sentem e percebem os fenômenos de maneiras distintas e que, por meio dos números, seria possível apenas generalizar tais sensações e percepções. No entanto, compreende-se a escolha de uma parcela considerável dos autores pela abordagem quantitativa, após a observação dos dados da tabela seguinte, que descreve em qual subárea do saber científico a revista se enquadra.

Foram consideradas, como revistas multidisciplinares, aquelas que se apresentavam como sendo de mais de três subáreas científicas, exemplo (Administração, Economia e Contabilidade ou Administração, Sociedade e Inovação etc.), bem como revistas que não tinham uma linha de publicação específica. Para categorizar as revistas, utilizou-se como critérios: o título utilizado pelo periódico e as informações contidas em suas respectivas páginas *online*.

Tabela 3: Especificidade dos Periódicos

Orientação da revista	Quantidade
Psicologia	2
Administração	74
Administração e Contabilidade	2
Multidisciplinar	48
Administração Pública	6
Administração e Inovação	2
Administração e Economia	2
Total	136

Fonte: dos autores (2020)

Com base nos resultados, percebe-se que, dos periódicos desta amostra que publicam artigos sobre comprometimento organizacional, apenas dois são da área científica da psicologia. Isso permite afirmar que a temática passou a ser, em grande parte, publicada por áreas das ciências sociais aplicadas. A psicologia organizacional e do trabalho, de acordo com o MEC (2017), faz parte de subárea segmentada da área do conhecimento da psicologia.

Considerando que as teorias sobre o comprometimento organizacional se desenvolveram dentro da psicologia organizacional e do trabalho, segundo Zanelli et al (2014), fica o questionamento: “teriam os periódicos de psicologia se desinteressado pela temática?” Responder a essa indagação não é o objetivo desta investigação, mas surge como uma sugestão para futuros estudos interdisciplinares.

Diante das questões contemporâneas sobre a valorização das Instituições de Ensino Superior (IES) públicas, brasileiras, bem como a qualidade e a quantidade das pesquisas que são realizadas nessas instituições, essa investigação também

observou qual o vínculo institucional do primeiro autor, para quantificar, de acordo com a esfera da organização, se público ou privado.

Os percentuais dos vínculos dos primeiros autores correspondem a: 60% vinculados a IES públicas e 40% a IES privadas. Portanto, mais da metade da amostra está vinculada a instituições públicas, corroborando com os dados encontrados por Balsan et al (2016).

Na tabela seguinte, foram organizados os artigos contemporâneos, indexados em periódicos QUALIS-CAPEs A2, presentes na amostra. Como critério para configurar a contemporaneidade dos documentos, admitiu-se que publicações entre 2016 e 2020 seriam tidas como atuais. A metodologia utilizada pelos autores e o instrumento de análise foram objeto da observação disposta no quadro abaixo:

Quadro 3: Metodologia e Instrumento de Mensuração do Comprometimento

Artigo	Atributos
BALSAN, L.A.G. et al. Os Vínculos que o Indivíduo Estabelece com a Organização: uma Análise da Produção Científica Brasileira. Revista de Ciências da Administração , v.18, n.45, p.25-37, 2016.	Pesquisa bibliográfica, bibliometria, análise documental. Não foi realizada pesquisa com coleta de dados empíricos.
BEUREN, I.M. et al. Percepção de Justiça nos Sistemas de Controle Gerencial Aumenta Comprometimento e Confiança dos Gestores? Revista de Administração Contemporânea , v.20, n.2, p.216-237, 2016.	Pesquisa, descritiva, de levantamento (<i>survey</i>), abordagem quantitativa. Questionário escala <i>Likert</i> , composto por 26 assertivas formuladas com base em Langevin e Mendoza (2013).
RODRIGUES, A.L.; BARRICHELLO, A.; MORIN, E. Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: Um estudo multimétodos. Revista de Administração de Empresas , v.56, n.2, p.192-208, 2016.	Pesquisa de campo, abordagem quanti-quali. Escala de comprometimento afetivo de Meyer e Allen (1991), tipo <i>Likert</i> .
CORREIO, F.M.M.; CORREIO, B.F.V.B.A. Uma Análise das Relações entre Suporte Organizacional e Comprometimento Duplo de Empregados no Modelo Outsourcing. Revista de Ciências da Administração , v.19, n.49, p.44-56, 2017.	Pesquisa quantitativa descritiva de corte transversal. Escala de Comprometimento Afetivo, adaptado do modelo de Meyer, Allen e Smith (1993).
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.	Pesquisa descritiva, abordagem quantitativa com questionários contendo escalas tipo <i>Likert</i> . Modelo proposto por Meyer e Allen (1991), três dimensões: a afetiva (CA), a instrumental (CI) ou calculativo e a normativa (CN).
RODRIGUES, A.L. et al. O Trabalho e seus Sentidos: Um Estudo com Peritos Criminais da Polícia Federal. Revista de Administração Pública , v.51, n.6, p.1058-1084, 2017.	Pesquisa descritiva, abordagem quantitativa, análise fatorial confirmatória. No instrumento de coleta de dados, foram usadas escalas de Meyer e Allen (1991), para a medida do comprometimento afetivo.
BOHLE, S.A.L. et al. Papel da percepção do suporte organizacional na insegurança e desempenho no trabalho [Versão traduzida]. RAE-Revista de Administração de Empresas , v.58, n.4, Julho-Agosto, p.393-404, 2018.	Um estudo empírico, com abordagem quantitativa. Para medir o comprometimento organizacional afetivo, utilizou-se a escala de Cook (1981), tipo <i>Likert</i> .
TRIGUEIRO-FERNANDES, L. et al. EBACO-R: Refinamento da Escala de Bases do Comprometimento Organizacional. Brazilian Business Review , v.16, n.4, p.315-333, 2019.	Estudo de campo, pesquisa exploratória, quantitativa, questionário contendo escala do tipo <i>Likert</i> . Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO).

Artigo	Atributos
BEUREN, I.M.; RIBEIRO, F.; SILVA, O.L. Percepção de Justiça Organizacional e Intenção de Turnover em Empresas de Auditoria. Revista de Ciências da Administração , v.21, n.53, p.93-111, 2019.	Estudo descritivo, realizado por meio de pesquisa de levantamento ou <i>survey</i> e com abordagem quantitativa. O comprometimento organizacional foi mensurado com base na métrica de nove itens, desenvolvida e validada por Wowday, Steers e Porter (1979).
RODRIGUES, A.C.A.; BASTOS, A.V.B.; MOSCON, D.C.B. Delimiting the Concept of Organizational Commitment: Empirical Evidence of the Overlap between the Entrenchment and the Continuance Mindset. Organizações & Sociedade , v.26, n.89, p.338-358, 2019.	Pesquisa exploratória, abordagem quantitativa. Base de continuidade da medida de comprometimento organizacional validada por Bastos et al. (2011).
TOMAZZONI, G.C. et al. Os Vínculos Organizacionais na Percepção de Gestores: Comprometimento, Entrincheiramento e Consentimento. Revista de Administração Contemporânea , v.24, n.3, p.245-258, 2020.	Pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa. Base de comprometimento e entrincheiramento validada por Bastos e Aguiar (2015).

Fonte: Artigos contemporâneos publicados em revistas Qualis A2 (2020).

Foi possível perceber, através da análise qualitativa dos trabalhos selecionados, que as investigações utilizaram, em sua maioria, métricas do comprometimento organizacional afetivo, estudando assim o fenômeno de forma unidimensional, como pode ser visto nos trabalhos de Rodrigues, Arrichello e Morin (2016), Correio e Correio (2017), Rodrigues et al. (2017) e Bohle et al. (2018). Contudo, existe uma divergência na agenda da pesquisa sobre o comprometimento organizacional, quanto às formas como esse é investigado: se de forma unidimensional ou multidimensional (RODRIGUES; CARVALHO-FREITAS, 2016; MEYER, 2016; ALLEN, 2016; KLEIN; PARK, 2016),

Algumas inconsistências foram identificadas nesses estudos. Não ficou evidente, na metodologia do artigo de Beuren et al. (2016), qual o comprometimento organizacional que os autores buscaram investigar, considerando que a escala proposta por eles não exemplifica em qual base de comprometimento organizacional seu estudo pode ser enquadrado. O mesmo ocorreu com o artigo de Beuren, Ribeiro e Silva (2019). Porém, pode-se inferir que os autores analisaram o comprometimento considerando suas múltiplas bases, englobando o conceito em um único questionário, para fins de capturar o comprometimento organizacional dos respondentes.

Com o levantamento bibliográfico desta pesquisa, foi possível compreender que existem, na literatura, quatro tipos de comprometimento organizacional, a saber: o afetivo, normativo, instrumental (calculativo) e o afiliativo (ALLEN; MEYER, 1990; MEYER; ALLEN, 1991; BORGES-ANDRADE, 1994; BASTOS, 1993; MEDEIROS; ENDERS, 1998; MEDEIROS et al. 2005).

Os estudos de Lizote, Verdinelli e Nascimento (2017) e Trigueiro-Fernandes et al. (2019) analisaram o comprometimento organizacional considerando sua multidimensionalidade. Já Rodrigues, Bastos e Moscon (2019) analisaram o comprometimento organizacional baseados em uma agenda de pesquisa que investiga o “alargamento do conceito” de CO, passando a compor estudos que abarcam o consentimento e o entrincheiramento organizacional.

No quadro seguinte, pode ser visto um breve resumo das conclusões dos documentos analisados:

Quadro 4: Síntese das Conclusões dos Artigos

Autores	Principais Achados
Balsan et al (2016)	Verificou-se que a maior parte dos estudos utilizou o modelo proposto por Meyer e Allen (1991) ou medidas multidimensionais fortemente influenciadas por eles.
Beuren et al (2016)	O nível hierárquico e o ambiente de trabalho influenciam o comprometimento afetivo.
Rodrigues, Barrichello e Morin (2016)	Apenas a justiça distributiva influencia o comprometimento dos gestores.
Correio e Correio (2017)	O Suporte Organizacional Percebido (SOP) mostrou-se associado positivamente ao Comprometimento Afetivo (CA) do empregado da empresa, tanto em relação ao cliente quanto à própria empresa.
Lizote, Verdinelli e Nascimento (2017)	Concluiu-se que o comprometimento na dimensão afetiva relaciona-se significativamente com a satisfação.
Rodrigues et al (2017)	O sentido tem relações significativas com comprometimento afetivo, ou seja, experiência de vínculo positivo com a organização, o que reforça a ideia de que o sentido do trabalho possa ser um construto que revele força, prioridade e intensidade das relações do indivíduo com seu trabalho e com a organização na qual trabalha.
Bohle et al (2018)	A relação entre insegurança laboral e comprometimento organizacional afetivo é significativamente negativa.
Trigueiro-Fernandes et al (2019)	Concluiu-se que o EBACO-R atingiu um bom nível de qualidade e precisão para medir o comprometimento organizacional, apresentando vantagem sobre o modelo original de Medeiros (2003), já que foi possível confirmar a validade convergente.
Beuren, Ribeiro e Silva (2019)	Verifica-se relação positiva e significativa entre a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional. Isso sugere que os auditores satisfeitos com seu emprego tendem a apresentar maior comprometimento com a organização.
Rodrigues, Bastos e Moscon (2019)	Concluiu-se que a medida de entrincheiramento organizacional garante maior sofisticação e densidade teórica para o fenômeno da permanência por necessidade, que agora também está sendo tratada como parte do compromisso organizacional.
Tomazzoni et al (2020)	Os resultados convergem para a ideia de que o indivíduo pode apresentar padrões de vínculos organizacionais que estabeleçam comprometimento, entrincheiramento e consentimento, simultaneamente, que não se excluem entre si.

Fonte: Levantamento bibliográfico dos autores (2020)

Exceto pelos documentos de Tomazzoni et al (2020), Rodrigues, Bastos e Moscon (2019), Trigueiro-Fernandes et al (2019) e Balsan et al (2016), através da análise vertical dos resumos das conclusões, é possível perceber que existe uma repetição dos termos que são sinônimos, de “influência”, “positivamente relacionado” e “significativo”, o que demonstra a relação de implicação entre os fenômenos estudados. Mesmo na investigação de Bohle et al (2018), que usou o termo “significativa e negativa”, a sua conclusão sugere que, quanto maior a insegurança laboral, menor o comprometimento afetivo. Portanto, os achados deste estudo revelam linhas de pesquisa em voga no campo do CO.

5 Considerações Finais

Os resultados desta análise bibliométrica, proposta por este estudo, podem vir a embasar novas discussões e evidenciam o estado da arte nacional acerca do tema. Aspectos como nível hierárquico, ambiente de trabalho, justiça distributiva, segurança laboral, satisfação, Suporte Organizacional Percebido (SOP) e entrinchei-

ramento organizacional estão entre aqueles mais referenciados, quando analisa-se o comprometimento do indivíduo para com a organização.

Ao pesquisador que se propõe a estudar o CO, o presente trabalho oferece um recenseamento de literatura pertinente sobre a temática, ancorado nos resultados obtidos através da plataforma *SPELL*. Dentre os documentos indexados de periódicos QUALIS de A2 a B4, são os A2 que abordam o tema comprometimento organizacional, com investigações relevantes, que podem ser âncoras para futuras estudos, e elementares para elaboração de referenciais teóricos robustos.

Dentre os achados, verificou-se que a abordagem quantitativa é a mais utilizada pelos pesquisadores desta amostra e constatou-se também que a área do conhecimento que mais publica sobre a temática suscitada é a Administração. Através da análise qualitativa dos documentos contemporâneos, percebeu-se que o instrumento que mais foi utilizado para medir o comprometimento organizacional refere-se a adaptações de Meyer e Allen, e de Bastos, autores que são expressões seminais da temática.

Como limitações deste estudo, estão o recorte temporal, uma vez que este pode ser ampliado, e, ainda, a escolha de uma única plataforma de indexação. Outras soluções de conteúdo estão disponíveis, no entanto, nem todas disponibilizam acesso gratuito. Sugere-se, como futuros trabalhos, estudos com base em metodologias qualitativas, no campo da Administração, a fim de identificar fatores sensíveis e subjetivos que influenciam no comprometimento organizacional.

REFERÊNCIAS

- ALLEN, N.J.; MEYER, J.P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, v.63, p. 1-18, 1990.
- ALLEN, N.J. Commitment as a multidimensional construct. In MEYER J.P. (Ed.), **The handbook of employee commitment** (p. 28–42). Northampton: Edward Elgar Publishing, 2016.
- AVIAD, B.H. **Organizational commitment: the case of unrewarded behavior**. World Scientific: New Jersey, 2019.
- BASTOS, A. V.B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Rev. administração de empresas**, São Paulo, v.33, n.3, p.52-64, 1993.
- BALSAN, L.A.G. et al. Os Vínculos que o Indivíduo Estabelece com a Organização: uma Análise da Produção Científica Brasileira. **Revista de Ciências da Administração**, v.18, n.45, p.25-37, 2016.
- BECKER, H.S. Notes on the concept of commitment. In SIQUEIRA, M.M. M. **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- BEUREN, I. M. et al. Percepção de Justiça nos Sistemas de Controle Gerencial Aumenta Comprometimento e Confiança dos Gestores? **Revista de Administração Contemporânea**, v.20, n.2, p.216-237, 2016.
- BEUREN, I.M.; RIBEIRO, F.; SILVA, O.L. Percepção de Justiça Organizacional e Intenção de Turnover em Empresas de Auditoria. **Revista de Ciências da Administração**, v.21, n.53, p.93-111, 2019.
- BOHLE, S.A.L. et al. da. Papel da percepção do suporte organizacional na insegurança e desempenho no trabalho [Versão traduzida]. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 58, n. 4, Julho-Agosto, p.393-404, 2018.

BORGES-ANDRADE, J.E. Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v.2, n.1, p.37-47, abr. 1994.

CHUEKE, G.V.; AMATUCCI, M. **O que é bibliometria?** Uma introdução ao fórum. *Interext.* v.10, n.2, p.1-5, maio/ago. 2015.

CORREIO, F.M. M.; CORREIO, B.F.V.B.A. Uma Análise das Relações entre Suporte Organizacional e Comprometimento Duplo de Empregados no Modelo Outsourcing. **Revista de Ciências da Administração**, v.19, n.49, p.44-56, 2017.

FERREIRA, N.S.A. As pesquisas denominadas “estado da arte”. **Educação & Sociedade**, ano XXIII, n. 79, ago., 2002.

FIGUEIREDO, N. Da importância dos artigos de revisão da literatura. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**. São Paulo, v.23, n.1/4, p.131-135, jan./dez. 1990.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOULDNER, H.P. Dimensions of organizational commitment. *In* SIQUEIRA, M.M.M. **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

KLEIN, H.J.; PARK, H. Commitment as a unidimensional construct. *In* MEYER J. P. (Ed.), **The handbook of employee commitment** (p.15–27). Northampton: Edward Elgar Publishing, 2016.

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.

MARTINS, G. A.; THEOPHILO, C.R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MEC. Ministério da Educação. CAPES: Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Relatório do Qualis Periódicos**. 2019. Disponível em: <http://www.capes.gov.br/images/Relatorio_qualis_periodicos_referencia_2019/Relatorio_qualis_plurid.pdf> Acesso em: 2020-03-23.

MEC, Ministério da Educação. CAPES: Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Tabela de Áreas de Conhecimento/Avaliação**. 2017. Disponível em: <https://www.capes.gov.br/images/documentos/documentos_diversos_2017/TabelaAreasConhecimento_072012_atualizada_2017_v2.pdf> Acesso em: 2020-03-23.

MEC. Ministério da Educação. CAPES: Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior: Ministério da Educação. **Relatório do Qualis Periódicos**. 2015. Disponível em: <https://www.capes.gov.br/images/stories/download/avaliacaotrienal/Docs_de_area/qualis/ensino.pdf. > Acesso em: 2020-03-23.

MEDEIROS, C.A.F. et al. Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v.11, n.1, p.1-22, 2005.

MEDEIROS, C.A.F. **Comprometimento organizacional: Um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras** (Tese de doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil, 2003.

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**, [S.l.], 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, p.61-89, 1991.

- MOWDAY, R.T.; PORTER, L.W.; STEERS, R.M. **Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover.** New York: Academic Press, 1982.
- O'REILLY, C.A.; CHATMAN, J. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. **Journal of Applied Psychology**, v.71, n.3, p.492–499, 1986.
- JACKSON, D.S. Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. **Journal of Applied Psychology**, v.74, n.1, p.152–156, 1989.
- MEYER, J.P.; ALLEN, N.J. Testing “side-bet theory” of organizational commitment: some methodological considerations. **Journal of Applied Psychology**, v.69, n.3, p.372-378, 1984.
- MEYER, J.P. **Handbook of Employee Commitment.** Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2016.
- MINAYO, M.C.S.; SANCHES, O. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? **Cad. Saúde Pública**, v.9, Rio de Janeiro, 1993.
- MORE, C.L.O.C. A “entrevista em profundidade” ou “semiestruturada”, no contexto da saúde: Dilemas epistemológicos e desafios de sua construção e aplicação. Trabalho completo em Investigação Qualitativa em Ciências Sociais, v. 3. **Atas CIAIQ**, 2015.
- MOWDAY, R.T.; PORTER, L.W.; STEERS, R.M. **Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover.** New York: Academic Press, 1982.
- OKUBO, Y. Bibliometric Indicators and Analysis of Research Systems: Methods and Examples. OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 1997/01, **OECD Publishing Systems**, 1997.
- O'REILLY, C.A.; CHATMAN, J. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. **Journal of Applied Psychology**, v.71, n.3, p.492–499, 1986.
- PINTO, M.R.; LARA, J.D. O que se publica sobre comportamento do Consumidor no Brasil, afinal? *Revista de Administração da UFSM*, [S.l.], v.1, n.3, p.85-102, 2008.
- PINTO, A.C.; ANDRADE, J. B. Fator de impacto de revistas científicas: qual o significado deste parâmetro? **Quím. Nova**, São Paulo, v.22, n.3, p.448-453, 1999.
- PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A.I.A. **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia.** Porto Alegre: Artmed, 2015.
- RODRIGUES, A.C.A.; BASTOS, A.V.B.; MOSCON, D.C.B. Delimiting the Concept of Organizational Commitment: Empirical Evidence of the Overlap between the Entrenchment and the Continuance Mindset. **Organizações & Sociedade**, v.26, n.89, p.338-358, 2019.
- RODRIGUES, A.L. et al. O Trabalho e seus Sentidos: Um Estudo com Peritos Criminais da Polícia Federal. **Revista de Administração Pública**, v.51, n.6, p.1058-1084, 2017.
- RODRIGUES, A.L.; BARRICHELLO, A.; MORIN, E. Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: Um estudo multimétodos. **Revista de Administração de Empresas**, v.56, n.2, p.192-208, 2016.
- RODRIGUES, A.C.A.; CARVALHO-FREITAS, M.N. Theoretical fragmentation: Origins and repercussions in Work & Organizational Psychology. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v.16, p.310-3015, 2016.
- SALVADOR, A.D. **Métodos e técnicas de pesquisa bibliográfica.** Porto Alegre: Sulina, 1986.

SIQUEIRA, M.M.M. **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

TOMAZZONI, G.C. et al. Os Vínculos Organizacionais na Percepção de Gestores: Comprometimento, Enrincheiramento e Consentimento. **Revista de Administração Contemporânea**, v.24, n.3, p.245-258, 2020.

TRIGUEIRO-FERNANDES, L. et al. EBACO-R: Refinamento da Escala de Bases do Comprometimento Organizacional. **Brazilian Business Review**, v.16, n.4, p.315-333, 2019.

ZANELLI J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A.V.B. **Psicologia Organizações e Trabalho no Brasil**. 2ª edição, Porto Alegre: Artmed Ltda, 2014.