

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UMA PESQUISA DOCUMENTAL SOBRE A PRODUÇÃO CIENTÍFICA BRASILEIRA DE 1994 A 2003

Fabíola Meazza Meneghini de Moraes¹
Christiane Kleinübing Godoi²
Marcos Aurélio Batista³

Resumo

Tem-se observado, nas últimas décadas, uma preocupação crescente por parte dos estudiosos das organizações com o tema do comprometimento organizacional. O conceito de comprometimento insere-se na longa tradição dos estudos que buscam identificar e compreender fatores pessoais que determinam o comportamento humano no trabalho, integrando uma subárea denominada de atitudes ante o trabalho (BASTOS, 1994). Este artigo busca sistematizar o estado da arte do comprometimento no Brasil, analisando os 46 artigos publicados nos Anais dos Encontros da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração – ENANPAD, nos últimos dez anos, através de uma pesquisa documental. A análise foi realizada mediante os seguintes critérios: a) tipo de pesquisa realizada nos artigos; b) estratégia de pesquisa; c) modelos de comprometimento utilizados. A pesquisa demonstrou que o tema tem crescido vertiginosamente no Brasil, onde a grande maioria dos artigos utiliza a estratégia de estudo de caso do tipo quantitativo, e que há a predominância do modelo de Meyer e Allen.

Palavras-Chave: Comprometimento organizacional. Pesquisa documental. Produção científica.

Abstract

It has been observing in the last decades a growing concern on the part of the organizational researchers with the subject the organizational commitment. The commitment concept interferes in the long tradition of the studies that look for to identify and to understand personal factors that they determine the human behavior in the work, integrating a particular subject called of attitudes in the face of the work (BASTOS, 1994). The present article looks for to systematize the mainstream of the commitment in Brazil, analyzing the 46 papers published in the Proceedings of ENANPADs in the last 10 years, through a documental research. The analysis developed by the following criteria: a) the research type accomplished in the papers; b) research strategy; c) commitement models used. The research demonstrated that the theme has been increasing in

¹ Mestranda do (PMA/UNIVALI), Psicóloga pela UNIVALI. Rua Coronel Serafim, 1015 – Ap. 401, Bl. A, Centro Júlio de Castilhos – RS, CEP: 98130-000. fabimeneghini@yahoo.com.br

² Professora do PMA/UNIVALI, Doutora em Engenharia de Produção – (UFSC), Administradora (ESAG/UDESC), Psicóloga(UFSC). Av. Mauro Ramos, 1323, ap. 902. CEP: 88020-302, Florianópolis, SC., fone: 48 222 6062, fax: 3028 6062 christianekg@yahoo.com.br.

³ Mestrando do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração (PMA/UNIVALI), Especialista em Administração e Organização de Eventos – Públicos e Privados, Administrador – UNIVALI, Docente da UNIVALI – Campus Balneário Camboriú. Rua 256, nº. 120 - Apto. 201 - Meia Praia, 88.220-000 - Itapema – SC, batistamarcos@hotmail.com. Artigo recebido em: 17/11/2004. Aceito em: 11/04/2005

Brazil, where great majority of the papers uses the strategy of case study, the quantitative research, and that the main model is of Meyer and Allen.

Key words: Commitment organizational. Documental research. Scientific production.

1 INTRODUÇÃO

Na área da psicologia comportamental, os estudos sobre comprometimento do trabalhador procuram desvendar o que faz com que os indivíduos se diferenciem na forma como reagem e enfrentam os desafios do seu contexto de trabalho. Comprometer-se significa sentir-se vinculado a algo e ter o desejo de permanecer naquele curso de ação (BASTOS; PEREIRA, 1997).

O comprometimento das pessoas na empresa é um conjunto de princípios que se impõem progressivamente em todas as ações de desenvolvimento da gestão de recursos humanos (SÁ; LEMOINE, 1998). Isto quer dizer que cada um investe na empresa quando encontra oportunidades correspondentes ao seu projeto pessoal e aos seus objetivos, mas também quando o indivíduo adere aos valores que constituem a cultura da empresa. Na organização, aquele que está comprometido se identifica e adere aos objetivos e aos valores da organização; ele é capaz de exercer esforços e de ir bem além daquilo que sua função exige para ajudar a empresa a atingir seus objetivos e a reforçar seus valores. O investimento profissional que o comprometido faz leva-o a adotar comportamentos bem particulares *vis-à-vis* da organização: sentimento de responsabilidade, adesão, trabalho suplementar (MEYER; ALLEN, 1997).

A carência de estudos que analisem pesquisas científicas sobre comprometimento em articulação com os ajustes pelos quais passam as organizações e as evidências já acumuladas acerca do impacto das políticas organizacionais sobre os níveis de comprometimento justificam a relevância de esforços de investigações que procurem analisar comparativamente a produção científica do contexto nacional, identificando a sua compreensão e descrevendo heterogeneidade com que tais relações se manifestam.

Desta maneira, realizou-se uma pesquisa documental sobre o comprometimento, utilizando-se como fonte os anais dos Encontros da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração – ENANPAD, durante o período de dez anos (1994 a 2003), objetivando sistematizar e analisar os estudos realizados sobre o comprometimento organizacional. Para a realização da pesquisa

utilizaram-se os seguintes critérios: a) tipo de pesquisa realizada nos artigos; b) estratégia de pesquisa; c) modelos de comprometimento utilizados.

2 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: HISTÓRICO E CONCEITO

Pesquisas científicas têm sido realizadas sobre a importância do comprometimento do indivíduo para com a organização, entretanto, ainda em meio a tantos debates, não se considera efetivamente que se tenha uma resposta para essas perguntas (como todas as outras das ciências sociais) se considerada a complexidade humana.

Meyer e Allen (1997) esclarecem que o comprometimento organizacional tem evoluído conceitualmente nas últimas quatro décadas e provocado muita controvérsia a respeito da natureza dos vínculos entre o empregado e a organização.

Os estudos sobre comprometimento organizacional buscam conhecer os preceptores do comprometimento e as conseqüências de um indivíduo comprometido com o alcance dos objetivos organizacionais. O volume de pesquisas tem crescido nas últimas décadas nos Estados Unidos e mais precisamente nos anos de 1990 no Brasil. Isto se deve, em parte, ao fato de que o comprometimento passou a ser considerado um preceptor de comportamento no trabalho, envolvendo aspectos relativos à rotatividade, absenteísmo e desempenho.

A pesquisa sobre comprometimento no trabalho ganhou forte impulso a partir do final dos anos de 1970 e início da década de 1980, período fortemente marcado pela investigação do comprometimento organizacional (BASTOS, 1993).

Bastos (1998) afirma que o trabalho clássico de Mowday, Porter e Steers (1982) transformou-se no modelo dominante de pesquisa na área, sendo que esta se encontra centrada na identificação dos antecedentes do comprometimento, consolidando-se em uma estratégia de pesquisa, em suas linhas básicas, se define pelo uso de dados quantitativos e emprego de análises estatísticas crescentemente sofisticadas para detectar vínculos causais entre dados coletados. Nos anos de 1980 começaram a surgir os primeiros textos de caráter mais reflexivo sobre a investigação do comprometimento no trabalho, apontando diretrizes cujo impacto só se fez sentir anos mais tarde, com os trabalhos de Morrow (1983), Reichers (1985) e Meyer & Allen (1984), que delineiam, em larga medida, os caminhos futuros da pesquisa sobre comprometimento.

Nos anos de 1990, o comprometimento passa a ser considerado como um fenômeno multidimensional. A pesquisa dominante sobre comprometimento ainda lida com as características organizacionais como algo estático, mais ou menos permanentes, perdendo de vista o processo de mudança em si. Apenas recentemente surgem textos que se debruçam sobre os problemas subjacentes à relação entre mudanças organizacionais e comprometimento com o trabalho (MEYER; ALLEN, 1997; HOWARD, 1995; BASTOS; BORGES-ANDRADE, 1995; BOYD, 1992 apud BASTOS, 1998).

Segundo Bastos (1994), a origem do termo técnico, na língua inglesa, *commitment*, tem quatro eixos de significados: a noção de confiar; a de encarregar, comissionar, designar; de perpetrar ou desempenhar; e o significado de envolver, juntar, engajar. Na linguagem cotidiana, muitos significados estão associados ao uso desse conceito. Ferreira (1999) define o termo comprometer (do latim *compromittere*) com alguns significados extraídos do uso do conceito na linguagem cotidiana tais como “fazer assumir compromisso, obrigar por compromisso, implicar, envolver, dar como garantia, empenhar, expor a perigo, arriscar, aventurar, pôr (alguém) em má situação ou em situação suspeita, assumir compromisso, responsabilidade, obrigar-se.” Tais significados estão associados ao termo compromisso que, por sua vez, estende-se à idéia de assumir responsabilidade, tornar-se responsável por, obrigar-se por compromisso. Essa última noção, diferentemente da anterior, ressalta a força de um vínculo que traz no seu bojo, principalmente, a expectativa de que as ações conduzirão a um resultado/estado desejável (BASTOS, 1994, p. 24).

Sob a ótica cotidiana, os conceitos comumente encontrados de comprometimento estão relacionados a aspectos positivos e negativos, em que a ausência da idéia de “compromisso e envolvimento” reflete-se em descomprometimento do indivíduo. O comprometimento diz respeito também a um estado de lealdade do indivíduo relativamente duradouro e que pode ser descrito através de sentenças que demonstram intenções, sentimentos, desejos.

Segundo Meyer e Allen (1997), o comprometimento organizacional tem evoluído conceitualmente nas últimas quatro décadas e provocado muita controvérsia a respeito da natureza dos vínculos empregado-organização. Diversos estudos têm defendido a realização de uma maior investigação da dimensionalidade do comprometimento organizacional (BASTOS, 1993; MEYER; ALLEN, 1997; MOWDAY, 1998).

No âmbito das organizações, comprometimento passou a significar adesão, ou seja, um forte envolvimento do indivíduo com variados aspectos do ambiente de trabalho. A análise das definições apresentada sobre tipos de comprometimento revela, de acordo com Meyer e Allen (1997), o termo “comprometimento” em relação à organização baseados em três temas como indicados pelas categorias rotuladas, isto é, o comprometimento tem sido visto como refletindo uma orientação afetiva em direção à organização, um reconhecimento de custos associados com restos de organização, e obrigação moral para permanecer com a organização, reconhecendo que cada uma dos três graus de definições representa legitimidade na construção da conceituação de comprometimento.

Como se observa, o conceito de comprometimento é definido por outros conceitos como o de envolvimento, de identificação e de apego. Termos estes que, segundo Bastos (1994), são utilizados como construtos em tradições de pesquisas. Eles apresentam um núcleo de significado que os aproxima, mas tem na noção de *engajamento em um curso de ação* a dimensão principal em termos de sua cientificidade.

Salancik (1977 apud BASTOS, 1994, p. 32), indica que “as pessoas se tornam comprometidas pelas implicações de suas próprias ações, existindo uma pressão psicológica para que o indivíduo se comporte de forma consistente com as implicações de seu comportamento prévio”. O autor ressalta ainda que três aspectos dessas ações prévias são importantes para determinar níveis de comprometimento:

- a) volição – a percepção de que a ação deu-se 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 implica altos custos, maior o seu comprometimento com o determinado curso da ação, 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.

O comprometimento apresenta características peculiares quando analisado sob a crítica da dimensão acadêmica e organizacional, abrangendo diversos elementos no ambiente de trabalho. O termo foi definido de forma a gerar diversas interpretações, consistindo em atitude ou orientação para a organização que une a identidade da pessoa à empresa. Pode ser um fenômeno

estrutural que ocorre como resultado de transações entre os atores organizacionais; ou um estado em que o indivíduo se torna ligado à organização por suas ações e crenças, ou, ainda, a natureza do relacionamento de um membro com o sistema como um todo.

Medeiros e Enders (1998) afirmam que comprometimento refere-se a uma forte crença e a aceitação dos valores e objetivos da organização; estar disposto a exercer um esforço considerável em benefício da organização e um forte desejo de se manter como membro da organização.

Meyer e Allen (1997) argumentam que o comprometimento reflete em um compromisso psicológico, que liga o funcionário à organização, mas que a natureza do compromisso pode diferir. Conforme os autores, o compromisso psicológico entre o funcionário e uma organização pode tomar três formas distintas: quando atitudes e comportamentos são adotados não porque crenças são compartilhadas, mas simplesmente para ganhar recompensas específicas; quando um indivíduo aceita influência para estabelecer ou manter uma relação satisfatória; quando a influência é aceita porque as atitudes induzidas são congruentes com os próprios valores do indivíduo. Pode-se entender que não existe uma única fonte de apego em relação ao trabalho e que múltiplos apegos podem aumentar a força do vínculo para com o trabalho. Reconhecendo que cada uma dos três graus de definições representa legitimidade na construção da conceituação de comprometimento.

Ainda que não tenha uma definição única, o propósito básico dos teóricos tem se restringido a delimitar e identificar seus determinantes de modo a direcionar esforços para envolver o ser humano integralmente com a organização e atingir maiores escores de produtividade.

3 DIMENSÕES DO COMPROMETIMENTO E SUAS VARIAÇÕES TEÓRICAS E EMPÍRICAS

Meyer e Allen (1997) iniciaram estudos que chamavam a atenção para a natureza do vínculo de comprometimento ou, mais precisamente, para o tipo de processo psicológico que embasava a relação do indivíduo com a sua organização empregadora. Estes estudos construíram um modelo em que o comprometimento é visto como possuindo três bases: afetiva, instrumental e normativa, desta maneira, os estudos voltaram-se para a construção e validação de novas

medidas, para a identificação de diferentes tipos de comprometimento e dos seus impactos sobre o comportamento no trabalho, originando o modelo de trabalho de Meyer e Allen.

Em relação ao ambiente organizacional, para o empregado nem sempre o salário é o nível mais importante de satisfação, pois existem mais atrativos que podem sobrepor-se a esse presumido nível, ou seja, crescimento profissional, segurança e estabilidade. Em muitos casos, as recompensas sociais e psicológicas, tais como elogios, incentivos, compreensão, carinho, afeto, parceria, embora não sejam palpáveis, podem gerar profundas e complexas reações nos empregados, tornando-os muito mais comprometidos e dispostos a cumprir seus objetivos dentro da organização. Assim, Meyer e Allen (1997) consideram e descrevem três componentes de comprometimento: afetivo, instrumental e normativo.

O enfoque que dominou a literatura do comprometimento organizacional por maior tempo foi o afetivo, o qual possui e enfatiza a natureza afetiva do processo de identificação do indivíduo com os objetivos e valores da organização. Aliás, o enfoque afetivo é a forma mais popular de definição de comprometimento organizacional.

Podemos ressaltar que, além da necessidade de identificação que o indivíduo apresenta por uma determinada organização, há também os sentimentos de lealdade, o desejo de permanecer e de se esforçar em prol dessa organização, conforme estudos de Mowday, Porter e Steers (1979). Esse comprometimento afetivo pode aumentar com a idade, o nível e o objetivo do trabalho e está associado com maior contribuição do indivíduo à organização.

O comprometimento afetivo é o comprometimento como um apego, como um envolvimento, onde ocorre identificação com a organização. Segundo Allen e Meyer (1997), os funcionários com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem, assim desejam. O funcionário com este tipo de comprometimento permanece na empresa porque quer, este componente pode ser relacionado com a identificação – o indivíduo aceita influência para estabelecer ou manter uma relação satisfatória com o grupo ou organização.

Segundo Meyer e Allen (1997) o comprometimento afetivo seria desencadeado por experiências anteriores de trabalho, especialmente aquelas que satisfizeram necessidades psicológicas do empregado, levando-o a se sentir confortável dentro da organização e competente em seu trabalho.

O segundo enfoque mais considerado na área é o enfoque instrumental do comprometimento organizacional, que é visto como função das recompensas e custos associados

à condição de integrante da organização. Becker (1960) introduz os estudos neste sentido. O enfoque instrumental associa-se também à permanência do indivíduo na empresa aos custos e benefícios decorrentes de sua saída, como sendo múltiplos investimentos feitos pelos mesmos que tornam custoso o abandono da organização. Meyer e Allen (1997) denominaram esta modalidade como comprometimento duradouro (*continuance commitment*), revelando não somente a persistência numa dada linha de ação, como também a sua distinção para outro estilo de ligação de natureza afetiva.

Numa linguagem mais cotidiana, segundo Siqueira (2001), o comprometimento instrumental com a organização seria lembrado pela avaliação positiva dos resultados (posição alcançada na organização, acesso a certos privilégios ocupacionais, entre outros), em consequência ao que foi investido pelo indivíduo e a possibilidade percebida de perder, ou de não ter como repor, vantagens decorrentes dos investimentos, caso se desligasse da organização. Segundo esta autora, comprometimento organizacional instrumental torna-se um conceito cognitivo, na medida em que o indivíduo acredita manter relação de troca econômica com a empresa, avaliando o quanto esta permuta lhe traz benefícios e se deve, ou não, manter essa relação de trabalho.

Para Meyer e Allen (1997), o comprometimento instrumental ou calculativo seria desenvolvido a partir de dois fatores antecedentes: a magnitude e/ou o número de investimentos feitos pelo empregado na organização e na falta de alternativas de empregos no mercado.

O comprometimento calculativo ou instrumental é percebido como custos associados a deixar a organização, segundo Allen e Meyer (1997) funcionários com comprometimento instrumental permanecem na organização porque eles precisam. Este componente pode ser relacionado com a conformidade – as atitudes e comportamentos são adotados com o objetivo de recebimento de recompensas.

Já o comprometimento normativo está relacionado a um alto nível de comprometimento por parte do funcionário em relação à organização, segundo Allen e Meyer (1997), os funcionários com comprometimento normativo permanecem na organização porque eles sentem que são obrigados.

De acordo com seu estudo, o enfoque normativo é apresentado por Steil e Sanches (1998, p. 4) como aquele que “surge do cruzamento dos trabalhos de Etzioni (teoria organizacional) e de Azjen e Fishbein (psicologia social)”, é conceituado como pressões normativas internalizadas

pelo indivíduo com o objetivo de orientar seu comportamento de maneira congruente com os interesses das organizações.

Observa-se que no contexto organizacional, as normas, políticas e crenças organizacionais têm se ajustado às influências externas. Em consequência a todas essas mudanças, o indivíduo necessita estar realmente comprometido para que consiga rapidamente assinalar e internalizar essas pressões normativas que o predispõem a se comportar segundo esses novos padrões, pois para os indivíduos que estejam comprometidos acreditam que é certo e moral aceitá-los e fazê-los, como uma pressão social.

Para Meyer e Allen (1997), o comprometimento normativo – a obrigação moral de permanecer na organização – seria um estado psicológico desencadeado por experiências prévias de socialização presentes no convívio familiar e social, bem como no processo de socialização organizacional, ocorrido após a entrada do empregado na organização.

Medeiros et al (1999) apresentam uma quarta dimensão, a afiliativa, estando ligada a um componente de vínculo emocional. Os indicadores desta dimensão estariam em afirmações como: "*Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização*"; "*Eu não me sinto como uma pessoa de casa na minha organização*" e "*Eu não sinto um forte senso de integração com minha organização*", que denotam a falta de vínculo indivíduo-organização ocasionada talvez pela falta de integração, ou de identificação, do indivíduo com o grupo em que trabalhe (MEDEIROS et al, 1999, p. 6).

Becker e Billings (1993 *apud* MEYER; ALLEN, 1997) identificaram, em seus trabalhos, diferentes modelos de comprometimento para as diversas constituições dentro de uma organização, os autores encontraram quatro perfis diferentes:

- a) localmente comprometidos: refere-se aos funcionários que estão ligados a seu supervisor e trabalho de grupo;
- b) globalmente comprometidos: são aqueles funcionários que estão ligados à administração superior e à organização como um todo;
- c) o comprometido: refere-se àquele funcionário que está ligado a ambos, isto é ao seu supervisor e a um grupo e também à organização como um todo;
- d) não comprometidos: são aqueles funcionários que não estão ligados nem ao local nem ao global.

A maioria das pesquisas concentra seus esforços nos enfoques afetivo, instrumental e normativo, sendo que estas partem de um ponto em comum: da premissa de que o vínculo do indivíduo com a organização existe e é inevitável; os enfoques diferem apenas na forma como o vínculo se desenvolve e se mantém no ambiente organizacional.

Entretanto, Meyer e Allen (1997) somente reconhecem a existência dos três estilos de comprometimentos referidos, indicando que estes, por sua vez, reduzem a rotatividade. Segundo os autores, é possível encontrar num determinado indivíduo níveis diversificados de comprometimento como, por exemplo, uma forte necessidade (calculativo), uma forte obrigação (normativo) e um baixo desejo (afetivo) de permanecer na organização, sugerindo a possibilidade de existir combinação de níveis dos três componentes na composição de um estado de comprometimento organizacional.

Os autores sintetizam os conceitos esclarecendo que empregados com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque assim o querem e aqueles cuja ligação está baseada no comprometimento instrumental continuam empregados porque precisam. Já os empregados com alto grau de comprometimento normativo sentem que eles devem permanecer na organização.

De qualquer forma, observa-se no comprometimento que o que se espera como objetivo primeiro não é o desempenho, a produtividade ou o alcance de metas individuais, mas, sim, a internalização de crenças e a submissão do indivíduo a uma identidade organizacional desconsiderando o comprometimento com a profissão.

4 METODOLOGIA

A pesquisa foi desenvolvida através da metodologia de pesquisa documental-bibliométrica. Esta metodologia realiza não apenas uma revisão da literatura sobre o tema investigado, mas também uma investigação de trabalhos e documentos, objetivando-se uma obtenção de informações, caracterizando-se por um método histórico e comparativo. A estratégia metodológica utilizada para obtenção de informações são os documentos, sendo estes necessários para a justificação e validação das análises e interpretações (VALLES, 1997).

A bibliometria é um conjunto de métodos de pesquisa em constante evolução, desenvolvido pela Biblioteconomia e pelas Ciências da Informação, que utiliza análises

quantitativa, estatística e de visualização de dados, fundamentalmente usada para mapear a estrutura do conhecimento de um campo científico, e também como uma ferramenta primária para a análise do comportamento dos pesquisadores em suas decisões na construção desse conhecimento (CALDAS, 2002).

São cinco os principais tipos de metodologias utilizadas pela bibliometria: a análise de citações; análise de co-citação; agrupamento bibliográfico; *co-word analysis*; e “webometria”. (WORMELL; VANTI apud CALDAS, 2002). O presente trabalho enfoca e utiliza a terceira dessas metodologias (agrupamento bibliográfico).

A pesquisa teve o objetivo de analisar comparativamente os aspectos metodológicos e conceituais inerentes à produção científica brasileira sobre o comprometimento organizacional. Desta maneira, o trabalho seguiu as seguintes etapas:

- a) definição dos veículos de produção científica a serem utilizados e o período a ser pesquisado;
- b) identificação dos critérios a serem utilizados;
- c) análise quantitativa da produção científica brasileira selecionada a partir dos critérios já definidos.

O estudo teve como base os últimos dez anos de publicações do Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração – ENANPAD, compreendendo o período de 1994 a 2003, totalizando 46 artigos. A pesquisa utilizou técnicas quantitativas para o tratamento das informações contidas nos documentos, sendo estes necessários para a justificação e validação das análises e interpretações. A coleta de dados realizada procurou observar o tipo de pesquisa realizada nos artigos (qualitativo, quantitativo, qualitativo-quantitativo, ensaio), as estratégias de pesquisa (estudo de caso único, estudo de caso múltiplo, documental, pesquisa-ação) foram as estratégias que emergiram e modelos de comprometimento (modelo de Meyer e Allen, outros modelos).

5 RESULTADOS

Os resultados do presente estudo encontram-se a seguir estruturados dentro dos quatro critérios definidos. Primeiramente, são apresentados os dados em relação à quantidade de artigos publicados no ENANPAD (de 1994 a 2003).

Pode-se observar na Tabela 01 que houve um crescimento substancial na publicação de artigos sobre o tema no decorrer dos anos, destacando-se os anos de 1999 e 2002. Pode-se, partindo dos dados coletados, concluir que o tema tem atraído pesquisadores das mais diversas áreas da administração no sentido de desenvolver pesquisas buscando novas proposições sobre o assunto, a fim de corroborar para o desenvolvimento das teorias das organizações e, conseqüentemente, para a busca incessante da compreensão do fator humano.

Tabela 1: Quantidade de artigos analisados por ENANPAD

Ano	Quantidade Total de Artigos
1994	2
1995	4
1996	2
1997	4
1998	6
1999	8
2000	4
2001	3
2002	8
2003	5
TOTAL	46

Fonte: dados documentais

Na Tabela 02, são apresentados os dados que foram analisados quanto aos tipos de pesquisa (quantitativo, qualitativo, qualitativo-quantitativo e ensaio). Pode-se observar que ocorre uma predominância da pesquisa quantitativa nos estudos feitos na ultima década, dos 46 artigos analisados, 25 trabalharam com a pesquisa do tipo quantitativo, e 12 utilizaram como tipo de pesquisa qualitativo-quantitativo. Tal predominância do modelo quantitativo-objetivista pode ser considerada paradoxal, já que os estudos sobre o tema encontram-se em fase exploratória (YIN, 2001) inicial de construção do conhecimento. Poder-se-ia questionar a hegemonia do método hipotético-dedutivo – partindo de modelos descritivos anteriormente validados – em um momento em que a pesquisa qualitativa-compreensiva poderia ajudar a revelar, compreender e construir o conceito e as dimensões do construto comprometimento organizacional.

Tabela 2: Classificação dos artigos analisados quanto ao tipo de pesquisa

Tipos de Pesquisa	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Total
Quantitativo	0	4	2	2	1	4	2	2	6	2	25
Qualitativo-Quantitativo	1	0	0	2	3	3	1	0	1	1	12
Qualitativo	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	5
Ensaio	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	4

Total	2	4	2	4	6	8	4	3	8	5	46
--------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----------

Fonte: dados documentais

Na Tabela 03, foram observadas as estratégias utilizadas pelos estudos quantitativos (estudo de caso único ou múltiplo, pesquisa-ação, documental e, ainda, estratégia não identificada). Observou-se que dos 46 artigos analisados, 35 utilizaram como estratégia o estudo de caso (único e múltiplos). Verificou-se que, mais especificamente no início da década, muitos artigos são essencialmente aplicação dos modelos já validados anteriormente. Pode-se questionar a presença de vários de trabalhos de pesquisa-ação (intervenção), uma vez que o estado da arte sobre o tema não permite ainda ir além da investigação exploratória, descritiva e explanatória. Poder-se-ia questionar como desenhar uma ação planejada participante – característica da pesquisa-ação (KEMMIS; McTAGGART, 2000) – quando se dispõe apenas de modelos de mensuração sobre o tema. Por certo que a obra de Meyer e Allen (1997) já prescreve a utilização e direcionamento da pesquisa sobre comprometimento na gestão de pessoas. Porém, parece precipitada a ação organizacional planejada visando à mudança (KEMMIS; McTAGGART, 2000), em um momento em que a comunidade científica busca encontrar o consenso acerca da definição, dimensão e modelos de comprometimento.

Tabela 03 – Estratégias de pesquisa utilizadas

Estratégia de Pesquisa		1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Total
Estudo de Caso	Único	1	2	1	0	1	2	1	0	4	1	13
	Múltiplos	0	2	1	3	3	5	2	1	2	3	22
Pesquisa-Ação		1	0	0	1	1	1	0	2	1	1	8
Documental		0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Estratégia não identificada		0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2
Total		2	4	2	4	6	8	4	3	8	5	46

Fonte: dados documentais

Na Tabela 04, analisou-se o modelo de comprometimento utilizado nas pesquisas. Observou-se, em conformidade, que na última década as pesquisas se dividiram entre a utilização do modelo Meyer e Allen e de outros pesquisadores. É de fundamental importância salientar que, no decorrer dos anos, mais especificamente em 1998, houve um crescimento explícito na utilização do modelo proposto por Meyer e Allen (1997), em detrimento dos demais modelos.

Possivelmente tal fenômeno seja explicado pelo fato de que os primeiros pesquisadores brasileiros (BASTOS et al., 1994, por exemplo) e portugueses (REGO, 2002, para exemplificar) tenham utilizado o modelo de Mayer e Allen (1997), influenciando grande parte dos pesquisadores em língua portuguesa.

Tabela 5: Modelos de comprometimento utilizados

Modelos de comprometimento	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Total
Meyer e Allen	0	1	1	1	3	4	2	2	6	4	24
Outros autores	2	3	1	3	3	4	2	1	2	1	22
Total	2	4	2	4	6	8	4	3	8	5	46

Fonte: dados documentais

6 CONCLUSÕES

Esta pesquisa buscou verificar a evolução do estado da arte do tema comprometimento organizacional no Brasil, na última década, através da análise dos trabalhos publicados nos Anais dos Encontros da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração – ENANPAD. Foram encontrados 46 artigos publicados neste período, sendo que o ápice da produção sobre o tema ocorreu nos anos de 1999 e 2002, revelando múltiplas definições, modelos e metodologias propostas de novos estudos e evidenciando a necessidade de um aprofundamento do tema.

A maior parte dos artigos publicados nos Anais do ENANPAD é constituída por estudos de caso descritivos, baseados em abordagens já existentes e em modelos anteriormente validados, contribuindo pouco para a construção e a compreensão exploratória e explanatória do construto. O modelo tridimensional (que diferencia as dimensões afetiva, instrumental e normativa), desenvolvido por Meyer e Allen (1997) é o mais utilizado nas pesquisas nacionais estudadas. A escala desenvolvida por Meyer e Allen (1997) traz questões fechadas sobre o comprometimento organizacional e é aplicada no formato de Likert. O questionário inicialmente foi composto por oito questões referentes ao comprometimento afetivo, nove questões sobre o comprometimento instrumental e oito questões referentes ao comprometimento normativo. Após uma revisão dos autores, a escala foi reduzida quanto ao número de questões, sendo esta a mais utilizada pelos

pesquisadores. Muitos trabalhos, no entanto, utilizam a escala original (não revisada) de Meyer e Allen, que contém vários problemas de consistência, dificultando a análise fatorial.

Através do estudo documental, percebeu-se a predominância da pesquisa do tipo quantitativo, utilizando, em sua grande maioria, a estratégia de estudos de caso, abrindo lacunas para o surgimento de investigações qualitativas sobre o tema. Levanta-se o questionamento sobre a possibilidade paradoxal de um tema eminentemente subjetivo, singular e ainda em estágio inicial de construção do conceito e das teorias estar sendo estudado de uma forma predominantemente quantitativa. Através do modelo de Meyer e Allen (1997) pretende-se quase exclusivamente padronizar e mensurar as dimensões e fatores do comprometimento antes mesmo de compreendê-las.

Moraes et al. (1997) concluíram que as pesquisas realizadas no Brasil até 1997 identificaram que as variáveis do comprometimento possuem uma correlação direta com os seguintes aspectos: – tempo de serviço: quanto maior é o tempo do vínculo empregatício mais alto é o comprometimento; – as oportunidades de crescimento e o desenvolvimento profissional estão diretamente ligados ao comprometimento; – na maioria das pesquisas, a autonomia e a identificação com o conteúdo do trabalho também apresentam vínculos com o comprometimento. Observam-se indícios na literatura sobre a necessidade de verificar a articulação entre o comprometimento organizacional e outras variáveis dependentes e independentes a fim de superar a etapa exclusivamente descritiva dos trabalhos.

As principais conclusões deste estudo – que pretendeu conhecer e mapear os estudos brasileiros sobre comportamento organizacional – apontam a necessidade de abertura das investigações a partir dos seguintes aspectos teórico-metodológicos:

- a) utilização da metodologia qualitativa, visando compreender o construto e construir as hipóteses de articulação deste tema com outras variáveis organizacionais;
- b) continuidade dos estudos descritivo-quantitativos, utilizando outros modelos além do de Meyer e Allen;
- c) desenho de pesquisas explanatórias correlacionando as dimensões do comprometimento com outras variáveis organizacionais, tal como estudo de Nwadei (2003) que verificou a congruência entre comprometimento e valores; e

d) aprofundamento teórico do construto, buscando suas evidentes origens na teoria organizacional, essencialmente nos estudos de Etzioni (1974) sobre envolvimento dos participantes.

REFERÊNCIAS

ALLEN, N. J; MEYER, J.P. Organizational socialization tactics: a longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. **Academy of Management Journal**, v.33, n.4, pp.847-857, Dec 1999.

ALLEN, N. J; MEYER, J.P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupation Psychology**. Pp. 63:1-18, 1990.

BASTOS, A.V.B. Comprometimento no trabalho: contextos em mudanças e os rumos da pesquisa neste domínio. *In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*, 22.,1998, Foz do Iguaçu. **Anais...** PR: ANPAD, 1998. 1 CD ROOM.

BASTOS, A.V.B.; CORREA, N. C. N; LIRA, S. B. Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. *In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*, 22.,1998, Foz do Iguaçu. **Anais...** PR: ANPAD, 1998. 1 CD ROOM.

_____. O Conceito de Comprometimento: sua natureza e papel nas explicações do comprometimento humano no trabalho. *In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*, 18, 1994, **Anais...** PR: ANPAD, 1994. 1 CD ROOM.

BASTOS, A.V.B. A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre os profissionais e estudantes de administração. *In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*. 20., 1996, Angra dos Reis (RJ). **Anais...** Angra dos Reis: ANPAD, 1996.

BASTOS, A.V.B. BORGES-ANDRADE. J. E. Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo: FGV. V. 42, n.2, p.31-41, abr./jun. 2002.

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

BERICAT, E. **La integración de los métodos cualitativos y cuantitativos en la investigación social**: significado e medida. Barcelona, Ariel, 1998, p. 9-36.

CALDAS, M. P., TINOCO, T., CHU, R. Análise bibliométrica dos artigos de RH publicados no ENANPAD na década de 1999: um mapeamento a partir das citações dos heróis, endogenias e jactâncias que fizeram a história recente da produção científica da área. *In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*. 27., 2003. Atibaia. **Anais...** Atibaia: ANPAD, 2003.

BLAU, G.J. Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. **Journal of Vocational Psychology**, v.35, p.88-103, 1989.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v.35, n.6, p.67-75, Nov./Dez. 1995.

DIAS, D. S. D.; MARQUES, A. L. Múltiplos Comprometimentos: um estudo com profissionais e gerentes de uma grande empresa do setor metal-mecânico. *In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*, 26., 2002, Salvador/BA. **Anais...** Salvador/BA: ANPAD, 2002. 1 CD ROM.

DUTRA, E.E.J. Antecedentes do Comprometimento organizacional em uma instituição de pesquisa agropecuária. *In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*. 19., 1995, **Anais...** PA: ANPAD, 1995. 1 CD ROM Paraíba.

ETZIONI, A. **Análise comparativa de organizações complexas**: sobre o poder, e engajamento e seus correlatos. Rio de Janeiro: Zahar, 1974.

GODOI, C. K.; BALSINI, C.P.V. A Metodologia qualitativa nos estudos organizacionais: análise da produção científica brasileira de 1997 a 2003. *In ENCONTRO NACIONAL DOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS*, 2004, Atibaia. **Anais...**2004. 1 CD ROM.

GODOI, C. K.; BALSINI, C.P.V. Pesquisa qualitativa em administração: identificação de possibilidades metodológicas. *In: SEMINÁRIO INTEGRADO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO DA UNESC*, 1., 2003, Criciúma. **Caderno de Resumos**. Criciúma: 2003.

KEMMIS, S. and McTAGGART, R. Participatory Action Research. *In: DENZIN, N. K. and LINCOLN, W. S. Handbook of Qualitative Research*. London: Sage Publications, 2000.

MEDEIROS, C. A. F; ENDERS, W. T. et al. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. *In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*, 26., 2002, Salvador/BA. **Anais...** ANPAD, 2002. 1 CD ROM.

_____. Três (ou quatro?) Componentes do Comprometimento Organizacional. *In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*, 23., 1999, Foz do Iguaçu.. **Anais...** ANPAD, 1999. 1 CD ROOM.

MEDEIROS, C. A. F; ENDERS, W. T. Padrões de comprometimento organizacional e suas características pessoais: como são os comprometidos e os descomprometidos com as organizações. *In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*, 22, 1998, Foz do Iguaçu. **Anais... ANPAD**, 1998. 1 CD ROM.

MERRIAN, S.B. **Qualitative research and case study applications in education** San Francisco: Allyn and Bacon, 1998.

MEYER, John P.; ALLEN, Natalie, J. **Commitment in the workplace: theory, research, and application**. London: Sage Publications, 1997.

MORAES, L. F. R. et al. Comprometimento organizacional: um estudo de caso comparativo em Universidades Federais Mineiras. *In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*, 21.,1997, Rio das pedras/RJ. **Anais... ANPAD**, 1997. 1 CD ROM.

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

MURRAY, A. J. M; SCOTT, D. Work values ethic: a new construct for measuring work commitment. **Journal of American Academy of Business, Cambridge**, v.2, n.2, pp.505-509, Mar 2003.

NWADEI, A. C. The relationship between perceived values congruence and organizational commitment in a multinational organization. **Working Paper**. Phoenix, Arizona: University of Phoenix, 2003.

REGO, A. Climas de justiça nas organizações: sua relação com os comportamentos de cidadania. **Caderno de pesquisas em administração**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 35 – 60, jan/mar. 2002.

ROBBINS, S.P. **Comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: LTC, 1998

SÁ, M. A. D., LEMOINE, C. Em matéria de comprometimento organizacional na empresa, são os valores individuais que contam. *In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*, 23.,1999, Foz do Iguaçu **Anais... PR: ANPAD**, 1999. 1 CD ROM.

_____. O estilo de liderança como fator de comprometimento na empresa. *In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*, 22.,1998, Foz do Iguaçu. **Anais... PR: ANPAD**, 1998. 1 CD ROM.

SANCHES, E.N. Comprometimento organizacional: um estudo de caso. *In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO*, 21.,1997, **Anais... RJ: ANPAD**, 1997. 1 CD ROOM.

SIQUEIRA, M. M. M. Comprometimento organizacional afetivo, calculativo e normativo: evidências acerca da validade discriminante de três medidas brasileiras. *In: ENCONTRO*

NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 25.,2001, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2001. 1 CD ROM.

STEIL, A. V; SANCHES, E. N. Comprometimento organizacional como uma estratégia de controle. *In*: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 22.,1998, **Anais...** PR: ANPAD, 1998. 1 CD ROM.

VALLES, Miguel, S. **Técnicas cualitativas de investigación social**: reflexion metodológica y práctica profesional. Madrid: Sínteses, 1997.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1997.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2001.