
Comprometimento no trabalho: uma síntese do estado da arte e uma revisão da produção nacional

Gisela Demo¹

Resumo

Este estudo pretende apresentar os resultados de uma revisão bibliográfica abrangendo o período entre 1996 e 2001 sobre o tema comprometimento no trabalho, com foco especial nos estudos empíricos engendrados em nível nacional e, ainda, sintetizando a pesquisa de ponta (*state of the art*) em nível internacional. Foram consideradas as publicações dos periódicos das áreas de psicologia organizacional e administração classificados com menção A pela CAPES entre 1996 e 2001, bem como os anais do ENANPAD no período de 1998 a 2001. Por fim, introduziu-se uma apreciação da produção científica nacional analisada suplementada com uma breve comparação com a última revisão nacional realizada sobre o tema, o que permitiu o delineamento de sugestões para pesquisas futuras. Os principais resultados apontaram o pujante crescimento dos estudos sobre comprometimento, destacando-se a premência de se realizar pesquisas que integrem as múltiplas bases e focos do construto e combinem diferentes perspectivas metodológicas para se entender o tema com maior propriedade.

Palavras-chave: comprometimento; trabalho; revisão bibliográfica; perspectivas.

¹Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina, professora da UPIS, da FGV-DF e da UnB (gidemo@terra.com.br).

Commitment at work: a synthesis of the "state of the art" and a review of the national production

This study aimed to show the results of a literature review about commitment at work concerning the 1996-2001 period, focusing mainly on the national production of scientific studies, and also summarizing the international state of the art. The study included periodicals from the areas of management and organizational psychology graded with mention "A" by CAPES and the annals from ENANPAD in the 1998-2001 period. Moreover, it presents an assessment of the national scientific production, supplemented by a short comparison with the latest national review, which gave place for suggestions to future researches. The main results have pointed out the vigorous growth of studies in this field, particularly the need to develop researches that integrate the multiple basis and focus of the construct and combine different methodological perspectives in order to properly understand the issue.

Key-words: commitment; work; review of literature; perspectives.

1. Introdução

O presente trabalho enseja, como objetivo precípua, a apresentação dos resultados de uma revisão bibliográfica que abranje o período entre 1996 e 2001, sobre o tema comprometimento no trabalho, com foco especial nos estudos empíricos engendrados em nível nacional. Inicialmente, explicitaremos o suporte teórico concernente ao tema, e articularemos uma síntese dos estudos clássicos realizados no exterior, ou seja, do estado da arte do construto. Em seguida, apresentar-se-ão os procedimentos adotados no trabalho no que tange às diretrizes que nortearam a pesquisa bibliográfica e à categorização metodológica dos estudos selecionados. A partir de então, serão analisados os estudos nacionais, com seus objetivos e principais resultados; tais estudos serão categorizados e seus resultados discutidos, enfatizando-se as tendências de investigação do construto que foram encontradas. Por fim, uma comparação com a revisão realizada por Medeiros e colegas (2002), algumas reflexões e sugestões de pesquisas em relação aos resultados obtidos e o delineamento de perspectivas quanto ao futuro dos estudos sobre o tema encerrarão, de maneira profícua, o trabalho.

2. Suporte teórico

Dentro da disciplina Comportamento Organizacional, o comprometimento no trabalho ou envolvimento, ou ainda lealdade organizacional, ocupacional e sindical, é proveniente da categoria "contratos psicológicos entre organização e empregados". Na visão de Wetzel (2001), contrato psicológico é o contrato implícito, não formal, que ocorre segundo a percepção do empregado, entre a organização e o funcionário, referente às promessas de direitos e obrigações de cada uma das partes. Ou ainda, conforme Robinson (1995, *apud* Wetzel, 2001), trata-se de uma crença acerca dos termos e condições de um acordo do qual o indivíduo faz parte e tem por base as percepções e as crenças, por parte do empregado, sobre o que são as promessas de obrigações mútuas.

O comprometimento no trabalho é um conceito atitudinal e como tal, de acordo com Tenbrunsel *et al.* (2002), trata-se de uma variável interveniente ou um elo não observável entre estímulos observáveis e uma resposta observável, incluindo tendências cognitivas e comportamentais. Os autores enfatizam que as atitudes são representadas na memória, sendo possível distinguir antecedentes e conseqüentes afetivos, cognitivos e comportamentais e que a estrutura, a mensuração e as funções da atitude, bem como sua relação com o comportamento, se tornaram tópicos de interesse renovado para a pesquisa sobre comportamento organizacional em anos recentes. Em consonância com o direcionamento atual das pesquisas sobre atitudes, o comprometimento no trabalho possui pujante tradição de pesquisa dentro da disciplina de Comportamento Organizacional.

O domínio dos estudos coligidos sobre comprometimento no trabalho está distante de qualquer consenso quanto à própria definição do conceito e de como avaliá-lo. Não obstante, alguns pontos parecem obter crescente concordância entre os estudiosos da área, como, por exemplo, a natureza do comprometimento, entendida como multidimensional. Múltiplos processos psicológicos podem estar na base do desenvolvimento do vínculo de comprometimento. Essas diferentes bases têm conduzido a tipologias de comprometimento, como mostram os trabalhos de Meyer, Allen e Smith (1993), que apresentam um modelo tridimensional de comprometimento: afetivo, de continuação e normativo. É importante lembrar o estudo clássico de Gouldner (1960), quando questionou o comprometimento como construto unidimensional, que revelou duas dimensões para o comprometimento, a saber, integração, entendida como o grau em que um indivíduo é ativo e se sente parte, em vários níveis, de uma organização em particular, e introjecção, entendida como o grau em que a própria imagem de um indivíduo inclui uma variedade de características e valores organizacionais aprovados.

McCaul, Hinsz e McCaul (1995), no afã de discutir as questões conceituais e metodológicas concernentes ao comprometimento organizacional, apresentaram uma relevante discussão sobre o conceito de comprometimento que questiona a estrutura tripartite do principal instrumento de medição de compro-

metimento organizacional, o OCQ (*Organizational Commitment Questionnaire* desenvolvido por Mowday, Porter e Steers em 1979) ou QCO (Questionário de Comprometimento Organizacional), em português. Na verdade, os estudos de Mowday, Porter e Steers tiveram início no começo da década de 70 e culminaram com a validação de um instrumento em 1979 e com a publicação de um livro sobre o comprometimento organizacional em 1982. O QCO foi construído sobre esta definição, e os autores observaram, em sua validação, uma estrutura empírica com três fatores. Segundo McCaul, Hinsz e McCaul (1995), várias aplicações posteriores do mesmo instrumento em diferentes amostras apresentaram uma estrutura empírica única, ou então estruturas bi-fatoriais. Na visão de McCaul, Hinsz e McCaul, os autores do QCO concluíram que o comprometimento com a organização é uma atitude em relação à organização composta por três partes: a aceitação, a motivação e a intenção de ficar na empresa. Os dados obtidos por McCaul e seus colegas validaram a hipótese de que o comprometimento organizacional pode ser melhor definido como uma atitude global dos empregados em relação às suas organizações, uma vez que a medida atitudinal se correlacionou fortemente com o QCO (explicou mais de 60% da variância do QCO) e as medidas de esforço, aceitação de valores e intenções de permanecer na empresa predisseram uma pequena variância adicional no QCO. Em tese, Pilati (2002) atesta que o comprometimento no trabalho é uma atitude, retirando intenções comportamentais como um de seus elementos constituintes e não um fenômeno tripartite (crenças, afeto e intenções), conforme já enunciado por Bastos (1994), e que tal postura é hegemônica na literatura sobre comportamento organizacional. Todavia, Bastos (1994) ressalta que o conceito é uma estrutura bidimensional, pois ainda contém crenças em seu escopo.

Parte expressiva dos estudos sobre comprometimento tem adotado a definição clássica de Mowday, Porter e Steers (1982), segundo a qual o vínculo do trabalhador com a organização é construído por meio da internalização das normas, valores e regras da instituição. Outros pesquisadores utilizaram esta definição com outro foco da esfera de vida do trabalho, como é o

caso do estudo de Meyer, Allen e Smith (1993) supracitado, que propôs instrumentos de medida para avaliar o vínculo do trabalhador com a carreira; há, ainda, trabalhos conspícuos realizados no início dos anos 80, que definiram mais um foco de comprometimento, a saber, aquele havido com o sindicato. Por conseguinte, observa-se que o construto comprometimento tem sido estudado sob três focos: comprometimento com a organização, com a carreira e com o sindicato.

Além da característica de múltiplos focos, o conceito de comprometimento também é composto por múltiplas bases, entendendo-se isto como o tipo de vínculo do trabalhador com um determinado foco. Assim, diante da definição dada por Mowday, Porter e Steers (1982), os estudiosos de comprometimento entenderam que o empregado poderia se vincular à sua organização, carreira ou sindicato de algumas formas ou em bases diferentes. Bastos (1994) enumera tais bases, a saber, afetiva/atitudinal (processo de identificação do indivíduo com os objetivos e valores da organização); instrumental/calculativa/de continuação (produto das recompensas e custos percebidos pelo empregado na condição de integrante da organização); sociológica (vínculo que surge das relações de autoridade com o empregador); normativa (conjunto de pressões de normas sociais que definem o vínculo do empregado com a empresa) e comportamental (tal conceito existe em relação a um conjunto de cognições que guiam os comportamentos que fortalecem o vínculo com a organização, como, por exemplo, chegar pontualmente ao trabalho).

Vale destacar que os estudos sobre comprometimento têm se concentrado no foco organizacional e na base afetiva, tanto no Brasil quanto no exterior. Segundo dados levantados por Medeiros *et al.* (2002) sobre a produção nacional no período entre 1993 e 2001, 21 estudos utilizaram exclusivamente o foco organizacional, 5 utilizaram os focos organizacional, com a carreira e com o sindicato e 1 utilizou os focos organizacional e com a carreira. Quanto às bases do comprometimento, observou-se a presença de 14 estudos a utilizar exclusivamente a base afetiva, 7 utilizando as bases afetiva, normativa e instrumental, 1 utilizando as bases afetiva, normativa e comportamental e 3 estudos a utilizar as bases afetiva e comportamental.

Quanto ao comprometimento organizacional, Melo (2001), ao proceder à revisão de literatura sobre comprometimento organizacional, destaca que os estudos na área surgiram na segunda metade da década de 70, nos EUA, e houve um aumento do interesse dos pesquisadores no final do século XX. No início da década de 70, autores da área de psicologia social das organizações já apontavam a importância do estudo dos vínculos psicológicos do trabalhador com a organização. Nesta época, o tema apresentava-se especialmente inserido no conjunto de pesquisas que buscam explicar e prever fenômenos como absenteísmo e rotatividade.

Mowday, Porter e Steers (1982) apresentaram como as principais características que definem o comprometimento afetivo: crença e aceitação dos objetivos e valores organizacionais, disposição para defender a organização e desejo de manter o vínculo com ela. "Quando o comprometimento é assim definido, ele representa algo além da simples lealdade passiva a uma organização. Ele envolve uma relação ativa na qual o indivíduo deseja dar algo de si próprio para contribuir para o bem-estar da organização" (Mowday, Porter e Steers, 1982:27). Segundo Borges-Andrade (1994), o comprometimento afetivo é um processo afetivo de identificação do indivíduo e seu envolvimento com uma organização. Ele entende o comprometimento afetivo como o equivalente científico do "vestir a camisa da organização" (p.38). Medeiros *et al.* (1999) enfatizam que os indicadores da dimensão afetiva do comprometimento organizacional refletem, basicamente, o sentimento de lealdade para com a organização, o significado pessoal, o desejo de permanecer, o esforço em benefício da organização e o reconhecimento para com a organização.

Meyer, Allen e Smith (1993:172) definiram o comprometimento afetivo como "o desejo de permanecer na organização e [que] 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". Os mesmos autores caracterizaram os indivíduos em relação às bases de comprometimento constatando que os colaboradores com forte comprometimento afetivo permanecem na organiza-

ção porque eles querem, aqueles com um forte comprometimento de continuação permanecem porque eles necessitam e aqueles com um forte comprometimento normativo permanecem porque eles se sentem obrigados a fazê-lo.

Em relação ao comprometimento com a carreira ou profissão, Oliveira, Lima e Borges-Andrade (1999) asseveram que o termo carreira é empregado em dois sentidos alternativos e mutuamente excludentes, a saber, a ascensão do indivíduo em seu campo profissional e a estabilidade ocupacional.

Eles entendem que a carreira se associa a uma perspectiva de ajustamento do indivíduo à ocupação escolhida ou à imagem que dela possui, envolvendo uma percepção individual das posições ocupadas por um indivíduo ao longo do tempo. Assim, o comprometimento com a carreira engloba o sentimento de identificação psicológica do indivíduo com sua profissão, implicando a escolha intencional de uma linha de trabalho e a expectativa de que a lealdade a essa escolha transcenderá um trabalho em particular ou um contexto organizacional. Bastos (1994) indica que o comprometimento com a carreira poderia transcender o compromisso com um conjunto específico de tarefas e envolver diversos trabalhos em uma perspectiva de prazo mais longo.

Rousseau (1997), em sua revisão sobre comportamento organizacional da *Annual Review of Psychology*, assevera que, na nova era organizacional, o comprometimento com a carreira será um melhor indicador da relação empregado-empresa do que o comprometimento organizacional, tendo-se como pressuposto a mudança de papel dos funcionários: estes últimos passam de empregados a participantes ativos, muitas vezes trabalhando em diversas firmas. Ela lembra que o componente comportamental do comprometimento (ou seja, a intenção de permanecer na organização) tem sido particularmente analisado como uma via de mão dupla, ou seja, pretende-se analisar, simultaneamente, o compromisso recíproco indivíduo-organização. Rousseau assinala ainda que as pesquisas têm focado o comprometimento organizacional e sindical, mas que sabemos muito pouco sobre múltiplos comprometimentos com vários empregadores ou clientes, de maneira que se fazem necessárias mais pesquisas considerando os múltiplos comprometimentos,

a saber, com a carreira, com os clientes, com os colegas, com o empregador, dentre outros.

No que tange ao comprometimento com o sindicato, Bastos (1994) indica que há uma tradição bastante reduzida deste construto enquanto tema de pesquisa, constatando que a introdução do construto comprometimento nos estudos da relação indivíduo-sindicato se deu com o trabalho de Gordon, Philpot, Burt, Thompson e Spiler (1980), ao apresentarem uma definição e proposta de instrumento apoiadas nas mesmas dimensões concebidas por Mowday, Porter e Steers (1974, *apud* Bastos, 1994) para o comprometimento organizacional. Gordon, Philpot, Burt, Thompson e Spiler identificaram quatro fatores subjacentes ao construto de comprometimento. São eles: lealdade ao sindicato (lembrando que lealdade pode ser entendida como um vínculo afetivo caracterizado por atitudes positivas frente aos seus valores e objetivos); sentimento de orgulho por pertencer e desejo de manter vínculo (Fullagar e Barling, 1989, *apud* Bastos, 1994), ou seja, o sentimento de orgulho e consciência dos benefícios oriundos do fato de pertencer ao sindicato; responsabilidade pelo sindicato, ou seja, o desejo de assumir deveres, tarefas e encargos diários, de forma a proteger os interesses do sindicato; desejo de trabalhar pelo sindicato ou a prontidão ou desejo de ir além do cumprimento das tarefas e dispendir um esforço extra em prol dos objetivos do sindicato; e, por fim, crença no sindicalismo ou o apego ao sindicato baseado em uma perspectiva ideológica.

Medeiros *et al.* (2002) realizaram a mais recente revisão nacional sobre o tema comprometimento, focando os trabalhos publicados nos anais das últimas nove edições do ENANPAD (Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração). A revisão mostrou que o interesse no tema é recrudescente, e que há grande espaço para estudos longitudinais que incluam a variável comprometimento em modelos e contextos mais complexos que englobem variáveis organizacionais e desempenho.

O estudo dos fatores antecedentes do comprometimento tem sido a opção mais implementada pelos pesquisadores da área, tanto em nível nacional quanto internacional. Tal inte-

resse, certamente, se deve ao fato de que conhecer semelhantes fatores em cada situação pode permitir à organização intervir de forma a gerenciar um fenômeno de tamanha importância para a sua sobrevivência e desenvolvimento, especialmente em época de competitividade recrudescente. Enumerar-se-ão, a seguir, alguns resultados de pesquisas empíricas realizadas no exterior consideradas clássicas sobre o tema. Trata-se de uma síntese que busca sistematizar as linhas principais de investigação sobre o construto em âmbito internacional, de forma a guiar uma possível comparação com a produção científica nacional.

3. Síntese do estado da arte no exterior

Uma visão geral dos resultados da pesquisa no exterior é apresentada por Mathieu e Zajac (1990), que procederam a uma meta-análise que examinou os antecedentes, correlatos e conseqüentes do comprometimento organizacional, incluindo os resultados de 124 estudos apresentados em periódicos científicos, a partir de 174 amostras independentes, totalizando 52.000 sujeitos. Quarenta e oito meta-análises foram conduzidas, incluindo 26 variáveis classificadas como antecedentes, 8 como conseqüentes e 14 como correlatas. Cento e trinta e duas destas amostras basearam-se no enfoque afetivo. Nos antecedentes, destacaram-se o trabalho inovador, a comunicação e a liderança participativa. Quanto aos correlatos, houve altas correlações positivas com motivação, envolvimento com o trabalho e satisfação. Por fim, os conseqüentes apontaram uma relação negativa com a intenção de sair da empresa e procurar novo emprego e a vontade de manter o vínculo com a organização, o que significa fidelização.

Eisenberger, Fasolo e Davis-LaMastro (1990) realizaram dois estudos empíricos cujos resultados mostraram associações positivas entre percepção de apoio (*support*) organizacional (percepção dos empregados de que a organização os valoriza e preocupa-se com seu bem-estar - seria o comprometimento da organização com seus empregados) e diligência na execução de suas responsabilidades na organização, expressões de comprometimento afetivo e calculativo e comportamento inovador independen-

temente de recompensas e reconhecimento pessoal antecipados, reforçando a integração das teorias de comprometimento afetivo e calculativo a uma abordagem de trocas sociais.

Em se tratando de comprometimento profissional ou com a carreira, Meyer, Allen e Smith (1993) realizaram um estudo com o objetivo de estender a teoria de três bases de comprometimento organizacional, uma vez que eles argumentam que os trabalhos que relatam comprometimento com a carreira sempre trataram o conceito com base única. A idéia básica é que uma abordagem ampla, de múltiplas bases, para o construto com foco na carreira propicie um melhor entendimento sobre o vínculo de uma pessoa com a sua ocupação. Ao realizar uma análise fatorial utilizando o método dos componentes principais, a estrutura de três componentes foi a que melhor explicava os dados, validando o objetivo do estudo. Apareceram como correlatos do comprometimento com a carreira: idade, tempo na ocupação, satisfação com o trabalho, senso de obrigação, atividade profissional, entre outros investigados no estudo.

No que tange aos trabalhos sobre comprometimento com o sindicato, pode-se apresentar o de Gordon, Philpot, Burt, Thompson e Spiler (1980), que desenvolveram uma escala de comprometimento com o sindicato, e a pesquisa de Tetrick (1995), que apresentou um modelo explicativo do desenvolvimento e manutenção do comprometimento com o sindicato sob a perspectiva de que o comprometimento com o sindicato é uma troca social com base na confiança e na lealdade, diferentemente da troca pressuposta com a organização. Pode-se citar, ainda, o trabalho multimetodológico de Fullagar (1986), cujo objetivo era testar a validade da escala de comprometimento com o sindicato supracitada, procurando relacionar a escala de comprometimento sindical com uma medida de participação no sindicato; o resultado das análises apresentou uma estrutura composta por sete fatores, sendo o principal fator a lealdade ao sindicato, fortalecendo a natureza afetiva do conceito.

Em tese, foi possível observar que, em nível internacional, as variáveis preditivas mais relevantes do construto comprometimento envolvem variáveis macro-organizacionais como, por exemplo, a qualidade da liderança exercida pelos gerentes.

A maioria dos autores estudou quais são os antecedentes e conseqüentes do comprometimento organizacional. A próxima seção tratará dos procedimentos utilizados para a consecução do levantamento da literatura empírica nacional sobre o comprometimento no trabalho, no período que vai de 1996 a 2001.

4. Método

Com vistas à consecução do principal objetivo prenciada neste trabalho, foi realizado um levantamento bibliográfico do tema em artigos de periódicos científicos nacionais classificados com menção "A" pela CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) entre 1996 e 2001 nas áreas de psicologia organizacional e administração. Foram investigados periódicos como Revista de Administração de Empresa, Revista de Administração Contemporânea, Revista de Administração da USP, Organização e Sociedade, Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Psicologia: Teoria e Pesquisa, Estudos de Psicologia, dentre outros. Os anais do ENANPAD também foram utilizados (período entre 1998 e 2001), como complementação. Era pré-requisito que as publicações tratassem de trabalhos empíricos. O presente trabalho foi realizado no segundo semestre de 2002. Por conseguinte, o último ano da análise foi 2001.

Definidas as fontes de coleta de informações, estipulou-se quais informações relevantes, denominadas categorias, deveriam ser extraídas dos artigos. São elas: informações gerais (nome do periódico, autores, suas titulações, vínculos com programas de pós-graduação e instituições de origem e os dados bibliográficos do artigo como volume e número do periódico), ano de publicação, área do conhecimento (psicologia, administração ou outras), natureza do estudo (pesquisa com desenho ou relato de experiência/estudo de caso), desenho de investigação (*survey*, experimental ou pesquisa-ação), natureza da pesquisa (qualitativa, quantitativa ou híbrida - quali-quantitativa), finalidade do estudo (gerar conhecimento, instrumento ou tecnologia), natureza da amostragem (estudo de caso, estudo de amostra em uma or-

ganização ou estudo de amostra em várias organizações), origem dos dados (primários, secundários ou ambos), instrumento de coleta dos dados (questionários/escalas, entrevistas, observação, análise de documentos, testes ou mistos), procedimentos de análise dos dados (inferencial e/ou descritivo para pesquisa quantitativa, e análise de conteúdo e/ou mapas cognitivos para pesquisa qualitativa, ou mistos no caso de pesquisas quali-quantitativa), setor da economia (público, privado, ambos ou terceiro setor) e, finalmente, o segmento da economia (primário/agricultura, secundário/indústrias, terciário/serviços ou diversos).

Excetuando-se as informações gerais, resultam 12 categorias de análise. Em se tratando do tema comprometimento no trabalho, foram encontrados 23 artigos empíricos.

Na próxima seção, serão apresentados os objetivos e as conclusões precípua destes 23 estudos sobre comprometimento no trabalho, divididos pela similaridade de objetivos e métodos dos estudos, que serão posteriormente categorizados, representando as tendências das linhas de investigação do construto.

5. Produção nacional entre 1996 e 2001

No Brasil, os estudos sobre comprometimento organizacional surgiram no fim dos anos oitenta, quando Borges-Andrade, Afanasieff e Silva (1989) validaram para o meio brasileiro o Questionário de Comprometimento Organizacional (QCO), originalmente construído por Mowday, Porter e Steers em 1979.

Alguns autores estudaram o relacionamento entre o comprometimento e outras variáveis. Moraes, Marques e Correia (1998) trabalharam com a perspectiva de que qualquer organização que busque melhorar os seus padrões de qualidade e produtividade deve antes garantir o compromisso daqueles que a integram. Os resultados mostraram que os pesquisados apresentaram um nível maior de comprometimento afetivo relativamente ao comprometimento comportamental, o que indica a existência de uma relação afetiva na identidade do servidor com a sua instituição. Em linha similar, aparece o estudo de Pereira e Oliveira (2000), que utilizou a abordagem afetiva proposta por

Mowday, Porter e Steers de 1982. Em relação às características pessoais e aos aspectos ocupacionais, observaram-se correlações baixas com as variáveis inerentes ao comprometimento organizacional. No entanto, percebe-se que - de forma oposta à teoria que pressupõe que maior idade e maior tempo na instituição levam a um maior comprometimento - no estudo, maior comprometimento foi associado a menor tempo na função.

Bastos (1998) conduziu dois estudos empíricos para eleger as relações entre comprometimento e mudanças organizacionais. O primeiro estudo analisou as relações entre a percepção dos processos de mudança organizacional e os comprometimentos no trabalho (com a organização, a carreira e o sindicato). As relações mudanças-comprometimento revelaram-se heterogêneas, considerando-se os diferentes focos e as diferentes dimensões do processo que se tornam salientes para os indivíduos no seu contexto de trabalho. O segundo estudo descreveu as relações entre os padrões de comprometimento e as políticas de gestão de pessoal. Verificou-se que as políticas de recursos humanos se mostravam articuladas fornecendo suporte organizacional ao comprometimento. Rocha e Bastos (1999) analisaram as relações existentes entre os padrões de comprometimento dos indivíduos e sua visão sobre os impactos dos programas de mudança em certa instituição. Os autores esclarecem que o tipo de estudo realizado não forneceu evidências de relações causais entre comprometimento e percepção de mudanças. Não obstante, enfatizam que tal relação pode ser reconstruída no plano teórico.

Estudando a relação entre padrões de comprometimento e características pessoais, Medeiros e Enders (1998) caracterizaram os padrões de comprometimento organizacional estabelecidos em um estudo prévio, realizado em 1997, que validou o modelo de conceitualização de três componentes de Allen e Meyer. Os resultados revelaram que características pessoais, comprometimento organizacional e performance no trabalho estão intimamente relacionados. Diniz de Sá e Lemoine (1998) hipotetizaram que o comprometimento é função da coerência entre a cultura da empresa (analisada por meio de seu estilo de liderança) e a cultura dos indivíduos (analisada por meio de suas

referências culturais). Os resultados corroboraram a hipótese, apontando que os operários se revelaram mais comprometidos quando a empresa aparenta consistir numa gestão participativa que compreende um clima favorável, a um estilo de liderança conduzindo à aproximação, à confiança e ao respeito entre os membros. Borges-Andrade e Pilati (1999) submeteram a teste um modelo explicativo de comprometimento organizacional atitudinal e comportamental em que os diversos fatores de apoio (*support*) organizacional eram variáveis antecedentes, e duas imagens organizacionais eram dimensões mediadoras. Os resultados sugerem que apoio organizacional não parece ser um bom preditivo de comprometimento comportamental. Não obstante, a gestão de desempenho, um fator de apoio organizacional, é um forte preditivo de comprometimento atitudinal, não importando qual for o tipo de imagem percebida pelos empregados das organizações.

Oliveira, Lima e Borges-Andrade (1999) investigaram a relação entre os níveis de comprometimento organizacional e com a carreira e a produção científica de pesquisadores brasileiros. Os resultados apontaram a existência de relações entre o comprometimento organizacional e a publicação de artigos no Brasil e a formação de mestres. Diniz de Sá e Lemoine (1999), com a premissa de que o comprometimento na empresa se apresenta como uma vantagem competitiva, estudaram as relações entre comprometimento e condições de trabalho. Os resultados mostraram que as condições de trabalho (tarefas penosas, trabalho repetitivo e parcelado, falta de autonomia e de participação) influenciam pouco o comprometimento, e só o fazem baixar relativamente. Em contrapartida, constatou-se que o comprometimento na empresa é função das relações interpessoais. Isso quer dizer que, no que se refere a organizações, quanto mais os brasileiros encontram condições nas quais eles podem desenvolver relações sociais favoráveis, mais eles se comprometem.

Bandeira, Marques e Veiga (2000) questionaram até que ponto é possível conseguir comprometimento ou envolvimento a partir de práticas de recursos humanos. Constatou-se que apenas as dimensões normativa e afetiva do construto apresentaram uma linearidade positiva com a gestão de recursos huma-

nos (políticas salariais, práticas de treinamento e desenvolvimento, dentre outras), mas houve fracas correlações com o comprometimento instrumental. Os índices mais elevados foram observados nas atividades de treinamento e desenvolvimento, mostrando-se o fator primordial para manutenção do comprometimento. Santos e Oliveira (2001), estudando a relação entre comprometimento, participação de colaboradores e uso do tempo livre, constataram que as relações de trabalho efetivamente melhoraram quando os colaboradores participavam e se comprometiam com a programação social da empresa em estudo. Um estudo qualitativo de Brito e Bastos (2001) descreveu as cognições que estruturam o "schema" de trabalhador comprometido associando-as às práticas de gestão que, segundo as suas percepções, propiciam o comprometimento no trabalho. Os resultados evidenciaram que estratégias participativas são predominantes no discurso dos coordenadores, como condição para o comprometimento das equipes, como, por exemplo: compartilhar as decisões, ouvir as pessoas, manter contato pessoal freqüentemente, reunir-se diariamente e estabelecer um planejamento de metas e objetivos, buscando cumpri-lo.

Investigando a relação entre valores e comprometimento organizacional afetivo, Tamayo *et alii* (2001) indagaram se as prioridades axiológicas (ou valores pessoais) do empregado e o tempo de serviço influenciam o comprometimento afetivo com a organização. Os resultados do seu estudo mostraram que Tradição, Poder, Estimulação e Universalismo foram os preditivos axiológicos mais relevantes do comprometimento organizacional afetivo. A relação do comprometimento organizacional foi negativa com Estimulação e positiva com os outros três tipos motivacionais de valores. Quando foi verificado o poder preditivo dos quatro fatores de ordem superior, somente Conservação surgiu como antecedente do comprometimento organizacional.

No que tange aos estudos que consideraram os múltiplos focos do comprometimento, introduzindo abordagens mais qualitativas e levando em conta a carência de estudos neste estilo, Bastos e Borges-Andrade (1996) realizaram um estudo de casos representativos dos oito padrões de comprometimento, frente aos três focos, a saber, a organização, a carreira e o sindicato,

identificados por Bastos, em 1994, com o fito de apreender, a partir da experiência singular de cada sujeito, significados que os definissem qualitativamente. Os resultados apontaram: uma congruência entre suas falas e o padrão identificado por meio das escalas no estudo quantitativo; as dimensões de significados subjacentes às avaliações que os sujeitos fizeram de seu comprometimento frente aos três focos estudados e os fatores pessoais e organizacionais a que atribuíram o seu nível de comprometimento. Bastos, Brandão e Pinho (1997) analisaram o próprio conceito de comprometimento expresso por trabalhadores como ponto de partida para se rever os instrumentos padronizados ora disponíveis. Os resultados foram confrontados com os conceitos de comprometimento tradicionalmente utilizados nas pesquisas. Os autores apresentam duas conclusões principais: primeiro, a impossibilidade de se considerar o comprometimento apenas como atitude (a vertente comportamental precisa ser incrementada, confirmando a recomendação de Mowday, Porter e Steers em 1982) e, segundo, a possibilidade de múltiplos processos geradores de comprometimento.

Bastos e Costa (1998) investigaram o comprometimento do trabalhador frente a dois focos do seu trabalho: a organização e o sindicato. Eles obtiveram os seguintes padrões de comprometimento: comprometimento unilateral com a organização, duplo descompromisso, duplo comprometimento e comprometimento unilateral com o sindicato, o que reforça a tese das múltiplas possibilidades de articulação das atitudes pessoais frente a objetos significativos de seus contextos de trabalho. Na mesma tônica, Bastos, Correa e Lira (1998) pesquisaram o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho nos padrões de comprometimento com a organização e com a profissão. Foram identificados quatro padrões de comprometimento: duplo comprometimento; comprometimento unilateral com a organização; duplo descompromisso e comprometimento unilateral com a profissão. Os resultados fortaleceram a hipótese de que a conciliação/o conflito entre os dois focos é mediado pelo nível em que a ocupação é compatível com a vocação pessoal e o nível em que o indivíduo encontra, na organização, apoio à realização profissional.

Bastos e Borges-Andrade (1999) identificaram oito pa-

drões distintos de comprometimento e analisaram a distribuição de tais padrões em quatro contextos organizacionais, diferenciados quanto ao nível e ao tipo de inovação organizacional implementada como demanda dos processos de transformação econômica e tecnológica. Os resultados gerais apontam que a clássica organização burocrática se diferencia significativamente das demais organizações 'inovadoras', pela maior presença de padrões com baixo comprometimento organizacional. Verificou-se que os aspectos intra-organizacionais, quase sempre avaliados a partir das percepções dos próprios respondentes, são importantes preditores de comprometimento no trabalho. Bastos e Costa (2001) conduziram um estudo, no estilo *au grand complet*, utilizando duas estratégias metodológicas para analisar os vínculos de trabalhadores frente aos três focos já citados. Na estratégia clássica, foram aplicadas escalas de atitude frente aos três focos que geraram escores de comprometimento. No segundo, foram utilizados procedimentos oriundos da teoria do núcleo central das representações e as concepções de esquemas cognitivos que geraram evocações espontâneas frente aos três focos de comprometimento. Sumariando os resultados, os autores concluíram que os elementos qualitativos fornecem significados adicionais que diferenciaram bastante os grupos das duas organizações.

No tocante aos instrumentos de medições do construto comprometimento, Medeiros e Enders (1998) validaram o modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional de Meyer e Allen, de 1991, reduzido e modificado por Meyer, Allen e Smith em 1993. A análise fatorial utilizada para validação de fato confirmou o modelo tridimensional em suas bases afetiva, instrumental e normativa. Os indivíduos ainda foram agrupados em oito padrões distintos de comprometimento organizacional, e foram examinadas as relações existentes entre tais padrões e o desempenho (*performance*) no trabalho a partir da avaliação dos supervisores. Os resultados identificaram os seguintes padrões: o padrão de comprometimento afetivo-normativo (maior índice de produtividade, comprometimento e segundo maior índice de centralidade), o comprometido nas três dimensões (maior índice de centralidade e o segundo maior índice em produtividade

e comprometimento) e o padrão instrumental-afetivo (terceira maior média em produtividade, centralidade e comprometimento). Já Medeiros *et alii* (1999) examinaram o modelo de conceitualização de 3 componentes do comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1993) e a análise de componentes principais comprovou a existência de um quarto componente, ligado a um componente de vínculo emocional, por eles denominado dimensão afiliativa. Tal dimensão traduziria uma necessidade de identificação com a organização que acontece, por sua vez, quando o indivíduo aceita influências porque ele quer estabelecer ou manter uma relação de satisfação com uma pessoa ou grupo, seria o equivalente do "sentir-se em casa".

Na mesma linha, Bandeira, Marques e Veiga (1999) validaram um instrumento de medidas de comprometimento organizacional, com 68 itens, voltado para as dimensões acadêmica e empresarial e baseado em modelos de alguns autores importantes como Meyer e Allen. Segundo os autores, o questionário proposto e validado constituiu uma ferramenta gerencial capaz de diagnosticar níveis de comprometimento, bem como a interferência das políticas de recursos humanos praticadas nas empresas. Siqueira (2001), com o fito de apresentar alternativas metodológicas de medidas de comprometimento organizacional mais confiáveis e precisas, buscou apresentar evidências acerca da validade discriminante de três medidas brasileiras de comprometimentos afetivo, calculativo e normativo, analisando-se a estrutura fatorial dos seus itens, bem como as suas relações particulares com três critérios do comportamento organizacional: satisfação no trabalho, comportamentos de cidadania organizacional e intenção de rotatividade. Os resultados confirmaram o primeiro pressuposto do estudo, revelando que as medidas avaliam estilos de compromissos distintos do empregado com a organização (afetivo, calculativo e normativo). Os resultados do estudo também corroboraram a segunda suposição quando os índices de correlação obtidos entre os três estilos de comprometimento e três critérios do comportamento organizacional - intenção de rotatividade, satisfação no trabalho e comportamentos de cidadania organizacional - se apresentaram significativos e na direção postulada. Apenas não foram obtidas evidências para as relações entre comprometimen-

to calculativo e comportamentos de cidadania. Segundo a autora, estes últimos resultados, entretanto, aumentam a validade discriminante das três medidas de comprometimento analisadas.

A seção seguinte apresentará uma síntese dos resultados obtidos nesta pesquisa quanto à categorização dos 23 artigos empíricos analisados, e uma breve discussão descrevendo as tendências encontradas dentro das variáveis investigadas.

6. Análise dos resultados

Quanto às principais informações ou categorias consideradas relevantes para a seleção dos trabalhos analisados anteriormente, obtiveram-se os seguintes resultados aproximados, em um total de 12 categorias:

Tabela 1: Categorias de análise dos artigos empíricos e seus resultados

Categorias de análise dos artigos	Resultados
1. Ano de publicação	4,3% em 1996; 4,3% em 1997; 30,4% em 1998; 30,4% em 1999; 8,7% em 2000 e 21,9% em 2001.
2. Área do conhecimento	48% da administração e 52% da psicologia.
3. Natureza do estudo	100% pesquisa com desenho de investigação.
4. Desenho de investigação	87% surveys; 8,7% de experimentos e 4,3% de pesquisas-ação.
5. Natureza da pesquisa	74% quantitativos; 13% híbridos ou quali-quantitativo e 13% qualitativos.
6. Finalidade do estudo	91,3% para gerar conhecimento e 8,7% para gerar instrumento.
7. Natureza da amostragem	69,6% de estudos de amostras de várias organizações e 30,4% de estudos de amostra de uma organização.
8. Origem dos dados	100% primários.
9. Instrumento de coleta de dados	69,6% de questionários; 17,4% de entrevistas e 13% de instrumentos mistos.
10. Procedimentos de análise dos dados	39% de análises inferenciais; 17,4% de análises inferenciais e descritivas; 13% de análises descritivas; 13% de análises mistas (pesquisas quali-quantitativo); 13% de análises de conteúdo e 4,6% de análises de conteúdo e mapas cognitivos.
11. Setor da economia	39,1% nos setores público e privado; 30,4% no setor público; 26% no setor privado e 4,5% no terceiro setor.
12. Segmento da economia	65,2% no setor terciário; 21,7% nos diversos setores e 13,1% no setor secundário.

A partir destes resultados, vêm à baila algumas questões sobre as tendências de investigação do construto comprometimento no trabalho. No espectro teórico, observou-se que uma característica forte da literatura de comprometimento no trabalho diz respeito à sua fragmentação. Bastos, Brandão e Pinho (1997) entendem que os estudos sobre comprometimento organizacional são caracterizados por uma excessiva pulverização de medidas, o que torna premente uma análise conceitual para estabelecer, de forma mais consensual, os limites do próprio conceito de comprometimento. As pesquisas brasileiras sobre comprometimento têm-se restringido ao foco organizacional e à base afetiva. Apesar de os estudos sobre os múltiplos comprometimentos no ambiente de trabalho, em consonância com a tendência norte-americana de assim o fazer, terem tomado fôlego no fim da década de 90, há ainda carência de estudos sobre os diversos focos e bases do comprometimento, constituindo-se em auspiciosa linha de pesquisa.

Comparando os resultados obtidos neste trabalho com os resultados da pesquisa no exterior, constata-se que, no exterior, as variáveis preditivas mais relevantes envolvem fatores pessoais, o planejamento e o manejo adequados de atividades e a qualidade da liderança exercida pelos gerentes (variáveis mais micro) ao passo que, no Brasil, o maior poder de predição é explicado por variáveis como o crescimento ocupacional proporcionado pela organização, a existência de políticas justas de gestão de pessoal e a imagem externa da organização (variáveis mais macro). Esta conclusão vem corroborar o que Borges-Andrade (1994) já afirmara ao fazer um paralelo entre os enfoques nacional e internacional da pesquisa sobre comprometimento.

Quanto à produção brasileira no período analisado neste trabalho, nota-se um interesse crescente pela realização de estudos empíricos sobre o tema comprometimento, considerando ainda que os ensaios e textos de desenvolvimento teórico foram excetuados da análise. Observaram-se picos de produção em 1998 e 1999, seguidos de uma queda em 2000 e novo crescimento em 2001. Há uma grande prevalência de surveys e de estudos quantitativistas e, por conseguinte, a utilização de questionários como principal instrumento de coleta de dados, bem

como de análises estatísticas como método preferencial de análise dos dados. Finalmente, a pesquisa sobre comprometimento no trabalho é marcada pelo predomínio de estudos de corte transversal e um uso intensivo de técnicas quantitativistas, tornando-se recomendável o emprego de estratégias metodológicas qualitativas que assimilem o conceito de comprometimento utilizado pelo indivíduo no seu dia-a-dia, otimizando a análise do construto.

O segmento terciário da economia, ou de prestação de serviços, aparece como campeão de estudos e pesquisas, tendência irrefutável de que vivemos efetivamente em uma sociedade ou economia de serviços. Constatou-se, ainda, uma quantidade deveras tímida de pesquisas realizadas no terceiro setor da economia (setor social), o que suscita uma possibilidade de incrementar tal número, uma vez que este setor se tem revelado uma alternativa eminente à mão de obra egressa da tecnologização ocorrida na agricultura, indústria e nos serviços em geral.

A seção subsequente introduzirá uma comparação desta revisão com a mais recente revisão nacional realizada por Medeiros e colegas (2002), de forma a traçar uma agenda de pesquisas.

7. Considerações finais

Esta seção apresentará uma breve comparação entre e a revisão realizada por Medeiros e colegas em 2002 e a nossa, o que permitirá sugestões de pesquisas futuras sobre o tema.

Medeiros *et al.* (2002) realizaram a mais recente revisão sobre o tema comprometimento, analisando a agenda da pesquisa do comprometimento estabelecida por diversos autores considerados clássicos nesse campo de estudo, bem como a literatura brasileira, especialmente os 34 trabalhos publicados nos anais das últimas nove edições do ENANPAD. Por fim, Medeiros, similarmente ao que foi feito neste trabalho, sintetiza os progressos obtidos pela pesquisa brasileira, mostrando o que foi feito sobre os estudos no tema, as suas lacunas e os seus novos desafios.

Ambas as revisões possuem um foco na produção nacional de ponta (*state of the art*). O trabalho de Medeiros abrangeu os últimos 9 anos, contabilizando 34 estudos, ao passo que este trabalho se restringiu aos últimos 6 anos, somando 23 estudos. Não obstante, a presente revisão traz como contribuição uma ampliação das fontes de pesquisa, possuindo uma maior diversidade e completude ao incluir periódicos classificados com menção "A" pela CAPES tanto na área de administração quanto na área de psicologia organizacional, além dos anais da ENANPAD, foco exclusivo da revisão de Medeiros - considerando que nem todos os trabalhos publicados em periódicos são o resultado de trabalhos previamente apresentados no ENANPAD, especialmente os da área de psicologia organizacional. Além disso, esta pesquisa produziu uma categorização metodológica dos estudos nacionais sobre comprometimento, delineando alternativas interessantes para abordagem do construto - alternativas estas muito pouco exploradas pelos pesquisadores.

Basicamente, as revisões obtiveram resultados similares. Ambas apontaram o comprometimento como tema que engendra muitos estudos e pesquisas, talvez até pelo seu papel de importante diferencial competitivo organizacional da atualidade, e fator crítico de sucesso para o desempenho organizacional. O progresso científico do tema é patente. Observa-se um crescimento não-linear, mas notável, do número de artigos e trabalhos acadêmicos sobre o assunto. O principal foco dos estudos é o organizacional, e a principal base investigada é a afetiva. Observou-se, ainda, uma presença massiva de estudos quantitativos e de corte transversal. Por conseguinte, as duas revisões recomendam fortemente a realização de estudos que integrem as múltiplas bases e focos do construto, e uma combinação de diferentes perspectivas metodológicas para se explorar e até reconstruir o conceito. Há um espaço promissor, também, para estudos longitudinais que incluam a variável comprometimento em modelos e contextos mais complexos que, segundo Medeiros (2002), englobem variáveis organizacionais e desempenho.

7.1 Sugestões de pesquisas e futuro do tema

Os resultados obtidos nesta pesquisa evidenciam que os estudos sobre comprometimento no trabalho devem contemplar - em razão do que tem apresentado a grande maioria das publicações - os múltiplos focos de análise do comprometimento, ou seja, seria interessante estudá-lo em uma vertente multidimensional, mensurado em seus três focos, a saber, organizacional, com a carreira ou profissão e com o sindicato.

Esse pensamento ratifica a visão de Bastos (1998), que acredita ser necessária uma rediscussão das perspectivas para a investigação no domínio, assinalando a importância de se combinarem diferentes perspectivas metodológicas para se explorar um mesmo objeto de estudo como, por exemplo, as propostas dos estudos qualitativos com a utilização de procedimentos oriundos da teoria do núcleo central das representações e as concepções de esquemas cognitivos/mapas cognitivos. Nesse sentido, Bastos e Borges-Andrade (1996) ressaltam que estudos qualitativos levantam variáveis não incluídas no modelo teórico do estudo quantitativo, possibilitando a distinção mais nítida entre focos e bases de comprometimento, uma das fontes de confusão nesta área de estudo, e realçando a premência de se realizarem mais estudos qualitativos.

Bastos e Costa (2001) sugerem que a abordagem cognitivista pode significar novas possibilidades de investigação do fenômeno do comprometimento organizacional. Com efeito, conforme constatado no presente trabalho, a pesquisa clássica sobre comprometimento já desenvolveu um conjunto de ferramentas altamente sensíveis e apropriadas à mensuração quantitativa da intensidade do vínculo de compromisso que o trabalhador desenvolve com diferentes aspectos de seu mundo laboral. Por outro lado, se o objetivo for obter um conhecimento mais sensível ao contexto no qual as pessoas o produzem e o usam, os estudos qualitativos permitem fazê-lo, em contraste com o método quantitativo. Por fim, Medeiros *et al.* (1999) declararam ser premente a necessidade de mais pesquisas para desenvolver instrumentos e indicadores adequados às diferentes culturas.

Em suma, é consensual entre os autores e os resultados desta pesquisa vêm enfatizar a importância do estabelecimento de padrões de comprometimento, explorando-se a congruência, a complementaridade e possíveis conflitos entre focos e bases, o que se delineia como alternativa valiosa para estudos futuros.

Referências

- BANDEIRA, M. L.; MARQUES, A. L. e VEIGA, R. T. *Validando um instrumento de medidas de comprometimento: uma proposta empreendedora voltada para as dimensões acadêmica e empresarial*. Anais do Enanpad, org.18. Foz do Iguaçu, 1999.
- BANDEIRA, M. L.; MARQUES, A. L. e VEIGA, R. T. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo em grandes organizações de Minas gerais. *Revista de Administração Contemporânea*, v.4, n.2, p. 133-157, 2000
- BASTOS, A. V. B. *Comprometimento no Trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia: Universidade de Brasília, 1994.
- BASTOS, A. V. e BORGES-ANDRADE, J. E. Padrões de Comprometimento no trabalho: um estudo de casos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v.12, n.3, p.205-217, 1996
- BASTOS, A. V. B., BRANDÃO, M. G. A. e PINHO, A. P. M. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, v.1, n.2, p. 97-120, 1997
- BASTOS, A. V. B. e COSTA, P. R. Os vínculos do trabalhador com a organização e o sindicato: padrões de comprometimento e valores relativos ao trabalho. *Organizações e Sociedade*, v.5, n.13, p. 87-105, 1998.
- BASTOS, A. V. B. *Comprometimento no trabalho: contextos em mudança e os rumos da pesquisa neste domínio*. Anais do ENANPAD, org.36. Foz do Iguaçu, 1998.
- BASTOS, A. V. B.; CORREIA, N. C. N e LIRA, S. B. *Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho*. Anais do ENANPAD, rh.27. Foz do Iguaçu, 1998.
- BASTOS, A. V. e BORGES-ANDRADE, J. E. *Padrões de Comprometimento com o Trabalho em Diferentes Contextos Organizacionais*. Anais do ENANPAD, org.35. Foz do Iguaçu, 1999.
- BASTOS, A. V. B. e COSTA, F. M. Múltiplos comprometimentos no trabalho: articulando diferentes estratégias de pesquisa. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, v.1, n.1, p.11-41, 2001.
- BORGES-ANDRADE, J. E., AFANASIEFF, R. S. e SILVA, A. *Mensuração de comprometimento organizacional em instituições públicas*. [Resumo]. Anais da XIX Reunião Anual da Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto. São Paulo, 1989.
- BORGES-ANDRADE, J. E. Conceituação e Mensuração de Comprometimento Organizacional. *Temas em Psicologia*, 1994, v.1, p. 37-48.
- BORGES-ANDRADE, J. E. e PILATI, R. Comprometimento Atitudinal e Comportamental: relações com suporte e imagem nas organizações. *Revista de Administração Contemporânea*, v.5, n.3, p.85 - 106, 2001.
- BRITO, A. P. M. P. e BASTOS, A. V. B. O schema de "trabalhador comprometido" e gestão do comprometimento: um estudo entre gestores de uma organização petroquímica. *Organizações e Sociedade*, v.8, n.22, p. 177-193, 2001.
- DINIZ DE SÁ, M. A. e LEMINE, C. *O estilo de liderança como fator de comprometimento na empresa*. Anais do ENANPAD, rh.21. Foz do Iguaçu, 1998.
- DINIZ DE SÁ, M. A. e LEMINE, C. *Em matéria de comprometimento na empresa, são os valores individuais que contam*. Anais do ENANPAD, rh.23. Foz do Iguaçu, 1999.
- EISENBERGER, R.; FASOLO, P. e DAVIS-LAMASTRO, V. Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. *Journal of Applied Psychology*, v.75, n.1, p.51-59, 1990
- FULLAGAR, C. A. Factor Analytic Study on the Validity of a Union Commitment Scale. *Journal of Applied Psychology*, v.71, n.1, p.129-136, 1986.
- GORDON, M. E., PHILPOT, J. W., BURT, R. E., THOMPSON, C. A. e SPILLER, W. E. Commitment to the union: development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, v.65, n.4, p.479-499, 1980.
- GOULDNER, H. P. Dimensions of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, n. 4, p.468-490, 1960.
- MATHIEU, J. E. e ZAJAC, D. M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, n.108, p.171-197, 1990.
- MCCAUL, H. S., HINSZ, V. B. e MCCAUL, K. D. Assessing Organizational Commitment: An Employee's Global Attitude Toward the Organization. *Journal of Applied Behavioral Science*, v.31, n.1, p.80-90, 1995.
- MEDEIROS, C. A. F. e ENDERS, W. T. *Padrões de comprometimento organizacional e suas características pessoais: como são os comprometidos e descomprometidos com as organizações*. Anais do ENANPAD, org.19. Foz do Iguaçu, 1998.

MEDEIROS, C. A. F., ENDERS, W. T., SALES, I. O., OLIVEIRA, D. L. F. e MONTEIRO, T. C. C. *Três (ou quatro?) componentes do comprometimento organizacional*. Anais do ENANPAD, org.22. Foz do Iguaçu, 1999.

MEDEIROS, C. A. F., ALBUQUERQUE, L. G., SIQUEIRA, M. e MARQUES, G. M. *Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil*. Anais do ENANPAD, cor.1551. Salvador, 2002.

MELO, E. *Comprometimento organizacional, estilos gerenciais e poder organizacional: um estudo relacional*. Dissertação de mestrado. Instituto de Psicologia: Universidade de Brasília, 2001.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. e 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. 538-551, 1993.

MORAES, L. F. R.; MARQUES, A. L. e CORREIA, L. *Comprometimento organizacional: uma contribuição ao construto*. Anais do ENANPAD, rh.5, Foz do Iguaçu, 1998.

MOWDAY, R. T., PORTER, L. W. e STEERS, R. M. *Employee-Organization linkages - The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press, 1982.

OLIVEIRA, M. A. P. S., LIMA, S. M. V. e BORGES-ANDRADE, J. E. *Comprometimento no trabalho e produção científica entre pesquisadores brasileiros*. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, v.34, n.3, p.12-20, 1999.

PEREIRA, L. Z. e OLIVEIRA, R. C. M. *Comprometimento organizacional: um estudo na área de administração pública municipal*. Anais do ENANPAD, arh.770. Florianópolis, 2000.

PILATI, R. *Modelo de efetividade de treinamento: aspectos dos treinandos e moderação do tipo de treinamento*. Projeto de Qualificação de Doutorado. Instituto de Psicologia: Universidade de Brasília, 2002.

ROCHA, A. S. C. e BASTOS, A. V. B. *Comprometimento do empregado e contextos organizacionais em mudança: o caso do Banco do Brasil*. Anais do ENANPAD, org.33. Foz do Iguaçu, 1999.

ROUSSEAU, D. M. *Organizational Behavior in the New Organizational Era*. *Annual Review of Psychology*, v.48, p. 515-546, 1997.

SANTOS, S. C. C. e OLIVEIRA, R. R. *Comprometimento, participação de colaboradores e uso do tempo livre: o caso do SESC/PE*. Anais do ENANPAD, cor.202. Campinas, 2001.

SIQUEIRA, M. *Comprometimento organizacional afetivo, calculativo e normativo: evidências acerca da validade discriminante de três medidas brasileiras*. Anais do ENANPAD, cor.520. Campinas, 2001.

TAMAYO, A. et al. *Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v.17, n.1, p. 27-35, 2001.

TENBRUNSEL, A. E., GALVIN, T. L.; NEALE, M. A. e BAZERMAN, M. H. *Cognições em organizações*. *Handbook Estudos Organizacionais*. São Paulo: Atlas, 2002.

TETRICK, L. E. *A Theoretical Framework*. *Journal of Organizational Behavior*, n.16, p. 583-595, 1995.

WETZEL, U. *Transformação do contrato psicológico no contexto da privatização: estudo de casos*. *Revista de Administração Contemporânea*, n.5 (edição especial). p. 218-223, 2001.

Recebido: 04/06/03
Revisado: 15/10/03
Aceito: 21/10/03