

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: ESTUDO LONGITUDINAL EM ORGANIZAÇÕES PARAIBANAS

Marucelle de Alcantara Bonifacio (UFPB)

marucelle.alcantara@hotmail.com

Raissa Dalia Paulino (UFPB)

raissapaulino@ig.com.br

Gicelle de Alcantara Bonifacio (UNIPÊ)

gicellebonifacio@cagepa.pb.gov.br

Valmir Moraes da Silva (UFPB)

valmirmoraisdasilva@gmail.com

Thamyres Nagyla Gomes de Melo (UFPB)

thamyresmelo18@hotmail.com



Este estudo desenvolvido apresenta como objetivo geral conhecer o comprometimento organizacional de trabalhadores de organizações paraibanas, conforme o modelo proposto por Rego e Souto (2004), correlacionando-os com variáveis antecedentes e consequentes apontadas no estudo de Siqueira e Gomide Jr. (2004), dando continuidade às pesquisas iniciadas em 2014, na tentativa de cobrir a lacuna existente em pesquisas sobre o comprometimento organizacional que envolvem estudos longitudinais. Pretende-se analisar a relação entre as variáveis antecedentes com o comprometimento organizacional afetivo, instrumental e normativo, bem como apresentar a influência destes tipos de comprometimento nas variáveis consequentes investigadas, por meio de uma pesquisa de campo e de natureza quantitativa aplicada a 76 colaboradores no ano de 2014 e 110 colaboradores no ano de 2015, ambas as amostras são de organizações públicas do estado da Paraíba, a maioria do gênero feminino, em 2014 (59,7% e em 2015 (53,6 %); 26,4% destes possuem de 20 até 25 anos, e 21,6% encontram-se há mais de 10 anos na mesma organização. Os resultados revelaram um alto comprometimento organizacional afetivo dos trabalhadores, um moderado comprometimento organizacional normativo e um baixo comprometimento organizacional instrumental Neste caso, o comprometimento normativo constitui-se em preditor direto do comprometimento organizacional afetivo, comprovando o estudo de Siqueira e Gomide Jr. (2004).

Palavras-chave: Comprometimento organizacional, antecedentes, consequentes

1. Introdução

O ‘comprometimento organizacional’ desponta como um tema de interesse relevante no campo científico nas últimas décadas, com o auxílio às empresas a obterem colaboradores mais envolvidos e, conseqüentemente, mais produtivos (NOVAES, COLETA, 2003).

Na perspectiva micro-organizacional, compreender os vínculos que o colaborador estabelece em seu meio de trabalho possibilitaria aos estudiosos uma melhor instrumentalização na análise do indivíduo e sua trajetória profissional. (SIQUEIRA, GOMIDE JR., 2004).

Como este artigo enfatiza o comprometimento organizacional, Rego e Souto (2004) expõem que este comprometimento é o estado psicológico que caracteriza a ligação do indivíduo à organização, tendo implicações na sua decisão de nela continuar e este comprometimento do indivíduo com a organização deve ser positivo e benéfico para ambos.

Para fins deste estudo, utiliza-se a definição e o modelo de comprometimento organizacional proposto por Rego e Souto (2004) com ênfase em três dimensões: a dimensão afetiva, a normativa e a instrumental, correlacionando-os com variáveis antecedentes e consequentes apontadas no estudo de Siqueira e Gomide Jr. (2004), que consideram antecedentes do comprometimento organizacional afetivo ‘características pessoais’, como escolaridade ou idade e percepção de suporte e cultura organizacional. Tais variáveis serão identificadas em organizações públicas na Paraíba que, de acordo com o Censo Demográfico 2010 (IBGE, 2013), o sexto menor índice do nível de ocupação pertence a este Estado (46,7%), com uma população estimada em 3.766.528 pessoas. Destaca-se que estudos comparativos sobre o comprometimento que envolvem estas organizações ainda são incipientes no contexto brasileiro.

Assim sendo, este artigo apresenta como objetivo geral conhecer o comprometimento organizacional nas organizações públicas da Paraíba, nas dimensões afetiva, normativa e instrumental expostas no modelo de Rego e Souto (2004) dando continuidade às pesquisas iniciadas em 2014, na tentativa de cobrir a lacuna existente em pesquisas sobre o comprometimento organizacional que envolvem estudos longitudinais, comparando, no resultado das amostras, as variações ao longo de um período de tempo.

Com a posse dos resultados desta pesquisa, identificando os níveis e as relações entre o comprometimento organizacional dos colaboradores e as variáveis antecedentes e consequentes (SIQUEIRA, GOMIDE JR., 2004) escolhidas, novas estratégias para o desenvolvimento de processos que visem à eficácia do seu objetivo organizacional com base em uma investigação científica poderão ser desenvolvidas, com a utilização de instrumento validado em território nacional.

2. Comprometimento organizacional e suas dimensões

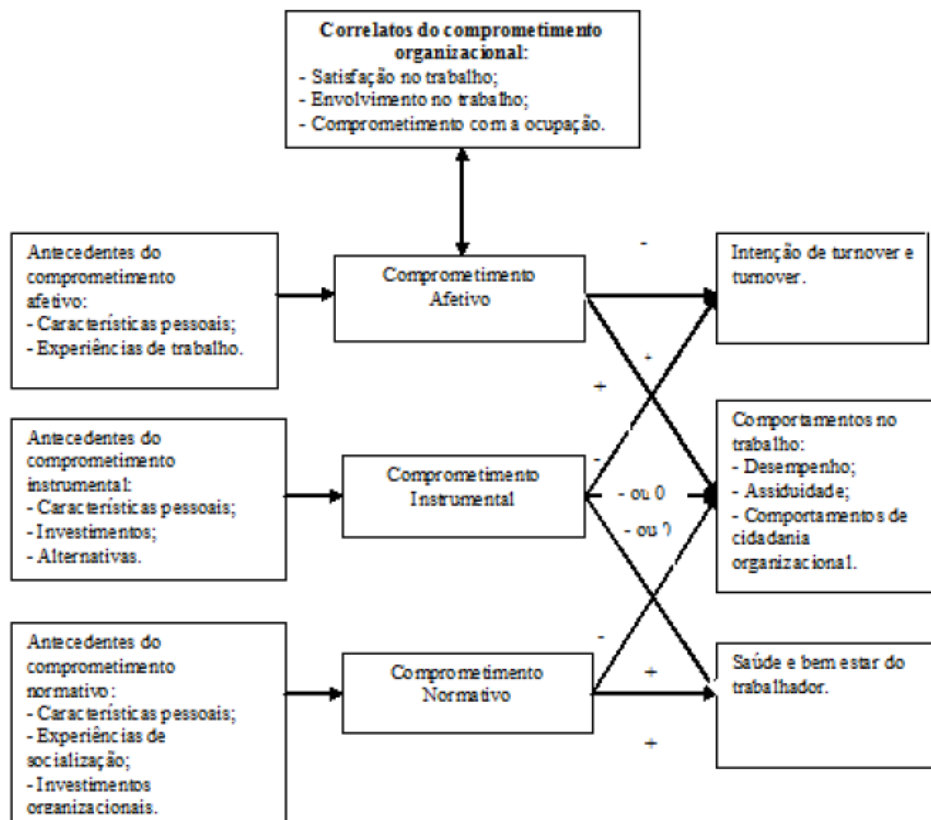
Diversas pesquisas abordaram o comprometimento como um construto multidimensional no século XX, de modo a entender os indivíduos e seus complexos vínculos com a organização (MEDEIROS et al., 2003) e Demo (2003) ressalta a concentração dos estudos no Brasil e no exterior sobre comprometimento com foco no ‘comprometimento organizacional’ e na base afetiva.

Com o objetivo de esclarecer as diferenças entre os três tipos de comprometimento organizacional evidenciados neste estudo, Allen e Meyer (1990) e Siqueira (2004) explicam que o empenho afetivo se assenta num vínculo emocional à organização. No laço instrumental, as pessoas não sentem qualquer propensão para facultarem à organização algo mais do que aquilo a que estão estritamente obrigadas a fazer e, finalizando, o empenho normativo se baseia no dever de lealdade para com a organização.

No Brasil, diversos trabalhos estudaram antecedentes ao comprometimento, dentre eles o trabalho de Medeiros (2003) que estudou os antecedentes e consequentes do comprometimento organizacional, no qual afirma que itens como confiança, descentralização e trabalho em equipe influenciam positivamente o comprometimento e o desempenho, e que itens como hierarquização, especialização dos cargos e rigor pelos resultados fazem com que o comprometimento e o desempenho dessas organizações diminuam.

Vários outros estudos retratam a relação do comprometimento organizacional com outras variáveis (COHEN, 2003; MEYER, ALLEN, 1991; MEYER, BECKER, VANDENBERGHE, 2004; MONDAY, PORTER, STEERS, 1982 apud NASCIMENTO, LOPES, SALGUEIRO, 2008; SIQUEIRA, GOMIDE JR, 2004) e Meyer et. al (2002) resumiram os principais antecedentes, consequentes e correlatos ao comprometimento organizacional segundo a abordagem tridimensional desenvolvida por Meyer e Allen (1991) encontrada nas pesquisas sobre o tema conforme pode ser visualizado na Figura 1 a seguir:

Figura 1 – Antecedentes, correlatos e consequentes do comprometimento organizacional



Fonte: Meyer et al. (2002)

Fatores como inexistência de ofertas atrativas de novo emprego, esforços investidos no trabalho e vantagens econômicas no atual emprego são considerados antecedentes do comprometimento organizacional instrumental/calculativo e entre as variáveis consequentes deste tipo de comprometimento observam-se aspectos prejudiciais aos resultados organizacionais, tais como baixa motivação que podem auxiliar no desempenho da organização. (SIQUEIRA, GOMIDE JR., 2004).

Na abordagem do comprometimento organizacional normativo, fatores como socialização cultural e organizacional são considerados como antecedentes deste comprometimento e como consequências para a organização aspectos como maior satisfação no trabalho e menor intenção de sair da empresa. (SIQUEIRA, GOMIDE JR., 2004).

Cabe salientar que, dentre as variáveis destacadas por Siqueira e Gomide Jr. (2004), optou-se devido às limitações desta pesquisa, pela seleção de alguns fatores antecedentes e consequentes que se correlacionarão com o comprometimento organizacional afetivo, normativo e instrumental/calculativo, que podem oferecer maior sustentação empírica às conclusões existentes.

3. Procedimentos metodológicos

Com a escolha do tema ‘comprometimento organizacional’, realizou-se uma pesquisa de caráter exploratório que, segundo Gonsalves (2001), caracteriza-se pelo desenvolvimento e esclarecimentos de ideias.

Realizou-se, também, uma pesquisa de caráter descritivo, por expor “características de determinada população ou de determinado fenômeno, bem como estabelecer correlações, entre variáveis, e definir sua natureza [...]” (VERGARA, 2003, p. 47) e a pesquisa bibliográfica, que de acordo com Vergara (2003, p. 48), caracteriza-se por ser um “estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível, ao público em geral”.

Normalmente, para esse tipo de pesquisa foi utilizada uma amostragem, tendo em vista o tamanho da população, o tempo do entrevistador, o custo da pesquisa e, ainda, a capacidade para o processamento dos dados. Por isso, se deu a amostra por conveniência, no ano de 2014, contou com a participação de 76 colaboradores. No ano de 2015, 110 colaboradores. Segundo Hair et al. (2006), em amostras por conveniência, recomenda-se de 100 a 200 observações.

Estes colaboradores receberam um livreto impresso com as seguintes partes:

- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido: de acordo com a Resolução CNS 466/12;
- Escala de Comprometimento Organizacional: elaborada por Rego e Souto (2004), validada para o contexto português e brasileiro, medindo as dimensões afetiva, normativa e instrumental. Uma análise fatorial confirmatória testou o modelo de três fatores. Os índices de ajustamento do modelo escolhido são satisfatórios ($\chi^2/ \text{g.l.} = 3,4$; GFI = 0,93; AGFI = 0,89; CFI = 0,95 e RMSEA = 0,08). Os *Alphas de Cronbach* ultrapassaram o patamar de 0,70.

- Ficha de Autoavaliação do Desempenho do Colaborador: adaptada de Paulino (2010), composta por duas partes: a) informações sobre: faltas e atrasos no trabalho nos últimos 90 dias e b) escala de sete pontos, variando de concordo totalmente a discordo totalmente, contendo 4 afirmações sobre: o relacionamento do trabalhador com os colegas de trabalho; a administração do tempo no trabalho. Os resultados da análise fatorial confirmatória da escala permitem avaliar como adequada a sua estrutura, como se indica: $\chi^2(2) = 1,456$; $p < 0,001$, $CMIN/DF = 0,728$; $CFI = 1,000$; $RMSEA = 0,000$; $ECVI = 0,128$; $NFI = 0,996$ e $Alpha = 0,86$.
- Escala de Satisfação com a Vida: esta medida foi elaborada originalmente por Diener e cols. (1985), tendo sido realizados estudos recentes que atestam a adequação dos seus parâmetros psicométricos (PAVOT; DIENER, 1993 apud FONSECA, 2008). Compõe-se de cinco itens, respondidos em uma escala tipo Likert, variando de 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente. Uma análise fatorial confirmatória permitiu observar a adequação de sua estrutura unifatorial: $\chi^2(5) = 5,02$, $p > 0,05$, $\chi^2/g.l. = 1,00$, $RMSEA = 0,02$, $GFI = 0,99$ e $AGFI = 0,98$, que apresentou Alfa de Cronbach de 0,72 (CHAVES, 2003);
- Caracterização da amostra: perguntas de caráter demográfico e ocupacional (por exemplo: idade; gênero; escolaridade – variando de 1 a 5, atribuindo 1 ao ensino médio incompleto e 5 à pós-graduação; tempo na empresa em meses) para a descrição da amostra.

Após a aplicação do instrumento de pesquisa, as respostas dos participantes foram registradas na forma de banco de dados do IBM SPSS *Statistics 20*, efetuando as análises descritivas para a caracterização da amostra, as análises do teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), do teste de esfericidade de Bartlett e *Alpha* para os instrumentos e das correlações entre as variáveis para identificar os antecedentes e consequentes do comprometimento organizacional destes colaboradores.

4. Resultados e discussão

No ano de 2014, a amostra de 76 colaboradores por conveniência contou com a maioria do gênero feminino (59,7 %); com idade a partir de 20 anos, com 29,9% de 20 até 25 anos; 15,6% de 26 a 30 anos; 10,4% de 31 a 35 anos; 5,2% de 36 a 40 anos; 18,1% de 41 a 45 anos e 20,8% com mais de 50 anos. Em relação ao nível de instrução, 31,2% possuem o ensino

superior completo, 27,3% a pós-graduação, 23,4% o ensino médio completo, 15,5% o ensino superior incompleto, 1,3% o ensino fundamental completo, 1,3% o ensino fundamental incompleto. Não houve registro para 'sem instrução' e 31,2% são professores. Destes colaboradores, 18,2% trabalham na organização há menos de um ano, mas 22,1% encontram-se há mais de 10 anos na mesma organização; 49,4% apresentam uma jornada de trabalho com 40 horas semanais e 90,9% não fazem hora-extra.

No ano de 2015, a amostra contou com a participação de 110 colaboradores. Esta amostra por conveniência contou com a maioria do gênero feminino (53,6 %); com idade a partir de 20 anos, com 26,4% de 20 até 25 anos; 18,2% de 26 a 30 anos; 15,5% de 31 a 35 anos; 4,4% de 36 a 40 anos; 16,4% de 41 a 45 anos e 19,1% com mais de 50 anos. Em relação ao nível de instrução, 31,8% possuem o ensino superior completo, 22,7% o ensino médio completo, 21,8% o ensino superior incompleto, 20,9% a pós-graduação, 1,8% o ensino fundamental incompleto e 0,9% o ensino fundamental completo. Não houve registro para 'sem instrução'. Destes colaboradores, 2,7% trabalham na organização há menos de um ano, mas 21,6% encontram-se há mais de 10 anos na mesma organização; 41,8% apresentam uma jornada de trabalho com 40 horas semanais e não houve relato para hora-extra.

Para os dados obtidos no ano de 2014, a Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOAF) apresentou o valor de KMO = 0,676 e de Bartlett (103,053 e 0,000 de significância), com rejeição de H_0 , comunalidades variando de 0,643 a 0,843 e Alpha = 0,84, com 75,97% da variância total explicada. A Escala de Comprometimento Organizacional Normativo (ECON) apresentou o valor de KMO = 0,606 e de Bartlett (78,099 e 0,000 de significância), com rejeição de H_0 , comunalidades variando de 0,466 a 0,825 e Alpha = 0,76, com 68,66% da variância total explicada.

A Escala de Comprometimento Organizacional Instrumental (ECOII) apresentou o valor de KMO = 0,849 e de Bartlett (265,142 e 0,000 de significância), com rejeição de H_0 , comunalidades variando de 0,604 a 0,833 e Alpha = 0,91, com 74,04% da variância total explicada.

A Ficha de Autoavaliação do Desempenho do Colaborador, apresentou o valor de KMO = 0,616 e de Bartlett (29,293 e 0,000 de significância), com rejeição de H_0 , comunalidades variando de 0,443 a 0,668 e Alpha = 0,61, com 57,63% da variância total explicada.

A Escala de Satisfação com a Vida apresentou o valor de KMO = 0,687 e de Bartlett (73,515 e 0,000 de significância), com rejeição de H_0 , comunalidades variando de 0,455 a 0,817 e Alpha = 0,65, com 45,37% da variância total explicada.

Para os dados obtidos no ano de 2015, a Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOAF) apresentou o valor de KMO = 0,668 e de Bartlett (144,196 e 0,000 de significância), com rejeição de H_0 , comunalidades variando de 0,688 a 0,840 e Alpha = 0,83, com 76,29% da variância total explicada. A Escala de Comprometimento Organizacional Normativo (ECON) apresentou o valor de KMO = 0,660 e de Bartlett (122,347 e 0,000 de significância), com rejeição de H_0 , comunalidades variando de 0,583 a 0,813 e Alpha = 0,80, com 72,30% da variância total explicada. A Escala de Comprometimento Organizacional Instrumental (ECOII) apresentou o valor de KMO = 0,859 e de Bartlett (468,465 e 0,000 de significância), com rejeição de H_0 , comunalidades variando de 0,632 a 0,874 e Alpha = 0,93, com 78,29% da variância total explicada.

A Ficha de Autoavaliação do Desempenho do Colaborador, apresentou o valor de KMO = 0,600 e de Bartlett (37,714 e 0,000 de significância), com rejeição de H_0 , comunalidades variando de 0,391 a 0,649 e Alpha = 0,58, com 55,93% da variância total explicada.

A Escala de Satisfação com a Vida apresentou o valor de KMO = 0,758 e de Bartlett (133,777 e 0,000 de significância), com rejeição de H_0 , comunalidades variando de 0,200 a 0,665 e Alpha = 0,72, com 50,59% da variância total explicada.

Seguem as médias, os desvios e as correlações referentes ao comprometimento organizacional afetivo, normativo e instrumental, e às variáveis selecionadas no ano de 2014, de acordo com o Quadro 1 abaixo:

Quadro 1 – Médias, desvios e correlações no ano de 2014

Variáveis	Média	Desvio-padrão	1	2	3
1 Comprometimento Afetivo (EOA)	5,4	1,1	-		
2 Comprometimento Normativo (ECON)	4,3	1,3	0,26**		
3 Comprometimento Instrumental (ECOÍ)	3,5	2,6	0,06	0,06	
4 Autoavaliação do Desempenho do Colaborador	5,7	0,7	0,04	-0,05	-0,00
5 Escolaridade	6,5	1,3	0,07	0,10	-0,19
6 Idade	3,2	2,0	0,16	0,03	0,18
7 Tempo de trabalho na empresa (meses)	105,5	126,2	0,16	0,01	0,12
8 Satisfação com a vida	5,0	0,9	-0,01	0,05	0,10

* p < 0,05

** p < 0,01

No Quadro 1, percebe-se que o comprometimento afetivo é moderado alto (5,4); sendo moderado o comprometimento normativo (4,3) e fraco o comprometimento instrumental (3,5).

Para Allen e Meyer (1990), os colaboradores com forte comprometimento organizacional afetivo, como demonstrado no Quadro 1, permanecem na organização porque desejam e Mowday, Porter e Steers (1982) apresentam como as principais características deste comprometimento afetivo: crença e aceitação dos objetivos e valores organizacionais; disposição para defender a organização; desejo de manter o vínculo com a organização.

Com relação ao comprometimento organizacional normativo, Siqueira (2004) afirma que as crenças do colaborador sobre a dívida social para com a organização, ou a necessidade de retribuir um favor integram o comprometimento organizacional normativo. Portanto, se o colaborador permanece na organização porque se sente moralmente vinculado a ela ou aos colegas, verifica-se a presença de comprometimento organizacional normativo.

O comprometimento organizacional instrumental/calculativo pode ser vislumbrado pelo ato do colaborador permanecer na organização a partir da motivação de percepções individuais sobre custos, perdas de investimentos decorrentes do desligamento da organização. Neste caso, a organização contará com o colaborador enquanto ela for atraente para ele. (SIQUEIRA, 2004).

Com relação ao ano de 2015, de acordo com o Quadro 2 abaixo, seguem as médias, os desvios e as correlações referentes ao comprometimento organizacional afetivo, normativo e instrumental, e às variáveis selecionadas:

Quadro 2 – Médias, desvios e correlações no ano de 2015

Variáveis	Média	Desvio-padrão	1	2	3
1 Comprometimento Afetivo (ECO A)	5,6	1,2	-		
2 Comprometimento Normativo (ECON)	4,4	1,3	0,37**		
3 Comprometimento Instrumental (ECO I)	3,2	1,6	0,04	0,01	
4 Autoavaliação do Desempenho do Colaborador	5,7	0,7	-0,09	-0,14	0,11
5 Escolaridade	6,4	1,2	-0,06	0,05	-0,16
6 Idade	3,2	1,9	0,10	-0,10	0,22*
7 Tempo de trabalho na empresa (meses)	111,9	128,05	0,06	-0,14	0,17
8 Satisfação com a vida	5,0	0,9	0,52	0,04	0,03

* p < 0,05 ** p < 0,01

No Quadro 2, percebe-se que o comprometimento afetivo é moderado alto (5,6). Bem como retrocitado na literatura de Allen e Meyer (1990), os colaboradores com forte comprometimento organizacional afetivo, permanecem na organização porque desejam. Mowday, Steers e Porter (1982) o definem a partir de três dimensões: disposição para exercer esforço considerável em benefício da organização; forte crença e aceitação dos objetivos e valores organizacionais; e forte desejo de permanecer membro da organização. No entanto, se há forte desejo do colaborador em permanecer na organização, verifica-se a presença de comprometimento organizacional afetivo.

Com relação ao comprometimento organizacional normativo, apresentou-se como sendo moderado (4,4). Wiener e Verdi (apud ALLEN e MEYER, 1990) mensuraram o comprometimento normativo através de três indicadores que buscavam verificar em que extensão o indivíduo: deveria se sentir leal à organização; deveria se sacrificar em benefício da organização; e não deveria criticar a organização, corroborando com Siqueira (2004), quando afirma que a base normativa do comprometimento se caracteriza pelo sentimento de dívida social ou pela obrigatoriedade de retribuir um favor para a organização.

Siqueira (2004) endossa a definição de comprometimento instrumental/calculativo como crenças relativas a perdas ou custos associados ao rompimento da relação de troca com a organização. O Quadro 2 apresentou o comprometimento instrumental como fraco (3,2).

Conforme o estudo de Pinto (2011), os baixos índices de comprometimento instrumental encontrados nas duas pesquisas em contraposição ao alto índice de comprometimento afetivo pode revelar que as políticas adotadas nas organizações favorecem o desenvolvimento de

vínculos baseados na identificação com os objetivos das empresas, ao invés de estimular relações pragmáticas baseadas unicamente numa avaliação de custos e benefícios.

Na comparação dos quadros, Quadro 1 e Quadro 2, em ambos, o comprometimento organizacional afetivo se correlacionou significativamente com o comprometimento organizacional normativo. Tendencialmente, os indivíduos demonstram maior comprometimento afetivo e normativo e menor comprometimento instrumental quando identificam um alto desempenho na organização. No entanto, não foi verificada a correlação do comprometimento organizacional com a variável consequente ‘desempenho’ da amostra pesquisada no ano de 2014. Por outro lado, foi verificada a correlação do comprometimento organizacional com a variável antecedente ‘idade’ da amostra pesquisada no ano de 2015. Outrossim, foi possível destacar a variação entre a pesquisa de 2014 e a pesquisa de 2015, com aumento do COAfetivo e CONormativo e a diminuição do COInstrumental com o passar do tempo.

5. Considerações finais

Conducentes às tipologias do comprometimento, o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) e o modelo de Rego e Souto (2004), no qual o comprometimento é o estado psicológico que caracteriza a ligação do indivíduo à organização, que implica na sua decisão de nela continuar e que deve ser positivo e benéfico para ambos, apresentado por três dimensões: a dimensão afetiva, a normativa e a instrumental/calculativa, foi adotado nesta pesquisa.

Os resultados deste estudo apontaram para um alto comprometimento organizacional afetivo dos colaboradores das organizações públicas, um moderado comprometimento organizacional normativo e um baixo comprometimento organizacional instrumental/calculativo. Também foi possível observar a variação entre a pesquisa de 2014 e a pesquisa de 2015, com aumento do COAfetivo e CONormativo e a diminuição do COInstrumental com o passar do tempo. Allen e Meyer (1990) sugerem que o comprometimento organizacional afetivo se desenvolve quando o colaborador se envolve e/ou reconhece o valor e/ou deriva a sua identidade da associação com a organização.

As análises de correlação confirmaram um resultado do estudo de Siqueira e Gomide Jr. (2004): o comprometimento afetivo como consequente direto do comprometimento normativo.

No entanto, não foi verificada a correlação do comprometimento organizacional com a variável consequente ‘desempenho’ da amostra pesquisada no ano de 2014. Por outro lado, foi verificada a correlação do comprometimento organizacional com a variável antecedente ‘idade’ da amostra pesquisada no ano de 2015. Tamayo et al (2001 apud GUIMARÃES, 2007) afirmam que o vínculo que o indivíduo desenvolve no seu trabalho é complexo e multidimensional, compreendendo não somente a relação com o trabalho em si, mas também com outros empregados, com a equipe de trabalho, com a carreira, com o sindicato e com a organização na qual trabalha e, neste estudo, foram abordados colaboradores que ocupam diferentes níveis em organizações públicas, perfazendo um total de 67 cargos, como, por exemplo, analistas contábeis, supervisores, auxiliares de serviços gerais, técnicos de segurança do trabalho, porteiros, frentistas, gerentes, diretores, coordenadores.

De acordo com Traldi e Demo (2012), a produção nacional recente sobre comprometimento no trabalho é vigorosa, com crescente interesse dos pesquisadores sobre o tema. O comprometimento organizacional tem sido investigado em diversos setores de atividades como educacional, portuário, hospitalar, agroindustrial, bancário e tecnológico. Contudo, o principal foco dos estudos é o organizacional e a principal base investigada é a afetiva. Observou-se, também, uma presença massiva de estudos quantitativos como os que relacionaram o comprometimento à espiritualidade nas organizações (REGO, CUNHA, SOUTO, 2007), aos vínculos empregatícios e à qualidade de vida no trabalho (SCHIRRMEISTER et al, 2008). Outrossim, foi possível observar a lacuna existente em pesquisas sobre o comprometimento organizacional que envolvem estudos longitudinais.

Conhecer o indivíduo se tornou necessário para que a organização crie estratégias no mundo empresarial, pois na medida em que se entendem as razões do comportamento do ser humano, possibilitam-se os meios para alocar pessoas certas, no lugar certo, com motivações que tragam resultados satisfatórios, no alcance dos objetivos que a organização pretende chegar, permitindo também aos profissionais a satisfação de pertencer à organização. (PAULINO et al, 2014).

Considerando que os objetivos propostos neste estudo foram alcançados, reconhecem-se algumas limitações da pesquisa como a inclusão de um leque restrito de variáveis, podendo, em estudos futuros, envolver mais variáveis, como por exemplo, estado civil, número de dependentes, satisfação com o trabalho, qualidade de vida no trabalho, com a diferenciação por tipo de organização (pública, privada e ONG).

Pode-se, ainda, sugerir a realização de trabalhos que integrem as múltiplas bases e focos do comprometimento, visando à compreensão do construto, com o objetivo de analisar as variações nas características da amostra.

REFERÊNCIAS

- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, v. 63, p. 1-18, 1990.
- COHEN, A. **Multiple commitments in the workplace: An integrative approach**. Mahwah NJ: Erlbaum, 2003.
- DEMO, G. Comprometimento no trabalho: uma síntese do estado da arte e uma revisão da produção nacional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 185-213, 2003.
- DIENER, E.; EMMONS, R. A.; LARSON, R.; GRIFFIN, S. The satisfaction with life scale. **Journal of Personality Assessment**, v. 49, p. 91-95, 1985.
- FONSÊCA, P. N. **Desempenho acadêmico de adolescentes**: proposta de um modelo explicativo. (Tese de Doutorado). Universidade Federal da Paraíba/ Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2008.
- GONSALVES, E. M. **Iniciação à pesquisa científica**. 2. ed. Campinas: Alínea, 2001.
- GUIMARÃES-BORGES, R. S.; MARQUES, A. L.; ADORNO, R. D. Investigando a relações entre políticas de RH, comprometimento e satisfação no trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília/DF, 2005. **Anais...** Rio de Janeiro: ENANPAD, 2005.
- HAIR JR., J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise Multivariada de Dados**. 5. ed. Upper Saddle River: Prentice Hall, 2006.
- IBGE. **Censo Demográfico 2010 – Nível de ocupação**. Rio de Janeiro: IBGE, 2013
- MEDEIROS, C. A. F. et al. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa do Brasil. **RAC**, v. 7, n. 4, p. 187-209, 2003.
- MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, p. 61-89, 1991.
- MEYER, J. P.; STANLEY, D. J.; HERSCOVITHC, L.; TOPOLNYTSKY, L. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of antecedents, Correlates, and Consequences. **Journal of Vocational Behavior**, v. 61, p. 20-52, 2002.
- MEYER, J. P., BECKER, T. E.; VAN DEN BERGHE, C. Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. **Journal of Applied Psychology**, v. 89, n. 6, p. 991-1007, 2004.
- NASCIMENTO, J. L.; LOPES, A.; SALGUEIRO, M. de F. Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. **Comportamento organizacional e gestão**, v. 14, n. 1, p. 115–133, 2008.
- NOVAES, E. M. R.; COLETA, M. F. D. Cultura e comprometimento em empresa hoteleira. **RAC**, ed. Especial, p. 205-222, 2003.
- PAULINO, R. D. **Correlatos da espiritualidade no trabalho em organizações paraibanas**. (Tese de Doutorado). Wisconsin International University, 2010.
- PAULINO, R. D. et al. Comprometimento organizacional e bem-estar afetivo no trabalho: estudo em indústrias paraibanas. **Revista Qualit@s**, v. 13, n. 1, 2014.

PINTO, M. P. C. **Comprometimento organizacional**: um estudo de suas relações com desempenho na carreira. 2011. 144f. Dissertação. (Dissertação de Mestrado) – Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2011.

REGO, A.; CUNHA, M. P.; SOUTO, S. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. **RAE eletrônica**, v. 6, n. 2, jul./dez, 2007.

REGO, A.; SOUTO, S. Comprometimento organizacional em organizações autênticas. **RAE**, v. 44, p. 30-43, 2004.

SCHIRRMESTER, R.; NUNES, L. A. P.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; GONÇALVES, A. F. As relações de trabalho no porto de Santos: um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho e o comprometimento organizacional no contexto da modernização dos portos. In: Encontro da ANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR., S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

TRALDI, M. T. F.; DEMO, G. Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de Administração de uma Universidade Federal. **REAd**, v. 72, n. 2, p. 290-316, 2012.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.