

Eixo Temático: Estratégia e Internacionalização de Empresas

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO COM OS COLABORADORES NO SETOR BANCÁRIO

ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY WITH EMPLOYEES IN THE BANKING SECTOR

Eduarda Rosa De Araujo, Camila Coletto, Vinicius Bianchini Da Silva e Franciane Cougo Da Cruz Ceretta

RESUMO

Em um contexto mundial as organizações vêm sofrendo constantes mudanças, afetando o modo de gerir as mesmas ao objetivo de tornarem-se mais competitivas. O capital humano torna-se então um grande diferencial competitivo possibilitando um vínculo maior entre os gestores e colaboradores em prol da missão e objetivos da organização em que atuam, tornando assim colaboradores mais comprometidos e organizações mais competitivas, pois o capital humano hoje em dia é um dos principais fatores para determinar o sucesso de uma organização. Portanto o comprometimento organizacional é o tema da referida pesquisa com o objetivo geral de identificar a percepção e o grau de comprometimento organizacional dos colaboradores das cinco agências bancárias da cidade de Tupanciretã, Rio Grande do Sul, utilizando assim como instrumento o modelo Trimendiconal de Meyer e Allen (1991). A metodologia utilizada caracteriza-se como estudo de campo, quantitativa e descritiva, utilizando como delineamento básico uma *survey* com aplicação de questionários estruturados com perguntas fechadas e aplicados pelo contato direto do pesquisador. Os resultados esperados são caracterizar o perfil sócio demográfico dos colaboradores das agências bancárias de Tupanciretã, identificar a percepção e o grau de comprometimento organizacional dos colaboradores das agências pesquisadas, de acordo com os modelos utilizados e comparar os resultados obtidos a partir dos diferentes modelos nas agências bancárias públicas, privadas e cooperativas, tornando as mesmas mais competitivas através da gestão do conhecimento pelo capital humano.

Palavras-chave: comprometimento organizacional, agências bancárias.

ABSTRACT

In a global context organizations have been undergoing constant changes, affecting how to manage them to the goal of becoming more competitive. Human capital thus becomes a great competitive differential allowing a greater link between managers and employees in support of the mission and objectives of the organization in which they operate, thus making employees more committed and organizations more competitive, since human capital today is One of the key factors in determining the success of an organization. Therefore, the organizational commitment is the subject of this research with the general objective of identifying the perception and degree of organizational commitment of the employees of the five banking agencies of the city of Tupanciretã, Rio Grande do Sul, using as an instrument the Meyer's Trimendiconal model and Allen (1991). The methodology used is characterized as a field study, quantitative and descriptive, using as a basic outline a survey with application of structured questionnaires with closed questions and applied by the direct contact of the researcher. The expected results are to characterize the socio-demographic profile of the

employees of the banking branches of Tupanciretã, to identify the perception and the degree of organizational commitment of the collaborators of the agencies surveyed, according to the models used and to compare the results obtained from the different models in the agencies Public and private banks and cooperatives, making them more competitive through the management of knowledge by human capital.

Keywords: organizational commitment, banking agencies.

1.Introdução

Atualmente o modo de gerir as organizações possui novos conceitos, em que o comprometimento organizacional torna-se um diferencial, ao possibilitar um vínculo maior entre os gestores e colaboradores em prol da missão, valores e objetivos da organização em que atuam. Isso os torna mais comprometidos e suas organizações mais competitivas, determinando o capital humano como um dos principais fatores para estabelecer o sucesso de uma organização.

Até o final da década de 1970, prevalecia nas organizações o modelo organizacional vertical e compartimentado, seguindo o canal formal de hierarquia, ao comprometer a integração e responsabilizando os gerentes aos limites de seus setores. Nos anos 1990, na era da globalização, surge uma maior competitividade ao eliminar as barreiras internas, ajustando os gerentes a uma nova realidade de gestão dos recursos humanos, incluindo assim, matérias voltadas ao comprometimento como condição fundamental para uma melhor comunicação com os colaboradores, e a possibilidade do entendimento de seus problemas pessoais (TACHIZAWA et al 2006).

Diante deste contexto, nota-se assim, a oportunidade para a realização de uma pesquisa sobre comprometimento organizacional nas agências bancárias do município de Tupanciretã região central do Estado Rio Grande do Sul, onde a presente pesquisa tem como problemática responder a seguinte questão: Qual a percepção e o grau de comprometimento organizacional dos colaboradores das agências bancárias do município de Tupanciretã, Rio Grande do Sul?

O objetivo geral deste estudo é analisar a percepção e o grau de comprometimento organizacional dos colaboradores das agências bancárias do município de Tupanciretã, região central do Rio Grande do Sul, com o intuito de atingir o objetivo geral e a sua complementação de acordo com as etapas consecutivas, os objetivos específicos deste estudo são: Fazer um levantamento bibliográfico sobre os principais conceitos e modelos que embasam a temática do comprometimento organizacional, com ênfase para os modelo de Meyer e Allen (1991), Caracterizar o perfil sócio demográfico dos colaboradores das agências bancárias de Tupanciretã; Identificar a percepção e o grau de comprometimento organizacional dos colaboradores das agências pesquisadas, de acordo com o modelo de Meyer e Allen (1991); Comparar os resultados obtidos a partir dos diferentes modelos nas agências bancárias públicas, privadas e cooperativa.

2.1. Comprometimento

A palavra comprometimento é derivada do latim *compromittere*, em que para senso comum segundo Ferreira (2001) significa o ato ou efeito de se comprometer, apresentando cinco significados: “Obrigação por compromisso, Implicar ou envolver, Expor a perigo ou perda, Pôr alguém em situação suspeita ou má, e Tomar compromisso”.

De acordo com Bastos (1994) o termo comprometimento possui sentido de ambiguidade quando utilizado na linguagem do cotidiano, sendo associado a múltiplos significados. Porém,

na literatura científica o autor define que comprometimento envolve as seguintes ideias: desejo de permanecer, de continuar, sentimento de orgulho por pertencer, identificação, o apego, o envolvimento com objetivos e valores, engajamento, exercer esforço, e desempenho em favor de.

Como contribuição ao conceito de comprometimento Mowday; Porter; Steers (1982) definem como uma forte relação entre o indivíduo e sua organização dentro de três características principais: tendência em realizar esforços consideráveis pela organização, forte crença e aceitação dos objetivos, e valores da organização e um desejo de se permanecer na empresa. Costa (2007) acrescenta que o comprometimento é diferente dos processos de motivação, pois não é baseado em trocas ou recompensas para o indivíduo em curto prazo, ele vai ao encontro de elementos mais duradouros, que aproximam indivíduo e outras esferas por meio de valores pessoais.

2.1. Comprometimento organizacional: origem e conceitos bases

De acordo Klein, Molloy e Cooper (2009) as concepções em relação ao comprometimento estão distribuídas em três categorias: as que adotam noções independentes, as que estão relacionadas aos antecedentes do construto e as que se referem aos consequentes do construto. Os primeiros estudos sobre comprometimento organizacional iniciaram com o objetivo de mapear e estabelecer explicações para a relação percebida entre organização e indivíduo, a partir do final da década de 70, o comprometimento vêm permanecendo na pauta dos pesquisadores do comportamento organizacional, influenciados pela existência de lacunas que persistem, tornando-se um dos constructos mais pesquisados ao longo de outras décadas. (ROWE, 2008; BASTOS et al., 2008; MEYER; HERSCOVITCH, 2001).

Barros (2007) afirma que foi na década de 1990, em que o foco das ações gerenciais voltou-se ao estímulo do comprometimento devido ao estabelecimento das novas relações de trabalho, enxugamento das organizações e difusão do conceito de competência.

O processo de globalização vem influenciando intervenções tecnológicas, mercadológicas e comportamentais dentro das organizações, com evidência à necessidade de mudanças internas nas mesmas, em que se destaca a necessidade de um quadro de pessoal mais envolvido com os propósitos e razões que fundamentam a existência da organização (DEMO et al. 2013; MEDEIROS et al, 2003).

Para Mowday et al (1979) o comprometimento organizacional é a relação de identificação de um indivíduo com uma organização, Rowe e Bastos (2009) complementam que o comprometimento é o requisito de bom desempenho, relações interpessoais adequadas, eficiência e eficácia individuais e organizacionais. Com base ainda este contexto, Rego (2003) sugere que funcionários comprometidos são mais assíduos, mais pontuais, colaboram mais com os pares e superiores, apresentam menos intenções de abandonar a organização, são menos negligentes, apresentam atitudes mais favoráveis a mudanças, apresentam melhores níveis de desempenho organizacional, contribuem mais ativamente para o desempenho organizacional, e são melhores cidadãos organizacionais.

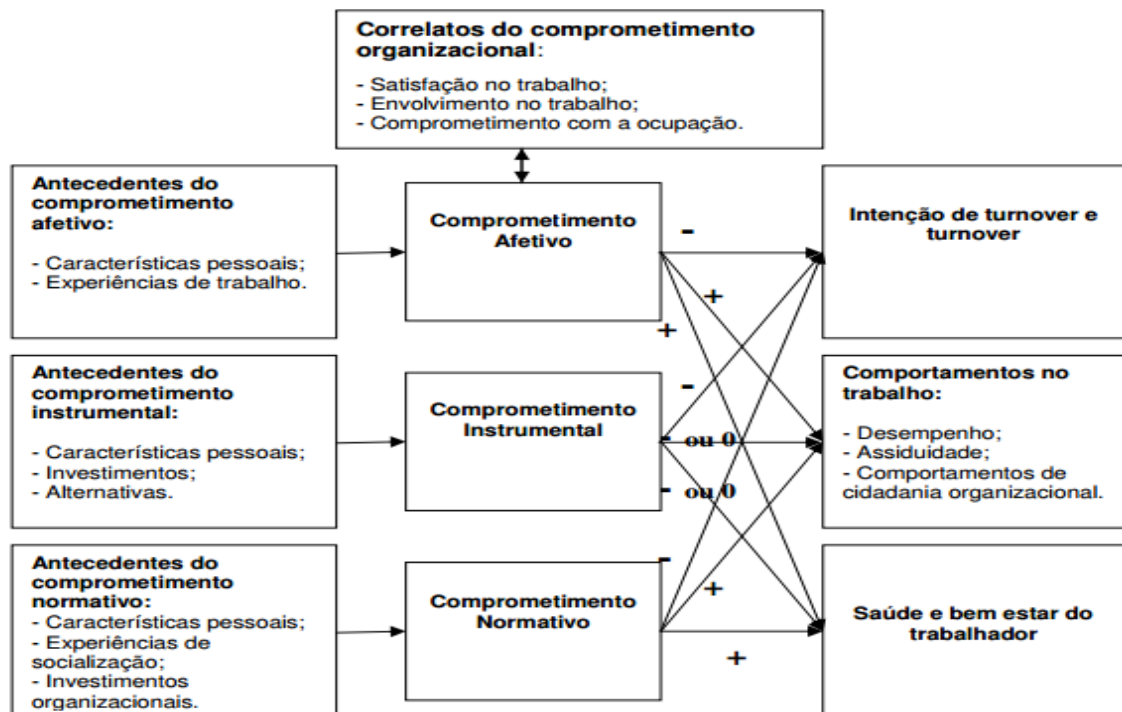
De acordo com Medeiros (2003), no Brasil alguns pesquisadores tentaram desenvolver formas de mensurar o comprometimento comportamental, sendo eles Bastos, Brandão e Pinho (1996) Moraes et al. (1997); Moraes, Marques e Correia (1998); Borges Andrade e Pilati (2001), em que se pode notar nos autores a observação de diferenças significativas no comprometimento quando utilizaram a escala afetiva, e quanto a comportamental não se destacam diferenças significativas. Os resultados conseguidos no Brasil indicaram que devem se desenvolver novas abordagens metodológicas para a mensuração do comprometimento comportamental.

3. Modelo trimendicional de Meyer e Allen

Para Meyer e Allen (1991) a intensidade das relações “empresa-colaborador” pode ser verificada por meio da aplicação do modelo tridimensional, baseado nos fundamentos das Bases de Comprometimento Organizacional. Rodrigues e Bastos (2010) apontam que esse é um dos modelos mais utilizados e aceito, formado pelo comprometimento afetivo (Affective Commitment), comprometimento de continuidade (Continuance Commitment) e comprometimento normativo (Normative Commitment).

Acrescendo, Meyer et. al (2002) destacam os principais antecedentes, que estão relacionados ao comprometimento organizacional segundo o modelo tridimensional desenvolvido por Meyer e Allen (1991), Figura 1.

Figura 1- Antecedente, correlatos e consequente de comprometimento organizacional segundo o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991).



Fonte: MEYER et al. (2002, p. 22).

Na literatura da época em que surgiu o referido modelo existia um elemento comum em todas as definições – a de que o comprometimento vincula o indivíduo a um curso de ação, em que Meyer e Allen (1991) tentam integrar os diferentes conceitos unidimensionais de comprometimento organizacional (POWELL; MEYER, 2004). Ao dar sequência a esta ideia tem-se que Meyer e Allen (1991) definem que o comprometimento é caracterizado como um estado psicológico entre a relação do indivíduo e organização, e implica na decisão do indivíduo permanecer ou não, no contexto do vínculo indivíduo-organização que estão presentes em três dimensões do comprometimento com intensidades diferenciadas. Segue no quadro 3, a definição dos mesmos:

Quadro 1- Os três componentes do comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991)

Componente - Definição	Itens de comprometimento organizacional
<p>Afetivo - Refere-se a um envolvimento emocional do empregado em que ocorre uma identificação com a organização. “Empregados com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque assim o querem”;</p>	<p>1- “Eu seria muito feliz se dedicasse o resto de minha carreira a esta organização” 2- “Eu realmente sinto os problemas da minha organização como se fossem meus” 3- “Eu não sinto um forte senso de integração com esta organização” 4- “Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização” 5- “Eu não me sinto como uma pessoa de casa nesta organização” 6- “Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim”</p>
<p>Instrumental - Refere-se a um comprometimento percebido como custos associados por deixar a organização. “Empregados cujo vínculo principal com a organização é baseado no comprometimento instrumental, permanecem na organização porque precisam”;</p>	<p>7- “Na situação atual, ficar nesta organização é, na realidade, uma necessidade, mais que um desejo”. 8- “Mesmo que eu quisesse, seria muito difícil deixar esta organização agora” 9- “Se eu decidisse deixar esta organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada” 10- “Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização” 11- “Se eu já não tivesse dado tanto de mim a esta organização, eu poderia pensar em trabalhar em outro lugar” 12- “Uma das poucas consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas”</p>
<p>Normativo- Reflete um sentimento de obrigação de permanecer na organização. “Empregados com um alto nível de comprometimento normativo sentem que devem permanecer na organização”.</p>	<p>13- “Eu não sinto nenhuma obrigação em permanecer nesta organização” 14- “Mesmo se fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria certo deixar essa organização agora” 15- “Eu me sentiria culpado se deixasse essa organização agora” 16- “Essa organização merece minha lealdade” 17- “Eu não deixaria esta organização agora porque tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui” 18- “Eu devo muito a esta organização”</p>

Fonte: adaptado de Meyer e Allen (1991- 1997).

Allen e Meyer (1990, p. 3) caracterizam a relação indivíduo-organização segundo as dimensões do comprometimento propostas em que os

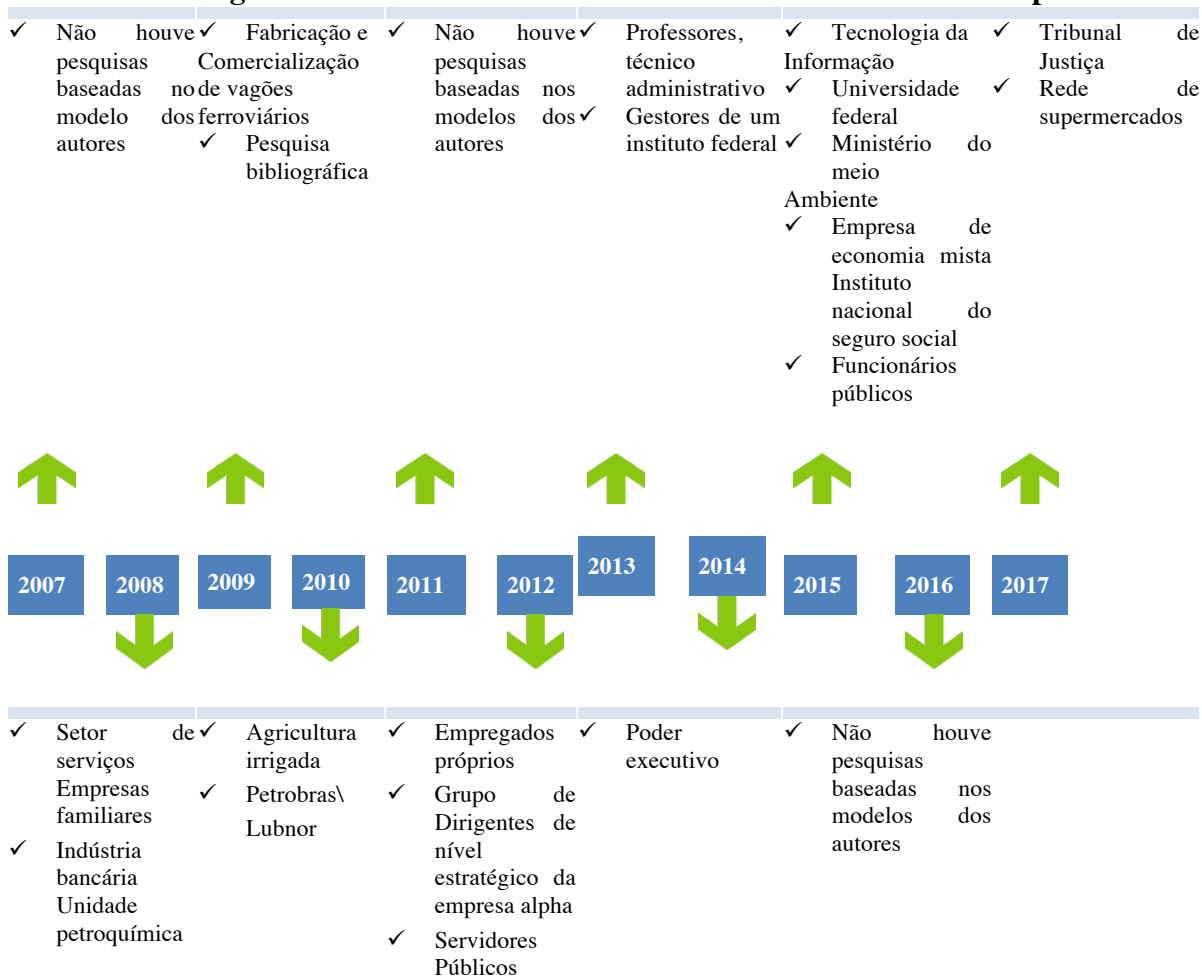
Empregados com forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem; aqueles com comprometimento instrumental permanecem porque eles precisam e aqueles com comprometimento normativo permanecem porque eles sentem que são obrigados.

Para os autores do referido modelo considera-se conveniente tratar as dimensões como componentes do comprometimento, possibilitando assim, que um colaborador possa

apresentar as três formas de comprometimento em graus diferentes, o que implica na decisão de continuar ou não como membro dela.

Para Medeiros (2003) o modelo tridimensional proposto por Meyer e Allen (1991) é o mais aceito pelos pesquisadores da área, validado internacionalmente em diversas culturas. Depois de realizado um mapeamento no âmbito nacional dos artigos publicados nos Encontros da ANPAD a partir do ano de 2007, evidencia-se a predominância do instrumento, possibilitando uma linha do tempo que acompanhe a evolução de tais pesquisas, Figura 2.

Figura 2- Evolução das pesquisas utilizando o modelo de Meyer e Allen em diferentes contextos organizacionais do ano de 2007 até 2017 nos encontros da Anpad



Fonte: Elaborado pela autora

Ao analisar a Figura 2 percebe-se que existe uma grande variedade de contextos em que o comprometimento organizacional pode ser mensurado, e vale destacar que apenas uma das pesquisas realizadas teve como cenário de aplicação as agências bancárias.

4.Procedimentos Metodológicos

O procedimentos técnicos relacionados a pesquisa, iniciou-se com um levantamento bibliográfico, que de acordo com Medeiros(2009) refere-se a uma investigação da bibliografia referente ao assunto que deseja-se estudar, dividindo-se em quatro etapas: a identificação,

onde é realizado o recolhimento bibliográfico que existe a respeito do assunto, localização que significa a identificação de obras específicas, compilação que é a fase da obtenção e reunião do material desejado e fichamento que é a transição dos dados em fichas.

A referida pesquisa caracteriza-se como estudo de campo, na qual Severino (2014) descreve que neste método “a coleta de dados é feita nas condições naturais em que os fenômenos ocorrem, sendo diretamente observados, sem intervenção e manuseio por parte do pesquisador”.

Quanto a natureza a pesquisa caracteriza-se como quantitativa, que para Marconi e Lakatos (2011) o referido método emprega questionários e torna-se mais apropriado para apurar atitudes e responsabilidades dos entrevistados.

Em relação aos objetivos gerais da pesquisa, a mesma define-se como descritiva, uma vez que de acordo com Gil (2010) esse modelo tem por objetivo a descrição das características de uma população específica fazendo relação entre as variáveis existentes.

4.1.Procedimentos para coleta, tratamento e análise dos dados

Para a realização da pesquisa será utilizada uma *survey* como delineamento básico. A referida pesquisa caracteriza-se como quantitativa e descritiva, voltada a conhecer a percepção do público-alvo no âmbito do comprometimento organizacional, conforme o objetivo geral da pesquisa, analisar a percepção e o grau de comprometimento organizacional dos colaboradores das agências bancárias localizadas no município de Tupanciretã, Rio Grande do Sul.

O trabalho utilizará o instrumento baseado no modelo Tridimensional de Comprometimento de Meyer e Allen (1991; 1997) composto de 18 (dezoito) variáveis que são agrupadas em três dimensões distintas: a afetiva que corresponde os indicadores do 1 a 6; do 7 a 12 a dimensão instrumental e dimensão normativa de 13 a 18.

Os questionários a serem utilizados nesta pesquisa, serão divididos em três etapas principais. A primeira etapa verte sobre as orientações iniciais em relação ao preenchimento, a segunda etapa, verte sobre questões relacionadas ao perfil pessoal dos respondentes, como: gênero, estado civil, escolaridade, faixa etária, tempo de serviço e sua percepção sobre o nível organizacional que pertence dentro da organização. A terceira etapa verte sobre questões relacionadas ao comprometimento organizacional de acordo com o modelo estudado de Meyer e Allen(1991). Os questionários serão estruturados com perguntas fechadas e aplicados pelo contato direto do pesquisador, onde segundo Richardson (2010), o contato direto possibilita que o pesquisador possa responder possíveis dúvidas, esclarecendo assim objetivos da pesquisa e aumentando o número dos questionários respondidos.

A população desta pesquisa será composta pelos colaboradores de cinco agências bancárias do município de Tupanciretã, região central Rio grande do sul, denominadas como agência Azul, agência Branca, agência Verde, agência Amarela e agência Vermelha. Será realizado um senso onde os colaboradores serão diferenciados apenas de acordo com a agência bancária em que atuam, não haverá classificação funcional, apenas uma comparação de acordo com a percepção individual sobre o nível organizacional em que os colaboradores pertencem,

Para a tabulação dos dados que serão obtidos na aplicação dos questionários, será utilizado planilhas do Excel e para a análise, o “Software R”. O tratamento de dados será realizado a partir de escalas métricas do tipo Likert dispostas com itens de 1 a 5, onde Hair e Joseph (2005) classificam que uma escala contínua objetiva avaliar a intensidade dos sentimentos do respondente sobre um determinado item. Para a escala de importância os graus de variação estabelecidos são: 1 = nada importante; 2 = pouco importante; 3 = razoavelmente importante; 4 = muito importante; e 5 = extremamente importante. Para a escala de percepção os graus de

variação são: 1 = inexistente; 2 = pouco aparente; 3 = aparente; 4 = muito aparente; e 5 = extremamente aparente.

5. Resultados esperados

Com a aplicação desta pesquisa espera-se caracterizar o perfil sociodemográfico dos colaboradores das agências estudadas e a sua percepção e grau de comprometimento organizacional. A partir destes resultados uma comparação entre as agências poderá classificar os colaboradores mais comprometidos através de características pessoais e o setor de atuação como agências públicas, privadas e cooperativa.

Depois de realizada esta classificação os resultados individuais serão entregues respectivamente a agência estudada a fim de proporcionar melhor relacionamento dos colaboradores com seus respectivos gerentes; feedback sobre a percepção e o grau de comprometimento dentro das agências; melhor entendimento do clima organizacional; construção adequada de um planejamento estratégico; tornar as agências mais competitivas por meio da gestão do conhecimento pelo capital humano; maior aproximação entre teorias estudadas e práticas.

6.Referências

BASTOS. **Comprometimento no trabalho:** a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília. UNB, Brasília, 1994.

_____. **Comprometimento organizacional:** seus antecedentes em distintos setores da administração e grupos ocupacionais. Temas em Psicologia, n. 1, 1994.

_____.; BRANDÃO, M. G. A.; 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, maio/ago. 1997.

_____. **Padrões de comprometimento com a profissão e a organização:** o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. Revista de Administração, São Paulo, v. 35, n. 4, out./dez. 2000.

_____.; BORGES-ANDRADE, J. E. **Comprometimento com o trabalho:** padrões em diferentes contextos organizacionais. RAE-Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 42, n. 2, p. 31-41, abr./jun. 2002.

_____. SIQUEIRA, M M M; MEDEIROS, C A F; MENEZES, I G. **Comprometimento Organizacional.** In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (org.). **Medidas do comportamento organizacional:** ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008. 344p.

BARROS, A. R. de O. **Comprometimento organizacional:** um estudo de suas relações com práticas de gestão e intenção de permanência. 2007. 145 f. Dissertação (Mestrado Profissional)-Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, 2007.

COSTA, V. M. F. **As bases afetiva e instrumental do comprometimento organizacional:** confrontando suas diferenças entre empresas e trabalhadores da agricultura irrigada do Pólo

Juazeiro/Petrolina. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2007.

CRAWFORD, R. **Na era do capital humano**. São Paulo: Atlas, 1994. cap.1, p. 15-33.

DEMO, Gisela; MARTINS, Paula; ROURE, Patrícia. **Políticas de gestão de pessoas, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho na livraria Cultura**. Revista Alcance Eletrônica, Itajaí, v. 20, n. 2, p. 237-254, abr./jun. 2013

FERREIRA, A. B. de H. **Minidicionário da língua portuguesa**. 4ª edição. Rio de Janeiro: Nova fronteira, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HAIR, J.; JOSEPH, F. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

KLEIN, H. J., Molloy, J. C., & Cooper, J. T. (2009). Conceptual foundations: construct definitions and theoretical representations of workplace commitments. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.), **Commitment in organizations: accumulated wisdom and new directions**(pp. 3-36). Florence, KY: Routledge/Taylor and Francis Group.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2011

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

_____; ALBUQUERQUE, L. G.; SIQUEIRA, M.; MARQUES, G.M. **Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil**. **Revista de Administração Contemporânea, Curitiba**, v. 7, n. 4, p. 187-209, out.-dez. 2003. 108

_____. **Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com as características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras**. 2003. 166f. Tese (Doutorado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

_____; ALBUQUERQUE, L G; SIQUEIRA ,Michella; MARQUES, G M. **Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil**. **Rev. adm. contemp.** vol.7 no.4 Curitiba Oct./Dec. 2003

_____; _____. **Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional**. Revista Eletrônica de Administração, Porto Alegre, v. 11, n. 1, p. 1-22, jan.-fev. 2005.

MEDEIROS, J B. **Redação Científica: a prática de fichamentos, resumos, resenhas**. 11 ed. 5.Reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

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

_____; _____. **A Three-component conceptualization of organizational commitment.** Human Resource Management Review, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.

_____; _____. **SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-components conceptualization.** Journal of Applied Psychology, p. 538-551, 1993.

MEYER, J. P.; HERSCOVITCH, L. **Commitment in the workplace toward a general model.** Human Resource Management Review, Greenwich, v.11, n. 3, p. 299-326, 2001

MEYER, J.P. et al. **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.

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

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

POWELL, D. M.; MEYER, J. P. **Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment.** Journal of Vocational Behavior, v. 65, 2004, p.157-177.

REGO, A. **Empenhamento organizacional: um contributo empírico para o fomento da qualidade nas/das instituições de ensino superior.** R.Adm., São Paulo, v.38, n.4, p.298-313, out./nov./dez. 2003.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** 3ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

RODRIGUES, A. C. de A; BASTOS, A. V. B. **Problemas Conceituais e Empíricos na Pesquisa sobre Comprometimento Organizacional: uma Análise Crítica do Modelo Tridimensional de J. Meyer e N. Allen.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 10, 2,jul-dez 2010, 129-144.

ROWE, D. E. O. **Múltiplos comprometimentos e suas relações com o desempenho: um estudo entre os docentes do ensino superior brasileiro em IES públicas e privadas.** 2008. 242f. Tese (Doutorado) – Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B. **Comprometimento organizacional e desempenho acadêmico: um estudo com docentes do ensino superior brasileiro.** In: Encontro da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração, XXXIII, 2009, São Paulo. Anais... São Paulo: ENANPAD, 2009.

SWAILES, S.; BIGGS, D. **Relations, commitment and satisfaction in agency workers and permanent workers**. Journal of Employee Relations, 28(2), 130 – 143, 2006.

SEVERINO, A J. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23 Ed, ver. E atual. São Paulo: Cortez, 2014.

SIQUEIRA, M.M.M; TAMAYO, A. (et al). **Medidas do Comportamento Organizacional : ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.