

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA**

**EMANUELI ALEXANDRA PRIGOL DE ARAÚJO**

**A PRODUÇÃO CIENTÍFICA BRASILEIRA SOBRE O TEMA  
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL VEICULADA NO REPOSITÓRIO  
SPELL (2009-2018): UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA**

**UBERLÂNDIA  
2019**

**EMANUELI ALEXANDRA PRIGOL DE ARAÚJO**

**A PRODUÇÃO CIENTÍFICA BRASILEIRA SOBRE O TEMA  
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL VEICULADA NO REPOSITÓRIO  
SPELL (2009-2018): UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em  
Administração, da Universidade Federal de  
Uberlândia, como exigência parcial para a obtenção  
do título de Bacharel.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Etienne Cardoso Abdala.

**UBERLÂNDIA  
2019**

**A PRODUÇÃO CIENTÍFICA BRASILEIRA SOBRE O TEMA  
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL VEICULADA NO REPOSITÓRIO  
SPELL (2009-2018): UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA**

Monografia aprovada para a obtenção do título de Bacharel no Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal de Uberlândia (MG) pela banca examinadora formada por:

Uberlândia, 11 de dezembro de 2019.

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Etienne Cardoso Abdala, UFU/MG

---

Prof. Dr. Janduhy Camilo Passos, UFU/MG

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Michelle de Castro Carrijo, UFU/MG

## RESUMO

A gestão organizacional tem se preocupado, cada vez mais, com o comportamento dos indivíduos no trabalho, pois é por meio dele que as pessoas realizam suas atividades, que, por sua vez, possibilitam as organizações alcançarem os seus objetivos. Neste contexto, tem-se o interesse pelo comprometimento organizacional, entendido como a permanência do empregado na organização, por desejo ou necessidade, em que, por meio de pesquisas, pode-se conhecer e compreender os seus antecedentes e consequentes nos comportamentos desejados ou não pela gestão. Diante disso, e ressaltando a relevância das pesquisas científicas para o conhecimento e disseminação de determinado campo ou temática, o presente trabalho tem como pergunta de pesquisa: quais as características da produção científica brasileira, na área de Administração, sobre o tema Comprometimento Organizacional? O objetivo geral consiste em apresentar um mapeamento bibliométrico dessa produção científica, publicada no período de 2009 a 2018 e disponibilizada no repositório Spell. Para alcançar este objetivo, realizou-se uma pesquisa quantitativa, descritiva e documental, cujos procedimentos metodológicos foram divididos em três grandes etapas: na primeira, criou-se uma base dados e escolheu-se as variáveis de análise, relacionadas às publicações e aos seus autores; na segunda, coletou-se os dados de interesse de uma amostra de 78 artigos publicados no Spell, obtida por conta dos critérios definidos, e preencheu-se a base; e na terceira, realizou-se as análises estatísticas descritivas dos dados. Como resultado, verificou-se que a produção científica brasileira analisada vem sendo feita em coautoria, principalmente por professores e alunos de pós-graduação vinculados a instituições de ensino superior pública, localizadas no Sudeste, Sul e Nordeste do país. Estes estudos têm se preocupado, de uma forma geral, com a conceituação do tema de interesse, com os seus antecedentes, correlatos, consequentes, e sua relação com a gestão de pessoas. As pesquisas, publicadas em periódicos considerados de qualidade, têm sido feitas, predominantemente, com uma abordagem quantitativa, finalidade descritiva ou exploratória, utilizando o levantamento como estratégia de pesquisa, o questionário como técnica de coleta e a estatística descritiva como técnica de análise dos dados, estando estes aspectos metodológicos coerentes com as referências mais citadas pelos estudos. Percebe-se, ainda, um crescimento médio no número de publicações nos últimos cinco anos analisados, quando comparados com o número médio dos cinco primeiros. Os resultados sugerem, por fim, a necessidade de aprofundar o conhecimento sistemático do conteúdo dos artigos.

**Palavras-Chave:** Gestão de Pessoas. Comprometimento Organizacional. Bibliometria.

## ABSTRACT

Organizational management is increasingly concerned with the behavior of individuals at work, because it is through it that people perform their activities, which, in turn, enable organizations to achieve their objectives. In this context, there is an interest in organizational commitment, understood as the employee's permanence in the organization, by desire or need, in which, through researches, one can know and understand their antecedents and consequents in the desired or not behaviors by management. Given this, and emphasizing the relevance of scientific research to the knowledge and dissemination of a particular field or theme, this paper has as research question: what are the characteristics of Brazilian scientific production, in the area of Administration, on the theme Organizational Commitment? The general objective is to present a bibliometric mapping of this scientific production, published from 2009 to 2018 and made available in the Spell repository. To achieve this objective, a quantitative, descriptive and documentary research was carried out, whose methodological procedures were divided into three major stages: in the first one, a database was created, and the analysis variables related to the publications and their contents were chosen. authors; in the second, the data of interest were collected from a sample of 78 articles published in Spell, obtained according to the defined criteria, and the base was filled; and in the third, was performed a descriptive statistical analysis of the data. As a result, it was found that the Brazilian scientific production analyzed has been co-authored, mainly by professors and postgraduate students linked to public higher education institutions, located in the Southeast, South and Northeast of the country. These studies have been concerned, in general, with the conceptualization of the theme of interest, its antecedents, correlates, consequents, and its relationship with people management. The research, published in journals considered of quality, has been, predominantly, made with a quantitative approach, descriptive or exploratory purpose, using the survey as a research strategy, the questionnaire as a collection technique and descriptive statistics as the data analysis technique. These methodological aspects are consistent with the references most cited by the studies. There is also a mean growth in the number of publications in the last five years analyzed, when compared to the mean number of the first five. Finally, the results suggest the need to deepen the systematic knowledge of the content of the articles.

**Keywords:** People Management. Organizational Commitment. Bibliometry.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> - Antecedentes, correlatos e consequentes do comprometimento organizacional ....	19
<b>Figura 2</b> - Modelo de Três Componentes do Comprometimento Organizacional .....	20
<b>Figura 3</b> - Etapas da pesquisa .....	26
<b>Figura 4</b> - Nuvem de palavras-chave dos artigos .....	34

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> - Quantidade de artigos publicados por ano .....	30
<b>Gráfico 2</b> - Quantidade de periódicos e publicações por estrato do Qualis Periódicos.....	32
<b>Gráfico 3</b> - Abordagem e finalidade dos estudos.....	35
<b>Gráfico 4</b> - Estratégias de pesquisa.....	36
<b>Gráfico 5</b> - As técnicas de coleta de dados .....	37
<b>Gráfico 6</b> - As técnicas de análise de dados .....	38
<b>Gráfico 7</b> - As titulações acadêmicas dos autores .....	42
<b>Gráfico 8</b> - Detalhamento das titulações de doutorado.....	42
<b>Gráfico 9</b> - Detalhamento das titulações de mestrado .....	43
<b>Gráfico 10</b> - Detalhamento das titulações de especialização.....	44
<b>Gráfico 11</b> - Detalhamento das titulações de graduação .....	44
<b>Gráfico 12</b> - O tipo de vínculo institucional dos autores .....	48

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> - Os conceitos unidimensionais do comprometimento organizacional.....	16
<b>Quadro 2</b> - As multidimensões do conceito de comprometimento organizacional.....	18
<b>Quadro 3</b> - Os estudos bibliométricos sobre o Comprometimento Organizacional.....	24
<b>Quadro 4</b> - Categorias e variáveis consideradas na análise bibliométrica .....	27



## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> - Quantidade de artigos encontrados por campo de busca.....	27
<b>Tabela 2</b> - Periódicos com artigos publicados sobre Comprometimento Organizacional.....	31
<b>Tabela 3</b> - Quantidade de autores por artigo.....	33
<b>Tabela 4</b> - Ranking das referências mais citadas .....	39
<b>Tabela 5</b> - Ranking dos autores com mais de uma publicação .....	41
<b>Tabela 6</b> - Instituições de ensino da última titulação dos autores.....	45
<b>Tabela 7</b> - Vínculos institucionais dos autores .....	46

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>1.1 Problema de pesquisa</b> .....	12
<b>1.2 Objetivo geral</b> .....	12
<b>1.3 Objetivos específicos</b> .....	12
<b>1.4 Justificativa</b> .....	12
<b>1.5 Estrutura do trabalho</b> .....	13
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	14
<b>2.1 O conceito de Comprometimento Organizacional</b> .....	14
<b>2.1.1 As compreensões unidimensionais do conceito</b> .....	14
<b>2.1.2 As compreensões multidimensionais do conceito</b> .....	17
<b>2.2 Antecedentes, correlatos e consequentes do comprometimento organizacional</b> .....	19
<b>2.3 Estudos bibliométricos sobre o tema</b> .....	21
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	26
<b>4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS</b> .....	30
<b>4.1 Análise descritiva das publicações</b> .....	30
<b>4.1.1 Distribuição dos artigos por ano de publicação</b> .....	30
<b>4.1.2 Lista dos periódicos que publicaram os artigos</b> .....	31
<b>4.1.3 Análise do conteúdo dos artigos</b> .....	33
<b>4.2 Análise descritiva das autorias</b> .....	40
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	49
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	53

## 1 INTRODUÇÃO

O século XX foi permeado por organizações grandes, complexas e formais (BLAU; SCOTT, 1970), que influenciaram o nosso modo de pensar, relacionar e agir (SIMON, 1965), inclusive no meio profissional (BERGAMINI, 1982). Embora haja uma pluralidade de conceituações (CLEGG; HARDY, 1998), as organizações são comumente entendidas como um grupo de pessoas trabalhando juntas, e de modo estruturado, em torno do alcance de objetivos em comum (STONER; FREEMAN, 1985). Esse conceito indica a importância das pessoas e de suas ações na própria existência de uma organização.

A ciência que estuda as ações e habilidades humanas supracitadas é denominada Comportamento Organizacional. Robbins (2005) a detalha como o campo de estudos que se preocupa com o que as pessoas fazem nas organizações e como este comportamento impacta o desempenho destas empresas, com o propósito de ajudá-las na melhoria da produtividade, na redução do absenteísmo e rotatividade, além do aumento na satisfação do trabalho. O autor acrescenta que este comportamento não é determinado apenas pelas pessoas; é também influenciado pelos grupos e pela estrutura organizacional. Assim, partindo da consideração de Spink (1996), que entende a organização como o próprio processo social, ou seja, contrariando o pensamento reificado sobre esta, Melo, Dourado e Mendonça (2018) consideram que esse campo de estudos tem posição de vantagem na compreensão dos fenômenos sociais relacionados aos processos organizativos.

O Comportamento Organizacional, enquanto ciência passou por alterações ao longo das décadas. Mitchell (2018) destaca que, quanto ao conteúdo, a ênfase passou do foco gerencial para o foco no empregado. De outro modo, as pesquisas, que antes se preocupavam com seleção de pessoal, a sua motivação, e a eficácia da liderança, com finalidade racional e orientadas ao desempenho das empresas, agora também têm procurado entender a experiência dos empregados no trabalho, que pode ser diferente daquela esperada pela gerência, o que indica, assim, uma análise de experiências emocionais ou afetivas e dos mecanismos estruturais das organizações que podem incentivar ou limitar as pessoas e suas ações, orientadas para contribuições mais amplas e para a sociedade como um todo. O autor completa que essa mudança permite uma compreensão mais detalhada do que acontece no trabalho e das vivências que nele ocorrem.

Nesse contexto, destaca-se o comprometimento organizacional, entendido, predominantemente, como a identificação com a organização na qual se trabalha, de tal forma que haja o desejo de manter-se parte dela (BASTOS, 1993; ROBBINS, 2005). Tal tema tem

sido recorrente nas pesquisas de Comportamento Organizacional, visto que, em um contexto de mudanças no trabalho, nas organizações e nas relações de emprego, o comprometimento é e continua sendo um determinante importante para os resultados das empresas, como lucros e satisfação do cliente, e das pessoas que nela trabalham, no que tange ao seu desempenho, bem-estar e sucesso na carreira (KLEIN, 2016).

### **1.1 Problema de pesquisa**

Diante do exposto, o presente trabalho tem o seguinte problema de pesquisa: quais as características da produção científica brasileira, na área de Administração, sobre o tema Comprometimento Organizacional?

### **1.2 Objetivo geral**

O objetivo geral deste trabalho é apresentar um mapeamento bibliométrico da produção científica brasileira, na área de Administração, sobre o tema Comprometimento Organizacional, publicada no período compreendido de 2009 a 2018 e disponibilizada no repositório eletrônico Spell.

### **1.3 Objetivos específicos**

Para atingir o objetivo geral, adota-se como objetivos específicos:

- Identificar a distribuição, por ano, do número de artigos publicados de 2009 a 2018;
- Listar os periódicos nos quais os artigos foram publicados;
- Analisar o conteúdo dos artigos, por meio da quantidade de autores por publicação, palavras-chave, procedimentos metodológicos utilizados e referências mais citadas;
- Apresentar as autorias, por meio da quantidade de artigos sobre o tema, titulações e vínculos institucionais.

### **1.4 Justificativa**

A realização deste trabalho se justifica pela interação do assunto abordado e da técnica utilizada. Quanto ao assunto, entende-se que o comprometimento dos indivíduos com a

organização e com o trabalho é algo desejado pelos gestores, por trazer vantagens para o contexto organizacional, em termos de gestão de pessoas e de performance financeira (MOWDAY; PORTER; STEERS, 1982; MOWDAY, 1998; ROBBINS, 2005; KLEIN, 2016; SUHARTO; SUYANTO; HENDRI, 2019). Quanto à técnica, tem-se que a bibliometria permite estudar, quantitativamente, a produção científica e os pesquisadores deste assunto (ARAÚJO, 2006).

Logo, considera-se relevante esta análise bibliométrica proposta sobre o Comprometimento Organizacional, pois possibilitará a identificação das características da produção científica brasileira sobre o tema, isto é, como e por quem estas pesquisas, responsáveis pela disseminação da temática no país, têm sido feitas, além de fornecer subsídios para pesquisas futuras, inclusive com contribuições gerenciais.

Ademais, restringiu-se ao *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL) como base de dados da presente pesquisa por ele ser um repositório eletrônico brasileiro e ter se tornado, em 2016, um sistema de indexação, cujos indicadores de impactos são utilizados na classificação dos periódicos do Qualis Periódicos das áreas de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo (SPELL, 2019a). Desde a sua criação no ano de 2012 pela Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD) e pelo Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas Sociais (IBEPES), o Spell tem como objetivo central promover o acesso organizado, a disseminação e a análise da produção científica das supracitadas áreas, bem como proporcionar visibilidade à produção científica brasileira e contribuir para que os periódicos nele constantes ampliem os seus impactos como fonte de pesquisa referencial em suas áreas de atuação (SPELL, 2019b).

## **1.5 Estrutura do trabalho**

O trabalho está estruturado em cinco capítulos. O primeiro capítulo é constituído por esta introdução, no qual contextualizou o tema e apresentou o problema, objetivos e justificativa da pesquisa. O segundo capítulo trata do referencial teórico, no qual é abordado com maior detalhamento o tema Comprometimento Organizacional. O terceiro capítulo descreve os aspectos metodológicos adotados, a fim de alcançar os objetivos propostos. O quarto capítulo aborda os resultados da análise bibliométrica realizada. O quinto capítulo encerra o trabalho, apresentando as suas principais contribuições.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Neste capítulo, será apresentado um referencial teórico sobre o Comprometimento Organizacional, dividido em três seções: na primeira, detalha-se o seu conceito; na segunda, apresenta-se dois estudos de meta-análise sobre os seus determinantes e os seus impactos; e na terceira, destaca-se quatro bibliometrias realizadas por outros autores sobre a temática.

### **2.1 O conceito de Comprometimento Organizacional**

O comprometimento organizacional tem sido um campo de interesse de diversos autores nacionais e internacionais (MOWDAY; STEERS; PORTER, 1979; MEYER; ALLEN, 1991; BASTOS, 1994; MEDEIROS et al., 2003; RODRIGUES; BASTOS; MOSCON, 2019). De uma forma geral, esse campo de estudo traz contribuições para a compreensão das organizações e dos indivíduos, ao entender que o comprometimento é determinante para o bom desempenho dos empregados e, conseqüentemente, da própria organização (KLEIN, 2016).

Dada essa importância do comprometimento organizacional, torna-se necessário detalhar a sua conceituação. Para tanto, é preciso entender, primeiramente, que, assim como outros constructos, ele possui diferentes definições (MEDEIROS et al., 2003; OLIVEIRA; ROWE, 2018; RODRIGUES; BASTOS; MOSCON, 2019). Há autores que partem de uma compreensão unidimensional (BECKER, 1960; MOWDAY; PORTER; STEERS, 1982; WIENER, 1982), enquanto há autores que partem de uma compreensão multidimensional, relacionando enfoques que, anteriormente, eram estudados de forma isolada (O'REILLY; CHATMAN, 1986; MEYER; ALLEN, 1991).

Por conta dessa característica, e para um melhor entendimento, optou-se por apresentar as diferentes compreensões em subseções separadas, iniciadas a seguir.

#### **2.1.1 As compreensões unidimensionais do conceito**

Para as compreensões unidimensionais do conceito, recorre-se a Bastos (1993), que sintetizou cinco vertentes do comprometimento organizacional, a saber: afetivo; comportamental; instrumental; normativo; e sociológico. O autor destaca que essa diversidade de enfoques tem raízes em diferentes disciplinas, como Sociologia, Teoria Organizacionais e Psicologia Social, que são disciplinas que trazem contribuições à compreensão do

comportamento organizacional. Associado a diferentes formas de operacionalização do construto, alguns enfoques predominaram nos estudos realizados, reforça Medeiros e outros (2003), sendo eles: o afetivo, o instrumental e o normativo.

O enfoque afetivo se consolidou graças a autores como Mowday, Porter e Steers (1982). Eles definem o comprometimento organizacional como a força relativa da identificação e do envolvimento de um indivíduo com uma organização específica. Nessa vertente atitudinal, o comprometimento caracteriza-se pela forte aceitação dos objetivos e valores organizacionais, pela vontade de esforçar-se pela organização, e de manter-se nela. Os autores complementam que, definido dessa maneira, o comprometimento organizacional passa a ser visto como um relacionamento ativo dos indivíduos com a organização, a ponto de quererem contribuir para o bem-estar dela. É, portanto, uma resposta afetiva geral e mais estável à organização como um todo.

O enfoque instrumental tem Becker (1960) como um dos principais autores. Para ele, o conceito de comprometimento organizacional refere-se ao comportamento consistente, isto é, aquele comportamento que persiste ao longo do tempo, e que envolve um conjunto de atividades que um indivíduo tem em sua ocupação, bem como a rejeição de alternativas. De outro modo, a permanência na empresa advém dos custos e benefícios associados à sua saída. Bastos (1994) complementa que, nessa perspectiva instrumental, o comprometimento é visto como um mecanismo psicossocial, já que essas trocas laterais efetuadas pelos indivíduos limitam as suas ações futuras, mas o mantém em seus objetivos.

O enfoque normativo conta com as contribuições de Wiener (1982). Segundo o autor, o comprometimento organizacional é definido como a totalidade das pressões normativas internalizadas pelo indivíduo, levando-o a agir de maneira que atenda aos interesses organizacionais. Dessa forma, o comprometimento pode ser influenciado tanto por predisposições pessoais quanto por intervenções organizacionais. Ou seja, é um comprometimento que envolve a identificação com a empresa, e valores como lealdade e dever. Bastos (1993) complementa que essa vertente tem, portanto, dois planos de análise: o organizacional, por meio da cultura da empresa; e o individual, por meio da motivação e comportamento dos empregados.

O enfoque sociológico é compreendido recorrendo-se a Halaby (1986), que discute o comprometimento organizacional por meio do apego do trabalhador à organização empregadora. O autor parte da ideia de que a subordinação do trabalhador é uma característica estrutural das relações de emprego, sendo moldada pelos códigos normativos e institucionalizados sobre e da organização. Assim, o apego do trabalhador é parcialmente o

resultado de um processo em que eles classificam as práticas de autoridade e gestão do empregador por referência a crenças que prescrevem modos apropriados de dominação, ou seja, parte desse apego advém de um processo que envolve a legitimação da autoridade no contexto do trabalho.

O enfoque comportamental, por sua vez, tem as contribuições de Salancik (1977) para a sua compreensão. Para o autor, o comprometimento organizacional é um estado de ser, em que os indivíduos se sentem responsáveis pelas suas ações, e estas, por sua vez, se tornam crenças que sustentam suas atividades e seu próprio envolvimento. Assim, complementa, o comprometimento tem um sutil controle sobre o comportamento dos indivíduos, fazendo-os gostar daquilo que fazem e continuarem a fazer, até mesmo quando as recompensas não são tão claras. Em uma organização, o que importa é como os empregados estão comprometidos, já que esse comprometimento exige muitas formas, benéficas ou prejudiciais, e é ele quem sustenta as ações em face das dificuldades. Para tanto, a gestão precisa se preocupar com a visibilidade, a irrevogabilidade e a volição das ações, já que são os aspectos que contribuem para os diferentes níveis de comprometimento.

Para sintetizar esses diferentes conceitos do comprometimento organizacional, elaborou-se o Quadro 1, considerando uma das figuras apresentadas por Bastos (1993).

**Quadro 1** - Os conceitos unidimensionais do comprometimento organizacional

<b>Vertente</b>	<b>Definição</b>
Afetiva	O comprometimento é a força relativa da identificação e envolvimento com uma organização particular. Nessa vertente, entende-se que há uma forte crença e aceitação dos objetivos e valores, um desejo de esforçar-se pela organização, e um forte desejo de permanecer como membro.
Instrumental	O comprometimento é a tendência de se engajar em linhas consistentes de atividades devido aos custos associados a agir de forma diferentes. É um mecanismo psicossocial que envolve <i>side-beats</i> : trocas, investimentos que limitam o raio de ação posterior.
Normativa	O comprometimento é a totalidade de pressões normativas internalizadas pelo indivíduo para que se comporte congruentemente com os objetivos e interesses da organização.
Sociológica	O comprometimento é o interesse em continuar no emprego atual por perceber a legitimidade da relação de autoridade-subordinação. Nessa vertente, entende-se que o papel de subordinação envolve códigos normativos sobre modos corretos de dominação.
Comportamental	O comprometimento é um estado de ser em que as ações determinam crenças que sustentam a atividade e seu próprio envolvimento.

Fonte: elaborado pela autora, a partir de Bastos (1993).

Após essa apresentação, aborda-se as compreensões multidimensionais do comprometimento organizacional.



### 2.1.2 As compreensões multidimensionais do conceito

Um dos primeiros autores a tratar o comprometimento como um construto multidimensional foi Kelman (1958). O autor parte de uma discussão sobre as mudanças de atitudes e ações, entendendo que elas podem ocorrer por meio de três processos de influência social: pela conformidade; pela identificação; e pela internalização. No processo de conformidade, o indivíduo adota comportamentos porque espera conseguir uma reação favorável das outras pessoas, como ser aprovado ou evitar punições. No processo de identificação, o indivíduo adota comportamentos porque deseja manter ou estabelecer relacionamentos com pessoas com as quais se identifica, contribuindo, assim, para a sua autodefinição. Já no processo de internalização, o indivíduo adota comportamentos por estes serem, intrinsecamente, recompensadores, congruentes com o seu sistema de valores.

Similar a essas considerações, Gouldner (1960) afirma que o comprometimento organizacional não é uma variável unidimensional homogênea, e sim um fenômeno multidimensional, sendo preciso identificar seus componentes. Em seu estudo, a autora identifica dois componentes do comprometimento organizacional: a integração e a introjeção. A integração refere-se ao grau em que o indivíduo é ativo e se sente pertencente à organização, em seus vários níveis. A introjeção, por sua vez, refere-se ao grau em que os valores e normas organizacionais aprovados pelo indivíduo fazem parte da sua autoimagem, moldando a sua personalidade e comportamento.

Kanter (1968) traz contribuições para essa discussão. A autora define o comprometimento organizacional como o processo pelo qual os interesses do indivíduo se tornam ligados à realização de padrões de comportamentos socialmente organizados, por entender que estes padrões expressam a sua natureza e as suas necessidades. Relacionados a aspectos mais amplos do sistema social, ela identifica três tipos de comprometimento, que podem ser combinados entre si: o de permanência; o de coesão; e o de controle. O comprometimento de permanência refere-se aos sacrifícios e investimentos realizados pelo indivíduo que tornam difícil a sua saída da organização. O comprometimento de coesão refere-se aos eventos que tornam pública a vinculação do indivíduo como parte de uma organização, reforçando, assim, a coesão grupal. O comprometimento de controle, por sua vez, refere-se à assimilação das normas organizacionais pelos indivíduos, moldando seu comportamento em conformidade a elas.

Destaca-se também dois estudos que desenvolveram modelos multidimensionais para o estudo empírico do comprometimento organizacional. Um desses estudos é o de O'Reilly e

Chatman (1986), que desenvolveram um instrumento para mensurar as três bases de influência apresentadas por Kelman (1958), realizando duas pesquisas: uma com funcionários e outra com estudantes. Os autores partem da compreensão do comprometimento enquanto vínculo psicológico, embora os estudos anteriores tenham frequentemente utilizado o construto para referir-se aos antecedentes, processos e consequências do vínculo. Desse modo, três tipos de vínculo entre o indivíduo e a organização são considerados: o de consentimento, relacionado a um comportamento instrumental, voltado para a obtenção de recompensas; o de identificação, relacionado a um comportamento que visa uma afiliação; e o de internalização, relacionado a um comportamento dirigido por valores individuais e organizacionais congruentes.

O outro estudo é o de Meyer e Allen (1991), que desenvolveram um modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional. Os autores entendem esse comprometimento como um estado psicológico que caracteriza o relacionamento do indivíduo com a organização, tendo implicações na decisão de continuar como parte dela. Assim, complementam, o comprometimento organizacional possui, pelo menos, três componentes: o afetivo, que refere ao desejo emocional de manter-se na organização; o instrumental, que refere à necessidade dessa manutenção; e o normativo, que refere à obrigação moral de manter tal vínculo. Esses três componentes evidenciam a diferença na natureza dos estados psicológicos dos indivíduos com forte comprometimento organizacional: no primeiro, o indivíduo quer se manter na organização; no segundo, o indivíduo precisa; e no terceiro, o indivíduo sente que deve se manter na organização.

Para sintetizar esses enfoques multidimensionais do comprometimento organizacional, elaborou-se o Quadro 2, apresentado a seguir.

**Quadro 2** - As multidimensões do conceito de comprometimento organizacional

<b>Autores</b>	<b>Dimensões</b>
Kelman (1958)	Conformidade; Identificação; Internalização.
Gouldner (1960)	Integração; Introjeção.
Kanter (1968)	Permanência; Coesão; Controle.
O'Reilly e Chatman (1986)	Consentimento; Identificação; Internalização.
Meyer e Allen (1991)	Afetiva; Instrumental; Normativa.

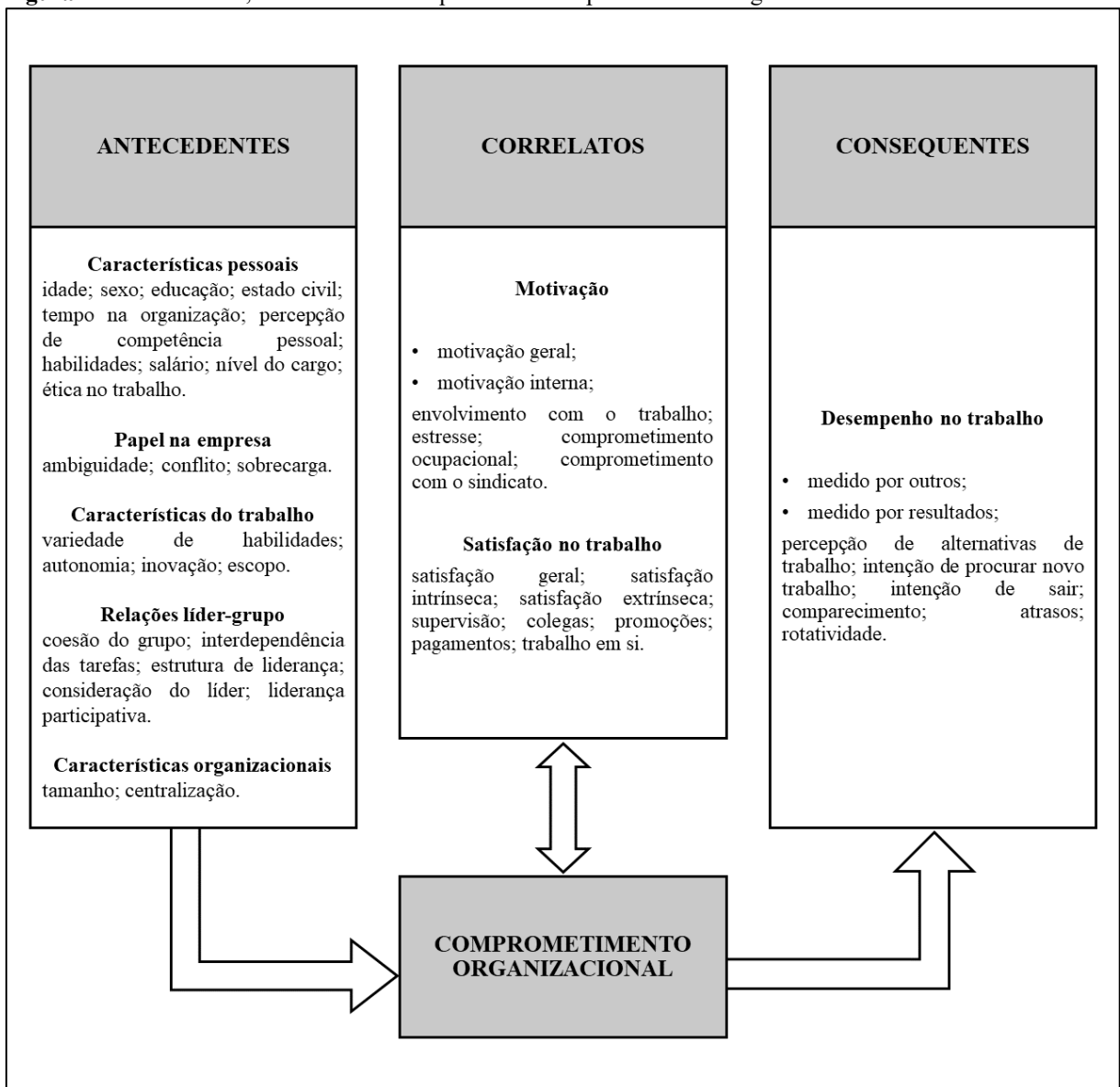
Fonte: elaborado pela autora, com base em Menezes, Aguiar e Bastos (2016).

Após a apresentação dessas diferentes perspectivas acerca da dimensionalidade do conceito de comprometimento organizacional, aborda-se as contribuições de dois estudos que destacaram os determinantes e os impactos do comprometimento organizacional.

## 2.2 Antecedentes, correlatos e consequentes do comprometimento organizacional

O comprometimento organizacional, por ser parte do campo do Comportamento Organizacional, recebeu a atenção de diversos autores quanto à discussão dos seus antecedentes e consequentes, levando Mathieu e Zajac (1990) realizarem a mais importante meta-análise sobre o tema, como ressaltam Medeiros e outros (2003). A Figura 1 mostra as três categorias gerais dessa meta-análise.

**Figura 1** - Antecedentes, correlatos e consequentes do comprometimento organizacional



Fonte: adaptado de Mathieu e Zajac (1990).

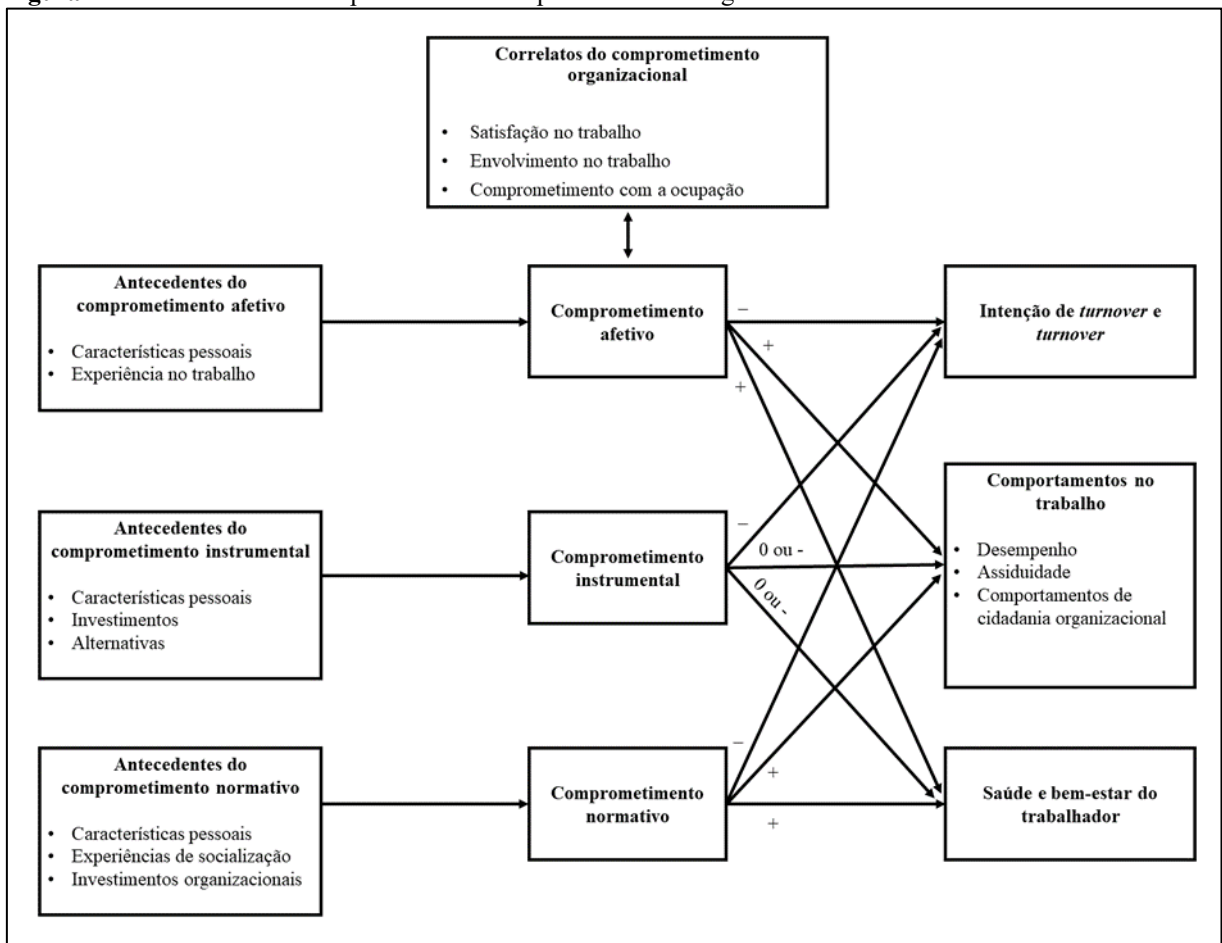
Cada uma das três categorias gerais é composta por variáveis específicas, que permitem as seguintes considerações. Os antecedentes descrevem as características que tem

potencial de gerar comprometimento no indivíduo. Já os correlatos referem-se às reações psicológicas dos indivíduos ao ambiente de trabalho, cuja precedência é difícil de especificar, e, por isso, são associadas ao comprometimento. Os consequentes, por sua vez, correspondem às intenções comportamentais e aos reais comportamentos resultantes do comprometimento (MATHIEU; ZAJAC, 1990).

Quanto aos seus resultados, a meta-análise de Mathieu e Zajac (1990) sugere que os níveis de comprometimento tendem a ser maiores em: mulheres; pessoas casadas; maior idade; menor escolaridade; tempo de trabalho; remuneração; nível ocupacional; trabalho não rotineiro; grupos cujo líder é participativo e comunicativo. Os autores ressaltam que, apesar dos benefícios para os indivíduos e para a organização, os altos níveis de comprometimento organizacional também podem trazer malefícios para ambos, apontando, ainda, que a literatura da época ignorou essa discussão.

Outra meta-análise importante é a de Meyer e outros (2002), ilustrada na Figura 2.

**Figura 2 - Modelo de Três Componentes do Comprometimento Organizacional**



Fonte: adaptada de Meyer e outros (2002).

Meyer e outros (2002), partindo do modelo multidimensional de Meyer e Allen (1991), identificaram os antecedentes, os correlatos e os consequentes para cada um dos aspectos do comprometimento organizacional propostos pelo modelo, a lembrar: afetivo; instrumental; normativo. Os resultados da meta-análise mostram que, em relação aos antecedentes, as variáveis demográficas desempenham um papel relativamente menor no desenvolvimento do comprometimento organizacional, enquanto as experiências de trabalho desempenham um papel maior, especialmente no comprometimento afetivo. Já em relação aos correlatos, as dimensões do comprometimento se correlacionam diferentemente com eles. Por fim, em relação aos consequentes, todas as dimensões possuem correlações negativas com o *turnover* ou a sua intenção, mas apresentam correlações diferentes com outros comportamentos de trabalho. Em específico, o comprometimento afetivo tem correlação positiva mais forte com esses comportamentos desejados, seguido do comprometimento normativo.

Após a apresentação dos antecedentes, correlatos e consequentes do comprometimento organizacional, aborda-se alguns estudos bibliométricos feitos sobre a temática.

### **2.3 Estudos bibliométricos sobre o tema**

Moraes, Godoi e Batista (2004) realizaram uma bibliometria da produção científica brasileira sobre o comprometimento organizacional, abrangendo o período de 1994 a 2003. Os autores adotaram o agrupamento bibliográfico como método, permitindo-lhes comparar os aspectos metodológicos e conceituais inerentes à produção analisada. A composição da amostra se deu pelo acesso aos anais do Encontro da ANPAD (EnANPAD), em que obtiveram 46 artigos no referido recorte temporal, dos quais coletaram: o tipo de pesquisa realizada; a estratégia de pesquisa; e o modelo de comprometimento utilizado.

Como resultados, Moraes, Godoi e Batista (2004) verificaram um crescimento na quantidade de publicações sobre a temática, especialmente em 1999 e 2002. Quanto ao tipo de pesquisa realizada, predominaram-se as quantitativas, seguidas das mistas. Quanto às estratégias, predominaram-se os estudos de casos descritivos, único ou múltiplos. Por fim, quanto ao modelo de comprometimento utilizado pelas pesquisas, predominou-se o modelo multidimensional de Meyer e Allen, principalmente nos artigos publicados a partir de 1998. Diante desses resultados, os autores consideraram paradoxal um tema, na época em estágio inicial de construção do conceito e teorias, além de subjetivo, ser estudado de forma

predominantemente quantitativa, sugerindo a necessidade de pesquisas com outros aspectos teórico-metodológicos.

A bibliometria de Balsan e outros (2017) abrangeu o período de 2000 a 2014, por meio da qual procuraram analisar as características da publicação e identificar os temas associados ao comprometimento organizacional nessas pesquisas. A sua amostra foi composta por meio do acesso à base de dados *Web of Science*, restringindo a busca pelo termo “*Organizational Commitment*” no campo “título”. Com esses critérios, os autores obtiveram 619 publicações no referido recorte temporal, dos quais observaram: a evolução ao longo dos anos; as áreas temáticas; os tipos de documentos; os autores; os títulos das fontes; as instituições; os idiomas; os países; os autores mais citados; os índices h-b e m do assunto; a identificação dos *hot topics*.

Dentre os resultados, Balsan e outros (2017) destacaram o aumento gradativo no número de publicações até 2012, que foi o ano com maior produção no período analisado. Quanto às áreas temáticas, há um predomínio de Economia Empresarial e Psicologia, além de a maioria das publicações serem artigos científicos. O autor com o maior número de publicações foi Christian Vandenberghe, e os periódicos mais representativos foram o *International Journal of Psychology*, *International Journal of Human Resource Management* e o *Journal of Vocational Behavior*. Os países que mais se destacaram foram os Estados Unidos, seguido pela China. Os autores também verificaram que muitos dos autores das publicações mais citadas não estão entre os autores mais prolíficos. Por fim, a satisfação foi vista como o *hot topic* associado ao comprometimento organizacional, seguidos por outros tópicos emergentes, a citar: consequentes; aprendizagem; carreira; comportamento; cultura; desempenho; conhecimento; gestão; justiça; liderança; modelo; mudança; suporte; valores; e *turnover*.

O estudo bibliométrico de Oliveira e Rowe (2018) abrangeu o período de 1997 a 2017, por meio do qual objetivaram analisar a produção científica sobre comprometimento organizacional no setor público. Para a composição da amostra, os autores restringiram a pesquisa a artigos publicados em inglês ou em português. Para estes, foram acessados os arquivos dos eventos da ANPAD, as bases de dados Scielo, Spell e Google Scholar, além da Revista Psicologia: Organizações & Trabalho, utilizando os termos “Comprometimento Organizacional”, “Setor Público” e “Ligação Organizacional”, nos campos “título”, “resumo” e “palavras-chave”. Para aqueles, foram acessadas as bases *Wiley Online Library* e *Sage Publications*, utilizando os mesmos termos de busca, só que em inglês, e nos mesmos campos.

Além disso, a seleção dos artigos teve como critério a qualidade das revistas em que foram publicados. Para tanto, os periódicos internacionais precisavam ter o fator de impacto de 2,5 a 4,2, enquanto os periódicos nacionais precisavam ter a classificação Qualis Periódicos de B2 a A2. Assim, a amostra final ficou composta por 122 artigos, sendo 45 em inglês e 77 em português, dos quais coletaram: o ano de publicação; o periódico; o país; os construtos relatados; as categorias profissionais; a abordagem da pesquisa; a quantidade de pessoas pesquisadas; o tipo de instrumento empregado; os principais resultados e contribuições; e o conceito de comprometimento organizacional utilizado.

Como resultados, Oliveira e Rowe (2018) verificaram que, de 2010 a 2015, o número de artigos sobre comprometimento organizacional aumentou. Além disso, esses artigos estão publicados em 60 diferentes periódicos. Das pesquisas escritas em português, a maioria é do Brasil, prevalecendo estudos sobre a percepção dos professores universitários. Já das escritas em inglês, destacaram-se Estados Unidos, China e Nigéria, prevalecendo estudos com recém-empregados, e associando o comprometimento organizacional com liderança, motivação, e com os efeitos e consequências do trabalho, como estresse, doença e absenteísmo. Todos os artigos analisados eram empíricos, e a maioria teve uma abordagem quantitativa, e utilizaram questionários com escalas para a coleta de dados. Os autores mais citados foram Meyer e Allen, o que refletiu no conceito de comprometimento utilizado pelos pesquisadores. Oliveira e Rowe (2018) ressaltam, ainda, a interação limitada das pesquisas em português e em inglês.

Por fim, a mais recente bibliometria publicada sobre o comprometimento organizacional é de Schlindwein, Eckert e Olea (2019), que abrangeu o período de 2008 a 2018, propondo-se analisar a produção científica acerca do tema na área de Gestão. A amostra foi definida por meio do acesso à base de dados *Web of Science*, na qual pesquisaram o termo “*Organizational Commitment*” no campo “título”, restringindo-se à área de “*Management*”. Com esses critérios, os autores obtiveram 372 documentos para o referido recorte temporal, pelos quais analisaram: a quantidade de artigos publicados por ano; a publicação de documentos no Brasil; os artigos mais citados; os autores com mais publicações; os tipos de documentos; os países; e as universidades com maiores publicações.

Dentre os resultados, Schlindwein, Eckert e Olea (2019) identificaram uma oscilação no número de publicações ao longo dos anos, apresentando um crescimento de 2008 a 2011, e em 2016, e apenas 6 artigos de autores brasileiros. Da amostra total, o tipo de documento que predominou foram os artigos científicos, e os dois mais citados foram publicados no *Journal of Applied Psychology*, apesar de ter sido o *International Journal of Human Resource Management* o periódico com o maior número de publicações. Os autores Alexander

Newman, Joerg Felfe e Christian Vandenberghe foram os mais prolíficos. Os Estados Unidos e a China foram os países com o maior número de publicações acerca da temática. Já as universidades que se destacaram, em termos de publicação, foram a *Islamic Azad University*, a *University Wisconsin-Madison* e a *Zhejiang University*.

Para sintetizar estes estudos bibliométricos, elaborou-se o Quadro 3, apresentado a seguir.

**Quadro 3** - Os estudos bibliométricos sobre o Comprometimento Organizacional

<b>Autores</b>	Moraes, Godoi e Batista (2004)	Balsan e outros (2017)	Oliveira e Rowe (2018)	Schlundwein, Eckert e Olea (2019)
<b>Período analisado</b>	1994-2003	2000-2014	1997-2017	2008-2018
<b>Base de dados</b>	Anais do EnANPAD	<i>Web of Science</i>	Arquivos dos eventos da ANPAD; Scielo; Spell; Google Scholar; Revista Psicologia: Organizações & Trabalho; <i>Wiley Online Library</i> ; <i>Sage Publications</i>	<i>Web of Science</i>
<b>Crítérios de busca</b>	Não informado.	Busca pelo termo “ <i>Organizational Commitment</i> ” no título.	Busca pelos termos “Comprometimento Organizacional”, “Setor Público” e “Ligação Organizacional”, e suas traduções para o inglês, no título, resumo e palavras-chave.	Busca pelo termo “ <i>Organizational Commitment</i> ”, no título, restrito à área de “ <i>Management</i> ”.
<b>Amostra</b>	46 artigos	619 publicações	122 artigos	372 documentos
<b>Variáveis estudadas</b>	Ano; tipo de pesquisa; estratégia de pesquisa; modelo de comprometimento utilizado.	Ano; áreas temáticas; tipos de documentos; autores; títulos das fontes; instituições; idiomas; países; autores mais citados; índices h-b e m do assunto; Identificação dos <i>hot topics</i> .	Ano; país; construtos relatados; categorias profissionais; abordagem da pesquisa; quantidade de pessoas pesquisadas; tipo de instrumento empregado; principais resultados e contribuições; conceito de comprometimento organizacional utilizado.	Ano; publicação no Brasil; artigos mais citados; autores prolíficos; tipos de documentos; países; universidades.
<b>Principais resultados</b>	Maior produção em 1999 e 2002. Destacou-se: pesquisas quantitativas; descritivas; e estudos de casos. Predominância do uso do modelo multidimensional de Meyer e Allen.	Maior produção em 2012. Destacou-se: Christian Vandenberghe, como autor mais prolífico; Estados Unidos e China, como países que mais publicaram sobre a temática; periódicos internacionais, como meio de publicação. O tópico mais associado à temática foi satisfação.	Crescimento na produção entre 2010 e 2015. Destacou-se: pesquisas quantitativas; uso de questionários; Estados Unidos, China e Nigéria, com artigos em inglês; Brasil, com artigos em português. Nestes últimos, o tema prevaiente foi sobre a percepção dos professores universitários. Os autores mais citados foram Meyer e Allen.	Crescimento na produção entre 2008 e 2011, e em 2016. Destacou-se: Alexander Newman, Joerg Felfe e Christian Vandenberghe, como autores mais prolíficos; Estados Unidos e China, como país que mais publicaram sobre a temática; e apenas 6 artigos brasileiros.

Fonte: elaborado pela autora, a partir da literatura revisada.



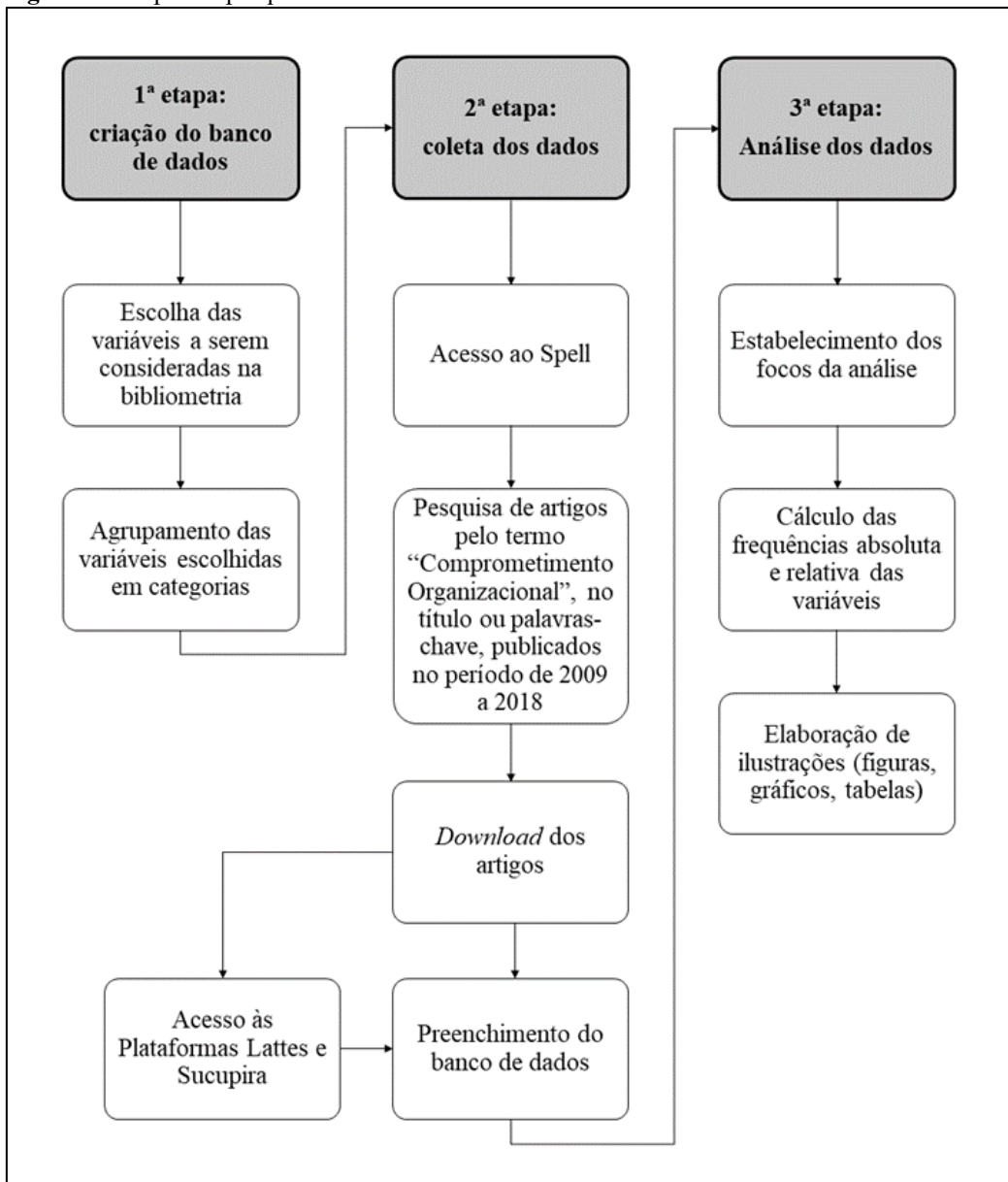
Finalizado o referencial teórico, segue-se para o terceiro capítulo, que detalha os métodos utilizados para o alcance dos objetivos deste trabalho.

### 3 METODOLOGIA

Neste capítulo, apresenta-se os aspectos metodológicos desta pesquisa, iniciando pela sua caracterização. Quanto à abordagem, trata-se de uma pesquisa quantitativa, ao empregar a quantificação tanto na coleta do material quanto no seu tratamento. Em relação aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva, por se ter a finalidade de descrever as características dos artigos científicos levantados. Por fim, quanto aos procedimentos, trata-se de uma pesquisa documental, já que se desenvolve com base nos artigos veiculados no Spell (GIL, 2002).

Para a execução da pesquisa, seguiu-se três grandes etapas, apresentadas na Figura 3.

**Figura 3** - Etapas da pesquisa



Fonte: elaborada pela autora.

A primeira etapa consistiu na criação de um banco de dados por meio do aplicativo Excel® da Microsoft. A sua utilização se deu pela facilidade proporcionada em tabular as variáveis consideradas na análise bibliométrica, escolhidas observando as utilizadas nos estudos resumidos no Quadro 3, que eram sobre comprometimento organizacional, assim como as utilizadas em outros estudos bibliométricos sobre outras temáticas, como o de Pereira, Passos e Carvalho (2010), Freire e Muritiba (2013), Sobral e Mansur (2013) e Heinzmann e Valadão Júnior (2016). Estes estudos também serviram de base para as escolhas metodológicas, em relação à análise e apresentação dos resultados.

As variáveis de pesquisa foram divididas em duas categorias, criadas considerando os objetivos específicos do presente trabalho. Como detalhado no Quadro 4, verifica-se que a análise proposta focou tanto no conteúdo das publicações como nas suas autorias.

**Quadro 4** - Categorias e variáveis consideradas na análise bibliométrica

<b>Categorias</b>	<b>Variáveis</b>
Publicações	Ano de publicação
	Nome do periódico
	Quantidade de autores por artigo
	Palavras-chave
	Abordagem da pesquisa
	Finalidade do estudo
	Estratégia de pesquisa
	Técnica de coleta de dados
	Técnica de análise de dados
	Referências citadas
Autoria	Nome do autor
	Última titulação
	Instituição de ensino da última titulação
	Vínculo institucional

Fonte: elaborado pela autora.

A segunda etapa consistiu na coleta dos dados. Como delimitações do estudo, a pesquisa foi feita somente no Spell, no dia 09 de julho deste ano, e o corte foi longitudinal, compreendendo os últimos dez anos anteriores à realização deste trabalho, isto é, de 2009 a 2018. No campo de busca do repositório, pesquisou-se o termo “comprometimento organizacional” no título e palavras-chave, como detalhado na Tabela 1.

**Tabela 1** - Quantidade de artigos encontrados por campo de busca

<b>Campo de busca</b>	<b>Quantidade de artigos encontrados</b>
Título	50
Palavras-chave	67
<b>Total</b>	<b>117</b>

Fonte: elaborada pela autora.

Após baixar os 117 artigos, verificou-se que alguns deles apresentaram o termo de busca tanto no título quanto nas palavras-chave. Por isso, desconsiderando as repetições, a amostra final ficou composta por 78 artigos. Com ela definida, seguiu-se para o preenchimento do banco de dados.

Em relação às variáveis da categoria “Publicações”, a coleta foi feita exclusivamente nos respectivos artigos científicos. Contudo, em uma das análises propostas, que será detalhada mais à frente, foi preciso acessar a Plataforma Sucupira (2019), a fim de se conhecer a última classificação Qualis Periódicos das revistas científicas presentes na amostra. Segundo a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES, 2019), o Qualis Periódicos é uma ferramenta utilizada para classificar e avaliar a produção dos programas de pós-graduação publicada em periódicos científicos. Essa classificação é atualizada anualmente e possuía, na última avaliação divulgada, os seguintes estratos, em ordem decrescente de indicação de qualidade: A1; A2; B1; B2; B3; B4; B5; C. Como ela é feita por áreas, restringiu-se à área de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo. Sobre as referências citadas nos artigos, criou-se uma lista específica com tais, para facilitar a ordenação, contagem e classificação.

Quanto às variáveis da categoria “Autoria”, acessou-se a Plataforma Lattes do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq, 2019), para complementar com informações que não foram apresentadas detalhadas nos artigos, quando da sua publicação. Nisto, ressalta-se que se optou por considerar a última titulação completa dos autores, em vez da sua formação em andamento, quando fosse o caso. Quanto ao vínculo institucional, considerou-se apenas um: prioritariamente, o vínculo acadêmico; caso não tivesse tal vínculo, considerou-se o vínculo profissional como docente; e, se o autor também não tivesse esse vínculo, considerou-se outro vínculo profissional.

A terceira etapa consistiu na análise dos dados. Primeiramente, foram estabelecidos os seguintes focos de análise, que são desdobramentos das variáveis apresentadas no Quadro 4: a quantidade de artigos por ano; os periódicos nos quais os artigos foram publicados, bem como a sua última classificação Qualis Periódicos; a quantidade de autores por artigo; as palavras-chave mais utilizadas; as abordagens e finalidades dos estudos; as estratégias de pesquisa; as técnicas de coleta e análise de dados; as referências mais citadas; os autores mais prolíficos; a titulação dos autores, quanto ao curso e à instituição; e o vínculo institucional, quanto ao tipo e à instituição.

Definidos os focos, seguiu-se para a aplicação da estatística descritiva básica, em específico, o cálculo, pelo próprio Excel®, das frequências absoluta e relativa das variáveis de

análise. Enquanto aquela frequência corresponde ao número de observações de uma variável na amostra, esta corresponde à proporção do número de observações de uma variável em relação ao total de observações da amostra, sendo, comumente, expressa em termos percentuais (TAVARES, 2007). Ressalta-se que este é um estudo bibliométrico, portanto, os métodos estatísticos foram utilizados como forma de mensurar a comunicação científica do tema de interesse (ARAÚJO, 2006).

A partir desses cálculos, elaborou-se ilustrações para os focos da análise. Os gráficos e tabelas, também feitos pelo Excel®, foram escolhidos por proporcionarem uma visualização sintetizada dos achados da pesquisa. Em específico às palavras-chave, optou-se pela elaboração de uma nuvem de palavras, feita por meio do WordArt.com (2019), um *software on-line* que oferece acesso intuitivo e gratuito para a criação e personalização dessas nuvens, que permitem, por sua vez, a visualização das frequências das palavras pelos seus respectivos tamanhos na imagem final.

Descritos os procedimentos metodológicos da pesquisa, o trabalho segue para o quarto capítulo, com a apresentação dos resultados.

## 4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados os resultados da bibliometria feita sobre o tema Comprometimento Organizacional, tendo a seguinte ordem: primeiro, a análise das variáveis classificadas na categoria “Publicações”; e, em segundo, a análise das variáveis classificadas na categoria “Autoria”.

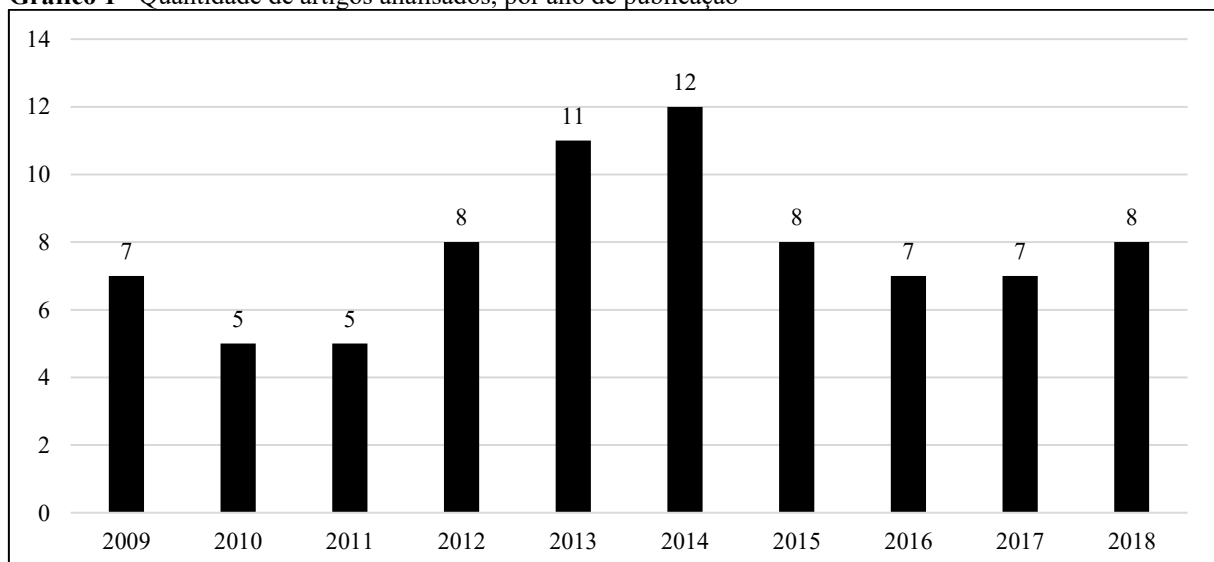
### 4.1 Análise descritiva das publicações

Considerando objetivos específicos do trabalho, a análise descritiva das publicações está dividida em três partes: primeiro, apresenta-se a distribuição, por ano, do número de artigos publicados no período de 2009 a 2018; segundo, a lista dos periódicos científicos nos quais os artigos da amostra foram publicados; e, terceiro, a análise do conteúdo dos artigos.

#### 4.1.1 Distribuição dos artigos por ano de publicação

Inicia-se a apresentação dos resultados relacionados às publicações com o Gráfico 1, que ilustra a quantidade de artigos publicados por ano.

**Gráfico 1** - Quantidade de artigos analisados, por ano de publicação



Fonte: elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa.

O Gráfico 1 permite verificar que, dentro do período delimitado, e quando analisado separadamente com os demais anos, 2014 foi o ano com maior número de publicações, com 12 artigos veiculados na base Spell, seguido do ano de 2013, com 11 artigos publicados. Os

anos com os menores números de publicações foram 2010 e 2011, com 5 artigos em cada. Ainda em análise ao Gráfico 1, percebe-se que não houve uma tendência única de publicações ao longo dos dez anos considerados, e, sim, os seguintes comportamentos: de 2009 a 2010, houve uma queda no número de publicações; de 2010 a 2011, houve uma estabilidade; de 2011 a 2014, houve um crescimento; de 2014 a 2016, novamente uma queda; de 2016 a 2017, uma estabilidade; de 2017 a 2018, um crescimento.

Identificada a quantidade de publicações por ano, a análise segue para a lista de periódicos nos quais esses artigos foram publicados.

#### 4.1.2 Lista dos periódicos que publicaram os artigos

A Tabela 2 apresenta os periódicos nos quais os artigos analisados foram publicados.

**Tabela 2** - Periódicos com artigos publicados sobre Comprometimento Organizacional

Periódicos	Quantidade de periódicos	Quantidade de publicações
Administração Pública e Gestão Social; Gestão & Regionalidade; Gestão e Sociedade; RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia; RaceF - Revista de Administração, Contabilidade e Economia da FUNDACE; RAI – Revista de Administração e Inovação; Reuna; Revista de Administração da UNIMEP; Revista de Administração FACES Journal; Revista de Ciências da Administração; Revista de Gestão e Projetos; Revista do Serviço Público; Revista Eletrônica de Ciência Administrativa; Revista Gestão & Tecnologia; Revista Hospitalidade; RGO - Revista Gestão Organizacional; Sinergia.	17	1 por periódico
BASE - Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos; Organizações em contexto; Pretexto; REGE – Revista de Gestão; Revista Ciências Administrativas; Revista de Administração Contemporânea; Revista Eletrônica Mestrado em Administração - RaUnP; Revista Gestão e Planejamento; Revista Pensamento Contemporâneo em Administração.	9	2 por periódico
Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão; Economia e Gestão; Organizações & Sociedade; RAM - Revista de Administração Mackenzie; Revista Alcance; Revista de Administração IMED; Revista de Administração Pública.	7	3 por periódico
RAUSP – Revista de Administração; REAd - Revista Eletrônica de Administração; Revista Gestão.Org.	3	4 por periódico
Revista de Administração da UFSM.	1	10
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>78</b>

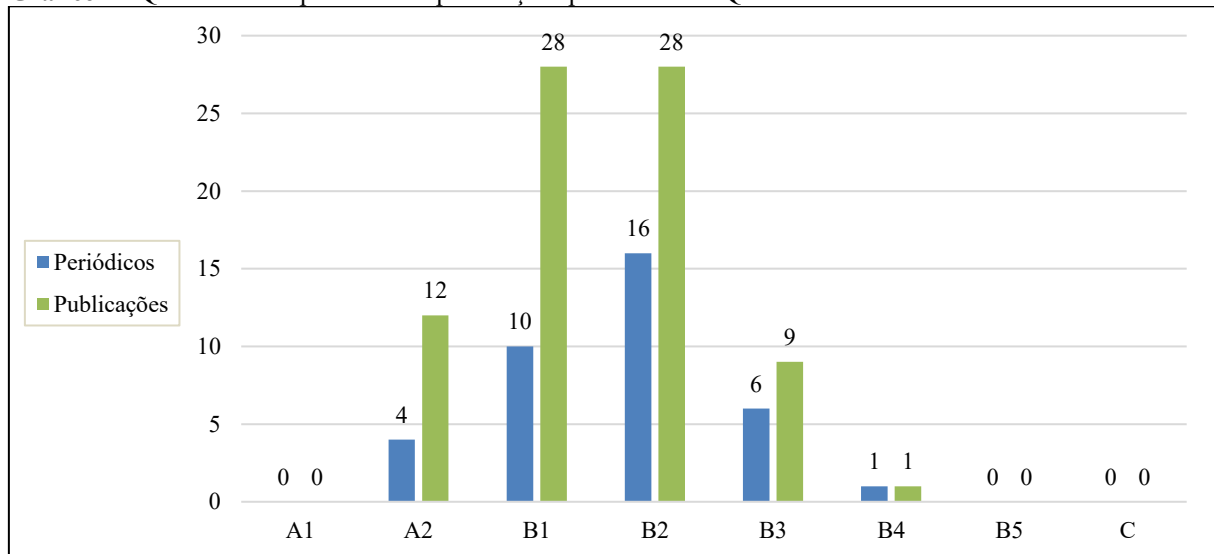
Fonte: elaborada pela autora, com base nos dados da pesquisa.

Nota-se, pela Tabela 2, que os 78 artigos da amostra estão distribuídos em 37 diferentes periódicos. Destes, 17 tiveram apenas uma publicação cada no período considerado para análise, correspondendo, assim, a 45,9% do total de periódicos, enquanto os demais 20

tiveram, pelo menos, dois artigos publicados. Destaca-se a Revista de Administração da UFSM, por nela estar publicado 10 artigos com a temática, correspondendo a aproximadamente 13% das publicações constantes na amostra.

Considerou-se, também, a classificação Qualis Periódicos dessas revistas científicas na última avaliação divulgada pela CAPES, ou seja, a do quadriênio 2013-2016, e, em específico, na área de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo. Essa classificação está ilustrada no Gráfico 2, apresentado a seguir.

**Gráfico 2** - Quantidade de periódicos e publicações por estrato do Qualis Periódicos



Fonte: elaborada pela autora, com base nos dados da pesquisa.

O Gráfico 2 mostra que os periódicos, nos quais estão publicados os artigos que formam a amostra deste trabalho, estão distribuídos em 5 de um total de 8 estratos da classificação Qualis Periódicos. Verifica-se, ainda, que o estrato com o maior número de revistas, quando observado individualmente, é o B2, com 16 periódicos (43,2%), seguido pelo B1, com 10 (27,0%). Agora, em relação à quantidade de publicações, os estratos B1 e B2 possuem um total de 28 artigos cada (35,9% cada).

Outra análise que pode ser feita é a da relação entre a quantidade de periódicos e a quantidade de publicações por estrato da referida classificação. O Gráfico 2 permite considerar que ao menos um periódico constante nos estratos A2, B1, B2 ou B3 possui mais de 1 artigo publicado. Já o periódico da amostra classificado no estrato B4 teve apenas 1 artigo sobre a temática de interesse, considerando o período temporal desta bibliometria.

Listados os periódicos nos quais os artigos foram publicados, a análise segue para o conteúdo dos artigos.



### 4.1.3 Análise do conteúdo dos artigos

A análise do conteúdo dos artigos inicia-se pela Tabela 3, que mostra a quantidade de autores por artigo constante na amostra.

**Tabela 3** - Quantidade de autores por artigo

Quantidade de autores por artigo	Quantidade de artigos analisados	Citação dos artigos
1	-	-
2	27	Boas e Morin (2016); Botelho e Paiva (2011); Campos e Estivaleta (2013); Cappi e Araújo (2015); Costa e Bastos (2009); Costa e Bastos (2013); Feitosa e Firmo (2013); Genoio e Siqueira (2017); Jesus e Rowe (2017); Leite e Albuquerque (2009b); Leite e Albuquerque (2009a); Leite e Albuquerque (2011); Leite e Albuquerque (2013); Maciel e Nascimento (2013); Milhome e Rowe (2018); Oliveira e Costa (2016); Oliveira e Rowe (2018); Paiva e Morais (2012); Ribeiro Filho e Honório (2014); Rocha e Honório (2015); Silva e Honório (2011); Silva e Sá (2016); Soares e Fleck (2014); Tavares e Limongi-França (2010); Traldi e Demo (2012); Ventura e Leite (2014); Vidal e Simonetti (2010).
3	31	Araújo, Pedron e Silva (2018); Bezerra, Bizarria e Tassigny (2013); Campos, Estivaleta e Reis (2011); Cantarelli, Estivaleta e Andrade (2014); Costa, Chiuzi e Dutra (2013); Demo, Martins e Roure (2013); Fernandes, Siqueira e Vieira (2014); Genari, Faccin e Macke (2013); Kuabara, Ichikawa e Sachuk (2012); Leite, Albuquerque e Kniess (2010); Lemos, Cavazotte e Nogueira (2012); Leone, Araujo e Kanzaki (2012); Lírio, Severo e Guimarães (2018); Lizote, Verdinelli e Nascimento (2017); Milhome, Rowe e Santos (2018); Moscon, Bastos e Souza (2012); Nascimento, Emmendoerfer e Gava (2014); Nogueira, Costa e Claro (2015); Paiva, Dutra e Luz (2015); Paiva, Falce e Muylder (2013); Pinho, Bastos e Rowe (2015a); Pinho, Bastos e Rowe (2015b); Reinert, Maciel e Candatten (2011); Rowe, Bastos e Pinho (2013); Silva, Cappelozza e Costa (2014); Silva, Gallon e Guimarães (2017); Silva, Leite e Rodrigues (2016); Silva, Vieira e Rodrigues (2014); Stecca, Albuquerque e Ende (2016); Vargas, Birrer e Minello (2012); Zonatto, Silva e Gonçalves (2018).
4	11	Balsan et al (2016); Campos et al (2009); Cardozo et al (2015); Estivaleta et al (2010); Gouveia et al (2009); Marques et al (2014); Oliveira et al (2018); Reis et al (2009); Roman et al (2012); Santos et al (2016); Weymer et al (2018).
5	7	Arraes et al (2017); Assunção et al (2014); Castro et al (2009); Leite et al (2015); Oliveira et al (2014); Rodrigues et al (2017); Rodrigues et al (2010).
6	2	Balsan et al (2014); Balsan et al (2017).
<b>Total</b>	<b>78</b>	

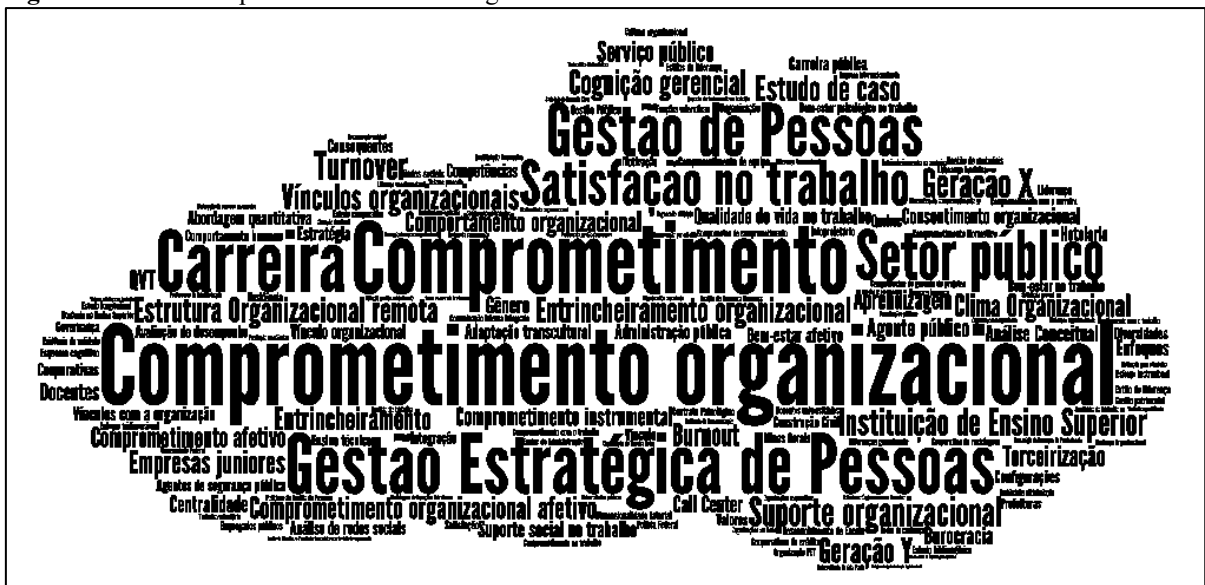
Fonte: elaborada pela autora, com base nos dados da pesquisa.

Pela Tabela 3, verifica-se que todos os artigos analisados foram feitos em coautoria, e o detalhamento disso será feito na próxima subseção. Quando comparados individualmente com as demais divisões, os artigos com três autores são o de maior número, com 31 artigos

analisados, o que corresponde 39,8% do total da amostra. Em seguida, aparecem 27 artigos com dois autores cada, o equivalente a 34,6% do total analisado. Há, ainda: 11 artigos (14,1%) com quatro autores cada; 7 artigos (9%) com cinco autores cada; e 2 artigos (2,5%) com seis autores cada.

A análise do conteúdo dos artigos foca agora nas suas palavras-chave, apresentando, na Figura 4, uma ilustração desses termos.

**Figura 4** - Nuvem de palavras-chave dos artigos



Fonte: elaborada pela autora, com base nos dados da pesquisa.

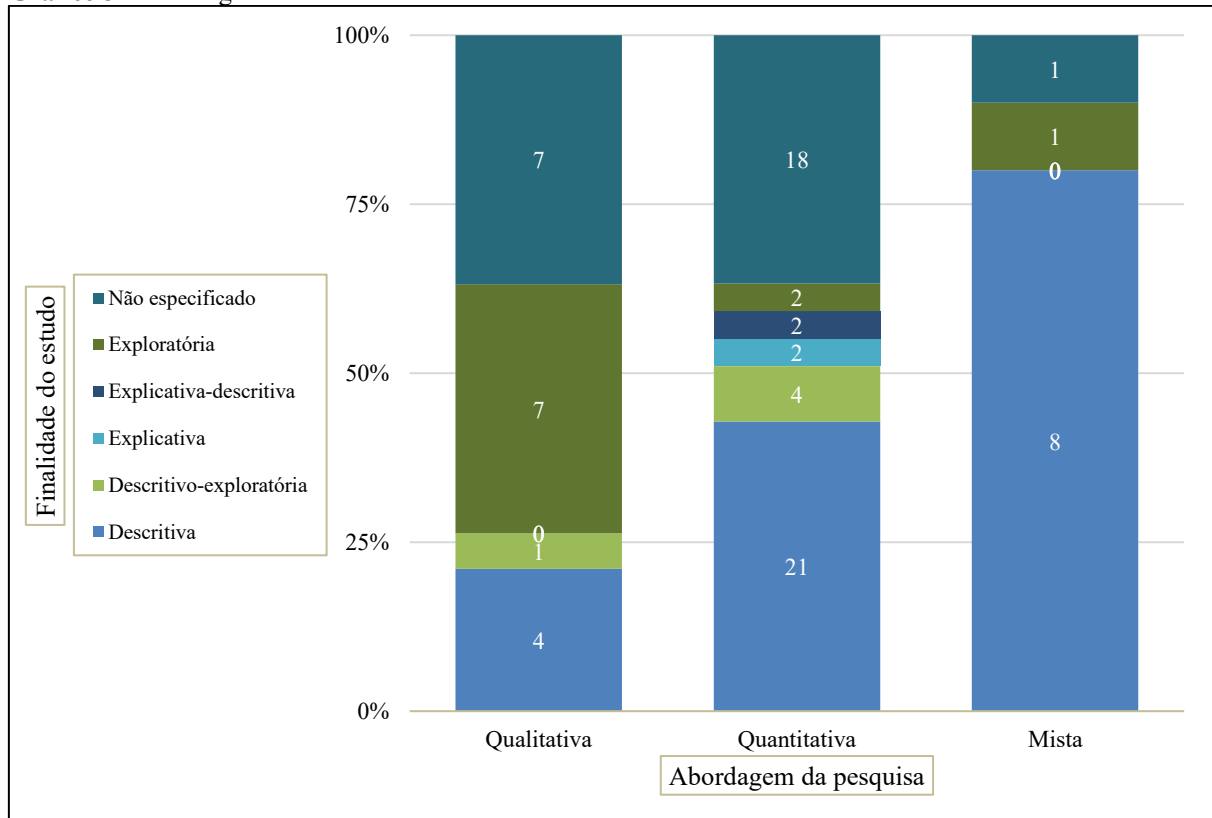
A nuvem de palavras-chave dos artigos na Figura 4 destaca não só quais foram as utilizadas pelos autores, como também ilustra a frequência com que apareceram, por meio dos seus respectivos tamanhos. De uma forma geral, foram utilizadas 168 palavras-chave distintas. Destas, 137 foram utilizadas uma única vez. As demais 31 se repetiram em pelo menos dois diferentes artigos. O termo mais usado foi o “comprometimento organizacional”, que apareceu em 67 artigos. Convém lembrar que um dos filtros utilizados nos procedimentos metodológicos desta pesquisa era justamente este termo constar nas palavras-chave ou no título. Assim, percebe-se que, dos 78 artigos da amostra, apenas 11 deles não tiveram o referido termo no campo das palavras-chave, constando, então, apenas no título.

Outros termos também merecem destaque: “Comprometimento” foi utilizado em oito artigos, sendo o segundo termo que mais se repetiu na amostra; “Gestão Estratégica de Pessoas” foi usado em sete artigos; “Satisfação no Trabalho” em seis artigos; “Gestão de Pessoas” e “Instituição de Ensino Superior” em cinco artigos cada; “Entraincheiramento Organizacional” em quatro artigos; e “Comprometimento Organizacional Afetivo”, “Estrutura

Organizacional Remota”, “Setor Público”, “Suporte Organizacional” e “Vínculos Organizacionais”, que apareceram em três artigos cada. Ressalta-se, ainda, que esses termos podem ter aparecido no mesmo artigo ou não.

Em relação a abordagem e a finalidade dos estudos analisados, o Gráfico 3 apresenta um cruzamento dessas informações.

**Gráfico 3 - Abordagem e finalidade dos estudos**



Fonte: elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa.

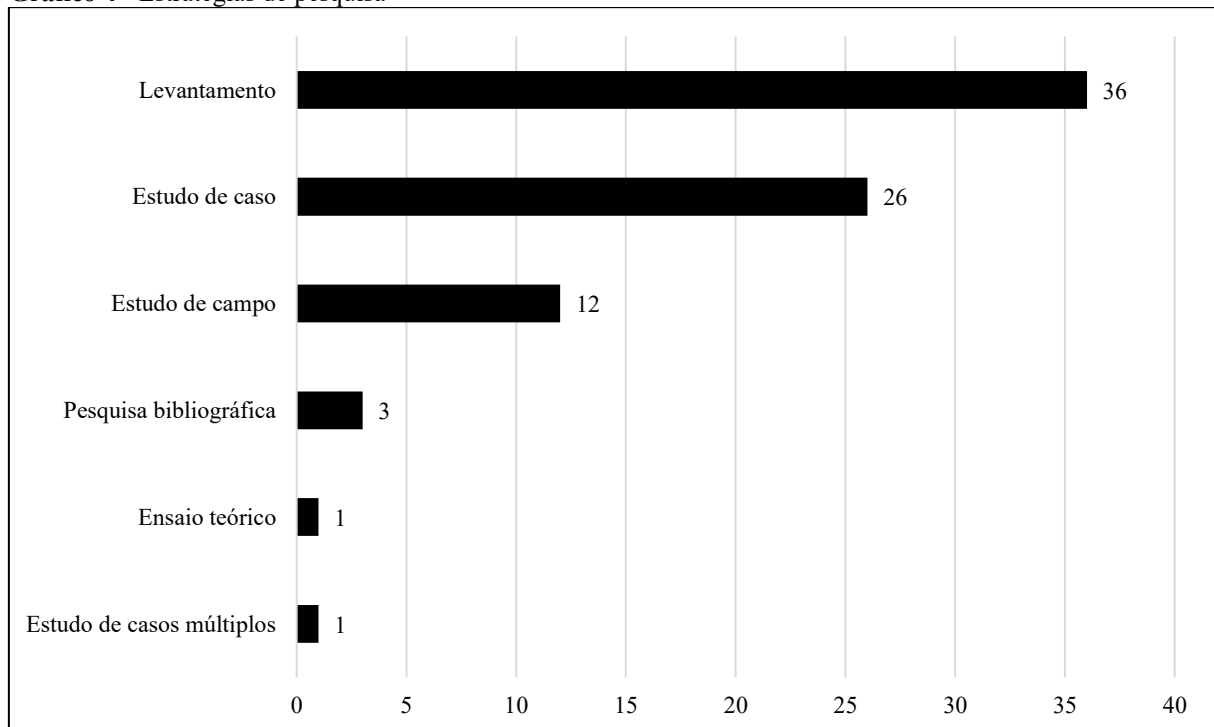
Analisando, primeiramente, cada uma das variáveis, verifica-se, pelo Gráfico 3, que, dos 78 artigos analisados: 49 adotaram uma abordagem quantitativa, o que representa, aproximadamente, 63% da amostra; 19 adotaram uma abordagem qualitativa, o que equivale a pouco mais de 24% da amostra; e os 10 restantes adotaram uma abordagem mista, quase 13% do total. Quanto à finalidade do estudo, identificou-se cinco tipos de pesquisa quanto aos objetivos. Assim, tem-se: 33 artigos com finalidades descritivas, representando pouco mais de 42% da amostra; 10 com finalidades exploratórias, o que corresponde a quase 13% da amostra; 5 com finalidades descritivo-exploratórias, ou 6,4% dos artigos analisados; 2 com finalidades explicativas, o equivalente a 2,5% do total analisado; e outros 2 com finalidades explicativa-descritivas, equivalendo também a 2,5% da amostra. Os 26 artigos restantes não especificaram esta classificação, número que corresponde a quase

33,6% do total constante na amostra. De modo geral, em relação à abordagem da pesquisa, destacou-se as quantitativas, e, em relação à finalidade do estudo, destacou-se as descritivas.

Partindo para a análise cruzada das duas variáveis, o Gráfico 3 permite visualizar que, das pesquisas qualitativas que especificaram a sua finalidade, a maioria teve objetivos exploratórios, além de pesquisas descritivas e descritivo-exploratórias. Já as pesquisas quantitativas apresentaram, em conjunto, as cinco classificações de pesquisas observadas no presente estudo, sendo as descritivas a de maior representatividade, dentre as que foram especificadas. Por fim, as pesquisas mistas foram, em sua maioria, pesquisas descritivas, tendo também uma pesquisa exploratória e outra não especificada.

O Gráfico 4 apresenta as estratégias de pesquisa encontradas nos artigos, por meio do qual pode-se ver que foram seis diferentes estratégias adotadas pelos autores.

**Gráfico 4 - Estratégias de pesquisa**



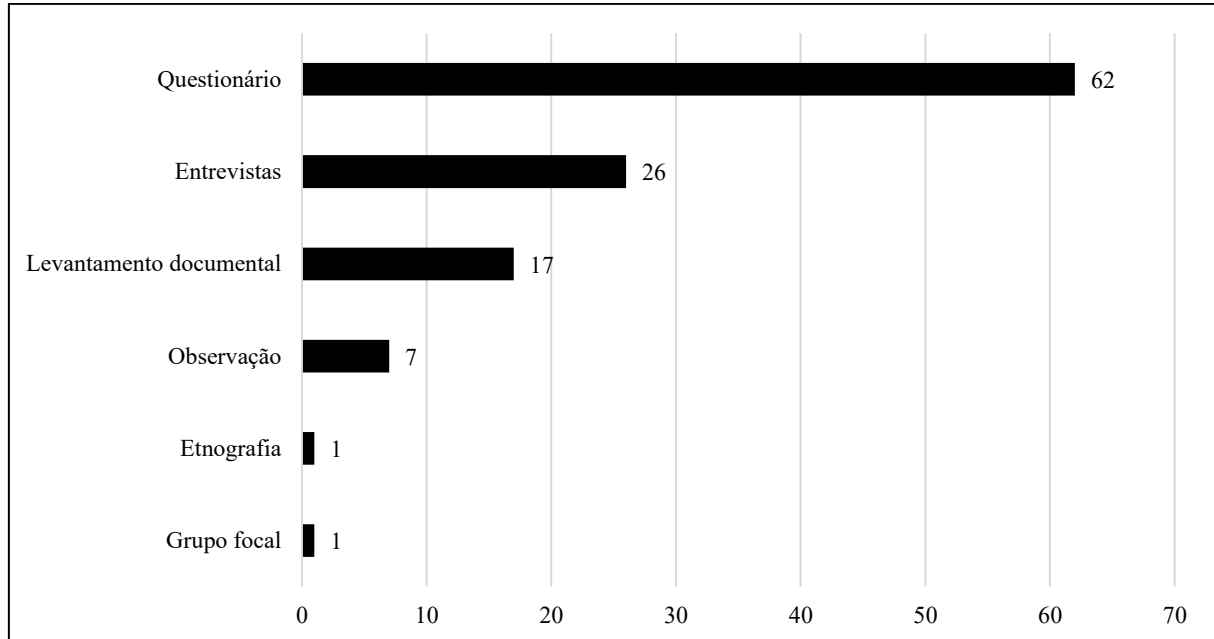
Fonte: elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa.

Individualmente, o levantamento foi a estratégia mais utilizada na amostra de artigos deste estudo, sendo adotado em 36 deles, o que corresponde a pouco mais de 46% do total. O estudo de caso aparece em segundo lugar, estando em 26 artigos, o equivalente a 33,3% do total. Já o estudo de campo se configurou como a terceira estratégia de pesquisa mais utilizada, presente em 12 artigos, algo em torno de 15,4% do total analisado. Tais estratégias estão coerentes com as principais abordagens de pesquisa apresentadas no Gráfico 3.

Ademais, ressalta-se que apenas um artigo utilizou duas estratégias, os demais utilizaram uma cada.

Após as estratégias de pesquisa, apresenta-se as técnicas de coleta e de análise de dados. O Gráfico 5 mostra as técnicas de coleta de dados usadas pelos autores em suas respectivas pesquisas.

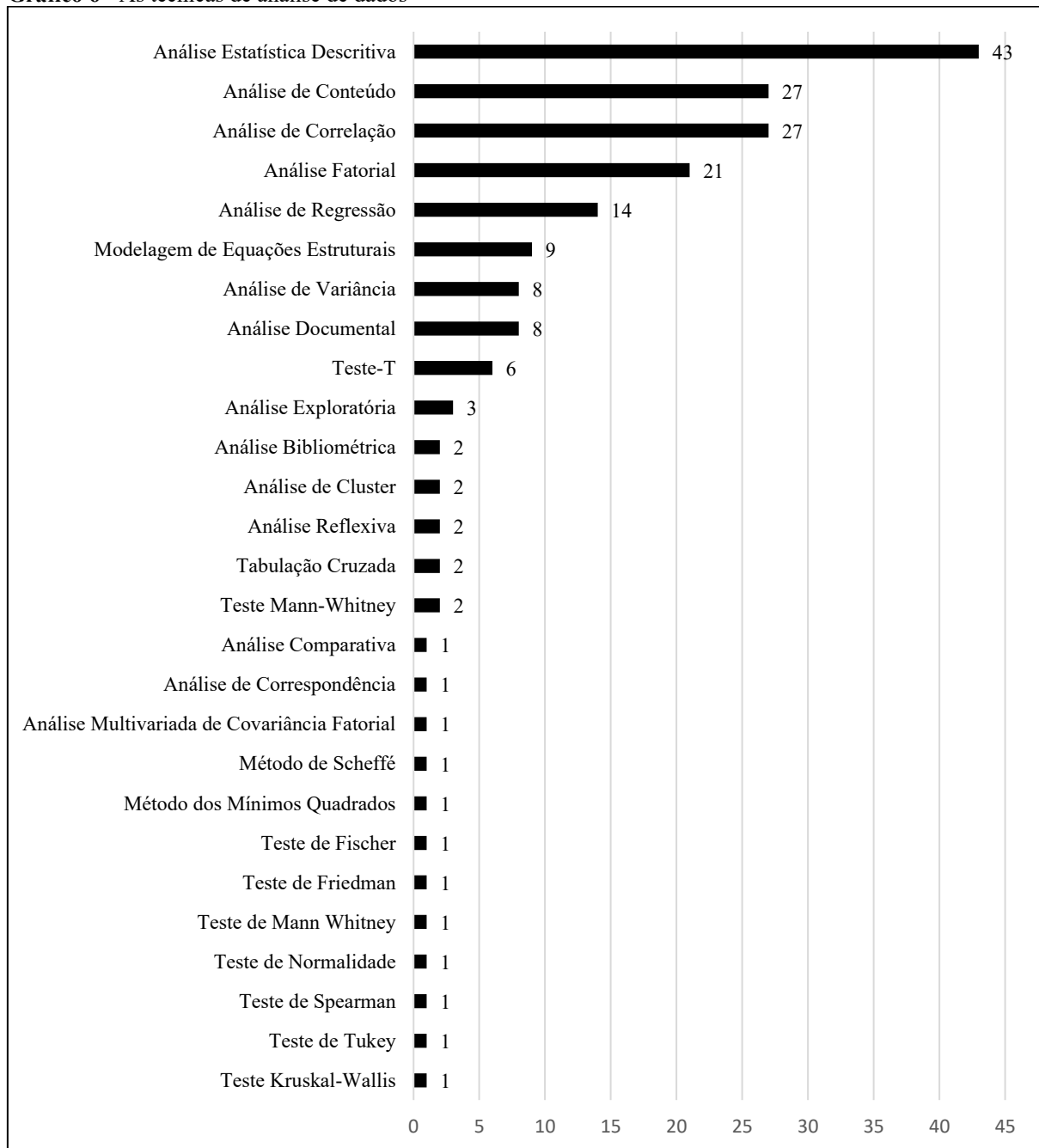
**Gráfico 5 - As técnicas de coleta de dados**



Fonte: elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa.

Pelo Gráfico 5, verifica-se que seis diferentes técnicas de coleta de dados foram utilizadas pelos autores das pesquisas aqui analisadas. A técnica mais utilizada foi o questionário, presente em 62 delas, o equivalente a 74,5% do total da amostra. Em seguida, aparecem as entrevistas, presentes em 26, o que corresponde a 33,4% do total analisado. Cabe destacar que 22 pesquisas utilizaram mais de uma técnica de coleta de dados. Outras também detalharam o uso da técnica escolhida. Em relação ao levantamento documental: 2 pesquisas coletaram o material em sites; 2 pesquisas fizeram um levantamento bibliográfico; e 1 pesquisa fez o levantamento exclusivo de artigos científicos. Em relação às observações, 1 pesquisa detalhou a coleta por meio da observação participante. Com isso, percebe-se, também, que as técnicas de coletas de dados têm uma coerência com as principais abordagens e estratégias adotadas pelos autores em seus respectivos estudos.

Complementando essa discussão, apresenta-se, no Gráfico 6, as técnicas de análise de dados dos artigos estudados.

**Gráfico 6** - As técnicas de análise de dados

Fonte: elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa.

Ao todo, 27 diferentes técnicas de análise de dados foram utilizadas pelos autores em seus estudos, como ilustrado no Gráfico 6, ressaltando que alguns deles adotaram mais de uma técnica. Vê-se a prevalência de análises estatísticas, sejam estas uni, bi ou multivariadas. Constata-se, assim, uma coerência deste resultado com os procedimentos metodológicos caracterizados nos Gráficos 3, 5 e 5. Ainda, determinados estudos tiveram detalhadas as técnicas de análise neles utilizadas. Dentre os estudos que empregaram a Análise Fatorial, 6 especificaram o uso da Análise Fatorial Confirmatória, e 5 especificaram o uso da Análise

Fatorial Exploratória. Já em relação aos estudos que aplicaram a Análise de Regressão, 10 explicitaram o uso da Análise de Regressão Linear Múltipla, e 5 explicitaram o uso da Análise de Regressão Linear Simples.

Para finalizar a apresentação dos resultados focados no conteúdo dos artigos, destaca-se as referências citadas por eles. Neste levantamento, verificou-se 2.166 referências diferentes, sendo que, destas, 1.781 foram citadas uma única vez, e as 385 restantes se repetiram em, pelo menos, dois artigos distintos. Assim, optou-se por exibir, na Tabela 4, um *ranking* com dez posições das referências que mais se repetiram na amostra dos artigos aqui estudada.

**Tabela 4 - Ranking das referências mais citadas**

<b>Ranking</b>	<b>Referência</b>	<b>Número de citações</b>	<b>Percentual de artigos que a citaram</b>
1º	MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. <b>Human Resource Management Review</b> , v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.	57	73,1%
2º	MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. <b>Employee-organizational linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover</b> . New York: Academic Press, 1986. 253p.	38	48,7%
3º	BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. <b>American Journal of Sociology</b> , v. 66, n. 1, p. 32-40, 1960.	33	42,3%
4º	MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. <b>Journal of Vocational Behavior</b> , v. 14, n. 2, p. 224-247, 1979.	31	39,7%
5º	ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. <b>Journal of Occupational Psychology</b> , v.63, p.1-18, 1990.	25	32,1%
6º	BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. <b>RAE - Revista de Administração de Empresas</b> , v. 33, n. 3, p. 52-64, 1993.	24	30,8%
	MATHIEU, J. E.; ZAJAC, D. M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. <b>Psychological Bulletin</b> , v. 108, n. 2, p. 171-194, 1990.	24	30,8%
7º	BASTOS, A. V. B.; SIQUEIRA, M. M. M.; MEDEIROS, C. A. F.; MENEZES, I. G. Comprometimento organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.) <b>Medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão</b> . Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 49-96.	23	29,5%
	MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. <b>Commitment in the workplace: Theory, research and application</b> . London. Sage Publication, 1997.	23	29,5%

<i>Ranking</i>	<i>Referência</i>	<i>Número de citações</i>	<i>Percentual de artigos que a citaram</i>
8º	MEDEIROS, C. A. F.; ALBUQUERQUE, L. G.; SIQUEIRA, M.; MARQUES, G. M. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. <b>RAC - Revista de Administração Contemporânea</b> , v. 7, n. 4, p. 187-209, 2003.	22	28,2%
9º	WIENER, Y. Commitment in organizations: a normative view. <b>Academy of Management Review</b> , v. 7, n. 3, p. 418-428, 1982.	21	26,9%
	BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam esta tradição de pesquisa. <b>RAE - Revista de Administração de Empresas</b> , São Paulo, v. 33, n. 3, p. 52-64, 1993.	19	24,4%
10º	MEDEIROS, C. A. F. <b>Comprometimento organizacional</b> : um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.	19	24,4%

Fonte: elaborada pela autora, com base nos dados da pesquisa.

A Tabela 4 mostra as 13 referências mais citadas nos artigos analisados. Destas, 8 são publicações internacionais, e as outras 5 são publicações nacionais. Em relação ao meio em que foram publicadas: 9 são artigos de periódicos científicos; 3 são livros; e há 1 tese de doutorado. O *ranking* também permite destacar alguns autores: John P. Meyer e Natalie J. Allen, autores de referências configuradas na primeira, quinta e sétima posição; Lyman W. Porter, Richard M. Steers e Richard T. Mowday, autores de referências configuradas na segunda e quarta posição; Antônio Virgílio B. Bastos, autor e co-autor de referências configuradas na sexta, sétima e décima posição; e Carlos A. F. Medeiros, autor e co-autor de referências configuradas na sétima, oitava e décima posição.

Encerrada a análise descritiva das publicações, o trabalho segue com a apresentação das análises das variáveis classificadas na categoria “Autoria”.

## 4.2 Análise descritiva das autorias

Inicia-se a apresentação dos resultados relacionados às autorias dos 78 artigos da amostra. Ao todo, estes foram escritos por 177 diferentes autores, e, como apresentado na Tabela 3, todos eles trabalharam em coautoria. Verificou-se que 153 (86,5%) foram coautores de um artigo cada, enquanto os demais 24 (13,5%) foram coautores de, pelo menos, dois artigos cada. Este segundo grupo de autores está destacado na Tabela 5.



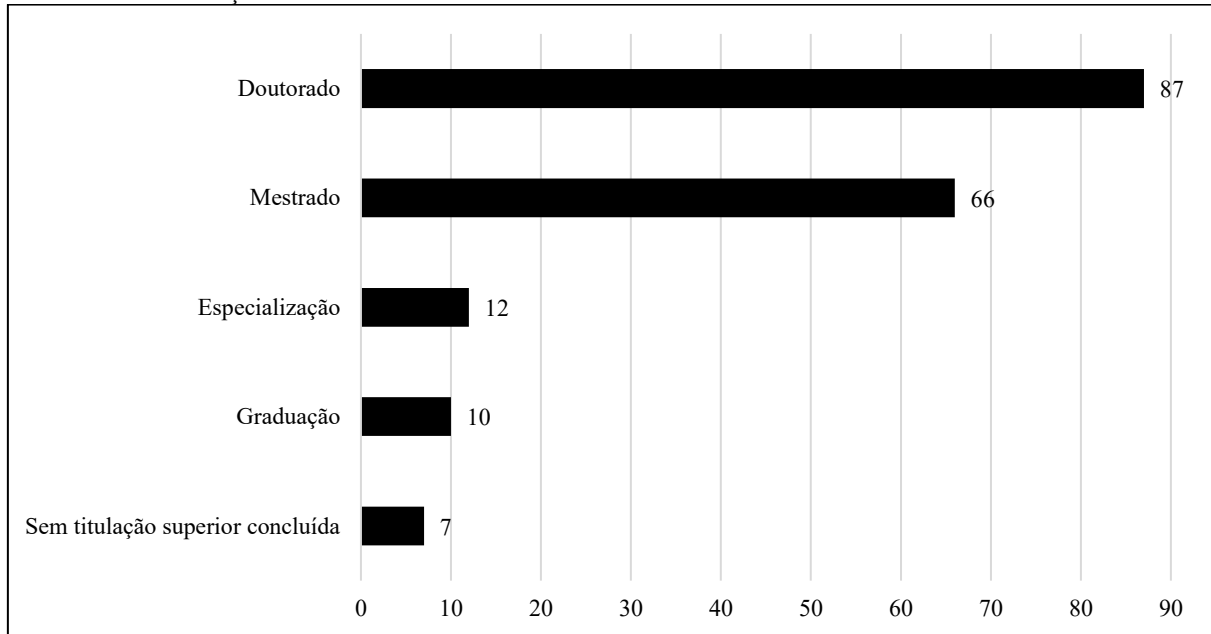
**Tabela 5** - *Ranking* dos autores com mais de uma publicação

<b>Ranking</b>	<b>Nome do autor</b>	<b>Número de artigos por autor</b>	<b>Percentual de participação</b>
1º	Nildes Raimunda Pitombo Leite	9	11,5%
2º	Antonio Virgílio Bittencourt Bastos	8	10,3%
3º	Diva Ester Okazaki Rowe	7	8,9%
4º	Lindolfo Galvão de Albuquerque	6	7,7%
5º	Augusto César de Aquino Cabral	4	5,1%
	Kely César Martins de Paiva	4	5,1%
	Maria Naiula Monteiro Pessoa	4	5,1%
	Sandra Maria dos Santos	4	5,1%
	Vania de Fátima Barros Estivaleta	4	5,1%
6º	Ana Paula Moreno Pinho	3	3,9%
	Laércio André Gassen Balsan	3	3,9%
	Luciano Venelli Costa	3	3,9%
	Luiz Carlos Honório	3	3,9%
	Vânia Medianeira Flores Costa	3	3,9%
7º	Cristiano de Oliveira Maciel	2	2,6%
	Estelle M. Morin	2	2,6%
	Fabiola Marinho Costa	2	2,6%
	Gisela Demo	2	2,6%
	Jaqueline Cavalcante Milhome	2	2,6%
	Julio Cesar Ferro de Guimarães	2	2,6%
	Luis Felipe Dias Lopes	2	2,6%
	Mauren Pimentel Lima	2	2,6%
	Simone Alves Pacheco de Campos	2	2,6%
	Taís de Andrade	2	2,6%

Fonte: elaborada pela autora, com base nos dados da pesquisa.

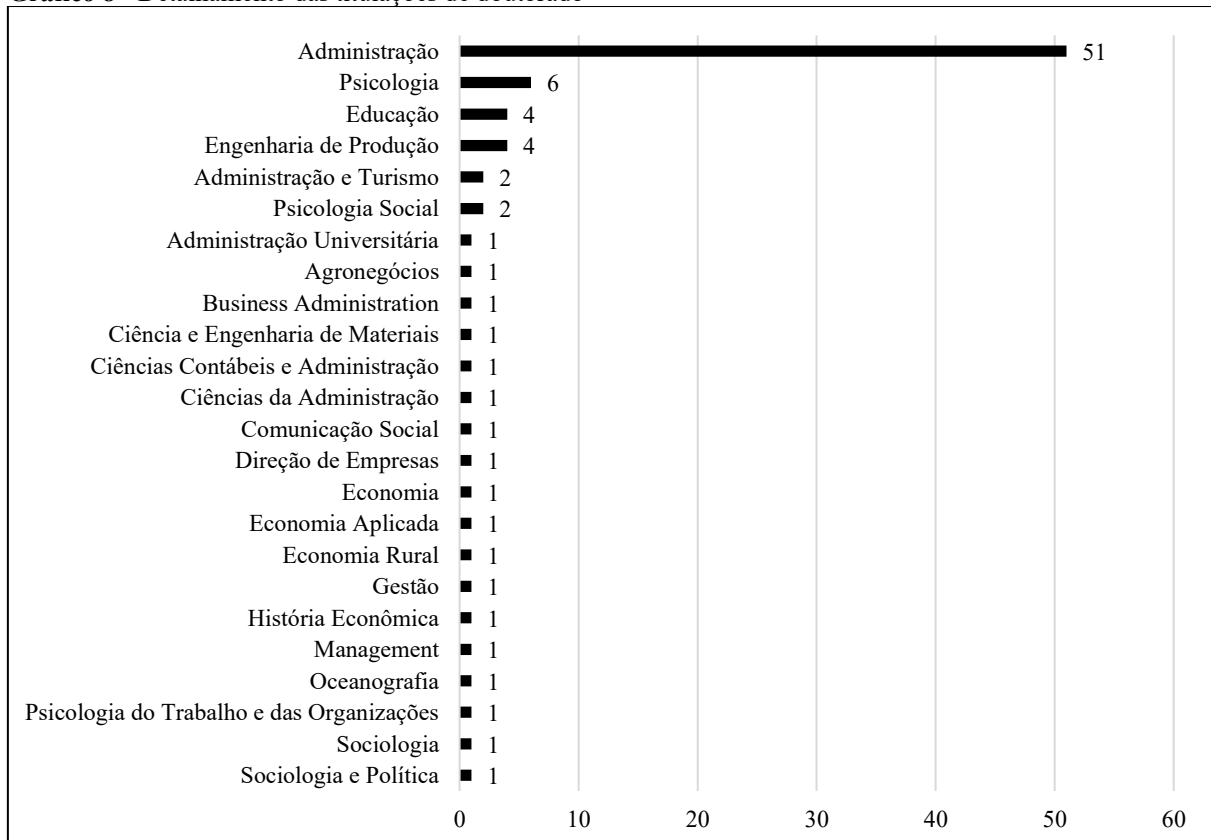
A Tabela 5 mostra um *ranking* com sete posições dos autores com mais de uma publicação no material analisado, dentre os quais se destacam Nildes Raimunda Pitombo Leite e Antonio Virgílio Bittencourt Bastos, por cada um ter participado da escrita de mais de 10% dos artigos da amostra. Ele e Lindolfo Galvão de Albuquerque, que ocupa a quarta posição na Tabela 5, também apareceram no *ranking* das referências mais citadas, apresentado na Tabela 4. Ressalta-se que Maria Naiula Monteiro Pessoa teve 1 artigo publicado com outra assinatura, e, por isso, somando-o, ela contabilizou 4 artigos com sua participação na amostra.

Seguindo com a apresentação dos resultados, o Gráfico 7 detalha a última titulação completa dos autores, quando da publicação do artigo analisado. Para tanto, foi preciso verificar, primeiramente, se houve mudança de titulação acadêmica desses autores entre as suas diferentes publicações. Constatou-se a ocorrência de 5 casos, e, em todos estes, os autores passaram de mestres para doutores. Diante disso, afirma-se que, do total, 160 (90,4%) eram pós-graduados, outros 10 (5,6%) eram graduados, e os demais 7 (4%) estavam com ela em andamento.

**Gráfico 7 - As titulações acadêmicas dos autores**

Fonte: elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa.

Nos próximos gráficos, detalha-se essas titulações acadêmicas dos autores, iniciando-se pelo doutorado.

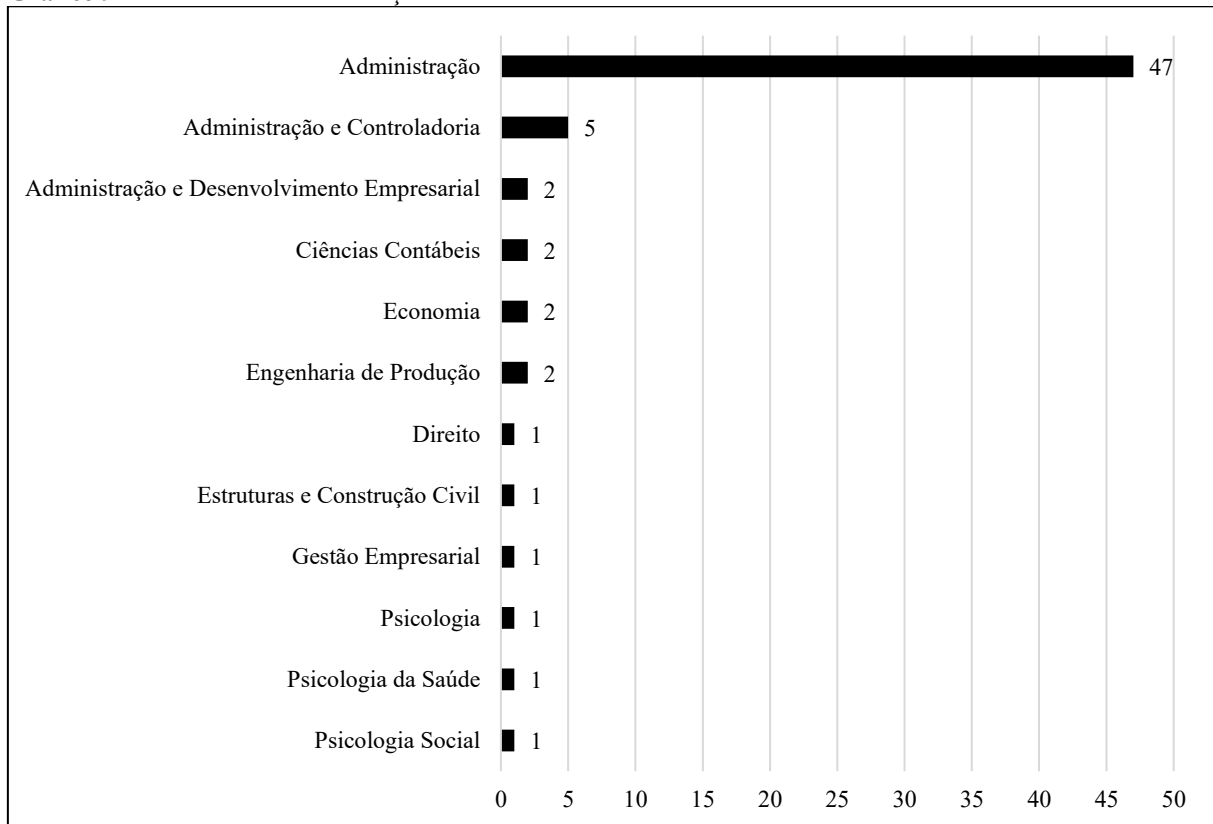
**Gráfico 8 - Detalhamento das titulações de doutorado**

Fonte: elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa.

O Gráfico 8 mostra um total de 24 diferentes formações de doutorado, considerando os 87 autores que tinham esse título, quando da publicação dos seus respectivos artigos. O curso mais representativo é o de Administração, com 51 autores (58,6%) nele formados, seguido de Psicologia (6,9%), Engenharia de Produção e Educação (4,6% cada), e Psicologia Social e Administração e Turismo (2,3% cada). Os demais cursos tiveram, cada um, apenas 1 autor (1,15% cada) com a respectiva formação.

Detalha-se, a seguir, as titulações de mestrado.

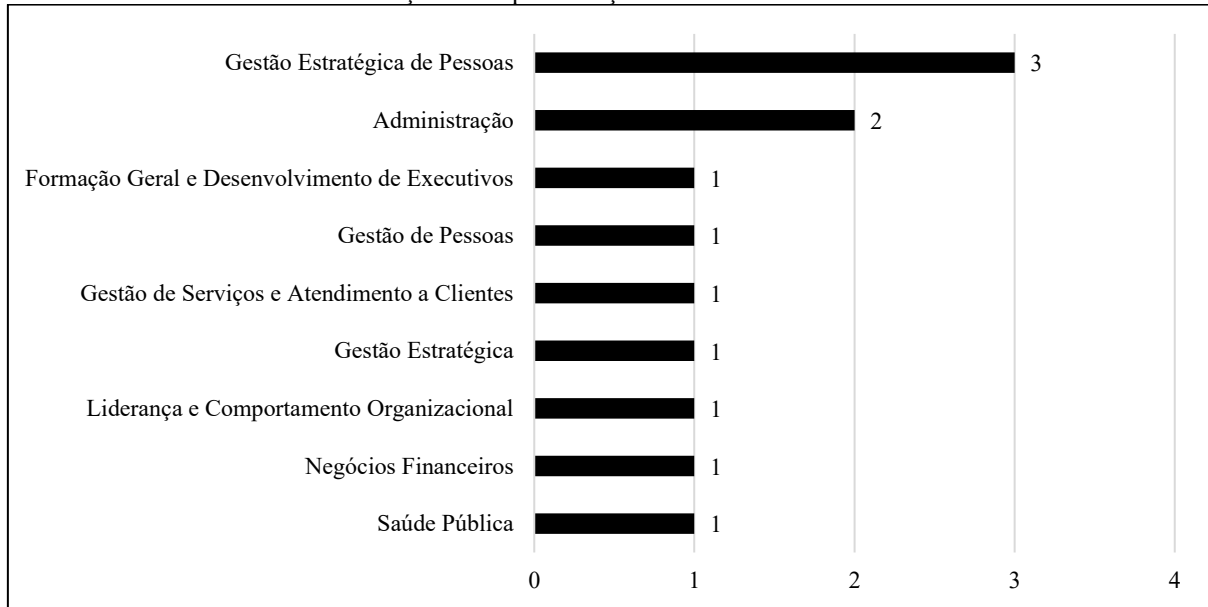
**Gráfico 9** - Detalhamento das titulações de mestrado



Fonte: elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa.

O Gráfico 9 apresenta um total de 12 diferentes formações de mestrado, considerando os 66 autores que tinham esse título, quando da publicação dos seus respectivos artigos. Mais uma vez, o curso de Administração foi o mais representativo, com 47 autores (71,3%) nele formados, seguido de Administração e Controladoria (7,7%), e Administração e Desenvolvimento Empresarial, Ciências Contábeis, Economia e Engenharia de Produção (3,0% cada). Os demais cursos tiveram, cada um, apenas 1 autor (1,5% cada) com a respectiva formação.

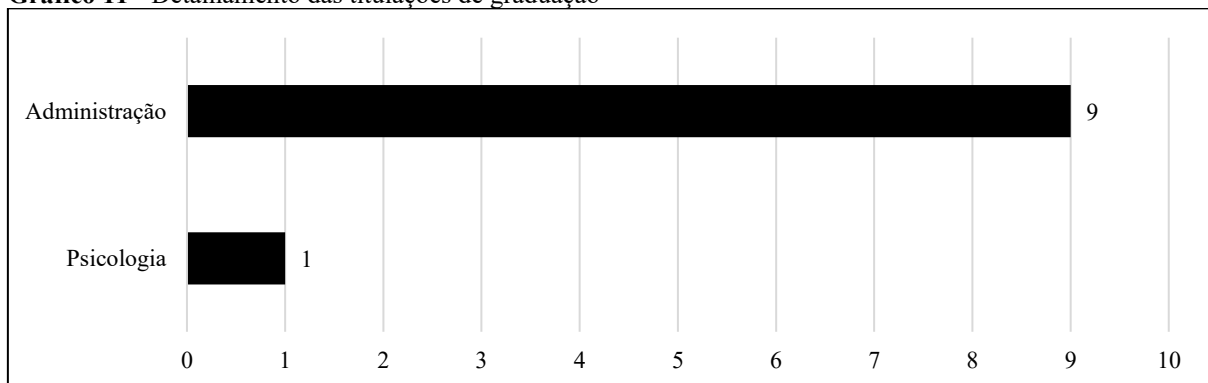
Detalha-se, a seguir, as titulações de especialização.

**Gráfico 10** - Detalhamento das titulações de especialização

Fonte: elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa.

O Gráfico 10 mostra um total de 9 diferentes formações de especialista, considerando os 12 autores que tinham esse título, quando da publicação dos seus respectivos artigos. Individualmente, o curso Gestão Estratégica de Pessoas se destaca, com 3 autores (25%) tendo essa formação, seguido de Administração, que teve 2 autores (16,6%). Os demais cursos tiveram, cada um, apenas 1 autor (8,3% cada) com a respectiva formação.

Detalha-se, por fim, as titulações de graduação.

**Gráfico 11** - Detalhamento das titulações de graduação

Fonte: elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa.

O Gráfico 11 apresenta que os 10 autores com graduação, quando da publicação dos seus respectivos artigos, formaram-se em Administração (90%) ou em Psicologia (10%). Já em relação aos 7 autores que estavam com a graduação em andamento, como indicado no Gráfico 6, verificou-se que todos eles cursavam Administração.

Complementando esses resultados, apresenta-se, na Tabela 6, as instituições de ensino nas quais os autores obtiveram seus respectivos títulos acadêmicos. Quanto aos 5 autores que mudaram de titulação no período considerado para análise, apenas 2 deles obtiveram o doutorado em uma Instituição de Ensino Superior (IES) diferente da do mestrado.

**Tabela 6** - Instituições de ensino da última titulação dos autores

<b>Nome da Instituição de Ensino Superior</b>	<b>Quantidade de autores que obtiveram a titulação na Instituição</b>
Universidade de São Paulo	15
Universidade Federal de Santa Maria	14
Universidade Federal do Ceará	12
Fundação Getúlio Vargas	10
Universidade Federal da Bahia	9
Universidade Federal de Minas Gerais	9
Universidade Federal do Rio Grande do Sul	9
Unihorizontes	6
Universidade Nove de Julho	7
Pontifícia Universidade Católica do Paraná	5
Universidade de Brasília	5
Universidade Metodista de São Paulo	5
Universidade Federal de Santa Catarina	4
Universidade Potiguar	4
Fundação Universidade Regional de Blumenau	3
Universidade Federal de Viçosa	3
Universidade Federal do Pernambuco	3
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul	2
Universidade de Caxias do Sul	2
Universidade de Cruz Alta	2
Universidade do Vale do Itajaí	2
Universidade Estácio de Sá	2
Universidade Estadual de Maringá	2
Universidade Federal do Paraná	2
Universidade Federal do Rio de Janeiro	2
Associação Educacional Boa Viagem	1
Aston University	1
Centro Universitário de Brasília	1
Claremont Graduate School	1
Faculdade Meridional (IMED)	1
Faculdades Integradas Curitiba	1
Fucape Business School	1
Fundação Educacional Inaciana Padre Sabóia de Medeiros	1
Fundação Instituto de Administração	1
Ibmec	1
Instituto de Estudos Superiores de La Empresa	1
Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro	1
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo	1
Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro	1
Southern Illinois University	1
Universidade Complutense de Madri	1
Universidade de Auckland	1
Universidade de Lisboa	1
Universidade de Sussex	1
Universidade Estadual do Centro-Oeste	1
Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho	1

<b>Nome da Instituição de Ensino Superior</b>	<b>Quantidade de autores que obtiveram a titulação na Instituição</b>
Universidade Federal da Paraíba	1
Universidade Federal de São Carlos	1
Universidade Federal do Pampa	1
Universidade FUMEC	1
Universidade Presbiteriana Mackenzie	1
Universidade Salvador	1
Université de Grenoble II	1
Université de Montréal	1
Université de Rouen	1
University of Reading	1
Vanderbilt University	1
Virginia Commonwealth University	1

Fonte: elaborada pela autora, com base nos dados da pesquisa.

A Tabela 6 mostra que, ao todo, a última titulação acadêmica completa dos autores, quando da publicação dos seus artigos, está distribuída por 58 IES diferentes, sendo que, destas, 44 (75,9%) são brasileiras e 14 (24,1%) são estrangeiras. Quando observadas individualmente, são públicas as três instituições mais representativas na amostra em termos de titulação dos autores.

Por fim, verificou-se o vínculo institucional dos autores. Nesse aspecto, também foi preciso conferir se eles mudaram de instituição entre as suas diferentes publicações. Constatou-se que 5 autores tiveram essa mudança, e, em cada um dos casos, ela ocorreu uma única vez no período abrangido. Esses resultados estão apresentados na Tabela 7.

**Tabela 7 - Vínculos institucionais dos autores**

<b>Nome da instituição</b>	<b>Quantidade de autores vinculados à Instituição</b>
Universidade Federal de Santa Maria	23
Universidade de São Paulo	13
Universidade Federal da Bahia	8
Universidade Potiguar	7
Faculdade Novos Horizontes	6
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul	6
Universidade Metodista de São Paulo	6
Universidade Nove de Julho	6
Universidade Federal de Minas Gerais	5
Universidade Federal do Ceará	5
Universidade FUMEC	5
Universidade Estadual de Maringá	4
Universidade Estadual do Centro-Oeste	4
Faculdade Meridional (IMED)	3
Universidade de Taubaté	3
Universidade Estácio de Sá	3
Universidade Federal do Rio Grande do Sul	3
Centro Universitário Estácio	2
Fucape Business School	2
Fundação Universidade Regional de Blumenau	2
Ibmec	2

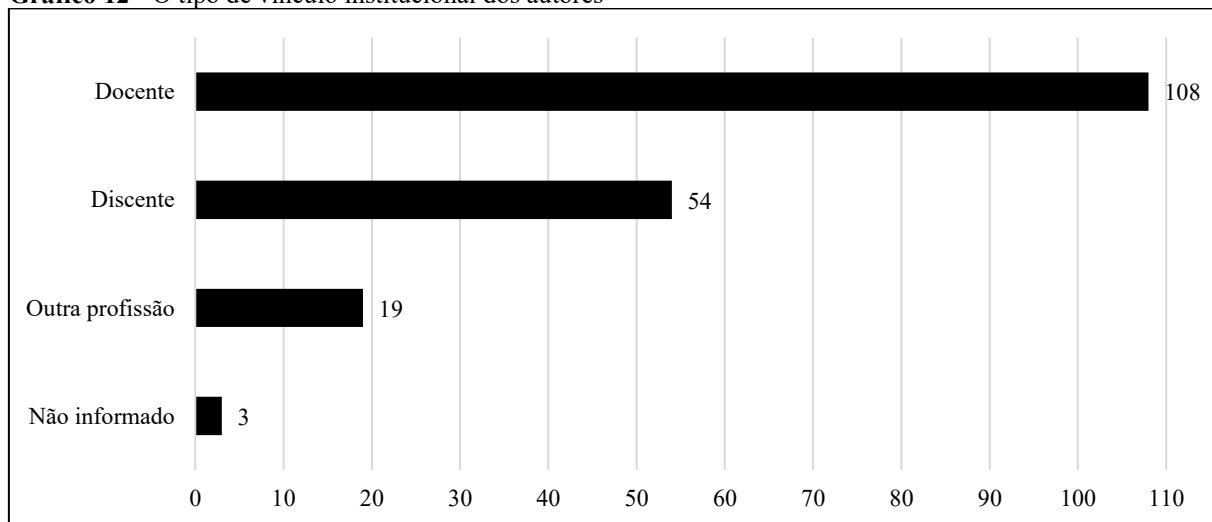
<b>Nome da instituição</b>	<b>Quantidade de autores vinculados à Instituição</b>
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte	2
Pontifícia Universidade Católica do Paraná	2
Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro	2
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira	2
Universidade de Brasília	2
Universidade do Vale do Itajaí	2
Universidade Federal da Paraíba	2
Universidade Federal de São Paulo	2
Universidade Federal de Viçosa	2
Universidade Federal do Pernambuco	2
Universidade Victoria de Wellington	2
Associação Educacional Boa Viagem	1
Banco do Brasil	1
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais	1
Centro Universitário de Belo Horizonte	1
Centro Universitário de Brasília	1
Centro Universitário Estácio do Recife	1
Faculdade Ateneu	1
Faculdade Campos Elíseos	1
Faculdade Fanor	1
Faculdade Gama e Souza	1
Faculdade Integrada de Santa Maria	1
Faculdade Pitágoras	1
Força Aérea Brasileira	1
Fundação Getúlio Vargas	1
Global Village Telecom	1
HEC Montréal	1
Instituto Capixaba de Pesquisa, Assistência Técnica e Extensão Rural	1
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia	1
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul	1
Instituto Federal do Sertão Pernambucano	1
Ministério da Justiça e da Segurança Pública do Brasil	1
Prefeitura Municipal de São Paulo	1
Receita Federal do Brasil	1
ScanCom	1
Secretaria do Planejamento e Gestão do Estado do Ceará	1
Universidade de Caxias do Sul	1
Universidade de Fortaleza	1
Universidade do Estado de Santa Catarina	1
Universidade do Oeste de Santa Catarina	1
Universidade do Vale do Rio dos Sinos	1
Universidade Estadual Vale do Acaraú	1
Universidade Federal de Alfenas	1
Universidade Federal de Lavras	1
Universidade Federal de Pelotas	1
Universidade Federal do Pampa	1
Universidade Federal do Paraná	1
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia	1
Universidade Federal Fluminense	1
Universidade Paulista	1
Universidade Presbiteriana Mackenzie	1
Votorantim Cimentos	1

Fonte: elaborada pela autora, com base nos dados da pesquisa.

Ao todo, dos 177 autores, 3 não informaram o seu vínculo institucional. Os demais 174 estiveram vinculados a 74 diferentes instituições, sendo que, destas, 65 (87,8%) são IES, inclusive 2 delas são estrangeiras, e as 9 restantes (12,2%) são empresas privadas ou ligadas à Administração Pública brasileira. Mais uma vez, quando observadas individualmente, são públicas as três instituições mais representativas na amostra em termos de vinculação dos autores. Ressalta-se que apenas uma autora apresentou dois vínculos institucionais simultâneos, quando da publicação do artigo que escreveu, sendo professora em ambas as instituições.

Para complementar esses resultados, detalha-se o tipo de vínculo que os autores tinham com as instituições. Retoma-se que, nos procedimentos metodológicos da presente pesquisa, priorizou-se o vínculo como estudante, seguido do vínculo como professor, e, quando não tivesse nenhum desses, considerou-se a outra profissão.

**Gráfico 12** - O tipo de vínculo institucional dos autores



Fonte: elaborada pela autora, com base nos dados da pesquisa.

O Gráfico 12 mostra que a maioria dos autores (61,0%) eram docentes, quando da publicação dos artigos. Verificou-se que 7 desses autores docentes também publicaram artigos quando ainda eram alunos. Quanto ao total de discentes, detalha-se que 47 deles (87,0%) eram da pós-graduação, e os 7 restantes (13,0%) da graduação, como já indicado no Gráfico 6.

Finalizada a descrição dos resultados do estudo bibliométrico, o trabalho segue para o quinto capítulo, com as considerações finais.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O comportamento dos indivíduos no contexto organizacional tem relevância para a sua gestão, pois, por meio dele, estes indivíduos realizam suas atividades, aplicam e desenvolvem parte de suas habilidades, e possibilita as empresas alcançarem os seus objetivos. Contudo, esse contexto organizacional é marcado por mudanças no trabalho, nas próprias organizações e, conseqüentemente, nas relações que os indivíduos estabelecem com elas. Por isso, dentro do comportamento organizacional, é recorrente a preocupação com o comprometimento do empregado com a empresa em que trabalha, já que esse comprometimento é determinante para o desempenho da empresa, não apenas em termos financeiros.

O comprometimento organizacional não possui uma conceituação única. Há autores que o entendem de forma unidimensional, e há autores que o compreendem a partir de múltiplas dimensões. De uma forma geral, ele está relacionado com a permanência do indivíduo na organização, seja por desejo ou necessidade, possuindo características antecedentes com potencial de gerá-lo e consequentes que podem se concretizar em comportamentos desejados ou não pela gestão. Trata-se de um campo em estudo, que continua despertando interesse de autores tanto internacionais quanto nacionais. Diante disso, o presente trabalho objetivou apresentar um mapeamento bibliométrico da produção científica brasileira, na área de Administração, sobre o tema Comprometimento Organizacional, que tenha sido publicada no período de 2009 a 2018 e veiculada no repositório Spell.

Para alcançar este objetivo, realizou-se uma pesquisa de caráter quantitativo, descritivo e documental, tendo uma amostra final composta por 78 artigos científicos. Na coleta dos dados, foram consideradas 14 variáveis, relacionadas à publicação e aos seus autores. Por meio do cálculo das frequências absoluta e relativa, realizou-se uma análise descritiva, focada em identificar a distribuição do número de artigos publicados por ano, em listar os periódicos nos quais esses artigos foram publicados, além de analisar o conteúdo dos artigos, especialmente os seus aspectos metodológicos, e apresentar os autores e suas características, quanto às suas titulações e vínculos institucionais.

Como resultados, identificou-se que, ao longo dos dez anos considerados nesta bibliometria, a distribuição do número de artigos publicados por ano não teve um comportamento único: ora cresceu, ora diminuiu, ora se manteve. Destaca-se que 2011 a 2014 foi o maior período de crescimento no número de publicações sobre a temática, e este comportamento só voltou a se repetir nos dois últimos anos analisados, isto é, de 2017 para 2018.

Na listagem dos periódicos, identificou-se 37 diferentes revistas científicas nas quais estão distribuídos os artigos da amostra final, sendo que quase a metade delas foi o veículo de publicação de apenas 1 artigo sobre a temática no período considerado. A Revista de Administração da UFSM se destacou, por ter publicado o maior número de artigos, quando comparada individualmente com as demais. Todos estes periódicos possuem classificação Qualis Periódicos na área de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo, variando de A2 a B4. Isso permite considerar que os artigos neles publicados possuem qualidade no que tange à avaliação dos programas de pós-graduação que porventura os autores estejam vinculados.

Quanto ao conteúdo dos artigos, verificou-se que todas estas pesquisas foram feitas em coautoria, sendo a maioria escrita por 2 ou 3 autores. A nuvem de palavras, por sua vez, permitiu visualizar os assuntos abordados nos artigos, que, de uma forma geral, estão relacionados à própria conceituação do construto de interesse, bem como aos seus antecedentes, correlatos e consequentes, e à gestão de pessoas. Dos aspectos metodológicos adotados pelos autores, destaca-se: em relação à abordagem, os estudos quantitativos; em relação à finalidade, os estudos descritivos, seguidos pelos exploratórios; em relação às estratégias, o levantamento, seguido pelo estudo de caso; em relação às técnicas de coletas de dados, o questionário; e em relação às técnicas de análise de dados, a estatística descritiva. Ainda, o *ranking* das referências mais citadas permitiu identificar algumas das obras e autores considerados relevantes para os pesquisadores brasileiros do comprometimento organizacional.

Buscou-se, por fim, apresentar os autores e algumas de suas características. Verificou-se que, de um total de 177 autores, 24 deles escreveram, pelo menos, 2 artigos cada. Nildes Raimunda Pitombo Leite e Antonio Virgílio Bittencourt Bastos foram os mais prolíficos da amostra, pois, cada um, foi autor de mais de 10% dos artigos analisados. Em relação à titulação, destacou-se o título de doutor, seguido pelo título de mestre. Quanto ao curso da última titulação, tanto dos graduados quanto dos mestres e doutores, destacou-se o de Administração. A maioria dessas últimas titulações foram obtidas em instituições de ensino superior brasileiras, destacando-se a Universidade de São Paulo, a Universidade Federal de Santa Maria e a Universidade Federal do Ceará, que foram as três instituições com o maior número de titulados na amostra. Quanto ao vínculo institucional, mais uma vez se destaca as Universidades Federais de Santa Maria e de São Paulo. Além disso, a maioria dos autores são professores, e outra parcela são alunos, reforçando, assim, a importância da academia para a produção, discussão e divulgação do tema.

Os resultados acima expostos permitem afirmar que o objetivo geral deste trabalho foi alcançado. A produção científica brasileira, na área de Administração, sobre o tema Comprometimento Organizacional, vem sendo feita em coautoria, principalmente por professores e alunos de pós-graduação vinculados a instituições de ensino superior pública, localizadas no Sudeste, Sul e Nordeste do país, que tem se preocupado, de uma forma geral, com a conceituação do tema de interesse, com os seus antecedentes, correlatos, consequentes, e sua relação com a gestão de pessoas. Para tanto, estes autores têm publicado as suas pesquisas em periódicos considerados de qualidade, desenvolvendo-as, predominantemente, com abordagem quantitativa, e finalidade descritiva ou exploratória, tendo o levantamento como estratégia de pesquisa, o questionário como técnica de coleta e a estatística descritiva como técnica de análise dos dados, estando estes aspectos metodológicos coerentes com as referências mais citadas pelos estudos. Percebe-se, ainda, um crescimento médio no número de publicações nos últimos cinco anos analisados, quando comparados com o número médio dos cinco primeiros.

Com isso, o presente trabalho tem seus pontos fortes e contribuições. Ao compará-lo com os outros quatro estudos bibliométricos sobre o comprometimento organizacional, este foi o primeiro exclusivamente realizado a partir do repositório brasileiro Spell, o que permitiu, por meio das variáveis de análise escolhidas, um conhecimento detalhado da produção nacional sobre a temática em questão, em seus aspectos metodológicos, e, principalmente, em características acadêmicas dos autores, como a formação, titulação, vínculo e produtividade sobre o tema. Por ser um ponto de partida para outros estudos empíricos, essa bibliometria indica, como contribuição prática, a necessidade de mais pesquisas qualitativas e estudos de casos, pois permitirão um aprofundamento sobre o comprometimento organizacional e sua relação com outras variáveis de interesse da gestão de pessoas, em organizações específicas, sejam públicas ou privadas. Reforça-se, ainda, a necessidade de que pesquisadores de outras instituições de ensino superior façam e publiquem estudos sobre a temática, com o foco na região de abrangência das universidades as quais estão vinculados ou se titularam.

Dentre as limitações da pesquisa realizada, destaca-se que, pelo o seu objetivo e variáveis de análise escolhidas, não se aprofundou no conteúdo dos artigos, quanto ao enfoque conceitual adotado, ao uso ou não de algum modelo de comprometimento, os temas associados ao comprometimento organizacional, o *locus* da pesquisa, e os seus principais achados e contribuições práticas. Além disso, devido à base de dados utilizada, o conhecimento da produção científica brasileira restringiu-se àquele publicado nos próprios periódicos nacionais.

Para superar essas limitações, sugere-se a inclusão de novas variáveis para a análise bibliométrica e estudos de revisão sistemática da literatura, por estes permitirem um aprofundamento de outros conteúdos dos artigos para além dos métodos neles utilizados, entendendo que isso fornecerá um subsídio mais amplo que o aqui ofertado para as pesquisas empíricas com o foco nas implicações gerenciais e sociais do comprometimento organizacional. Outras pesquisas sugeridas são: verificar a internacionalização da produção brasileira sobre o tema; comparar a produção nacional com a produção internacional; realizar outras pesquisas documentais, a fim de relacionar a produção oriunda das instituições de ensino superior com as linhas de pesquisas ofertadas pelos programas de pós-graduação, ou aos temas de interesse dos pesquisadores; e, em especial, realizar entrevistas com os autores brasileiros mais prolíficos do comprometimento organizacional, procurando conhecer as suas percepções e outras produções acerca do tema.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, C. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em Questão**, v. 12, n. 1, p. 11-32, 2006.
- ARAÚJO, C. C. S.; PEDRON, C. D.; SILVA, F. Q. P. O. It Project Manager Competences and Team Commitment: a new scale proposal. **Revista de Gestão e Projetos – GeP**, v. 9, n. 1, p. 39-57, 2018.
- ARRAES, V. M. et al. Relação entre aspectos de Modernidade Organizacional e Comprometimento Organizacional. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 16, n. 1, p. 66-85, 2017.
- ASSUNÇÃO, R. R. et al. Satisfação e Comprometimento Organizacional Afetivo: um estudo com docentes universitários do curso de Ciências Contábeis. **Revista de Administração da UFSM**, v. 7, n. 3, p. 453-468, 2014.
- BALSAN, L. A. G. et al. A influência do Comprometimento, do Entrincheiramento e do Suporte à Transferência de Treinamento sobre o impacto do treinamento no trabalho. **Revista de Administração da UFSM**, v. 10, n. 6, p. 976-989, 2017.
- BALSAN, L. A. G. et al. Comprometimento e Entrincheiramento Organizacional: explorando as relações entre os construtos. **Revista de Administração da UFSM**, v. 8, n. 2, p. 235-248, 2015.
- BALSAN, L. A. G. et al. Comprometimento Organizacional: uma análise da produção científica através da base Web of Science. **Revista Perspectivas Contemporâneas**, v. 12, n. 3, p. 1-16, 2017.
- BALSAN, L. A. G. et al. Os vínculos que o indivíduo estabelece com a organização: uma análise da produção científica brasileira. **Revista de Ciências da Administração**, v. 18, n. 45, p. 25-37, 2016.
- BASTOS, A. V. B. Comprometimento Organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 33, n. 3, p. 52-64, 1993.
- BASTOS, A. V. B. O conceito de comprometimento: sua natureza e papel nas explicações do comportamento humano no trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 1, n. 2, p. 77-106, 1994.
- BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **American Journal of Sociology**, v. 66, n. 1, p. 32-40, 1960.
- BERGAMINI, C. **Psicologia aplicada à Administração de Empresas: psicologia do Comportamento Organizacional**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1982.
- BEZERRA, A. B.; BIZARRIA, F. P. A.; TASSIGNY, M. M. Comprometimento Organizacional de funcionários de uma agência bancárias. **Revista Eletrônica Mestrado em Administração – RaUnP**, v. 6, n. 1, p. 37-50, 2013.

BLAU, P. M.; SCOTT, W. R. **Organizações formais**. São Paulo: Atlas, 1970.

BOAS, A. A. V.; MORIN, E. M. Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 14, n. 2, p. 170-198, 2016.

BOTELHO, R. D.; PAIVA, K. C. M. Comprometimento organizacional: um estudo no Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. **Revista de Administração Pública**, v. 45, n. 5, p. 1249-1283, 2011.

CAMPOS, J. G. F. et al. Componente do Comprometimento Organizacional no setor público. **Pretexto**, v. 10, n. 2, p. 9-26, 2009.

CAMPOS, S. A. P.; ESTIVALETE, V. F. B. O trabalho de quem ensina: suporte social, suporte organizacional e comprometimento. **Revista Alcance**, v. 20, n. 1, p. 58-78, 2013.

CAMPOS, S. A. P.; ESTIVALETE, V. F. B.; REIS, E. Percepções de suporte e comprometimento: investigando a relação entre os constructos. **Revista Gestão.Org**, v. 9, n. 3, p. 534-564, 2011.

CANTARELLI, M. N.; ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, T. Âncoras de carreira e Comprometimento Organizacional: ampliando a sua compreensão. **BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, v. 11, n. 2, p. 153-166, 2014.

CAPPI, M. N.; ARAÚJO, B. F. B. Satisfação no Trabalho, Comprometimento Organizacional e Intenção de Sair: um estudo entre as gerações X e Y. **REAd - Revista Eletrônica de Administração**, v. 82, n. 3, p. 576-600, 2015.

CARDOZO, B. D. A. et al. Comprometimento Organizacional e Gestão de Bens Materiais e Patrimoniais em um Empreendimento Econômico Solidário: um estudo em uma cooperativa de reciclagem. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 4, p. 15-42, 2015.

CASTRO, M. F. B. et al. Enfoques do Comprometimento dos membros dos grupos PET da USP: um estudo comparativo entre grupos da capital e do interior. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 8, n. 2, p. 174-185, 2009.

CLEGG, S. R.; HARDY, C. Introdução: organização e estudos organizacionais. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Orgs). **Handbook de estudos organizacionais**: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, 1998.

CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO (CNPq). **Buscar Currículo Lattes (Busca Simples)**. Disponível em: <http://buscatextual.cnpq.br>. Acesso em: 19 ago 2019.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). **Qualis Periódicos e classificação de produção intelectual**. 2019. Disponível em: <https://www.capes.gov.br/avaliacao/instrumentos-de-apoio/qualis-periodicos-e-classificacao-de-producao-intelectual>. Acesso em: 30 out. 2019.

COSTA, F. M.; BASTOS, A. V. B. Múltiplos comprometimentos no trabalho: um estudo entre trabalhadores de organizações agrícolas do polo de fruticultura irrigada de Juazeiro/Petrolina. **Revista de Administração da UFSM**, v. 2, n. 2, p. 280-297, 2009.

COSTA, F. M.; BASTOS, A. V. B. Transformações em organizações de fruticultura irrigada e a dinâmica do comprometimento organizacional. **REAd – Revista Eletrônica de Administração**, v. 76, n. 3, p. 675-708, 2013.

COSTA, L. V.; CHIUZI, R. M.; DUTRA, J. S. Relações entre percepção de sucesso na carreira e Comprometimento Organizacional: um estudo com professores do ensino superior de Administração. **Revista de Administração da Unimep**, v. 11, n. 2, p. 103-118, 2013.

DEMO, G.; MARTINS, P. R.; ROURE, P. Políticas de Gestão de Pessoas, Comprometimento Organizacional e Satisfação no Trabalho na Livraria Cultura. **Revista Alcance**, v. 20, n. 2, p. 237-254, 2013.

ESTIVALETE, V. F. B. et al. Valores relativos ao trabalho e a relação com o comprometimento organizacional: a percepção dos colaboradores de uma empresa internacionalizada. **BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, v. 7, n. 2, p. 135-148, 2010.

FEITOSA, M. J. S.; FIRMO, L. A. Bases do comprometimento organizacional: um estudo comparativo em empresas juniores. **Gestão e Sociedade**, v. 7, n. 16, p. 51-69, 2013.

FERNANDES, C. M.; SIQUEIRA, M. M. M.; VIEIRA, A. M. Impacto da percepção de suporte organizacional sobre o comprometimento organizacional afetivo: o papel moderador da liderança. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 8, n. 4, p. 140-162, 2014.

FREIRE, D. A. L.; MURITIBA, P. M. Identidade organizacional: análise bibliométrica da produção brasileira de 2000 a 2011. **RaceF – Revista de Administração, Contabilidade e Economia da FUNDACE**, v. 4, n. 2, p. 1-17, 2013.

GENARI, D.; FACCIN, K.; MACKE, J. Mensuração do comprometimento organizacional em redes de indústrias vitivinícolas brasileiras. **REAd – Revista Eletrônica de Administração**, v. 75, n. 2, p. 351-383, 2013.

GENOINO, R. K.; SIQUEIRA, J. P. L. O comprometimento organizacional, a qualidade técnica e o tempo na equipe como antecedentes da centralidade dos atletas nas redes de confiança de equipes esportivas. **Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 15, n. 2, p. 86-119, 2017.

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

GOULDNER, H. P. Dimensions of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**, v. 4, n. 4, p. 468-490, 1960.

GOUVEIA, V. V. et al. Teoria Funcionalista dos Valores Humanos: aplicações para organizações. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, v. 10, n. 3, p. 34-59, 2009.

HALABY, C. N. Worker Attachment and Workplace Authority. **American Sociological Review**, v. 51, n. 5, p. 634-649, 1986.

HEINZMANN, L. G.; VALADÃO JÚNIOR, V. M. Assédio Moral: análise da (quase) maioria de um tema por meio da bibliometria. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 9., 2016, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ANPAD, 2016. p. 1-22.

JESUS, R. G.; ROWE, D. E. O. Adaptation and obtainment of evidence for the validity of the “Scale of Perceived Sacrifices Associated with Leaving (the organization)” in the Brazilian context: a study among teachers of basic, technical, and technological education. **RAUSP – Revista de Administração**, v. 52, p. 93-102, 2017.

KANTER, R. M. Commitment and Social Organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities. **American Sociological Review**, v. 33, n. 4, p. 499-517, 1968.

KELMAN, H. C. Compliance, identification, and internalization three processes of attitude change. **Journal of Conflict Resolution**, v. 2, n. 1, p. 51-60, 1958.

KLEIN, H. J. Commitment in organizational contexts: introduction to the special issue. **Journal of Organizational Behavior**, v. 37, p. 489-493, 2016.

KUABARA, P. S. S.; ICHIKAWA, E. Y.; SACHUK, M. I. Comprometimento organizacional de pesquisadores: um estudo no Centro de Ciências Agrárias da Universidade Estadual de Maringá. **Economia e Gestão**, v. 13, n. 28, p. 4-29, 2012.

LEITE, A. M. A. A. et al. Visão compartilhada e comprometimento organizacional: um estudo de caso na EMBRACON – Empresa Brasileira de Consórcios. **Revista de Administração da UFSM**, v. 8, n. 3, p. 482-498, 2015.

LEITE, N. R. P.; ALBUQUERQUE, L. G. Os desafios de gerir pessoas em uma estrutura organizacional remota. **Revista de Gestão USP**, v. 16, n. 3, p. 99-114, 2009.

LEITE, N. R. P.; ALQUERQUQUE, L. G. Gestão estratégica de pessoas, comprometimento e contrato psicológico: o caso Vale. **RAUSP – Revista de Administração**, v. 46, n. 1, p. 19-31, 2011.

LEITE, N. R. P.; ALQUERQUQUE, L. G. Gestão estratégica de pessoas, estratégia de retenção de profissionais e comprometimento organizacional em uma estrutura organizacional remota. **Revista de Administração da UFSM**, v. 6, n. 4, p. 803-822, 2013.

LEITE, N. R. P.; ALQUERQUQUE, L. G. Políticas e práticas de Gestão de Pessoas: peculiaridades de uma estrutura organizacional remota. **Revista de Administração da UFSM**, v. 2, n. 2, p. 327-342, 2009.

LEITE, N. R. P.; ALQUERQUQUE, L. G. Reflexões sobre comprometimento e gestão de pessoas em estruturas organizacionais inovativas e remotas. **RAI – Revista de Administração e Inovação**, v. 7, n. 4, p. 87-112, 2010.



LEMOS, A. H. C.; CAVAZOTTE, F. S. C. N.; NOGUEIRA, A. S. Gerações produtivas e comprometimento organizacional: um estudo comparativo com oficiais da aeronáutica. **Revista Gestão e Planejamento**, v. 12, n. 3, p. 694-711, 2012.

LEONE, N. M. C. P. G.; ARAÚJO, S. M.; KANZAKI, M. A. N. O olhar dos servidores técnico-administrativos e docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (RN) sobre Comprometimento Organizacional. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 4, n. 3, p. 319-340, 2012.

LÍRIO, A. B.; SEVERO, E. A.; GUIMARÃES, J. C. F. A influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional. **Revista Gestão e Planejamento**, v. 19, p. 34-54, 2018.

LIZOTE, S. A.; VERDINELLI, M. A.; NASCIMENTO, S. Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais. **Revista de Administração Pública**, v. 51, n. 6, p.947-967, 2017.

MACIEL, C. O.; NASCIMENTO, M. R. Em busca de uma abordagem não atomizada para o exame das relações entre liderança transformacional e comprometimento organizacional. **RAUSP – Revista de Administração**, v. 48, n. 3, p. 544-559, 2013.

MARQUES, A. L. et al. Relações entre resistência à mudança e comprometimento organizacional em servidores públicos de Minas Gerais. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 2, p. 161-175, 2014.

MATHIEU, J. E.; ZAJAC, D. M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of Organizational Commitment. **Psychological Bulletin**, v. 108, n. 2, p. 171-194, 1990.

MEDEIROS, C. A. F. et al. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 4, p. 187-209, 2003.

MELO, N. C. M.; DOURADO, D. C. P.; MENDONÇA, J. R. C. Comportamento organizacional e a armadilha da organização reificada. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 21, n. 2, p. 197-208, 2018.

MENEZES, I. G.; AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: questões que cercam sua natureza e os seus limites conceituais. **Psicologia em Revista**, v. 22, n. 3, p. 768-789, 2016.

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, n.1, p. 20-52, 2002.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of Organizational Commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.

MILHOME, J. C.; ROWE, D. E. O. Comprometimento e Entrincamento Organizacional: possíveis correlações. **Revista Gestão.Org**, v. 16, n. 1, p. 69-77, 2018.

MILHOME, J. C.; ROWE, D. E. O.; SANTOS, M. G. Existem relações entre Qualidade de Vida no Trabalho, Comprometimento Organizacional e Enrincheiramento Organizacional? **Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 16, n. 3, p. 232-252, 2018.

MITCHELL, T. R. A dynamic, inclusive, and affective evolutionary view of Organizational Behavior. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 5, p. 1-19, 2018.

MORAES, F. M. M.; GODOI, C. K.; BATISTA, M. A. Comprometimento Organizacional: uma pesquisa documental sobre a produção científica brasileira de 1994 a 2003. **Revista de Ciências da Administração**, v. 6, n. 12, p. 1-19, 2004.

MOSCON, D. B.; BASTOS, A. V. B.; SOUZA, J. J. É possível integrar, em um mesmo conceito, os vínculos afetivo e instrumental? O olhar de gestores sobre o comprometimento com a organização. **Organizações & Sociedade**, v. 19, n. 61, p. 357-373, 2012.

MOWDAY, R. T. Reflections on the study and relevance of Organizational Commitment. **Human Resource Management Review**, v. 8, n. 4, p. 387-401, 1998.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. **Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. Nova Iorque: American Press, 1982.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of Organizational Commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 14, n. 2, p. 224-247, 1979.

NASCIMENTO, A. L.; EMMENDOERFER, M.; GAVA, R. Comprometimento no trabalho de gestores públicos em uma autarquia estadual no Brasil. **Revista do Serviço**, v. 65, n. 2, p. 199-226, 2014.

NOGUEIRA, M. L. O.; COSTA, L. V.; CLARO, J. A. C. S. Relação entre estilo de liderança e comprometimento organizacional afetivo. **RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 14, n. 2, p. 707-736, 2015.

O'REILLY, C.; CHATMAN, J. Organizational Commitment and Psychological Attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. **Journal of Applied Psychology**, v. 71, n. 3, p. 492-499, 1986.

OLIVEIRA, G. A. et al. Organizational Commitment: a study of public and outsourced servers of a brazilian public university. **Reuna**, v. 23, n. 2, p. 60-76, 2018.

OLIVEIRA, L. B.; COSTA, F. P. C. Motivação, satisfação e comprometimento: um estudo sobre o trabalho voluntário em megaeventos esportivos. **Economia e Gestão**, v. 16, n. 42, p. 89-115, 2016.

OLIVEIRA, M. J. L. et al. Comprometimento Organizacional e regime de remuneração: estudo em uma carreira pública de auditoria fiscal. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, v. 15, n. 5, p. 72-101, 2014.

OLIVEIRA, P. N.; ROWE, D. E. O. Organizational Commitment in the public sector: review and research agenda. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 12, n. 2, p. 43-54, 2018.

PAIVA, K. C. M.; FALCE, J. L.; MUYLDER, C. F. Comprometimento Organizacional: comparando servidores e terceirizados de uma fundação pública de pesquisa em saúde. **Economia e Gestão**, v. 13, n. 33, p. 73-89, 2013.

PAIVA, K. C. M.; MORAIS, M. M. S. Comprometimento Organizacional: um estudo com docentes do CEFET-MG. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 12, n. 1, p. 74-101, 2012.

PAIVA, L. C. M.; DUTRA, M. R. S.; LUZ, T. R. Comprometimento organizacional de trabalhadores de call center. **RAUSP – Revista de Administração**, v. 50, n. 3, p. 310-324, 2015.

PEREIRA, V. S.; PASSOS, J. C.; CARVALHO, L. Cultura o quê? Um estudo bibliométrico da produção científica brasileira em Administração sobre Cultura Organizacional da última década (1998-2009). In: SIMPÓSIO DE ADMINISTRAÇÃO DA PRODUÇÃO, LOGÍSTICA E OPERAÇÕES INTERNACIONAIS, 13., 2010, São Paulo. **Anais...** São Paulo: FGV, 2010. p. 1-13.

PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B.; ROWE, D. E. O. Diferentes vínculos indivíduo-organização: explorando seus significados entre gestores. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, v. 19, p. 288-304, 2015.

PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B.; ROWE, D. E. O. Diferentes vínculos organizacionais: explorando concepções, fatores organizacionais antecedentes e práticas de gestão. **Organizações & Sociedade**, v. 22, n. 75, p. 659-680, 2015.

PLATAFORMA SUCUPIRA. **Qualis Periódicos**. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/veiculoPublicacaoQualis/listaConsultaGeralPeriodicos.jsf>. Acesso em: 19 ago. 2019.

REINERT, M.; MACIEL, C. O.; CANDATTEN, F. Intersecções entre clima e comprometimento organizacional: uma análise dos antecedentes, dimensionalidade e encontros entre construtos. **Revista Alcance**, v. 18, n. 2, p. 167-184, 2011.

REIS, G. M. et al. Valores acerca das competências individuais e o comprometimento organizacional: uma análise dos agentes de segurança pública de Minas Gerais. **Revista Ciências Administrativas**, v. 15, n. 2, p. 482-502, 2009.

RIBEIRO FILHO, J. G.; HONÓRIO, L. C. Comprometimento Organizacional: comparando docentes efetivos e temporários de uma instituição de ensino superior. **Organizações em contexto**, v. 10, n. 20, p. 173-204, 2014.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROCHA, E. S.; HONÓRIO, L. C. Comprometimento com o trabalho: o caso dos chefes de seções de infraestrutura da UFMG. **Revista Ciências Administrativas**, v. 21, n. 1, p. 237-261, 2015.

RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B.; MOSCON, D. C. B. Delimiting the concept of Organizational Commitment: empirical evidence of the overlap between the entrenchment and the continuance mindset. **Organizações & Sociedade**, v. 26, n. 89, p. 338-358, 2019.

RODRIGUES, A. L. et al. O trabalho e seus sentidos: um estudo com peritos criminais da Polícia Federal. **Revista de Administração Pública**, v. 51, n. 6, p. 1058-1084, 2017.

RODRIGUES, C. M. C. et al. Relação entre valores pessoais e comprometimento organizacional: o caso das empresas juniores de Santa Maria. **Revista Gestão.Org**, v. 8, n. 2, p. 245-264, 2010.

ROMAN, S. et al. Análise do Comprometimento Organizacional e sua natureza em relação aos funcionários públicos municipais. **Gestão & Regionalidade**, v. 28, n. 84, p. 5-19, 2012.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no desempenho: um estudo entre professores do ensino superior no Brasil. **Organizações & Sociedade**, v. 20, n. 66, p. 501-522, 2013.

SALANCIK, G. R. Commitment is too easy! **Organizational Dynamics**, v. 6, n. 1, p. 62-80, 1977.

SANTOS, M. S. C. et al. Comprometimento Organizacional: um estudo sobre o comprometimento organizacional numa empresa de material de construção. **Revista Eletrônica Mestrado em Administração – RaUnP**, v. 8, n. 2, p. 20-33, 2016.

SCHLINDWEIN, C. E.; ECKERT, A.; OLEA, P. M. Comprometimento Organizacional: um estudo bibliométrico na base de dados Web of Science entre os anos de 2008 a 2018. **Revista FOCO**, v. 12, n. 3, p. 38-57, 2019.

SCIENTIFIC PERIODICALS ELECTRONIC LIBRARY (SPELL). **Características**. Disponível em: <http://www.spell.org.br/sobre/caracteristicas>. Acesso em: 08 jul. 2019a.

SILVA, C. C.; LEITE, N. R. P.; RODRIGUES, L. C. Gestão Estratégica de Pessoas e Comprometimento Organizacional em organizações hospitalares. **Revista de Administração da UFSM**, v. 9, n. 2, p. 192-209, 2016.

SILVA, J. C. R.; VIEIRA, E. T.; RODRIGUES, J. L. K. Comprometimento Organizacional: estudo de caso em uma instituição financeira em processo de integração no Vale do Paraíba Paulista. **Revista Gestão.Org**, v. 12, n. 2, p. 173-184, 2014.

SILVA, K. R. O.; GALLON, S.; GUIMARÃES, J. C. F. Comprometimento Organizacional em uma IES Comunitária. **Revista de Administração IMED**, v. 7, n. 1, p. 336-358, 2017.

SILVA, L. V.; HONÓRIO, L. C. Comprometimento e gênero em organizações mineiras da construção civil. **REGE – Revista de Gestão**, v. 18, n. 4, p. 531-548, 2011.

SILVA, R. C.; SÁ, M. A. D. Relação entre cultura e comprometimento organizacional em uma organização do terceiro setor em Recife-PE. **Sinergia**, v. 20, n. 2, p. 23-34, 2016.

SILVA, R. S.; CAPPELLOZZA, A.; COSTA, L. V. O impacto do suporte organizacional e do comprometimento afetivo sobre a rotatividade. **Revista de Administração IMED**, v. 4, n. 3, p. 314-329, 2014.

SIMON, H. A. **Comportamento administrativo**: estudo dos processos decisórios nas organizações administrativas. Rio de Janeiro: FGV, 1965.

SOARES, L.; FLECK, C. F. Consequências das relações entre gestor e subordinado para o comprometimento organizacional: um estudo em uma empresa familiar. **Organizações em contexto**, v. 10, n. 20, p. 59-84, 2014.

SOBRAL, F. J. B. A.; MANSUR, J. A. Produção científica brasileira em Comportamento Organizacional no período de 2000-2010. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 53, n. 1, p. 21-34, 2013.

SPELL. **Objetivos**. Disponível em: <http://www.spell.org.br/sobre/objetivos>. Acesso em: 08 jul. 2019b.

SPINK, P. K. A organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 8, n. 1, p. 175-192, 1996.

STECCA, J. P.; ALBUQUERQUE, L. G.; ENDE, M. As influências da Gestão de Pessoas no comprometimento. **Revista de Administração da UFSM**, v. 9, n. 4, p.721-737, 2016.

STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1985.

SUHARTO, S.; SUYANTO, S.; HENDRI, N. The impact of Organizational Commitment on job performance. **International Journal of Economics and Business Administration**, v. 7, n. 2, p. 189-206, 2019.

TAVARES, M. **Estatística aplicada a Administração**. EaD - UFSC, 2007.

TAVARES, R. S. A.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A relevância da comunicação interna planejada para o desenvolvimento do comprometimento organizacional. **RaceF – Revista de Administração, Contabilidade e Economia da FUNDACE**, v. 1, n. 1, p. 1-16, 2010.

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

VARGAS, K. S.; BIRRER, J. A.; MINELLO, I. F. Estilos de aprendizagem e níveis de comprometimento organizacional: uma abordagem com residentes multiprofissionais da saúde. **Revista de Administração da UFSM**, v. 5, n. 3, p. 589-606, 2012.

VENTURA, V. L. S.; LEITE, N. R. P. Percepção da influência da gestão estratégica de pessoas no comprometimento organizacional. **Pretexto**, v. 15, n. 3, p. 11-28, 2014.

VIDAL, M. P.; SIMONETTI, V. M. M. Comprometimento Organizacional: um estudo de caso no setor de governança hoteleira. **Revista Hospitalidade**, v. 7, n. 2, p. 111-137, 2010.

WEYMER, A. S. Q. et al. A contribuição de mulheres líderes no nível de comprometimento organizacional. **RGO – Revista Gestão Organizacional**, v. 11. N. 3, p. 76-91, 2018.

WIENER, Y. Commitment in Organizations: a normative view. **Academy of Management Review**, v. 7, n. 3, p. 418-428, 1982.

WORDART.COM. **Frequently Asked Questions**. Disponível em: <https://wordart.com/faq>. Acesso em: 30 out. 2019.

ZONATTO, V. C. S.; SILVA, A.; GONÇALVES, M. Influência da motivação para o trabalho no comprometimento organizacional. **Revista de Administração IMED**, v. 8, n. 1, p. 169-190, 2018.