

## COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO COM DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO

### ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY WITH PROFESSOR OF A FEDERAL INSTITUTION OF TEACHING

Rita de Cássia Trindade dos SANTOS<sup>1</sup>  
 Jonathan Saidelles CORRÊA<sup>2</sup>  
 Lucas Almeida SANTOS<sup>3</sup>  
 Vania de Fátima Barros ESTIVALETE<sup>4</sup>  
 Vania Medianeira Flores COSTA<sup>5</sup>  
 Luis Felipe Dias LOPES<sup>6</sup>

Recebido em: 16/03/2018  
 Aceito em: 16/03/2020

#### RESUMO

O desempenho do indivíduo no trabalho está diretamente relacionado a aspectos tangíveis e intangíveis que permeiam o ambiente laboral. Quando a instituição pertence ao setor público, o estabelecimento de vínculos entre esta e seus integrantes contribui para o alcance do interesse da sociedade. Nesse sentido, o presente estudo analisa o comprometimento organizacional dos docentes de uma Instituição Federal de Ensino. Para isso realizou-se uma pesquisa de cunho descritivo, do tipo *survey* e com abordagem quantitativa, por meio do uso da Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO). A análise dos dados ocorreu por meio de estatística descritiva e teste T e ANOVA (Teste F). Participaram da pesquisa 297 docentes, sendo que a maioria apresentou as seguintes características: gênero feminino; idade entre 31 a 40 anos; nível de qualificação em mestrado ou doutorado; atuação na instituição entre cinco a dez anos; e faixa salarial acima de R\$ 4.500,00. Os resultados evidenciaram que o comprometimento organizacional está associado à obrigação de desempenho como ideal de bom empregado; identificação com os valores e filosofia da organização; permanência por desejo e necessidade; e sentimento de pertença a um grupo.

**Palavras-chave:** Comprometimento organizacional. Instituição de ensino. Docente.

<sup>1</sup> Doutoranda em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS.

<sup>2</sup> Doutorando em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria - UFSM.

<sup>3</sup> Doutorando em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria – UFSM.

<sup>4</sup> Professora da Universidade Federal de Santa Maria – UFSM.

<sup>5</sup> Professora da Universidade Federal de Santa Maria - UFSM

<sup>6</sup> Professor da Universidade Federal de Santa Maria - UFSM

## ABSTRACT

The individual's work performance is directly related to tangible and intangible aspects that permeate the work environment. When the institution belongs to the public sector, the establishment of links between it and its members contributes to reach the interest of society. In this sense, the present study analyzes the organizational commitment of teachers at a Federal Teaching Institution. For this, a descriptive survey was carried out, of the survey type and with a quantitative approach, using the Scale of Bases of Organizational Commitment (EBACO). Data analysis was performed using descriptive statistics and T test and ANOVA (F test). Two hundred and ninety-seven teachers participated in the research, most of whom had the following characteristics: female gender; age between 31 to 40 years; qualification level in master or doctorate; work in the institution for five to ten years; and salary range above R \$ 4,500.00. The results showed that organizational commitment is associated with the obligation to perform as an ideal good employee; identification with the organization's values and philosophy; permanence by desire and need; and feeling of belonging to a group.

**Keywords:** Organizational commitment. Educational institution. Teacher.

## 1 INTRODUÇÃO

A relevância do gerenciamento de pessoal no serviço público vem crescendo em decorrência do aumento das demandas por melhorias na qualidade dos serviços prestados (PALAZZO; CARLOTTO; AERTS, 2012). Além dos direitos instituídos por lei, há condições almejadas pelos colaboradores no ambiente de trabalho que extrapolam as obrigações meramente trabalhistas. Nesse contexto se insere a abordagem relativa ao Comprometimento Organizacional, a qual se refere ao estabelecimento de vínculo do indivíduo com a instituição, englobando aspectos tangíveis (como estrutura física) e intangíveis (como cultura e clima organizacional).

Uma variável que apresenta tanto aspectos tangíveis como intangíveis e que influencia o comprometimento organizacional é a de suporte organizacional. De acordo com Oliveira-Castro, Pilati e Borges-Andrade (1999, p. 29), “a literatura especializada em comportamento organizacional tem considerado o conceito de suporte organizacional muito importante na compreensão do desempenho no trabalho, do comprometimento, da cidadania e da rotatividade”. Desse modo, presume-se que a não observância das condições de trabalho pode propiciar a ineficiência de inúmeras instituições, tendo em vista que são as pessoas as principais responsáveis pelo alcance dos objetivos organizacionais.

Essa relevância do comprometimento organizacional para o trabalho conduziu ao seguinte problema de pesquisa: como os docentes avaliam os componentes do comprometimento organizacional? Assim, este estudo tem o intuito de analisar o comprometimento organizacional dos docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha (IFFar). Para isso buscou-se: (1) evidenciar o perfil dos participantes; (2) caracterizar o comprometimento organizacional dos docentes; (3) verificar a influência do perfil dos participantes sobre o comprometimento organizacional. A pesquisa é de cunho descritivo, do tipo *survey* e com abordagem quantitativa, operacionalizada por meio do uso da Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO).

A relevância deste estudo está relacionada principalmente aos benefícios que seus resultados podem possibilitar aos gestores da referida instituição, assim como para a sociedade por ela beneficiada. Logo, a compreensão dos vínculos de comprometimento favorece a adoção de medidas que possibilitem a construção de relacionamentos sólidos entre organização e colaborador. Por consequência, o comprometimento maior dos docentes tende a elevar a qualidade do ensino proporcionado à população. Por outra ótica, embora não seja objetivo de solucionar lacunas sobre o tema, esta pesquisa contribui com a literatura na medida em que reproduz uma estrutura teórica em um contexto ainda não estudado, podendo ser utilizada de maneira comparativa em estudos futuros.

## 2 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

O comprometimento organizacional é um dos tópicos de pesquisa mais investigados no campo do comportamento organizacional e a gênese da sua importância reside no reconhecimento do amplo poder explicativo do constructo. O comprometimento organizacional se refere a um estado psicológico positivo que caracteriza a relação do indivíduo com a organização, podendo causar impacto em seu desempenho organizacional (PUENTE-PALÁCIOS; PEIXOTO, 2015). Do mesmo modo, para Medeiros e Enders (1998), o comprometimento é uma forte aceitação dos valores e objetivos da organização, ou seja, estar disposto a exercer um esforço considerável em benefício da organização e um forte desejo de se manter como membro da organização.

Melo et al. (2014) verificaram, a partir dos estudos de Bastos (1993) e de Morrow, Mcelroy e Scheibe (2012), que em meados do século XX, devido às novas relações de trabalho estabelecidas em decorrência do enxugamento das organizações, das transformações sociais, demográficas, culturais, tecnológicas e de outros fenômenos organizacionais, novas demandas foram geradas em relação às atitudes da força de trabalho, alterando a percepção dos fatores ligados à competitividade das instituições.

Estes fatores fizeram com que as perspectivas em relação ao comprometimento mudassem. Todavia, sua relevância permanece como um tópico bastante investigado no domínio do comportamento organizacional. Além disso, o tema se tornou um dos alvos prioritários em práticas de gestão de pessoas, juntamente com a qualificação profissional, dada sua influência no desempenho e na permanência do indivíduo no trabalho (BASTOS, 1993; RODRIGUES; BASTOS, 2010; MEDEIROS et al., 2003; KLEIN, 2013).

Dentre os modelos de comprometimento utilizados em pesquisas visando à sua compreensão nos mais diversos espaços laborais, destaca-se seu precursor, o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), amplamente utilizado no Brasil e em outros países. As três dimensões descritas pelos autores – afetiva, de continuidade (ou instrumental ou, ainda, calculativa) e normativa – demonstram possíveis vínculos entre o colaborador e a organização, os quais se diferenciam mediante o caráter pessoal. Nesse sentido, os autores entendem o comprometimento como um estado psicológico que determina a ligação do indivíduo e a instituição a qual pertence. Tais dimensões são consideradas por eles como componentes do comprometimento (BOTELHO; PAIVA, 2011).

Ainda, na concepção de Botelho e Paiva (2011), os autores conceituam o comprometimento organizacional em três dimensões, baseado nos estudos de Meyer e Allen (1991):

- a) **Comprometimento Afetivo (*Affective Commitment*):** comprometimento como um envolvimento, apego, no qual ocorre identificação com os objetivos e valores da organização. Representa algo além da simples lealdade passiva, envolvendo uma relação

ativa, na qual o indivíduo deseja dar algo de si para contribuir com o bem-estar da organização;

- b) **Comprometimento Instrumental (*Continuance Commitment*):** comprometimento percebido como altos custos associados a deixar a organização;
- c) **Comprometimento Normativo (*Normative Commitment*):** comprometimento como uma obrigação em permanecer na organização.

Diante do exposto, baseado nos estudos de Meyer e Allen (1991), essas dimensões são consideradas componentes e não tipos de comprometimentos tomados isoladamente. Esta concepção, de acordo com os estudos de Bastos e Costa (2001), destaca-se nas investigações empíricas sobre o comprometimento organizacional, em consonância com o movimento de afirmação da abordagem multidimensional no estudo desse constructo.

O comprometimento afetivo retrata a possibilidade de integração de objetivos, crenças e valores entre colaboradores e organização. Os colaboradores que possuem um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles assim desejam. Já o comprometimento instrumental é percebido como os custos associados com a sua saída da empresa e nela permanece porque precisa. No comprometimento normativo entende-se que o colaborador tem um compromisso moral com a organização, no sentido de nela permanecer; caso contrário, pode-se desenvolver um sentimento de culpa em deixá-la, em virtude dos investimentos realizados pela organização no indivíduo, bem como os realizados pelo colaborador para organização (SIMON; COLTRE, 2012).

Embora Meyer e Allen sejam considerados precursores, outros autores também se destacaram em estudos sobre comprometimento (Quadro 1), e com base na análise destes pesquisadores que Medeiros (2003) desenvolveu a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO). O Quadro 1 descreve as definições e bases teóricas do comprometimento utilizadas no instrumento EBACO.

**Quadro 1 – Variáveis do Comprometimento Organizacional**

<b>Componentes</b>	<b>Definições</b>	<b>Autores</b>
Afetivo (Internalização de valores e objetivos)	Crença e identificação com a filosofia, os valores e os objetivos organizacionais.	Meyer e Allen (1991); Kelman (1958)
Instrumental (Poucas Alternativas)	Crença de que existem poucas alternativas de trabalho fora da organização.	Meyer e Allen (1991)
Instrumental (Recompensas e Oportunidades)	Crença de que o esforço realizado em benefício da organização deve ser melhor recompensado e de que a organização deve lhe dar mais oportunidade.	Becker (1992)
Normativo (Obrigação em Permanecer)	Crença de que se tem a obrigação de permanecer; de que não seria certo deixar; e de que se tem uma obrigação moral com as pessoas da organização.	Meyer e Allen (1991)
Normativo (Obrigação pelo Desempenho)	Crença de que se deve realizar esforços em benefício da organização e que se deve buscar atingir os objetivos organizacionais.	Wiener (1982); Kanter (1968).
Afiliativo (Sentimento de Fazer Parte)	Crença de que se é reconhecido pelos colegas como membro do grupo e da organização.	Kelman (1958); Gouldner (1960); Becker (1992); Kanter (1968).
Instrumental (Linha Consistente de Atividade)	Crença de que se devem observar certas condutas e regras da organização tendo em vista o objetivo de nela permanecer.	Becker (1960); Hrebiniak e Alluto (1972)

Fonte: Adaptado de Bastos et al. (2008)

Segundo Viana (2012), o questionário EBACO foi aplicado por Medeiros pela primeira vez em 2003, numa pesquisa que teve como objetivo principal estabelecer um novo modelo diagnóstico de comprometimento organizacional dos indivíduos. Nesse estudo, Medeiros (2003) propôs reexaminar os modelos teóricos de conceituação do comprometimento organizacional, buscando estabelecer as dimensões que fazem parte do construto para o contexto cultural brasileiro. Este modelo possui sete fatores de comprometimento organizacional: Afetivo, Obrigação em Permanecer, Obrigação pelo Desempenho, Afiliativo, Falta de Recompensas e Oportunidades, Linha Consistente de Atividades e Escassez de Alternativas (MEDEIROS, 2003; MELO et al., 2014).

Por entendermos ser um instrumento completo para avaliar o comprometimento organizacional, na presente pesquisa optou-se pela utilização da Escala de Bases do Comprometimento Organizacional de Medeiros (2003) para mensuração do tema no Instituto Federal Farroupilha. O Tópico 3 traz disposições de pesquisas que também utilizaram linha teórica e metodológica semelhante à da presente pesquisa, enfatizando o comprometimento organizacional no trabalho docente.

### **3 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NO TRABALHO DOCENTES**

O contexto de Instituições de Ensino Superior vem sendo atrativo para o desenvolvimento de estudos sobre comprometimento organizacional, principalmente na área pública, haja vista que a estrutura de Universidade e Instituto Federais são, em regra, maiores que a maioria das IES privadas. A abordagem quantitativa necessita de amostras significativas.

Além disso, a relevância em aprofundar o tema com esses profissionais também está relacionada ao papel que estes desenvolvem na sociedade, de modo que a ausência de comprometimento pode prejudicar o ensino para gerações de alunos. Segundo Rowe e Bastos (2009), para obterem sucesso IES precisam contar com pessoas qualificadas e dispostas a representar a instituição de forma a obter os melhores índices de desempenho, produtividade e eficiência. No caso de instituições públicas, os autores acrescentam ainda que o comprometimento organizacional dos profissionais das IES, isto é, dos docentes, está dotado de máxima importância, pois a universidade ainda é por excelência o lugar de produção e disseminação do conhecimento (ROWE; BASTOS, 2009).

Também nos conduziu à escolha da amostra o fato da profissão docente ser considerada com alto grau de estresse. Johnson (2005), no qual elencou as profissões mais estressantes em uma amostra de vinte e cinco mil pessoas de inúmeras ocupações, sendo que a de professor figura na segunda posição. Ou seja, trabalhar aspectos de comprometimento organizacional em uma profissão propícia ao desenvolvimento de estresse pode ser uma estratégia adequada.

Embora os estudos utilizando a EBACO com essa categoria profissional sejam reduzidos, limitando assim comparações com outros estudos, alguns autores já desenvolveram estudos com este tema e público no Brasil. Rowe e Bastos (2009), por exemplo, buscaram compreender como o comprometimento organizacional impacta o desempenho acadêmico dos docentes do ensino superior. Este objetivo vai ao encontro de uma solução para uma das lacunas indicadas por Medeiros et al. (2003): relacionar desempenho e comprometimento.

Mesmo com resultados embasados em relações sem grande intensidade, Rowe e Bastos (2009) identificaram, entre seus resultados, que “quanto mais o docente se vincula com a organização devido à falta de alternativas de trabalho, menos orienta, menos coordena projeto de pesquisa e menos adquire bolsa de produtividade acadêmica” (ROWE; BASTOS; 2009, p. 14).

Por sua vez, Sousa e Honório (2011) buscaram verificar como se relacionam o comprometimento organizacional e a carga horária de trabalho (docentes integrais, parciais e horistas) em uma instituição de ensino superior privada no interior de Minas Gerais. O instrumento de pesquisa utilizado foi a EBACO. Um dos resultados mais significativos revelou um alto comprometimento organizacional (nas bases obrigação pelo desempenho, afetiva e afiliativa) de docentes com carga horária integral e de horistas quando comparados com aqueles docentes que possuem carga horária parcial.

Já Ribeiro Filho e Honório (2013) buscaram conhecer as dimensões do comprometimento em docentes efetivos e temporários de uma IES no interior de Minas Gerais. Foi empregada a EBACO e os resultados demonstraram um elevado comprometimento dos profissionais temporários, sendo, na maioria dos casos, maior do que o dos docentes efetivos.

Nesse sentido, embora os citados estudos não apresentem mesmo enfoque que o da presente pesquisa, são relevantes para efeitos de comparações. No Tópico 4 está evidenciado o método empregado na pesquisa.

#### 4 MÉTODO

O presente estudo se caracteriza como uma pesquisa de cunho descritivo e abordagem quantitativa do tipo *Survey*. Segundo Malhotra (2011), a pesquisa descritiva se propõe a estudar as características de determinado grupo ou população, supondo um conhecimento prévio. Já sobre o *Survey*, Babbie (1999) explica que esse é um dos métodos apropriados a pesquisadores sociais, visto que propicia uma série de análises descritivas e o desenvolvimento de proposições gerais sobre o comportamento humano.

No que tange o instrumento para coleta de dados, este foi dividido em duas partes. A primeira composta por dados sociodemográficos dos respondentes, incluindo: sexo, idade, escolaridade, tempo de instituição e faixa salarial; e a segunda parte pela Escala de Bases do Comprometimento Organizacional proposta por Medeiros (2003). Este instrumento é composto pelas dimensões normativa, instrumental, afetiva e afiliativa distribuídas em sete componentes e 28 questões organizadas em escala *Likert*.

A pesquisa teve como foco os docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha, que foi a última instituição do Rio Grande do Sul criada pela Rede Tecnológica de Ensino, em 2008. O IF Farroupilha é composto pela Reitoria, localizada na cidade de Santa Maria, e por mais onze Campus, localizados nas cidades de: São Vicente do Sul, Alegrete, Júlio de Castilhos, São Borja, Jaguari, Santa Rosa, Panambi, Santo Ângelo, Uruguaiana e Frederico Westphalen.

O motivo da escolha da instituição foi nunca ter sido mensurado o comprometimento de seus docentes. Além disso, o retorno da pesquisa também contribui com as comunidades localizadas no interior do Rio Grande do Sul, pois a maioria das pesquisas tende a se localizar nos grandes centros.

Tendo em vista a impossibilidade de estender a pesquisa a todos os indivíduos que compõem a população, foi utilizada uma amostra, cujo número mínimo foi calculado por meio da fórmula estatística para população finita, embasada em Lopes (2016, p. 107), segundo a equação:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot \hat{p} \cdot \hat{q} \cdot N}{e^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \cdot \hat{p} \cdot \hat{q}}$$

onde:

$Z_{\alpha/2}$  = valor padrão de Z (distribuição normal) para um nível de confiança de 95% = 1,96;

$\hat{p}$  = percentual estimado = 0,5;

$\hat{q}$  = complemento de  $\hat{p}$  =  $1 - \hat{p}$  = 0,5;

e = erro amostral = 0,05;

$\alpha$  = nível de significância = 0,05.

Por meio deste procedimento, foi possível determinar o quantitativo de respondentes mínimo que deveriam compor a amostra, de maneira não-probabilística. Este cálculo evidenciou que a pesquisa necessitaria de 241 respondentes para que se pudesse efetuar inferências da amostra em relação à população.

Diante disso, buscou-se autorização junto à Reitoria do IFFar e, após, foi disponibilizado o instrumento de pesquisa *on-line* para todos os docentes da instituição, via *e-mail*. A coleta de dados foi encerrada com a participação de 297 docentes atuantes na Instituição. Posteriormente, os dados foram organizados em um banco no software Microsoft Excel.

Os dados foram representados por meio de estatísticas descritivas (média e desvio padrão) e frequências. A análise dos dados foi realizada pelo Teste T de Student, utilizado para verificar a influência do perfil sobre as variáveis do comprometimento organizacional (LOPES, 2016). O software utilizado para as análises foi o Software Acronimo de Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versão 26. No Tópico 4 estão descritos os resultados obtidos na pesquisa.

## 5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste tópico são descritos os resultados e análises dos dados obtidos nesse estudo subdivididos em: perfil dos respondentes; caracterização do comprometimento organizacional entre os docentes; e influência do perfil sobre as variáveis estudadas.

### 5.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

A partir da análise das frequências sobre o perfil dos respondentes, identificou-se que, do total de docentes, 57,9% são mulheres e 42,1% são homens. A faixa etária predominante é de 31 a 40 anos, equivalente a 50,5% dos respondentes, de modo que os docentes com 61 anos ou mais representam apenas 1,3% do total. No que tange a escolaridade, a maioria dos docentes possui mestrado completo (36,7%) ou doutorado completo (30,3%), com tempo de atuação na instituição de 5 a 10 anos (39,7%). Por fim, a grande maioria figura na faixa salarial acima de R\$ 4.500,00 (86,5%). No tópico 5.2 está a caracterização do comprometimento organizacional na amostra pesquisada.

## 5.2 CARACTERIZAÇÃO DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Para caracterizar o Comprometimento Organizacional entre os docentes participantes desse estudo, procedeu-se a análise descritiva (médias e desvio padrão) das variáveis pertencentes a cada um de seus componentes. Para melhor visualizar os resultados obtidos, primeiramente são descritos os resultados dos componentes cujas variáveis obtiveram as maiores médias, a saber: Obrigação de Desempenho, Afetivo, Linha Consistente de Ação e Afiliativo.

O componente do comprometimento organizacional Obrigação de Desempenho, balizado pela crença do dever em relação ao esforço no alcance dos objetivos organizacionais, foi o de maior destaque, dentro da escala *likert* de cinco pontos, cujas médias variaram entre 4,89 a 4,59 e o desvio padrão entre 0,36 a 0,61. As variáveis de maior destaque foram “Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na Instituição” ( $\bar{x}=4,89$  e  $s=0,36$ ) e “O bom empregado deve se esforçar para que a Instituição tenha os melhores resultados possíveis” ( $\bar{x} = 4,75$  e  $s = 0,51$ ).

Na sequência, figura o componente Afetivo, com as médias variando entre 4,47 a 3,80 e o desvio padrão entre 0,74 e 1,04. As variáveis de maior destaque foram “Eu acredito nos valores e objetivos desta Instituição” ( $\bar{x}=4,47$  e  $s=0,74$ ) e “Eu me identifico com a filosofia desta Instituição” ( $\bar{x}=4,35$  e  $s=0,77$ ).

O terceiro componente do comprometimento organizacional, cujas variáveis obtiveram as maiores médias, está relacionado à Linha Consistente de Ação, pelo qual os indivíduos expressam a crença que, para permanecerem na organização devem observar determinadas condutas e regras. Nesse componente, as médias dos respondentes variaram de 4,33 a 3,55 e o desvio padrão entre 0,92 e 1,22. As variáveis de maior destaque foram “Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego” ( $\bar{x}=4,33$  e  $s=0,92$ ) e “Na situação atual, ficar com minha Instituição é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo” ( $\bar{x}=3,84$  e  $s=1,15$ ).

Por fim, destaca-se entre os demais componentes o Afiliativo, obtendo em suas variáveis médias de 4,02 a 3,64 e desvio padrão entre 1,00 e 1,19. Nesse componente, os respondentes indicaram maior grau de concordâncias com as afirmativas “Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho” ( $\bar{x}=4,02$  e  $s=1,00$ ) e “Nesta Instituição, eu sinto que faço parte do grupo” ( $\bar{x}=3,84$  e  $s=1,15$ ). As médias das variáveis pertencentes a cada um dos componentes já mencionados estão descritas no Quadro 2.

**Quadro 2 – Componentes do comprometimento organizacional com maiores médias**

<b>COMPONENTE OBRIGAÇÃO DE DESEMPENHO</b>	$\bar{x}$	s
Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na Instituição.	<b>4,89</b>	0,36
O bom empregado deve se esforçar para que a Instituição tenha os melhores resultados possíveis.	4,75	0,51
O empregado tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas.	4,66	0,62
Todo empregado deve buscar atingir os objetivos da instituição.	4,59	0,61
<b>COMPONENTE AFETIVO</b>	$\bar{x}$	s
Eu acredito nos valores e objetivos desta Instituição.	<b>4,47</b>	0,74
Eu me identifico com a filosofia desta Instituição	4,35	0,77
Desde que me juntei a esta Instituição, meus valores pessoais e os da Instituição têm se tornado mais similares.	3,89	1,02
A razão de eu preferir esta organização em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores.	3,80	1,04
<b>COMPONENTE LINHA CONSISTENTE DE AÇÃO</b>	$\bar{x}$	s
Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego.	<b>4,33</b>	0,92

Na situação atual, ficar com minha Instituição é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	<b>3,84</b>	1,15
Procuo não transgredir as regras aqui, pois assim sempre mantereí meu emprego.	3,73	1,20
Para conseguir ser recompensado aqui é necessário expressar a atitude certa.	3,55	1,22
<b>COMPONENTE AFILIATIVO</b>	$\bar{x}$	<b>s</b>
Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.	<b>4,02</b>	1,00
Nesta Instituição, eu sinto que faço parte do grupo.	<b>3,84</b>	1,15
Sou reconhecido por todos na Instituição como um membro do grupo.	3,80	1,03
Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar por esta Instituição.	3,64	1,19

Fonte: os autores.

De acordo com os dados apresentados no Quadro 2, para os respondentes o comprometimento com a organização está ancorado, principalmente, em um sentimento de obrigação no desempenho da função. Esse achado aponta para a ênfase atribuída aos resultados, sendo esses, inclusive, o critério que classifica um bom empregado, conforme sinaliza a segunda variável de maior média no componente em questão. Nesse sentido, depreende-se que, para os docentes pesquisados, o cumprimento das metas e objetivos organizacionais é, antes de tudo, uma obrigação para com a instituição. Ou seja, o reconhecimento dos cursos ofertados pelas instituições de ensino superior também depende do bom desempenho desses profissionais, os quais se sentem responsáveis por tal mérito.

Em segundo lugar, destacam-se as variáveis do componente Afetivo do comprometimento organizacional, que apontam para uma crença nos valores e objetivos organizacionais bem como a identificação da filosofia da instituição. Tal resultado, seguido do anterior, indica que, além do sentimento de obrigação de desempenho, há um envolvimento ativo dos docentes em relação à instituição na busca de contribuir com o bem-estar e sucesso organizacional por meio de seu trabalho. O baixo desvio padrão nesse caso indica que não houve variações significativas da média geral, indicando poucas divergências no grau de concordância.

Em terceiro lugar, constata-se que, para os respondentes, corresponder à conduta esperada pela organização é um fator importante para sua permanência estando, pois, disposto ao que for necessário para garanti-la. Ademais, percebe-se que os profissionais avaliam a permanência na instituição também pelas necessidades pessoais e não somente pelo desejo de fazer parte. Por fim, no que tange ao componente Afiliativo, verifica-se que os respondentes manifestam uma percepção positiva em relação ao ser reconhecido pelos colegas e membros da organização e possuem sentimento de pertença ao grupo que trabalham.

Esse ordenamento das quatro bases com maiores escores (Obrigação de Desempenho, Afetivo, Linha Consistente de Ação e Afiliativo) sugere algumas inferências quando comparados com outros estudos. A base Obrigação pelo Desempenho aparece em vários estudos com maior escore (ROWE; BASTOS, 2009 SOUSA E HONÓRIO, 2011; RIBEIRO FILHO; HONÓRIO, 2014), tendo uma tendência a ser uma das mais representativas em diversos cenários, como docentes efetivos de instituições públicas, docentes temporários, docentes horistas e docentes temporários. A base Afetiva apenas não figurou como segundo maior escore em docentes efetivos no estudo de Ribeiro Filho e Honório (2014), no qual teve segundo maior destaque a base Afiliativa.

Já os componentes cujas variáveis obtiveram as menores médias de concordância estão relacionados a: Escassez de Alternativas; Obrigação em Permanecer; e Falta de Recompensas e Oportunidades, conforme exposto no Quadro 3.

**Quadro 3 – Componentes do comprometimento organizacional com menores médias**

<b>COMPONENTE ESCASSEZ DE ALTERNATIVAS</b>	$\bar{x}$	s
Se eu decidisse deixar minha Instituição agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	<b>3,35</b>	1,34
Um das consequências negativas de deixar esta Instituição seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho.	2,84	1,43
Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidade de trabalho.	2,33	1,33
Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta Instituição.	2,14	1,17
<b>COMPONENTE OBRIGAÇÃO EM PERMANECER</b>	$\bar{x}$	s
Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha Instituição agora.	<b>3,04</b>	1,35
Eu não deixaria minha Instituição agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	2,55	1,35
Acredito que não seria certo deixar minha Instituição porque tenho uma obrigação moral de permanecer aqui.	2,45	1,34
Eu me sentiria culpado se deixasse minha Instituição agora.	2,27	1,36
<b>COMPONENTE FALTA DE RECOMPENSAS E OPORTUNIDADES</b>	$\bar{x}$	s
Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta Instituição, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.	<b>1,76</b>	0,98
Apesar dos esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim nesta Instituição.	1,73	1,09
A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para despendar esforços extras em benefício desta Instituição.	1,67	1,01
Minha visão pessoal sobre esta Instituição é diferente daquela que eu expresso publicamente.	1,49	0,97

Fonte: os autores.

Em relação às variáveis que compõem a escassez de alternativas, as quais expressam o receio em deixar a organização devido a poucas alternativas de emprego, as médias dos graus de concordância dos respondentes variaram de 3,35 a 2,14 e o desvio padrão entre 1,34 e 1,17. A afirmativa de maior destaque foi “Se eu decidisse deixar minha Instituição agora, minha vida ficaria bastante desestruturada” ( $\bar{x}=3,35$  e  $s=1,34$ ).

Sobre as variáveis do componente Obrigação em Permanecer, pertinentes à crença de que não seria correto deixar a organização em função de uma dívida moral em relação à organização, as médias variaram de 3,04 a 2,27 e o desvio padrão entre 1,35 e 1,36 destacando-se a afirmativa “Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha Instituição agora” ( $\bar{x}=3,04$  e  $s=1,34$ ).

Por fim, o componente no qual as variáveis obtiveram as menores médias 1,76 a 1,49 e o desvio padrão entre 0,98 e 0,97 está relacionado à falta de recompensas e oportunidades frente aos esforços realizados pelo indivíduo em prol da organização. A variável que obteve maior média nesse caso foi “Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta Instituição, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar” ( $\bar{x}=1,76$  e  $s=0,98$ ).

Pelo exposto no Quadro 3, verifica-se que os respondentes apresentam baixa concordância em relação à dependência da instituição no sentido de não haver alternativas externas a ela ou da dificuldade de reinserção no mercado de trabalho. Tal resultado pode estar associado à qualificação profissional dos docentes participantes, visto que mais de 50% possuem grau de escolaridade acima da graduação. Do mesmo modo, constata-se baixa concordância no que tange ao sentimento de obrigação moral para com a instituição, não sendo esse um fator determinante para sua permanência na mesma. As médias mais baixas, pertencentes ao componente Falta de Recompensas e Oportunidades, sinalizam que os docentes sentem que são reconhecidos por seu trabalho e com perspectivas de crescimento na instituição, fator que pode

ter sido favorecido pela existência de plano de carreira para docentes, vigente nas instituições públicas de ensino superior.

Ao comparar com os estudos acima mencionados, percebe-se uma dominância da base Falta de Recompensas e Oportunidades com menor escore (ROWE; BASTOS, 2009 SOUSA E HONÓRIO, 2011; RIBEIRO FILHO; HONÓRIO, 2014). A única exceção foi no estudo de Ribeiro Filho e Honório (2014), no qual a base Escassez de alternativas foi a que obteve menor escore em docentes com carga horária parcial. Os demais docentes relacionados nos estudos (efetivo, horista e carga horária integral) apresentaram predominância das mesmas três bases com menores pontuações nesta pesquisa.

No tópico 5.3 consta a descrição da influência do perfil dos docentes do Instituto Federal Farroupilha sobre o comprometimento organizacional.

### 5.3 INFLUÊNCIA DO PERFIL SOBRE O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Visando identificar se o perfil dos profissionais pesquisados interfere nas variáveis que formam os componentes do comprometimento organizacional, utilizou-se o Teste T e ANOVA. Conforme Hair et al. (2005), uma das questões mais frequentes examinadas na pesquisa em administração é se a média de grupos de respondentes quanto a alguma atitude ou comportamento é significativamente diferente. Quando é obtido um nível de significância menor ou igual a 0,050, afirma-se que existe uma relação significativa estatisticamente.

O resultado do Teste T identificou diferença significativa, em um intervalo de confiança de 95%, entre as médias de homens e mulheres no componente Afetivo do comprometimento organizacional, nas variáveis “Eu acredito nos valores e objetivos desta Instituição” ( $\bar{x}=4,55$  e  $s=0,72$ ) e “A razão de eu preferir esta organização em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores” ( $\bar{x}=3,90$  e  $s=1,01$ ). As mulheres apresentaram maiores médias de concordância nessas duas variáveis, se comparadas aos homens, do mesmo modo que no componente Afiliativo do comprometimento na afirmativa “Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho” ( $\bar{x}=4,14$  e  $s=0,97$ ).

Nas variáveis pertencentes ao componente Obrigação de Desempenho, as mulheres apresentaram maiores médias de concordância em relação aos homens na variável “Eu me sentiria culpado se deixasse minha Instituição agora” ( $\bar{x}=2,43$  e  $s=1,40$ ). Já os homens se diferenciaram com maiores médias no que tange a “Todo empregado deve buscar atingir os objetivos da instituição” ( $\bar{x}=4,68$  e  $s=0,49$ ). Na Tabela 1 são apresentados os resultados dos testes, bem como as médias de cada uma das variáveis encontradas.

**Tabela 1 – Influência do sexo nas variáveis dos componentes do comprometimento organizacional**

<b>COMPONENTE AFETIVO</b>					
Variável	Sexo	$\bar{x}$	s	Teste t	p-valor
Eu acredito nos valores e objetivos desta Instituição	Masculino	4,36	0,77	-2,106	0,03
	Feminino	4,55	0,71		
A razão de eu preferir esta organização em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores	Masculino	3,66	1,06	-1,974	0,04
	Feminino	3,90	1,01		
<b>COMPONENTE OBRIGAÇÃO DE DESEMPENHO</b>					
Todo empregado deve buscar atingir os objetivos da instituição	Masculino	4,68	0,49	2,241	0,02
	Feminino	4,53	0,67		
	Masculino	2,06	1,28		

Eu me sentiria culpado se deixasse minha Instituição agora	<b>Feminino</b>	<b>2,43</b>	1,40		
<b>COMPONENTE AFILIATIVO</b>					
Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho	<b>Masculino</b>	3,87	1,03	-2,278	0,02
	Feminino	<b>4,14</b>	0,97		

Fonte: os autores.

Conforme os dados descritos na Tabela 1, evidencia-se que as mulheres se destacam no componente Afetivo do comprometimento organizacional, visto que expressam maior crença e identificação com os valores da instituição e se utilizam desse elemento como critério de preferência sobre as demais. Ademais, as mulheres também demonstraram maior percepção em relação ao sentimento de pertença e aceitação da equipe de trabalho, se comparada com os homens. Por outro lado, na amostra pesquisada, dentro do componente Obrigação por Desempenho, homens consideram mais do que as mulheres que todo empregado deve atingir os objetivos organizacionais; já as mulheres apresentam maior sentimento de culpa por uma possível saída da organização.

Embora as variáveis do componente Falta de Recompensa e Oportunidades tenham apresentado as menores médias no quadro geral de análise, quando testadas sob a influência do tempo de instituição constantes no perfil dos respondentes, apresentam diferenças significativas em duas variáveis. Tanto a afirmativa “Minha visão pessoal sobre esta Instituição é diferente daquela que eu expresso publicamente” ( $\bar{x}=3,00$  e  $s=1,51$ ), quanto a “Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta Instituição, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar” ( $\bar{x}=2,25$  e  $s=1,03$ ) destacaram-se com maiores médias entre os docentes que atuam de 10 a 15 anos na instituição. Na Tabela 2 são apresentadas as variáveis e as médias pertencentes a cada intervalo de tempo, bem como os testes estatísticos.

**Tabela 2 – Influência do tempo de instituição nas variáveis dos componentes do comprometimento organizacional**

<b>COMPONENTE FALTA DE RECOMPENSAS E OPORTUNIDADES</b>					
<b>Variável</b>	<b>Tempo de instituição (anos)</b>	$\bar{x}$ *	S	<b>Teste F</b>	<b>p-valor</b>
Minha visão pessoal sobre esta Instituição é diferente daquela que eu expresso publicamente.	Até 2	1,53 <sup>ab</sup>	0,94	4,01	0,0033
	2 a 5	1,18 <sup>b</sup>	0,47		
	5 a 10	1,47 <sup>ab</sup>	0,99		
	<b>10 a 15</b>	<b>1,76<sup>a</sup></b>	0,24		
	16 ou mais	1,31 <sup>b</sup>	0,84		
Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta Instituição, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.	Até 2	1,54 <sup>b</sup>	0,84	3,32	0,0107
	2 a 5	1,59 <sup>b</sup>	0,83		
	5 a 10	1,90 <sup>b</sup>	1,11		
	<b>10 a 15</b>	<b>1,95<sup>a</sup></b>	1,19		
	16 ou mais	1,88 <sup>b</sup>	1,11		

\* letras iguais, não diferem estatisticamente, teste duncan

Fonte: os autores.

Pelo exposto na Tabela 2, percebe-se que, entre os docentes da amostra pesquisada, o tempo de atuação na instituição é um elemento de diferenciação na percepção sobre a falta de recompensas e oportunidades. Nesse caso, os resultados dos testes aplicados podem indicar – ainda que as médias tenham sido baixas – que, apesar das instituições públicas de ensino superior disporem de um plano de carreira atrativo nos primeiros anos de atuação dos profissionais, a progressão desses com o passar do tempo na organização tende a não ser bem avaliada.

Por fim, na análise das influências do perfil dos respondentes sobre as variáveis dos componentes do comprometimento organizacional, identificou-se uma diferença significativa entre a faixa salarial e as variáveis “O bom empregado deve se esforçar para que a Instituição tenha os melhores resultados possíveis” ( $\bar{X}=5,00$  e  $s=0,00$ ), pertencente à Obrigação por Desempenho; “Eu não deixaria minha Instituição agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui” ( $\bar{X}=3,45$  e  $s=1,50$ ) e “Eu me sentiria culpado se deixasse minha Instituição agora” ( $\bar{X}=3,27$  e  $s=1,84$ ), relacionados à Obrigação em Permanecer; e “A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para despende esforços extras em benefício desta Instituição” ( $\bar{X}=2,81$  e  $s=1,32$ ), do componente Falta de Recompensas e Oportunidades. Na Tabela 3 estão as médias de cada uma das variáveis conforme a faixa salarial.

**Tabela 3 – Influencia da faixa salarial nas variáveis dos componentes do comprometimento organizacional**

<b>OBRIGAÇÃO DE DESEMPENHO</b>					
<b>Variável</b>	<b>Faixa salarial (Reais)</b>	$\bar{X}$ *	s	<b>Teste F</b>	<b>p-valor</b>
O bom empregado deve se esforçar para que a Instituição tenha os melhores resultados possíveis	Até 2.500,00	4,56 <sup>bc</sup>	0,62	4,72	0,0030
	<b>2.501,00 a 3.500,00</b>	<b>4,86<sup>a</sup></b>	0,36		
	3.501,00 a 4.500,00	4,48 <sup>c</sup>	0,67		
	Acima de 4.500,00	4,79 <sup>ab</sup>	0,50		
<b>OBRIGAÇÃO EM PERMANECER</b>					
Eu não deixaria minha Instituição agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui	Até 2.500,00	<b>3,61<sup>a</sup></b>	1,33	5,81	0,007
	<b>2.501,00 a 3.500,00</b>	<b>3,76<sup>a</sup></b>	1,26		
	3.501,00 a 4.500,00	2,67 <sup>b</sup>	1,31		
	Acima de 4.500,00	2,73 <sup>b</sup>	1,40		
Eu me sentiria culpado se deixasse minha Instituição agora	Até 2.500,00	<b>3,33<sup>a</sup></b>	1,68	4,45	0,0043
	<b>2.501,00 a 3.500,00</b>	<b>3,33<sup>a</sup></b>	1,32		
	3.501,00 a 4.500,00	2,48 <sup>b</sup>	1,39		
	Acima de 4.500,00	2,46 <sup>b</sup>	1,41		
<b>FALTA DE RECOMPENSAS E OPORTUNIDADES</b>					
A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para despende esforços extras em benefício desta Instituição.	Até 2.500,00	<b>2,72<sup>a</sup></b>	1,36	6,67	0,0002
	<b>2.501,00 a 3.500,00</b>	1,76 <sup>b</sup>	1,34		
	3.501,00 a 4.500,00	1,79 <sup>b</sup>	0,890		
	Acima de 4.500,00	1,64 <sup>b</sup>	0,99		

\* letras iguais, não diferem estatisticamente, teste duncan

Fonte: os autores.

Pelo exposto na Tabela 3, verifica-se que todos os respondentes enquadrados na segunda faixa salarial, entre R\$2.501,00 e R\$3.500,00, foram unânimes em concordar que o bom empregado deve se esforçar para que a instituição obtenha os melhores resultados possíveis. Esse pode ser um indicativo de que para esses docentes o progresso pessoal e o institucional estão interligados, visto que possuem a possibilidade de ascensão salarial. Por outro lado, os respondentes que se situam na primeira faixa salarial, até R\$2.500,00, expressam um sentimento de obrigação moral com a organização ao mesmo tempo em que para despende maiores esforços esperam serem, de alguma forma, recompensados. Expostos os resultados e análises sobre a influência do perfil sobre o comprometimento organizacional, no Tópico 6 estão as considerações finais da pesquisa.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo analisar o comprometimento organizacional dos docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha. Os resultados demonstraram que, para os docentes pesquisados o comprometimento organizacional está associado à obrigação de desempenho como ideal de bom empregado, identificação com os valores e filosofia da organização, permanência por desejo e necessidade e sentimento de pertença a um grupo.

No que diz respeito à influência do perfil sobre o comprometimento organizacional, as diferenças encontradas apontaram que mulheres se destacam na identificação com os valores e filosofia da organização e sentimento de pertença, se comparadas aos homens, os quais se destacam na ênfase de que todo colaborador deve ter objetividade na busca pelo desempenho. Embora a falta de recompensas e oportunidades não se encontrem entre as variáveis de maior média, quando analisada, considerando o tempo de atuação do docente na instituição, há diferenças significativas para os que já atuam de 10 a 15 anos. Isso também ocorre entre aqueles que recebem entre R\$1.500,00 e R\$2.500,00. Portanto, em geral os docentes pesquisados se comprometem com a organização tanto por meio do sentimento de obrigação em ter um bom desempenho, quanto de identificação e pertencimento. Isto pode estar relacionado à característica de produção acadêmica inerente às instituições de ensino e possibilidade de progressão.

As contribuições práticas deste estudo estão relacionadas à criação de um panorama sobre comprometimento organizacional para a instituição, de modo que, analisando os dados, é possível segmentar os seus docentes e implementar estratégias diferenciadas para aqueles que possuem características semelhantes (sexo, tempo de instituição, etc.). Além disso, a literatura sobre a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional carece de estudos para fins comparativos. A evolução de uma teoria também perpassa pelo seu amadurecimento aplicado a um contexto prático.

Como limitações do estudo se destaca o fato do estudo não visar solucionar as lacunas sobre o tema elencadas por Medeiros et al. (2003), haja vista que seu objetivo principal foi o retorno gerencial de uma aplicação prática da Escala de Bases do Comprometimento Organizacional. A abordagem puramente quantitativa também pode ser interpretada como limitação, haja vista que esta desconsidera métodos qualitativos que são capazes de captar percepções dos indivíduos. Além disso, também foram agentes limitadores a análise de apenas uma instituição, bem como a utilização de um corte transversal.

Para futuras pesquisas sugere-se ampliar a amostra a fim de favorecer a realização de mais testes estatísticos, bem como realizar esta mesma pesquisa sob um viés longitudinal. Estudos longitudinais possibilitam acompanhar o desenvolvimento e a mudança nos componentes de comprometimento organizacional com a mesma população pesquisada. Ainda, sugere-se que sejam comparados os dados desta pesquisa com docentes de instituições privadas de ensino, visando verificar se características do serviço público tendem a aumentar ou diminuir o comprometimento.

## REFERÊNCIAS

BABBIE, Earl. **Métodos de pesquisa de survey**. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

- BASTOS, A.V.B. Comprometimento Organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**, v. 3, n. 33, p. 52-64, 1993.
- BASTOS, A.V.B.; COSTA, F.M. Múltiplos comprometimentos no trabalho: articulando diferentes estratégias de pesquisa. **Revista Psicologia: Organização e trabalho**, v. 1, n. 1, 2001.
- BASTOS, A. V. B.; SIQUEIRA, M. M. M.; MEDEIROS, C. A. F.; MENEZES, I. G. Comprometimento organizacional. In SIQUEIRA, M. M. M. (Ed.), **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed., 2008.
- BECKER, H. S. Notes on the Concept of Commitment. **American Journal of Sociology**, v. 1, n. 66, p. 32-40, 1960.
- BECKER, T. E. Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making? **Academy of Management Journal**, v. 35, p. 232-244, 1992.
- 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. 5, n. 45, p. 1249-1283, 2011.
- GOULDNER, A. W. The norm of reciprocity: a preliminary statement. **American Sociological Review**, v. 25, n. 2, 1960.
- HAIR Jr., J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HREBINIAK, L. G.; ALUTTO, J. A. Personal and role related factors in the development of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, v. 17, p. 555-573, 1972.
- JOHNSON, S.; COOPER, C. L.; CARTWRIGHT, S.; DONALD, I.; TAYLOR, P.; MILLET, C. The experience of work-related stress across occupations, **Journal of Managerial Psychology**, v. 20, n. 2, p. 179-187. 2005.
- KANTER, R. M. Commitment and social organization: a study of commitment mechanism 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, p. 51-60, 1958.
- KLEIN, H.J. Advances in Workplace commitments: introduction to the special issue. **Human Resource Management Review**, v. 2, n. 23, p. 127-130, 2013.
- LOPES, Luis F. D. **Métodos quantitativos**. 1. ed. Santa Maria: UFSM, 2016.
- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2011.
- MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento organizacional: Um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras**. 2003 (Tese de doutorado)-Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil, 2003.

- MEDEIROS, C. A. F. ALBUQUERQUE, L. G.; SIQUEIRA, M.; MARQUES, G. M. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 4, p. 187-209, 2003.
- MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. E. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). **Revista de Administração Contemporânea**, v. 2, n. 3, p. 67-87, 1998.
- MELO, F. L. N.; FERNANDES, L. T.; ARAÚJO, A. G.; SILVA, M. P.; SANTOS, F. J. S. Validação da escala de bases de comprometimento organizacional na gestão pública: um estudo de caso no Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Norte. In: EnANPAD. 38., 2014. **Anais...** Rio de Janeiro, 2014.
- MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, n. 1, p. 61-89, 1991.
- MORROW, P. C.; MCELROY, J. C.; SCHEIBE, K. P. Influencing organizational commitment through office redesign. **Journal of Vocational Behavior**, v. 1. n. 81, p. 99-111, 2012.
- OLIVEIRA-CASTRO, G. A.; PILATI, R.; BORGES-ANDRADE, J. E. B. Percepção de Suporte Organizacional: Desenvolvimento e Validação de um Questionário. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, n. 2, p. 29-51, 1999.
- PALAZZO, L. S.; CARLOTTO, M. S.; AERTS, D. R. G. C. Síndrome de Burnout: estudo de base populacional com servidores do setor público. **Revista Saúde Pública**, v. 46, n. 6, p. 1066-73, 2012.
- PUENTE-PALACIOS, K. P.; PEIXOTO, A. L. A. **Ferramenta de diagnóstico para organizações e trabalho**: um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2015.
- RIBEIRO FILHO, J. G.; HONÓRIO, L. C. Comprometimento Organizacional: comparando docentes efetivos e temporários de uma Instituição de Ensino Superior. In: EnGPR. 4., 2013. **Anais...**, Brasília, 2013.
- RODRIGUES, A. C. A; BASTOS, A. V. B. Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. **Revista Psicologia**, v. 2, n. 10, p. 129-144, 2010.
- ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional e desempenho acadêmico: um estudo com docentes do ensino superior brasileiro. In: EnANPAD. 33., 2009. **Anais...**, Rio de Janeiro, 2009.
- SIMON, J.; COLTRE, S.M. O comprometimento organizacional afetivo, instrumental e normativo: estudo de caso de uma empresa familiar. **Qualitas Revista Eletrônica**, v. 13, n. 1, 2012.
- SOUSA, J. S.; HONÓRIO, L. C. Comprometimento Organizacional: Avaliando Professores Universitários em Regimes Diferenciados de Carga Horária de Trabalho. In: EnANPAD. 35., 2011. **Anais...**, Rio de Janeiro, 2011.
- VIANA, M.A. **Comprometimento organizacional**: Estudo comparativo dos grupos geracionais em uma universidade federal. 2012. 120 f. Dissertação (Mestrado em Administração)-Fundação Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo, 2012.
- WIENER, Y. Commitment in organizations: A normative view. **Academy of Management Review**, v. 7, p. 418-428, 1982.