



ANÁLISE DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DOS COLABORADORES DE UM SUPERMERCADO LOCALIZADO NO INTERIOR DO RIO GRANDE DO NORTE

ANALYSIS OF THE ORGANIZATION COMMITMENT OF EMPLOYEES OF A SUPERMARKET LOCATED INSIDE RIO GRANDE DO NORTE

QUEIROZ, José Jerton de Lima¹
SOUSA, Juliana Carvalho de²
MENEZES, Edivaldo Rabelo de³
OLIVEIRA, Mayara Muniz de⁴
VALE, Aline Francilurdes Nery do⁵

Resumo: Este estudo tem como objetivo compreender como ocorre o processo de autoavaliação dos colaboradores de um supermercado potiguar, localizado no interior do Rio Grande do Norte, sobre comprometimento organizacional. Trata-se de uma pesquisa descritiva e qualitativa, e de um estudo de caso. Para a coleta de dados, aplicou-se um roteiro de entrevista semiestruturado, baseando-se na escala validada sobre componentes do comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991). A amostra foi composta por 09 (nove) participantes. Os resultados identificaram que os colaboradores da empresa sentem-se satisfeitos e felizes por fazer parte da equipe; são profissionais conectados e envolvidos com o seu trabalho e comprometidos com as atividades a serem realizadas; acreditam que a empresa tem um significado e, ainda, não vêm à possibilidade de se desligarem da mesma, pretendendo permanecer em seus cargos; e por fim, buscam alcançar todos os objetivos estabelecidos pela organização. Portanto, apresentam um elevado grau de comprometimento organizacional.

Palavras-Chave: Comprometimento Organizacional; Supermercado; Recursos Humanos.

Abstract: This study aims to understand how the self-assessment process of employees of a supermarket in Rio Grande do Norte, located in the interior of Rio Grande do Norte, about organizational commitment occurs. This is a descriptive and qualitative research, and a case study. For data collection, a semi-structured interview script was applied, based on the validated scale on the components of organizational commitment by Meyer and Allen (1991). The sample consisted of 09

¹ Graduado em Administração pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.

² Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Potiguar (PPGA/UNP). Professora da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN).

³ Doutorando no Programa de Pós-Graduação em Ciências da Propriedade Intelectual da Universidade Federal de Sergipe (PPGPI/UFS). Professor da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN).

⁴ Mestre em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba (PPGA/UFPB). Professora da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN).

⁵ Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (PPGA/UFERSA)

(nine) participants. identify the company's employees who are part of the team and the happy results; they are professionals involved with their work and committed to the activities to be carried out; Believes that the company has a meaning and, still, does not have the possibility of activating it, intending to remain in its charges; and finally to pursue all the objectives established by the organization. Therefore, a degree of organizational commitment is raised.

Keywords: Organizational commitment; Supermarket; Human Resources.

1 INTRODUÇÃO

As diferentes transformações ocorridas no mercado associadas ao aumento da competitividade têm impactado o ambiente de trabalho e as relações entre colaboradores e empresa (SIMON; COLTRE, 2012). Como efeito, os gestores se deparam com a necessidade de buscar profissionais qualificados ou despir de recursos para qualificar o seu quadro de funcionários, fazendo com que estes apresentem um bom desempenho e comprometimento organizacional (LIZOTE; VERDINELLI, NASCIMENTO, 2018).

O comprometimento organizacional pode ser percebido na forma como o trabalhador se relaciona com a empresa e como desenvolve o seu trabalho para alcançar as metas e objetivos da organização (MEDEIROS; ENDERS, 1998). Dessa forma, Rego (2019) enfatiza que em um ambiente de comprometimento, as organizações buscam pessoas que estejam dispostas a cumprir com as diretrizes da empresa, identificando também qual o ambiente de trabalho ideal para que as atividades sejam desenvolvidas, e dando todo o suporte organizacional.

Além disso, o comprometimento da equipe na empresa é muito importante para o desenvolvimento organizacional, pois à medida que o colaborador cria uma relação com o seu trabalho, com a sua carreira e profissão, gera crescimento e resultados positivos a organização (RODRIGUES; BASTOS, 2013). Reis Neto, Marques e Paiva (2017) apontam que são muitas as variáveis que podem definir comprometimento organizacional, sendo que quase todas levam a um objetivo, que é a construção de uma relação com sua organização, proporcionando a permanência do indivíduo na empresa.

Ademais, o comprometimento organizacional é influenciado pela relação que o indivíduo tem com a execução de suas atividades; sendo assim, quando os colaboradores se identificam com o seu trabalho e com as tarefas que realizam, tendem a tornarem-se mais comprometidos (PINTO, 2011). Ainda, o comprometimento organizacional também pode estar ligado a um fator mais humano, ou seja, quando o colaborador trabalha não apenas para manter o próprio sustento, mas também para manter o sustento de sua família. Dessa maneira

o comprometimento ocorre para garantir uma estabilidade financeira que gere satisfação ao indivíduo (MEURER, OLIVEIRA, 2015).

Com base no exposto, a questão norteadora desta pesquisa é: “Como ocorre o processo de autoavaliação dos colaboradores de um supermercado sobre comprometimento organizacional?”. Com o intuito de responder ao problema de pesquisa, o artigo tem como objetivo compreender como ocorre o processo de autoavaliação dos colaboradores de um supermercado potiguar, localizado no interior do Rio Grande do Norte, sobre comprometimento organizacional. Estudos sobre essa temática são relevantes no meio empresarial, pois seus resultados poderão direcionar gestores a traçar estratégias que melhorem o nível de comprometimento organizacional de seus colaboradores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

As organizações passaram por profundas mudanças no final do século XX, principalmente com os avanços tecnológicos que acirraram a competitividade entre as organizações. Essas transformações acarretaram em novas maneiras para realizar as atividades organizacionais e, conseqüentemente, novas formas de trabalho (BASTOS, 1993; SIQUEIRA, 2001; MORROW, MCELROY., SCHEIBE, 2012).

Com isso, muitos estudos passaram a investigar o comprometimento dos colaboradores com as empresas em que trabalham, permitindo à gestão de pessoas analisar a qualificação pessoal, bem como a maneira como isso influencia no desempenho das atividades e permanência dos indivíduos em seus cargos (BASTOS, 1993; RODRIGUES & BASTOS, 2010; MEDEIROS *et al.*, 2003; KLEIN, 2013; JESUS, 2019). No Brasil, a temática ganhou maior visibilidade através dos estudos realizados por Borges-Andrade, Afanasieff e Silva (1989), autores que validaram na realidade brasileira o Questionário de Comprometimento Organizacional, que foi construído por Mowday, Steers e Porter (1979).

É importante mencionar que o comprometimento é um fator chave para compreender o comportamento organizacional (KLEIN, 2016). Estudos nessa área surgiram mediante a necessidade de entender a relação entre antecedentes do comprometimento organizacional e os resultados obtidos pelas organizações, e com base nisso fortalecer o vínculo do trabalhador e contribuir de forma positiva para o comprometimento organizacional (GHOSH, 2014).

Embora não exista uma única definição sobre a temática, Meyer (2009) defende que o

comprometimento pode ser entendido como uma força interna do indivíduo, que o faz sentir-se ligado a um determinado objetivo, seja no âmbito do trabalho ou em sua vida social. Acrescido a isso, Meyer e Allen (1991) afirmam que se trata de um estado psicológico caracterizado pela relação entre o colaborador e a empresa em que ele trabalha, e que influencia em suas decisões de permanecer ou não em seu trabalho. Nessa perspectiva, essa pesquisa adotou a Escala de Comprometimento Organizacional feita por Meyer e Allen, que foi validada no Brasil por Medeiros e Enders em 1998. Esse instrumento aborda três dimensões do comprometimento organizacional, quais sejam: afetivo, normativo e instrumental, as quais serão descritas a seguir.

2.1.1 Dimensão afetiva do comprometimento organizacional

A dimensão afetiva abrange o afeto e o reconhecimento dos colaboradores com os princípios da empresa (MEDEIROS. ENDERS, 1998) e a satisfação do colaborador com suas vivências afetivas no ambiente de trabalho (PREÜSS, 2019). Simon e Coltre (2012) explicam ainda que, o comprometimento organizacional afetivo é um efeito psicológico, em que o indivíduo se identifica com os objetivos da organização, fazendo o possível para alcançá-los. Esse comprometimento se torna afetivo, porque o indivíduo passa a entender como é possível alcançar seus objetivos pessoais, se mantendo efetivado na organização (SIMON, COLTRE 2012).

Para Souza (2020), um indivíduo **afetivo** apresenta características emocionais, como desejo de permanecer na organização; geralmente é aquele colaborador mais motivado, e que consegue contribuir e ter um desempenho melhor na empresa. Rego (2003, p.27) postula que o comprometimento organizacional afetivo se relaciona com o “grau em que o colaborador se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido na organização”, ou seja, o indivíduo tem o desejo de permanecer na organização.

2.1.2 Dimensão instrumental do comprometimento organizacional

A dimensão instrumental refere-se à relação que os colaboradores têm com a empresa, resultante da satisfação de suas necessidades e retorno financeiro sobre as atividades desenvolvidas (MEDEIROS; ENDERS, 1998). Para Simon e Coltre (2012), o comprometimento instrumental é entendido como os custos que os colaboradores terão ao deixarem a organização, de modo que estes permanecerem na mesma, pois precisam das

recompensas oferecidas. Com isso, os colaboradores avaliam os custos e benefícios associados ao seu desligamento da empresa, de maneira a deixa-la caso venham a perceber vantagens na sua saída.

Para Rego (2003, p.27) o comportamento organizacional instrumental diz respeito ao “Grau em que o colaborador se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos custos associados com sua saída da mesma. Este reconhecimento pode advir da ausência de alternativas de emprego, ou do sentimento de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados”, isto é, o indivíduo percebe sua permanência na organização como uma necessidade.

2.1.3 Dimensão normativa do comprometimento organizacional

E por fim, a dimensão normativa abrange o comprometimento dos colaboradores em continuar na empresa, para atender os padrões morais definidos pela mesma (MEDEIROS E ENDERS 1998). Preüss (2019) explica que a dimensão normativa diz respeito à dedicação que o colaborador tem com a empresa, em troca de seus interesses pelo serviço prestado. Portanto, o comprometimento organizacional **normativo** se dá quando o indivíduo entende que tem uma série de obrigações e deveres com a organização, e por isso acabam gerando um sentimento de culpa ao deixar seu cargo, acarretando em um sacrifício pessoal (SIQUEIRA, 2001).

Rego (2003, p.27) acrescenta que o comprometimento organizacional normativo refere-se ao “Grau em que o colaborador possui um sentido da obrigação (ou do dever moral) de permanecer na organização”, ou seja, o indivíduo tem o sentimento de que deve permanecer na organização.

2.1.5 Estudos anteriores sobre Comprometimento Organizacional

Pinho, Oliveira e Silva (2020) realizam uma revisão de literatura, fazendo o recorte temporal entre 1889 e 2019, acerca do comprometimento organizacional. A partir dos 850 documentos analisados, os achados indicaram que os estudos, em sua maioria, possuem uma abordagem quantitativa, analisando as dimensões afetiva, continuação e normativa, tendo destaque a escala de Meyer e Allen. Além disso, foram investigados fatores de influência no processo, como as variáveis sociodemográficas, políticas, satisfação etc.

Outro estudo de De Souza Rocha *et al.* (2018), consideram as idiosincrasias que se

associaam ao tema, ao passo que busca analisar as configurações do comprometimento organizacional e a percepções temporais dos jovens trabalhadores do Ensino Social Profissionalizante na cidade de Recife (PE), adotando a escala de Meyer e Allen. Os resultados revelaram que houve correlações baixas nas associações temporais e o comprometimento organizacional, estando estas, associadas ao comprometimento afetivo. Além disso, os dados revelam que há correlações entre as características pessoais dos investigados, revelando traços de comportamentos acelerados, ênfase ao passado e tendência a liderança.

Sobreira et al. (2021) também realizaram uma pesquisa que objetivava analisar o comprometimento organizacional dos técnico-administrativos da categoria de nível superior, pertencentes Universidade Federal de Viçosa, baseando-se no modelo de Meyer e Allen. A partir de então, os resultados revelaram que há um alto grau de comprometimento organizacional, tendo destaque a dimensão afetiva. Os indivíduos que demonstraram ter mais vínculos com a instituição foram aqueles que possuíam mais de 50 anos de idade, juntamente que aqueles que estão na instituição a mais de 11 anos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esse estudo refere-se a uma pesquisa de natureza qualitativa do tipo descritiva. Ferreira (2015) explica que a pesquisa qualitativa busca compreender os aspectos cotidianos no trabalho dos colaboradores diante da realidade vivenciada (FERREIRA, 2015). Este é um estudo com caráter descritivo que busca a compreensão do problema, descrevendo variáveis e características (OLIVEIRA, 2001).

No que se refere ao *locus* da pesquisa, trata-se de uma empresa de pequeno porte, situada na cidade de Água Nova, no interior do Rio Grande do Norte. Os dados foram coletados através de uma entrevista semiestruturada. O roteiro foi elaborado com base na Escala de Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen (1991), contendo 13 questões. As questões que compõem o roteiro buscaram obedecer a lógica tridimensional adotada na escala mencionada, transformando-as em questões abertas, a fim de que estas sejam capazes de colher falas, relatos e vivências dos colaboradores investigados.

A coleta de dados aconteceu do dia 17/11 a 20/11/2020, totalizando um período de três dias. As entrevistas aconteceram presencialmente no local de trabalho, de forma individual. Foram entrevistados 09 colaboradores, sendo 04 homens e 05 mulheres que atuam na organização, conforme evidencia Quadro 1. Os depoimentos dos colaboradores foram

gravados e em seguida, transcritos para proporcionar uma interpretação melhor das respostas adquiridas.

Quadro 1: Dados dos colaboradores

Código do entrevistado	Sexo	Idade	Estado civil	Cargo que ocupa	Quanto tempo de empresa
C1	M	40	Casado	Estoquista	09 anos
C2	M	35	Casado	Serviço geral	04 anos
C3	M	38	Casado	Entregador	13 anos
C4	M	46	Solteiro	Açougueiro	07 anos
C5	F	36	Casada	Caixa	15 anos
C6	F	42	Casada	Caixa	08 anos
C7	F	26	Casada	Gerente administrativa	05 anos
C8	F	47	Casada	Gerente financeiro	20 anos
C9	F	27	Solteira	Auxiliar de escritório	06 anos

Fonte: pesquisa de Campo (2020).

Para a análise e a interpretação dos dados foi utilizada a técnica de análise de conteúdo de Bardin (2011), que permite explicar e estruturar o conteúdo adquirido, entendendo o real sentido da mensagem. Nessa lógica, adotou-se três fases, a saber: pré-análise; análise do material; e interpretação dos achados. Fez-se o uso da organização dos dados, leitura analítica, agrupamento de falas, e categorização das respostas com base nas três dimensões de Meyer e Allen.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com o objetivo de analisar a percepção dos colaboradores de um supermercado acerca do comprometimento organizacional, a análise dos resultados foi realizada com base nas dimensões afetiva, normativa e instrumental de Medeiros e Enders (1998).

4.1 COMPROMETIMENTO AFETIVO

Com base nisso, os colaboradores foram questionados sobre como se sentiam na organização em que trabalham e se a mesma apresenta algum significado para eles. Observou-se que os colaboradores se sentem satisfeitos com relação à organização, corroborando com Medeiros de Enders (1998), ao elencar que a dimensão do comprometimento afetivo diz respeito à satisfação que os colaboradores sentem com relação ao seu trabalho.

Me sinto feliz, estou na organização certa e faço o possível para alcançar os objetivos da organização (C5).

Me sinto bem, tem um significado para mim, pois **considero uma família** (C9).

Quando questionados sobre o que a organização faz para mantê-los na organização dando continuidade na sua carreira, os colaboradores demonstraram satisfação em trabalhar na organização, de acordo com os seus relatos:

Trata bem seus funcionários, **sempre zelando pelo respeito e a moral entre os colaboradores**, causando um **bom relacionamento** entre os mesmos (C1).

A valorização que dar ao colaborador e **oportunidades, proporcionando bem-estar e segurança no trabalho**, me fazendo se sentir muito bem nesta organização (C3).

Com relação ao que a empresa faz para manter os funcionários comprometidos com a empresa, todos apresentaram motivos para permanecerem na mesma e relataram sentirem-se muito bem na organização.

Sempre me motivando e incentivando, com **boas condições de trabalho e salários sempre em dia** (C8).

Principalmente **a confiança** depositada em mim, e **as oportunidades** que me proporcionam, **como treinamento** através de cursos pagos pela organização (C6).

Portanto, percebe-se que os colaboradores têm um comprometimento afetivo com a organização em que trabalham, demonstrando-se satisfeitos e valorizados pela mesma. Além disto, os colaboradores percebem oportunidades para o seu crescimento e desenvolvimento na empresa, sem pretensões de deixá-la. Esses resultados podem ser confirmados com base nos estudos que explicam esta dimensão, como Medeiros e Enders (1998), Simon e Coltre (2012), Preüss (2019) e Souza (2020).

Os resultados desta pesquisa também podem ser relacionados aos achados de Sobreira et al. (2021), no qual, a partir de uma análise com técnicos-administrativos de uma Universidade Federal, observou-se a força e destaque quanto a dimensão afetiva no que se refere ao comprometimento organizacional.

4.2 COMPROMETIMENTO NORMATIVO

Verificou-se que 6 colaboradores (C1, C4, C5, C6, C8 e C9) não sentem a obrigação de manter-se à empresa, enquanto 3 colaboradores (C2, C3 e C7) sentem que são obrigados a permanecerem na mesma, indo ao encontro do que aborda Siqueira (2001) ao enfatizar que a dimensão normativa, pode ser compreendida onde os colaboradores sentem-se obrigados a permanecerem na organização e que trabalham, gerando um sentimento de culpa caso venha a deixá-la.

Não, trabalho porque quero e preciso do emprego para garantir meu sustento (C1).

Sim, me sinto na obrigação de cumprir com meu trabalho, para satisfazer a organização (C2).

Também foi analisada a sensação que os colaboradores sentiriam se tivessem que deixar a organização em que trabalham. Dos funcionários entrevistados, 03 (C3, C4 e C5) não souberam responder; porém 06 (C1, C2, C7, C8, C9) afirmaram que sentiriam tristeza, preocupação e arrependimento, como pode ser observado nas falas abaixo:

Não sei explicar qual seria minha sensação (C4).

Se sentiria com **raiva e preocupado** com essa situação (C2).

Outro questionamento feito aos colaboradores foi como ficaria a vida deles caso resolvessem deixar a empresa. Com base nas falas dos entrevistados, averiguou-se que 05 não saberiam como seria a sua vida após o desligamento; 02 não saberiam como seria a sua vida após a saída da organização, enfatizando a perspectiva de que ficaria mais difícil manter a família; e um afirmou que seria difícil tanto financeiramente quanto psicologicamente. Com isso, percebe-se que os colaboradores não têm um posicionamento exato do que aconteceria em sua vida. Isso justifica-se pelo fato de que muitos colaboradores trabalham há bastante tempo na organização, gerando certo comodismo e resistência em deixá-la.

Não sei, nunca imaginei essa situação (C4).

Não sei, não consigo explicar o que aconteceria com minha vida (C9).

Com base nos relatos dos entrevistados, verificou-se que estes afirmam que não se sentem obrigados a permanecerem na organização, mas sentiram-se culpados caso viessem a

deixá-la, somando a afirmativa de Siqueira (2001), no qual aborda que a dimensão normativa gera no indivíduo um sentimento de culpa ao deixar a empresa, acarretando sacrifício pessoal.

4.3 COMPROMETIMENTO INSTRUMENTAL

Foi questionado sobre a possibilidade de os colaboradores se desligarem da empresa, e se isso ocorresse, se eles acreditariam que encontrariam uma nova oportunidade de trabalho de imediato. Com base nas falas, identificou-se que 05 colaboradores não acreditam na possibilidade de encontrar facilmente um novo emprego caso venham a deixar a empresa, pois são poucas as oportunidades na cidade onde moram. Já 04 colaboradores não sentem que teriam problemas em deixarem a empresa e que logo encontrariam outro emprego. Esses achados reforçam a ótica de Simon e Coltre (2012), no qual elencam que o comprometimento instrumental se relaciona a avaliação que o colaborador faz dos custos e benefícios associados ao seu desligamento da organização.

Sim, encontraria facilmente um novo emprego (C8).

Não, pois acredito que **são poucas as oportunidades existentes** em nossa cidade (C2).

Destaca-se que, os resultados confirmam a perspectiva de Meyer e Allen (1997) e Klauck, Bohnenberger, Schmidt (2009), no qual acreditam que os funcionários mantêm vínculos com a organização, muitas vezes, por necessidade. Nesse contexto, fortalecendo os achados da pesquisa, Quintana e Simões (2018) abordam que o comprometimento instrumental pode ser visto como um aspecto positivo ou negativo, pois o colaborador pode quase sempre sentir-se ligado a empresa em que trabalha devido às garantias que o seu emprego pode proporcionar, percebendo perdas em sua saída, criando, portanto, receio em desligar-se.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo atendeu ao objetivo proposto, que foi compreender as percepções dos colaboradores de um supermercado do interior do Rio Grande do Norte sobre comprometimento organizacional. Dessa forma, percebeu-se que os colaboradores sentem-se satisfeitos e felizes na empresa e comprometido com as atividades que realizam. Além disto, os colaboradores também afirmam que a empresa tem um significado para eles, e que não

vêm a possibilidade de deixarem o trabalho, mas de continuar na organização, buscando alcançar os objetivos estabelecidos pela mesma.

Em síntese, percebe-se que os colaboradores apresentam um elevado grau de comprometimento afetivo com a empresa em que trabalham, haja vista que se sentem satisfeitos em seu emprego e percebem oportunidades para o seu crescimento. De igual modo, também apresentam um elevado grau de comprometimento afetivo normativo, uma vez que, embora não admitam sentirem-se na obrigação de permanecerem na empresa, acreditam que se sentiriam culpados e arrependidos ao deixá-la. Quanto à dimensão instrumental, a maioria dos colaboradores acreditam que não encontrariam facilmente um novo emprego se deixassem a empresa em que trabalham. No entanto, é preciso compreender que estes podem continuar na empresa não por serem comprometidos com a mesma, mas por sentirem receio de não encontrar outra oportunidade de trabalho.

Destacando-se a relevância gerencial da pesquisa, recomenda-se que as organizações adotem condições de trabalho exequíveis dentro do ambiente laboral, a fim de buscar satisfazer os colaboradores e reduzir possíveis questões de rotatividade organizacional. As contribuições teóricas podem ser evidenciadas através da atualidade da temática, e rigor metodológico utilizado no estudo, gerando, assim, novos conhecimentos para a área em estudo. Por fim, no que diz respeito as contribuições sociais, o tema pode gerar reflexões para a gestão das organizações, pensando em medidas e práticas que possam elevar os níveis de comprometimento organizacional.

Com relação às limitações, obtiveram-se algumas respostas curtas durante as entrevistas, o que necessitou de um cuidado específico ao ser analisada. Como sugestões para pesquisas futuras, faz-se necessário avaliar as dimensões do comprometimento organizacional em organizações de grande porte para se comparar os resultados em diferentes contextos organizacionais.

REFERÊNCIAS

DE SOUZA ROCHA, Michelle et al. Comprometimento organizacional e percepções temporais: um estudo sobre jovens trabalhadores. **Teoria e Prática em Administração (TPA)**, v. 9, n. 1, p. 29-48, 2019.

JESUS, R. G. **Comprometimento organizacional**: um estudo de suas relações com percepção de gestão de pessoas e percepção de justiça organizacional. 2016. 368 p. Tese (Doutorado em Administração) - Escola de Administração, Salvador, 2016.

FERREIRA, C. A. L. **Pesquisa quantitativa e qualitativa**: perspectivas para o campo da educação. **Revista Mosaico**, v. 8, n. 2, p. 173-182, 2015.

KLAUCK, M.; BOHNENBERGER, M. C.; SCHMIDT, S. As práticas de Gestão de Recursos Humanos e o Comprometimento Organizacional. **Gestão e Desenvolvimento**, Novo Hamburgo-RS, v. 6, 2009.

LIZOTE, S. A.; VERDINELLI, M. A.; NASCIMENTO, S. Empresas prestadoras de serviços contábeis sob a ótica do comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho. **Revista Contabilidade e Controladoria**, v. 11, n. 2, 2020.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). **Revista de Administração Contemporânea**, v. 2, n. 3, p. 67-87, 1998.

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

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. **Commitment in the workplace**: theory, research and application. London: Sage Publications, 1997.

MEURER, O. M.; OLIVEIRA, L. A. **Comportamento organizacional**: a relação entre família e trabalho, p. 1-15, 2015.

OLIVEIRA, M. F. **Metodologia científica**: um manual para a realização de pesquisas em administração. um manual para a realização de pesquisas em administração. Catalão, Goiás, 2011.

PREÜSS, M. **Impacto do gerenciamento de reclamações no comprometimento organizacional, envolvimento e engajamento no trabalho**: um estudo em centros de serviços compartilhados. 2019. 177 p. Dissertação (Mestrado), Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Porto Alegre, 2019.

PINHO, Ana Paula Moreno; DE OLIVEIRA, Evalda Rodrigues da Silva; DA SILVA, Clayton Robson Moreira. Comprometimento Organizacional no Setor Público: um olhar sobre três décadas de produção científica brasileira (1989-2019). **Revista do Serviço Público**, v. 71, n. 3, p. 504-539, 2020.

PINTO, M. P. C. **Comprometimento organizacional**: um estudo de suas relações com desempenho na carreira. 2011. 144 p. Dissertação (Administração) - Faculdade de Ciências

Empresariais da Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2011.

REGO, M. C. B. **Desempenho no trabalho, comprometimento, entrenchamento, justiça e suporte organizacional**: um estudo multinível. 2019. 216 p. Tese (Doutorado em Administração), Brasília, 2019.

REGO, A. Comprometimento organizacional e ausência psicológica: afinal, quantas dimensões. **Rev. adm. empres**, v. 43, n.4, p. 25-35, 2003.

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.

SOBREIRA, Francisco Escolástico; ZILLE, Luciano Pereira; FARONI, Walmer. Comprometimento organizacional: estudo com servidores técnico-administrativos de nível superior da Universidade Federal de Viçosa. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 13, n. 1, 2021.

SOUZA, J. S. **Motivação para o trabalho e comprometimento organizacional no serviço público**: um estudo de caso. 2020. 138 p. Um estudo de caso. Dissertação (Ciências da Educação e Administração Educacional) – Instituto Politécnico de Santarém, Pará, 2020.

SIQUEIRA, M. M. M. Comprometimento organizacional afetivo, calculativo e normativo: evidências acerca da validade discriminante de três medidas brasileiras. In: Encontro Nacional da Anpad, 25, 2001, Campinas, **Anais eletrônicos...** Campinas: EnANPAD, 2001. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2001-cor-520.pdf>, acesso em 20 de jan. 2021.

SOBRENOME, Nome. Título da reportagem. **Nome do veículo**, Cidade, dia mês ano. Caderno, página.