

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL EM UNIVERSIDADES FEDERAIS: um estudo baseado em perfis do vínculo**

**ADAUTO DE VASCONCELOS MONTENEGRO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

**ANA PAULA MORENO PINHO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

**ANTONIO CAUBI RIBEIRO TUPINAMBÁ**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

**RAQUEL LIBÓRIO FEITOSA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

Agradecimento à orgão de fomento:

Os autores agradecem ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pelo financiamento da pesquisa.

# COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL EM UNIVERSIDADES FEDERAIS: um estudo baseado em perfis do vínculo

## 1 INTRODUÇÃO

As organizações públicas são dotadas de grande complexidade e relevância social, comportando tanto aspectos positivos quanto negativos. Características como a estabilidade, a flexibilidade de horário, a redução de carga horária, o significado da organização na vida do servidor e o interesse em dedicar esforços à organização são tidas como positivas, enquanto falhas na infraestrutura, excesso de burocracia e rigidez das políticas de gestão de pessoas, pouca ênfase no desempenho do servidor, excesso de níveis hierárquicos e a reduzida autonomia conferida ao servidor são tidas como pontos negativos (CAMPOS, 2009; FERREIRA, 2016; ROCHA; CERETTA, 2013; BOTELHO; PAIVA, 2011; KANZAKI, 2010).

Dentro do escopo de organizações públicas, têm-se as instituições públicas de ensino superior, as quais ocupam um papel fundamental na sociedade, assumindo o desafio de viabilizar a formação de profissionais e pesquisadores. Tais instituições sofrem influência de fatores de natureza político-institucional, econômica e cultural, assim como tensões de caráter administrativo. Ademais, distanciam-se da estrutura e dinâmica de uma empresa, nos moldes tradicionais e que seus objetivos nem sempre conseguem ser traduzidos e/ou delimitados com precisão (RIBEIRO, 2017). Pode-se apontar, também, que há convivência de trabalhadores inseridos em diferentes categorias ocupacionais nas instituições públicas de ensino superior, com regimes de contratação distintos, como os servidores e os terceirizados. Na categoria de servidores, existem ainda aqueles que não ocupam de posições de gestão e aqueles que ocupam tais posições, os gestores.

Diante das demandas e desafios endereçados às organizações públicas e, em especial, pelas instituições de ensino superior, busca-se, cada vez mais, resultados com eficácia, eficiência e efetividade, considerando também o bem estar dos trabalhadores inseridos em tais contextos. O Comprometimento Organizacional, nesse campo, tem sido relevante ao associar-se a diversos resultados organizacionais positivos (CARVALHO-FREITAS *et al.*, 2013; TRALDI; DEMO, 2012; PINHO; BASTOS, 2014; CAPPI; ARAÚJO, 2015). O referido construto tem sido, prioritariamente, por meio do modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), postulando as dimensões afetiva (desejo), normativa (dever moral) e de continuação (trocas laterais e necessidade) e, no cenário internacional, sendo utilizada a abordagem de Perfis de Comprometimento Organizacional, que consistem em combinações das três dimensões estudadas, produzindo, portanto, combinações de *mindsets* relacionados a diferentes comportamentos no âmbito organizacional (MEYER *et al.*, 2012).

Segundo Lizote *et al.* (2017), o Comprometimento Organizacional no setor público relaciona-se aos próprios desafios dessa área, como busca de eficiência e eficácia na realização das atividades e melhoria na prestação de serviços à sociedade. Mesmo diante da relevância do estudo do comprometimento neste cenário, percebe-se que não há uma tradição consolidada de estudos nesse campo, assim como são relativamente escassos os estudos com abordagens de Perfis de Comprometimento Organizacional.

Esta pesquisa buscou, portanto, contribuir na transposição de tais lacunas no cenário brasileiro: o estudo do comprometimento no setor público e a investigação de Perfis de Comprometimento Organizacional. Observa-se que a maior parte da produção sobre perfis de comprometimento ainda concentra-se na produção internacional em países como Canadá, Portugal, Itália, Bélgica, Turquia, Estados Unidos e Alemanha (STANLEY *et al.*, 2013; MEYER *et al.*, 2015; MEYER *et al.*, 2018; MEYER *et al.*, 2012; KAM *et al.*, 2016; RUSSO *et al.*, 2012). Poucos estudos têm sido realizados no contexto brasileiro utilizando a abordagem de perfis (BARBOSA, 2019; SABINO; LOPES, 2012; BASTOS, 2000; BASTOS; BORGES-ANDRADE, 2002; BANDEIRA *et al.*, 2000) ou apontando-os como achados (FEITOSA,

2019) . Tendo como base esse contexto, assim como as lacunas citadas, este estudo objetiva delinear Perfis de Comprometimento Organizacional em duas universidades federais, tomando como base o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) e, ainda, discutir características sociodemográficas e ocupacionais associadas a tais perfis.

## 2 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

O Comprometimento Organizacional trata-se de um construto amplamente investigado em diversas pesquisas no Brasil e em diversos países, sendo como um dos vínculos organizacionais mais estudados. As pesquisas sobre o construto iniciaram, aproximadamente, no final da década de 1970 e suas diversas definições convergem para uma noção de força estabilizadora, a qual direciona o comportamento e diz respeito a um curso de ação por parte do trabalhador. Os estudos de Mowday *et al.* (1982) consideravam o comprometimento de forma unidimensional, com um predomínio da abordagem afetiva ou atitudinal do construto. Posteriormente, Meyer e Allen (1991) propuseram o modelo tridimensional de estudo do comprometimento, o que possibilitou a construção de uma escala de investigação do comprometimento, considerando três dimensões: afetiva, normativa e de continuação ou calculativa (MEYER *et al.*, 1993). Este modelo tem sido o mais utilizado na literatura.

Quanto às três dimensões do modelo em questão, Meyer e Allen (1991) destacam que as mesmas são diferenciadas por meio da natureza psicológica de cada uma delas. A primeira dimensão, afetiva, pode ser compreendida como “desejo”, tendo sua origem associada aos estudos de Mowday *et al.* (1979). Nesse sentido, esta dimensão envolve uma identificação do trabalhador com a organização, assim como uma lealdade não-passiva por parte deste trabalhador, apontando as seguintes características: “(a) uma forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização; (b) desejo de exercer esforço considerável em benefício da organização; (c) forte desejo de se manter membro da organização” (p. 226). Comumente, o comprometimento afetivo está ligado a um sentimento de orgulho perante a organização. Ademais, a dimensão afetiva do comprometimento apresenta relações positivas e significativas com diversos construtos do contexto organizacional, como satisfação no trabalho, impacto do treinamento no trabalho, desempenho individual, retenção de trabalhadores e relações negativas com *turnover* e síndrome de *Burnout* (SANTOS SILVA *et al.*, 2014; SOUSA; MENDONÇA, 2009).

A dimensão normativa, por outro lado, é caracterizada pelo sentimento de dívida moral ou obrigação perante a organização. Envolve um conjunto de pressões que podem ser exercidas sobre o trabalhador e que favoreçam o sentimento de que há um dever moral perante a organização. A dimensão normativa trata de tais pressões normativas e da influência da cultura organizacional no processo de adesão a normas e valores organizacionais. Tais pressões, de caráter moral, internalizadas pelo trabalhador podem ocorrer no período de socialização inicial na organização, ou mesmo, serem intensificadas ao longo de sua permanência na instituição por meio de ações de socialização e treinamento. Três características importantes estão envolvidas quando se discute o comprometimento normativo: sacrifício por parte do trabalhador em favor da organização; a persistência em seus atos, sem necessariamente estar ligada a uma retribuição ou recompensa; e uma preocupação singular em relação à organização (WEINER; VARDI, 1990).

A dimensão de continuação considera as contribuições de Becker (1960), que trata da teoria dos *side-bets* (trocas laterais), ou seja, elementos investidos pelo trabalhador na relação com a organização. Esta dimensão pressupõe que o trabalhador avalia os custos associados à sua possível saída da organização, assim como avalia a magnitude e o número de investimentos realizados para estar ali. É importante citar que a dimensão de continuação pode também envolver uma limitação de alternativas fora da organização, podendo estar relacionadas

à situação do mercado de trabalho, à sua própria capacitação/formação e experiência ou a outros fatores limitantes de uma possível recolocação profissional.

## 2.1 Perfis de Comprometimento Organizacional

O Comprometimento Organizacional, tradicionalmente, tem sido estudado pela denominada “abordagem centrada em variáveis” (*variable-centered approach*). Esta abordagem considera, de forma individual, o efeito que cada dimensão do comprometimento tem sobre os resultados. Por outro lado, a chamada “abordagem centrada na pessoa” (*person-centered approach*) considera interações entre as três dimensões do comprometimento e os efeitos de tais interações nos resultados. Os estudos utilizando essa abordagem têm início com Meyer e Parfyonova (2010).

Meyer e Herscovitch (2001) definem o Comprometimento Organizacional como uma força que liga o indivíduo a um determinado curso de ação, além de apontar que o comprometimento também pode ser investigado por meio de diferentes *mindsets*, com diferentes implicações para o comportamento do indivíduo. Meyer (2009) complementa, caracterizando o Comprometimento Organizacional como uma força interna, vivenciada como uma característica mental que determina a percepção e interpretação de uma situação. Cada conjunto de características mentais é denominado de *mindset*, que pode ser relacionado às dimensões afetiva, normativa e de continuação. A abordagem de perfis de Comprometimento Organizacional (MEYER *et al.*, 2012) vai além de tais *mindsets*, entendendo que pode haver diversas combinações entre eles. Cada *mindset* pressupõe um estado psicológico que compele o indivíduo a um determinado curso de ação (MEYER; HERSCOVITCH, 2001).

Os Perfis de Comprometimento Organizacional podem ser compreendidos, portanto, como uma forma de investigação do construto em que se consideram diversos níveis que não são restritos às dimensões afetiva, normativa e de continuação, conforme pode ser visualizado no Quadro 1, a partir de resultados de Meyer *et al.* (2012). Além do levantamento realizado por Meyer *et al.* (2012), Kabins *et al.* (2016), realizaram uma metanálise sobre o tema em países como Canadá, Portugal, Itália, Bélgica, Turquia, Estados Unidos e Alemanha (STANLEY *et al.*, 2013 ; MEYER *et al.*, 2015; MEYER *et al.*, 2018 ; MEYER *et al.*, 2012 ; KAM *et al.*, 2016 ; Russo *et al.*, 2012 ; MEYER *et al.*, 2013 ; KYLE *et al.*, 2005; SINCLAIR *et al.*, 2005; WASTI, 2005).

### **Quadro 1 – Perfis de Comprometimento Organizacional identificados na literatura**

01 Todas as bases/dimensões elevadas
02 Todas as bases/dimensões moderadas
03 Todas as bases/dimensões baixas
04 Base/dimensão afetiva dominante
05 Base/dimensão normativa dominante
06 Base/dimensão de continuação dominante
07 Bases/dimensões afetiva e normativa dominantes
08 Bases/dimensões afetiva e de continuação dominantes
09 Bases/dimensões normativa e de continuação dominantes

Fonte: Meyer *et al.* (2012, p. 4) - adaptado

No Brasil, mais recentemente, Barbosa (2019) realizou um estudo com Perfis de Comprometimento Organizacional na iniciativa privada, cujos resultados evidenciaram quatro *clusters* de perfis. O *cluster 1* caracterizou-se por baixo comprometimento normativo e níveis moderados nas bases afetiva e de continuação, o segundo *cluster* foi caracterizado por baixo nível da base de continuação e índices moderados das bases afetiva e normativa, o *cluster 3* apresentou baixo nível da dimensão afetivo e índices moderados das bases de continuação e normativa; e o *cluster 4* apresentou níveis moderados das três bases. Feitosa (2019) apresentou

em sua tese uma revisão de estudos de perfis para articular com seus resultados, pois seus achados apontaram combinações de perfis (afetivo-normativo/afetivo-de continuação). Esses estudos são relevantes, pois foram realizados no Brasil.

Quando se analisam os antecedentes dos Perfis de Comprometimento Organizacional, observa-se, em especial na literatura internacional (devido à relativa escassez de estudos no Brasil), evidenciam-se os seguintes: confiabilidade percebida da administração (KAM *et al.*, 2016); suporte percebido por parte da organização e do supervisor (MEYER *et al.*, 2015); gênero, idade, equipe, treinamento, empoderamento, desempenho, insegurança no trabalho, coletivismo e individualismo (MEYER *et al.*, 2018), satisfação no trabalho e desempenho (RUSSO *et al.*, 2012). Outros construtos investigados juntamente aos perfis de comprometimento, mas não como antecedentes, foram a satisfação no trabalho (LIMA, 2016; MEYER *et al.*, 2018), *turnover* (MEYER *et al.*, 2015; SOMERS, 2010; STANLEY *et al.*, 2013), stress no trabalho, intenção de sair, saída do trabalho (MEYER *et al.*, 2018; SOMERS, 2010; XU; PAYNE, 2018), absenteísmo (RUSSO *et al.*, 2012; SOMERS, 2010), congruência de valor entre organização e trabalhador (SOMERS, 2010) e comportamento de cidadania (WOMBACHER; FELFE, 2017).

Finalmente, os mesmos autores da metanálise apontam que as seguintes variáveis podem ser utilizadas em análises adicionais: idade, sexo, tamanho da organização, afetos positivos e afetos negativos (KABINS *et al.*, 2016). É importante ressaltar que, segundo Kam *et al.* (2016), os perfis de comprometimento têm se mostrado estáveis ao longo do tempo, o que confere relevância às pesquisas com a referida abordagem. Resultados da pesquisa realizada por Meyer *et al.* (2018), analisando perfis de comprometimento, em dois momentos distintos (antes e após uma crise econômica), coadunam com as evidências de estabilidade do construto, assim como os de Xu e Payne (2018), ao investigarem perfis de comprometimento de oficiais do Exército dos EUA ao longo do tempo.

## **2.2 Comprometimento Organizacional no Setor Público**

Associado a diversos construtos no campo de estudos organizacionais, o comprometimento é investigado tanto no setor público quanto na iniciativa privada. Percebe-se, porém, que as pesquisas no setor público assumem contornos diferenciados, na medida em que as organizações públicas possuem características específicas. O comprometimento afetivo está presente, de maneira significativa, em organizações públicas, estando associado a aspectos como significado da organização para o servidor e interesse em dedicar esforços à organização. Campos *et al.* (2009) afirmam que o comprometimento afetivo é o tipo predominante em tais tipos de organização.

Rocha e Honório (2015) investigaram o comprometimento em uma universidade federal e evidenciaram em seus resultados que há uma predominância do comprometimento afetivo entre os servidores. Além disso, os autores contribuíram com elementos específicos que caracterizam cada componente do comprometimento identificado. Na dimensão afetiva, destacaram-se aspectos como satisfação pessoal, dedicação, significado do trabalho na vida do servidor, motivação, participação e envolvimento no planejamento das atividades, possibilidade de solucionar problemas e reconhecimento. Na dimensão normativa, aspectos como lealdade, gratidão e aderências às normas e valores organizacionais prevaleceram. Na dimensão de continuação, por sua vez, destacaram-se a estabilidade, a tranquilidade e a liberdade/autonomia presentes no cotidiano de trabalho.

Outros estudos apontam também a presença da dimensão normativa no contexto do setor público. Vespasiano e Mendes (2017) investigaram o comprometimento em servidores técnico-administrativos de uma universidade federal. Entre os resultados, destacou-se o predomínio do comprometimento normativo, sendo associado, principalmente, à obrigação de permanecer advindas de pressões tanto de normas quanto valores organizacionais. Resultado

semelhante foi encontrado por Oliveira (2017), em estudo realizado, também, em uma universidade federal localizada no Nordeste.

Além da predominância do comprometimento afetivo e de estudos que exploram a dimensão normativa, observam-se também dados de alguns estudos que demonstram grau significativo de comprometimento de continuação, demonstrando a avaliação por parte servidor dos custos associados à possível saída da organização pública, possivelmente, associada à garantia de estabilidade e também do acesso a outras vantagens (CARVALHO, 2015; GÓES, 2016; ROCHA; CERETTA, 2013).

Com base no referencial teórico apresentado, especialmente, os estudos anteriores realizados em âmbito internacional (STANLEY *et al.*, 2013 ; MEYER *et al.*, 2015; MEYER *et al.*, 2018 ; MEYER *et al.*, 2012 ; KAM *et al.*, 2016 ; RUSSO *et al.*, 2012 ; MEYER *et al.*, 2013 ; KYLE *et al.*, 2005; SINCLAIR *et al.*, 2005; WASTI, 2005) e brasileiro (BASTOS, 2000; BASTOS; BORGES-ANDRADE, 2002; BANDEIRA *et al.*, 2000), formulou-se como hipótese norteadora do presente estudo: *Múltiplos perfis de comprometimento podem ser identificados entre trabalhadores de diferentes categorias ocupacionais no setor público da amostra pesquisada.*

### 3 MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva e de campo. O campo de pesquisa foi constituído por duas universidades federais localizadas em dois estados do nordeste brasileiro, escolhidas pelo critério de acessibilidade, sendo 371 dos respondentes de uma das universidades e 99 respondentes de outra universidade. A amostra foi composta de trabalhadores, de três categorias ocupacionais distintas: servidores técnicos, gestores e terceirizados, atuantes em áreas administrativas. Houve representação de dez *campi* das duas universidades, em diferentes municípios dos respectivos estados em que estão localizadas. Os terceirizados foram incluídos visando a explorar a percepção de diferentes atores no mesmo cenário organizacional. Os cargos ocupados pelos respondentes e os setores de lotação seguiram uma distribuição heterogênea, tendo em sua composição pró-reitorias, bibliotecas, unidades acadêmicas, setores de comunicação institucional, restaurante universitário e residência universitária. No que tange aos procedimentos éticos, a pesquisa seguiu a legislação, resguardando a confidencialidade dos respondentes e utilizando termo de consentimento livre e esclarecido, sendo submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Ceará (CEP-UFC), que emitiu parecer favorável, de número 24747119.4.0000.5954.

O instrumento de pesquisa foi composto de: (i) questões para investigação de dados sociodemográficos e ocupacionais; (ii) escala de Comprometimento Organizacional, a partir de uma adaptação da escala proposta por Pinho (2009). A referida escala investiga as três dimensões do construto, identificadas por Meyer e Allen (1991): afetiva, normativa e de continuação e é do tipo *likert* de seis pontos, variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”. O tratamento dos dados sociodemográficos e ocupacionais foi realizado por meio da estatística descritiva da amostra. Quanto à confiabilidade da escala utilizada, verificou-se o alfa de *Cronbach*. Já para a verificação do agrupamento dos itens da mesma escala, foi realizada análise fatorial exploratória, observando-se valores da medida de Kaiser-Meyer-Olkin [KMO], do teste de esfericidade de Bartlett e da variância explicada pelo fator. Finalmente, para o delineamento dos Perfis de Comprometimento Organizacional, foi realizada análise dos perfis latentes, com a utilização do *Statistical Package for the Social Sciences* e do MPlus.

### 4 RESULTADOS

Esta seção aborda os seguintes aspectos: (i) perfil da amostra; (ii) confiabilidade dos dados; (iii) agrupamento dos itens, por meio da análise fatorial exploratória; e (iv) análise dos perfis latentes.

#### 4.1 Perfil da amostra

No que concerne à amostra, contou-se com a participação de 470 trabalhadores de duas universidades públicas federais, com média de idade 39 anos, a maior parte do gênero feminino (58,03%), solteiras (44,30%) ou casadas (41,50%), com filhos (52,60%), em média 2 dependentes, com renda entre R\$2.000,00 e R\$ 5.000,00 (34,00%) ou entre R\$ 5.000,00 e R\$ 8.000,00 (30,60%). A maioria atua em regime de 40 horas semanais (70,20%), assim como a média de tempo de serviço é de nove anos e seis meses na organização. Dos 470 respondentes, foram 301 servidores técnicos, 65 servidores gestores e 104 terceirizados.

#### 4.2 Confiabilidade dos dados

Com o intuito de verificar a homogeneidade da escala utilizada, foi realizada uma correlação item-total corrigida. A amplitude dos valores da correlação variou de 0,40 a 0,71, satisfazendo o ponto de corte estabelecido pela literatura que aponta que todas as correlações devem estar acima de 0,30 ( $r_{it} < 0,30$ ; PASQUALI, 2009). Diante desses resultados, pode-se concluir que os itens da escala de Comprometimento Organizacional são homogêneos, ou seja, versam sobre o mesmo construto. Ademais, foram verificados os resultados relativos aos Alfa de Cronbach, que podem ser visualizados na Tabela 1.

**Tabela 1 – Confiabilidade das Dimensões abordadas**

Construto	Dimensões	Alfa de Cronbach
Comprometimento Organizacional	Afetiva	0,90
	Normativa	0,91
	De Continuação	0,90

Fonte: elaborada a partir de dados da pesquisa.

Avaliou-se, também, a adequabilidade da matriz de dados para realização de uma análise fatorial, realizando-se os testes Teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o Teste de Esfericidade de Bartlett, cujos resultados foram satisfatórios [ $\chi^2 (171) = 6.277,15$ ;  $p < 0,001$ ; KMO = 0,91], permitindo assim a realização da análise fatorial (PASQUALI, 2009).

#### 4.3 Agrupamento dos itens, por meio da análise fatorial exploratória

Frente aos resultados anteriores, deu-se sequência às análises. Com o intuito de conhecer a estrutura fatorial da escala de Comprometimento Organizacional, foi realizada uma análise fatorial exploratória, empregando-se o método de extração por componentes principais, sem rotação e número fixo de fatores. Para estabelecer a quantidade de fatores utilizou-se os critérios Kaiser, Cattell (*scree-plot*) e Horn (Análise Paralela). O primeiro critério aponta para a presença de 3 fatores, os quais podem ser vistos também no critério de Cattell, os quais são corroborados pelo critério de Hull, visto que o quarto fator desse critério (1,21) tem valor superior ao do quarto fator do critério de Kaiser (0,80).

A partir dos resultados anteriores, deu-se prosseguimento à análise fatorial exploratória, utilizando o método de componentes principais, com rotação oblíqua, fixando, desta vez, com o número de fatores em três, como indicado pelos critérios anteriormente descritos, considerando ainda como carga fatorial mínima para o pertencimento um fator o valor  $|0,40|$ . Os resultados da análise fatorial podem ser visualizados na Tabela 2, a seguir.

**Tabela 2 – Fatores extraídos da escala de Comprometimento Organizacional**

Dimensão	Itens	Fatores		
		1	2	3
Comprometimento Organizacional	1 Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho	<b>0,89</b>	0,11	0,03
	2 Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização	<b>0,85</b>	-0,02	-0,05
	3 Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar	<b>0,85</b>	0,00	-0,01

Comprometimento Normativo	4 Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde trabalho	<b>0,79</b>	0,04	-0,06	
	5 Sinto os objetivos de minha organização como se fossem os meus	<b>0,83</b>	-0,03	0,00	
	6 Eu realmente sinto os problemas dessa organização como se fossem meus	<b>0,61</b>	-0,18	0,00	
	7 Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim	<b>0,70</b>	-0,06	0,13	
	8 Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora	0,19	<b>-0,73</b>	0,00	
	9 Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora	0,02	<b>-0,89</b>	-0,01	
	10 Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui	-0,02	<b>-0,91</b>	-0,04	
	11 Sinto-me em dívida para com essa organização	0,00	<b>-0,75</b>	0,01	
	12 Se recebesse uma oferta de melhor emprego, não seria correto deixar essa organização	-0,06	<b>-0,89</b>	-0,01	
	Comprometimento de Continuação	13 Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para mim deixar essa organização agora	0,11	0,61	<b>0,37</b>
		14 Muitas coisas em minha vida ficariam complicadas se eu decidisse sair dessa organização agora	0,03	0,67	<b>0,74</b>
		15 Eu acho que teria poucas chances se deixasse esta organização	-0,02	0,69	<b>0,81</b>
16 Deixar essa organização agora exigiria consideráveis sacrifícios pessoais		0,09	0,74	<b>0,85</b>	
17 Não abandono essa organização devido às perdas que me prejudicariam		-0,09	0,69	<b>0,87</b>	
18 Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização		-0,05	0,66	<b>0,82</b>	
19 Para mim, os custos de deixar essa organização seriam maiores que os benefícios		0,06	0,76	<b>0,88</b>	

Método de componentes principais, com rotação oblíqua.

**Fonte:** elaborada a partir de dados da pesquisa.

A partir da análise fatorial realizada, observa-se que o Fator 1 contempla os itens da dimensão afetiva do Comprometimento Organizacional, o Fator 2 compreende os itens da dimensão normativa, enquanto o Fator 3 compreende os itens da dimensão de continuação. Apesar de o item 13 apresentar carga fatorial mínima para alocação no Fator 2, optou-se por seguir a estrutura fatorial original (PINHO, 2009) e manter o referido item como pertencente ao Fator 3, em função de a carga fatorial estar acima de  $|0,30|$  (característica aceitável para o tipo de rotação aplicada) e tomando como referência os valores do alfa de *Cronbach* de 0,90, considerado excelente.

#### 4.4 Análise dos Perfis Latentes de Comprometimento Organizacional

Para identificar os Perfis de Comprometimento Organizacional, foi realizada uma análise de perfis latentes (APL), utilizando o estimador *maximum likelihood*. Para estimação dos perfis, foram utilizados os três fatores da escala de Comprometimento Organizacional, estimando-se inicialmente dois perfis e, em seguida, esse número foi sendo aumentado sucessivamente para comparação subsequente (MÁKIKANGAS *et al.* 2018; NYLUND *et al.*, 2007; VERMUNT; MAGIDSON, 2002). Os modelos foram avaliados de acordo com alguns critérios apontados pela literatura, como o Critério de informação de Akaike (AIC), o Critério de informação bayesiano (BIC), o Critério de informação bayesiano ajustado à amostra (SABIC), o Teste de Lo-MendellRubin (LRT), o Bootstrapped likelihood ratio test (BLRT), além do número de integrantes em cada perfil. Em resumo, valores baixos de AIC, BIC e SABIC indicam um modelo mais adequado. Valores significativos ( $p < 0,05$ ) do LRT e BLRT apontam para a seleção do modelo mais complexo (MUTHÉN; ASPAROUHOV, 2012).

Na Tabela 3, é possível observar a distribuição dos indicadores para seis perfis.

**Tabela 3 - Distribuição dos indicadores de ajuste em função dos modelos**

Modelos	AIC	BIC	SABIC	$p$ LMR	$p$ BLRT
<b>2 perfis</b>	7.371,64	7.413,17	7.381,43	< 0,0001	< 0,0001
<b>3 perfis</b>	7.310,25	7.368,39	7.323,95	< 0,0001	< 0,0001
<b>4 perfis</b>	7.135,32	7.210,06	7.152,94	0,31	< 0,0001



<b>5 perfis</b>	6.264,14	6.355,50	6.285,67	0,58	< 0,0001
<b>6 perfis</b>	6.255,29	6.363,26	6.280,74	0,08	< 0,0001

Fonte: elaborada a partir dos dados da pesquisa.

A partir da estimação dos modelos, foram gerados seis perfis, porém os resultados apontaram que o modelo com quatro perfis mostrou-se mais adequado, visto que os valores de  $p$  para o LMR a partir desse modelo começam a não ser significativos, indicando que modelos menos complexos devem ser priorizados, conforme pode ser visto na Tabela 3. Os quatro perfis latentes gerados, após as análises, podem ser visualizados na Figura 1, assim como as características relativas à predominância das três dimensões do comprometimento: afetiva, normativa e de continuação. Na referida figura, a distribuição foi reorganizada para facilitar a compreensão.

A partir da análise da Figura 1, a distribuição dos perfis permite identificar que o Perfil 1 possui baixo nível de comprometimento para as três dimensões, o que possibilitou denominá-lo “Descomprometidos”. O Perfil 2 é marcado por um elevado nível de comprometimento afetivo e níveis baixos de comprometimento normativo e de comprometimento de continuação, sendo este último com níveis um pouco maiores que o comprometimento normativo, o que possibilitou denominá-lo “Comprometidos de combinação afetivo-continuação”. O Perfil 3, por sua vez, é caracterizado por um nível elevado de comprometimento afetivo e níveis moderados de comprometimento normativo e de comprometimento de continuação, o que permitiu nomeá-lo “Moderados”. Finalmente, o perfil 4 é caracterizado por um nível positivo de comprometimento afetivo, bem como índices negativos para o comprometimento normativo e de continuação, o que permitiu chamá-lo de “Comprometidos afetivamente”.

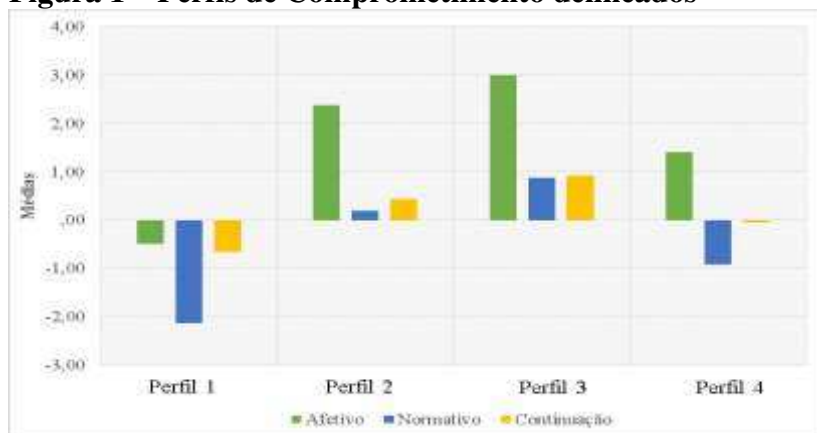
Meyer *et al.* (2012; 2013), em estudos e revisões realizadas, apontaram que os estudos utilizando a abordagem de perfis de comprometimento encontram de 5 a 9 perfis, porém, é importante assinalar que os autores consideraram estudos internacionais, nenhum deles realizado no contexto brasileiro. Este resultado, por outro lado, alinha-se àquele obtido por Barbosa (2019), que em pesquisa realizada no contexto organizacional privado, obteve também a quantidade de 4 perfis de comprometimento. Entre os perfis encontrados pelo autor, nenhum deles apresentou-se com índices extremamente baixos nas três dimensões do comprometimento, de forma diferente dos resultados do atual estudo.

Quanto à caracterização dos perfis, aponta-se que o Perfil 1 (Descomprometidos) esteve presente em outros estudos realizados no cenário internacional encontraram perfil semelhante (MEYER; MORIN, 2016; MEYER *et al.*, 2018; WOMBACHER; FELFE, 2017). Tais estudos foram realizados em diferentes organizações públicas e privadas, com trabalhadores de diferentes níveis hierárquicos. No contexto brasileiro, observa-se alguns estudos que encontraram esse perfil, pesquisando diferentes focos do comprometimento (BASTOS, 2000; BASTOS; BORGES-ANDRADE, 2002; BANDEIRA *et al.*, 2000). Na atual pesquisa, este perfil é o terceiro maior em termos quantitativos ( $n = 83$ ) e seus integrantes são, em sua maioria, homens (50,60%), com ensino superior completo (83,12%), solteiros (51,81%), sem dependentes (51,82%), com renda, principalmente, entre R\$ 2.000,00 a R\$ 5.000,00 (48,19%), e carga horária semanal de 40 horas (79,52%), com média de idade de 36,61 anos e média de tempo de serviço de 7,44 anos.

O Perfil 2 (Comprometidos de combinação afetivo-continuação) esteve presente em outros estudos, no contexto internacional, como os de Meyer e Morin (2016), Somers (2010) e Russo *et al.* (2012). Tais estudos foram realizados em diferentes tipos de organização, com prevalência da iniciativa privada, como hospitais e empresas de entrega de produtos. Este perfil é o maior em termos quantitativos ( $n = 185$ ), sendo integrado, principalmente por mulheres (58,38%), com ensino superior completo (81,62%), casadas (49,19%), com dependentes

(57,84%), com níveis diversos de renda e carga horária semanal de 40 horas (68,65%), com média de idade de 40,09 anos e tempo médio de serviço de 10,41 anos.

**Figura 1 – Perfis de Comprometimento delineados**



Fonte: elaborado a partir de dados da pesquisa.

O Perfil 3 (Moderados) esteve presente em alguns estudos, no cenário internacional, como os de Kam *et al.* (2016), Stanley *et al.* (2013), Meyer *et al.* (2015) e Meyer *et al.* (2012). Tais estudos foram realizados junto a trabalhadores de organizações públicas e privadas, ocupantes de cargos de níveis hierárquicos distintos. Este perfil é o que contém menos integrantes (n = 39) no estudo atual, sendo integrado, majoritariamente, por mulheres (75,00%), com ensino superior completo (77,78%), casadas (52,78%), com dependentes (55,56%), com níveis diversos de renda e carga horária semanal de 40 horas (63,89%), com média de idade de 42,08 anos e média de tempo de serviço de 11,11 anos.

Por fim, o Perfil 4 (Comprometidos afetivamente) esteve presente em estudos realizados em outros países (MEYER *et al.*, 2018; KAM *et al.*, 2016; LIMA, 2016; SOMERS, 2010), em diferentes organizações, públicas e privadas. Este perfil é o segundo maior em termos quantitativos (n = 163). Além disso, assim com os dois anteriores, é composto principalmente por mulheres (60,12%), com ensino superior completo (76,07%), solteiras (48,47%), sem dependentes (52,92%), com rendas diversas, carga horária semanal de 40 horas (70,55%), média de idade de 38,49 anos e média de tempo de serviço de 9,36 anos.

Ainda na análise da composição de cada perfil encontrado, é possível fazer uma análise em relação às categorias ocupacionais (técnicos, gestores e terceirizados), ao observar a Tabela 4, que leva em consideração a proporção de cada categoria. É importante ressaltar as condições diferentes das três categorias estudadas. Os servidores técnicos e gestores apresentam grande semelhança no que tange ao vínculo contratual e condição de maior estabilidade, porém diferenciam-se quanto ao grau de autonomia e influência no contexto organizacional universitário. Por outro lado, os terceirizados apresentam vinculação contratual mais frágil, com menor acesso a direitos trabalhistas, além de se relacionarem, simultaneamente, com a universidade (espaço em que executam suas atividades) e a empresa contratante, assumindo relação dupla (CHAMBEL, 2012).

**Tabela 4 - Distribuição de categorias ocupacionais em função dos Perfis de Comprometimento Organizacional**

Perfis	Técnico (n = 301)		Gestor (n = 65)		Terceirizado (n = 104)	
	f	% válida	f	% válida	F	% válida
<b>Perfil 1</b>	65	21,59	5	7,69	13	12,50
<b>Perfil 2</b>	102	33,89	38	58,46	45	43,27

<b>Perfil 3</b>	22	7,31	5	7,69	12	11,54
<b>Perfil 4</b>	112	37,21	17	26,15	34	32,69

**Fonte:** elaborada a partir dos dados da pesquisa.

A partir da análise da Tabela 4, depreende-se que os servidores técnicos e os terceirizados estão principalmente nos Perfis 2 (Comprometidos de combinação afetivo-continuação) e 4 (Comprometidos afetivamente), enquanto os gestores estão, principalmente, no Perfil 2 (Comprometidos de combinação afetivo-continuação). A partir de tais resultados, confirmou-se a hipótese de pesquisa, ou seja, foram encontrados múltiplos perfis de comprometimento na amostra pesquisada, entre as três categorias ocupacionais.

## 5 DISCUSSÃO

Os resultados da análise fatorial exploratória apontaram para a estrutura trifatorial do comprometimento, o que permitiu realizar a análise de perfis latentes. Os perfis identificados nesta pesquisa são pouco abordados no cenário nacional de pesquisas sobre comprometimento, inclusive na produção realizada no setor público.

A emergência de um perfil de “Descomprometidos” foi um resultado bastante relevante, pois este diferenciou-se dos demais perfis, principalmente, quanto ao gênero e ao tempo de serviço. Este perfil apresenta as dimensões do comprometimento com índices negativos, o que demonstra uma indiferença em relação à instituição em que se realiza o trabalho, ou seja, um modo de vinculação menos valioso para a organização. No caso do gênero, os Perfis 2, 3 e 4 são compostos majoritariamente por mulheres, enquanto o Perfil 1 (Descomprometidos) tem composição mais equânime entre homens e mulheres, com predomínio masculino em sua composição. Tais resultados coadunam Silva e Honório (2011), que, ao realizarem pesquisas em organizações privadas, encontraram cinco grupos, com diferentes perfis de comprometimento, nos quais as mulheres apresentaram-se comprometidas, enquanto na amostra masculina evidenciou-se a formação de um grupo específico descomprometido nas três dimensões do comprometimento. Andrade (2015), ao realizar estudo em uma instituição pública de ensino superior, também evidenciou predomínio do comprometimento para as mulheres. Trata-se de um resultado interessante que pode ser explicado também a partir do maior destaque conferido à mulher no mercado de trabalho e, também, no setor público, ocupando, cada vez mais, diversos cargos de gestão. Nas universidades brasileiras, percebe-se que diversos cargos de direção (como reitor e pró-reitor) são ocupados por mulheres, viabilizando maior participação nas decisões organizacionais.

Quanto ao tempo de serviço, mais uma vez, o Perfil 1 (Descomprometidos) diferenciou-se dos demais perfis, ao evidenciar-se menor tempo de serviço entre seus integrantes. Esse resultado alinha-se àqueles encontrados por Tamayo *et al.* (2001), que evidenciaram que o tempo de serviço era maior para aqueles mais comprometidos. A construção de um vínculo positivo organizacional também tem como aspecto importante o tempo de investimento pessoal e profissional realizado, além da rede de relacionamentos construída, o que se relaciona a aspectos afetivos importantes. Ademais, no caso dos servidores públicos, o tempo de serviço também está associado a vantagens remuneratórias e de carreira, o que se relaciona a aspectos relacionados à dimensão de continuação do comprometimento.

Além de tais análises relativas ao gênero e tempo de serviço, foi bastante relevante delinear perfis que foram além da caracterização pura de cada dimensão do comprometimento. No caso da atual pesquisa, foi interessante delinear o Perfil 2 (Comprometidos de combinação afetivo-continuação), por exemplo, o qual combinou características tanto da dimensão afetiva quanto da dimensão de continuação. Além desse perfil, o Perfil 3 (Moderados) permitiu visualizar uma composição com índices mais equilibrados das três dimensões do comprometimento. O último perfil (Comprometidos afetivamente), por outro, diferenciou-se ao

ser constituído, puramente, de aspectos afetivos. Tais diferenciações são bastante úteis para pesquisa no campo do comprometimento, utilizando a abordagem de perfis.

Quanto à distribuição proporcional das três categorias ocupacionais presentes no estudo, verificou-se que os servidores técnicos e terceirizados se localizaram nos Perfis 2 (Comprometidos de combinação afetivo-continuação) e 4 (Comprometidos afetivamente). Trata-se de um resultado interessante, considerando as diferenças entre as duas categorias, principalmente, no que tange ao regime contratual e condições trabalhistas. Esse resultado pode indicar que, embora haja uma vinculação por meio de um contrato e com aspectos trabalhistas que denotam fragilidade e insegurança quanto ao futuro, os terceirizados relacionam-se afetivamente à organização em que atuam (no caso, as universidades).

Uma possível explicação para esse resultado pode ser formulada tomando como base três aspectos. Um deles é o fato de tais terceirizados atuarem em áreas administrativas e não operacionais, o que permite contato mais próximo com diferentes gestores, assim como contato com metas e objetivos setoriais. O segundo aponta para a rede sólida de interação e relacionamento com servidores técnicos e gestores, além do baixo turnover verificado entre tais trabalhadores nas organizações pesquisadas. O último aspecto é o orgulho associado ao fato de desempenhar atividades em uma organização pública de grande relevância e significado social, carregando diversas representações sociais de caráter positivo como sucesso, superação e conquistas. Considera-se também a relação dupla que o terceirizado assume tanto com a empresa contratante quanto com aquele em que executa suas atividades (CHAMBEL, 2012). Possivelmente, se tais terceirizados atuassem em áreas estritamente operacionais, o resultado poderia indicar níveis menores de comprometimento afetivo, em comparação aos servidores técnicos e gestores. Destaca-se também a consonância desse achado, relativo aos terceirizados, com os estudos de Aidar (2012) e de Barros (2010), ao demonstrarem vinculação afetiva do terceirizado à organização.

Os gestores, por sua vez, concentraram-se, de forma mais significativa, no Perfil 2 (Comprometidos de combinação afetivo-continuação), conclui-se que o referido grupo compromete-se mais de maneira afetiva, com um certo grau de comprometimento de continuação, o que coaduna dados de Ramos e Teixeira (2017), ao evidenciarem que o exercício de função gratificada tem impacto positivo sobre o comprometimento, assim como com aqueles obtidos por Farias e Gueiros (2015), ao apontarem que os servidores com função gratificada, em uma universidade federal, obtiveram índices de comprometimento afetivo maiores que os demais. Gestores tendem a se envolver mais com diversas atividades das equipes pelas quais são responsáveis, além de estarem mais próximos de decisões mais abrangentes e estratégicas. Tais fatores podem ter contribuído para índices significativos da dimensão afetiva na amostra estudada. Por outro lado, os aspectos da dimensão de continuação podem relacionar-se ao aumento na remuneração de tais gestores, decorrente da função gerencial exercida.

Mesmo com as diferenças entre as categorias ocupacionais, foi evidente a predominância afetiva nos perfis identificados, o que está em consonância com achados de Campos *et al.* (2009), que afirma que o comprometimento afetivo é a dimensão predominante em organizações do setor público. Os resultados em questão contrariam a visão estereotipada, por vezes, atribuída ao servidor público como “descomprometido” e “desmotivado”, conforme é discutido por Carvalho (2015). Ademais, considerando o contexto específico pesquisado, de universidades federais, os resultados que apontam a predominância do comprometimento afetivo estão em consonância com os de Farias e Gueiros (2015), que apontaram a predominância da dimensão afetiva em servidores de uma universidade federal.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O estudo em questão, primeiro, permitiu verificar a estrutura tridimensional da escala de comprometimento e, conseqüentemente, alcançar o objetivo previsto de delinear Perfis de

Comprometimento Organizacional, identificando quatro perfis distintos: Descomprometidos, Comprometidos de combinação afetivo-continuação, Moderados e Comprometidos Afetivamente, com características distintas quanto às três dimensões do comprometimento e aspectos sociodemográficos e ocupacionais.

Foi possível, ainda, discutir alguns destes últimos dados, em especial, aqueles relativos ao gênero e ao tempo de serviço. Ademais, ainda foi realizada uma discussão acerca da distribuição das categorias ocupacionais em relação aos perfis delineados. Os resultados possibilitaram traçar um panorama do comprometimento para servidores públicos, relacionando-o com aspectos da literatura como significado social da organização e interesse em dedicar esforços para a organização (FERREIRA, 2016). No caso dos terceirizados, também foi possível verificar níveis de comprometimento semelhante aos dos servidores, o que pode estar relacionado à relação com o tipo de setor e ao vínculo mais forte relacionado à organização onde atua (no caso, a universidade) e não à empresa contratante CHAMBEL, 2012), significado da organização (prestígio de trabalhar em uma universidade federal) e baixo *turnover*.

As principais contribuições do estudo foram, portanto, novas evidências de validade do modelo tridimensional do comprometimento, o delineamento dos perfis de comprometimento no setor público e a discussão de tais perfis, considerando alguns dados sociodemográficos abordados, como o vínculo empregatício, o gênero e o tempo de serviço e discussões sobre as implicações de tais resultados no setor público. As limitações do estudo foram a limitação quantitativa da amostra, a qual gerou perfis menos representativos que outros, além da pesquisa ter sido realizada em apenas duas universidades. Ademais, houve desafios no acesso aos gestores e terceirizados. Sugere-se, em futuros estudos, a investigação de perfis de comprometimento em outras organizações brasileiras, além da inclusão de variáveis antecedentes e consequentes, visando à construção de modelos que permitam o maior entendimento da realidade organizacional.

## 7 REFERÊNCIAS

AIDAR, T. **Comprometimento Organizacional e estratégia de gestão de pessoas dos diferentes vínculos empregatícios em projetos de TI**. 2012. 168f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Mestrado Profissional em Administração, Universidade Nove de Julho Uninove, São Paulo, 2012.

ANDRADE, G. A. **Comprometimento Organizacional: um estudo com os servidores técnico-administrativos de uma instituição de ensino superior**. 2015. 124f. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste, Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2015.

BANDEIRA, M. L.; MARQUES, A. L.; VEIGA, R. T. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, n. 2, p. 133–157, 2000.

BARBOSA, D. A. **Análise de Perfis de Comprometimento Organizacional e sua relação com o desempenho humano: uma abordagem psicossocial**. 2019. 136f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2019.

BARROS, R. A. S. **Comprometimento Organizacional do efetivo e do terceirizado: estudo do setor de relacionamento com o cliente em uma empresa de saneamento no Espírito Santo**. 2010. 70f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), Vitória, 2010.

BASTOS, A. V. B. Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. **RAUSP - Revista de Administração**, São Paulo, v. 35, n.4, p. 48-60, 2000.

BASTOS, A. V. B.; BORGES-ANDRADE, J. E. Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 42, n. 2, p. 1-11, 2002.

BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, Chicago, USA, v. 66, n. 1, p. 32-40, 1960.

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

CAMPOS, J. G. F.; PITOMBO LEITE, N. R.; TAVARES, B. P.; PRESTE, J. Componente do Comprometimento Organizacional no setor público. **Revista Pretexto**, v. 10, n. 2, p. 9-26, 2009.

CAPPI, M. N.; ARAUJO, B. F. B. Satisfação no Trabalho, Comprometimento Organizacional e intenção de sair: um estudo entre as Gerações X e Y. **REAd. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre), Porto Alegre**, v. 21, n. 3, p. 576-600, 2015.

CARVALHO, J. D. **Comprometimento Organizacional no serviço público: um estudo na seguridade social de Minas Gerais**. 2015. 134f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2015.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; SILVA, L. M.; FARIAS, S. P. M.; OLIVEIRA, M. S.; TETTE, R. P. G. Comprometimento Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho para pessoas com e sem deficiência. **Psico-UFS, Bragança Paulista**, v. 18, n. 1, p. 109-120, 2013.

CHAMBEL, M. J. Práticas de Recursos Humanos e Duplo Comprometimento Afetivo por parte dos Trabalhadores Terceirizados. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 267-282, 2012.

FARIAS, M. B. S.; GUEIROS, M. M. B. Comprometimento Organizacional no Âmbito do Serviço Público: Reflexões sobre o Fenômeno a partir da Visão dos Servidores de uma Universidade Federal. **Anais... ANPAD**, 2015.

FEITOSA, R. L. **Práticas de Gestão de Pessoas, Comprometimento Organizacional e seus Consequentes** – Satisfação no Trabalho e Intenção de Rotatividade – no contexto do comércio varejista. 2019. 225f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2019.

FERREIRA, P. C. G. **Nova geração de servidores públicos federais: valores, expectativas, Comprometimento Organizacional e intenção de rotatividade**. 2016. 116 f., Dissertação (Mestrado em Economia e Gestão do Setor Público) — Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade de Brasília. Brasília, 2016.

GÓES, M. B. B. **Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional no serviço público**: um estudo com os servidores técnico-administrativos do centro acadêmico do agreste da UFPE. 2016. 96f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2016.

KABINS, A.; XU, X. V.; BERGMAN, M.; BERRY, C.; WILSON, V. A Profile of Profiles: A Meta-Analysis of the Nomological Net of Commitment Profiles. **Journal of Applied Psychology**, v.101, n. 6, p. 881-904, 2016.

KAM, C.; MORIN, A. J. S.; TOPOLNYTSKY, L. Are Commitment Profiles Stable and Predictable? A Latent Transition Analysis. **Journal of Management**, v. 42, n. 6, p. 1462-1490, 2016.

KANZAKI, M. A. N. **Comprometimento Organizacional dos docentes à luz do modelo conceitual de Meyer e Allen: um estudo de caso no IFRN**. 2010. 92f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Potiguar. Natal, 2010.

KYLE, G. T.; ABSHER, J. D.; CHANCELLOR, C. Segmenting Forest Recreationists Using Their Commitment Profiles. **Journal of Park and Recreation Administration**, v. 23, n. 2, p. 64-86, 2005.

LIMA, A. N. **Comprometimento organizacional e satisfação: um estudo de perfis de comprometimento dos Fuzileiros da Armada Portuguesa**. 2016. 106f. Dissertação (Mestrado em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos) – Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa, 2016.

LIZOTE, S. A.; VERDINELLI, M. A.; NASCIMENTO, S. Relação do Comprometimento Organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 51, n. 6, p. 947-967, 2017.

MÄKIKANGAS, A.; TOLVANEN, A.; AUNOLA, K.; FELDT, T.; MAUNO, S.; KINNUNEN, U. Multilevel latent profile analysis with covariates: Identifying job characteristics profiles in hierarchical data as an example. **Organizational Research Methods**, v. 21, n. 4, p. 931-954, 2018.

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.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, v. 78, n. 4, p. 538-551, 1993.

MEYER, J. P.; HERSCOVITCH, L. Commitment in the Workplace: Toward a General Model. **Human Resource Management Review**, v. 11, n. 3, p. 299-326, 2001.

MEYER, J. P.; MORIN, A. J. S. A person-centered approach to commitment research: Theory, research, and methodology. **Journal of Organizational Behavior**, v. 37, p. 584-612, 2016.

MEYER, J. P.; MORIN, A. J. S.; VANDENBERGHEC, C. Dual commitment to organization and supervisor: A person-centered approach. **Journal of Vocational Behavior**, v. 88, p. 56-72, 2015.

MEYER, J. P.; MORIN, A. J. S.; WASTI, S. A. Employee commitment before and after an economic crisis: A stringent test of profile similarity. **Human Relations**, v. 71, n. 9, p. 1204-1233, 2018.

- MEYER, J. P.; PARFYONOVA, N. M. Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. **Human Resource Management Review**, v. 20, n. 4, p. 283–294, 2010.
- MEYER, J. P.; STANLEY, L. J.; PARFYONOVA, N. M. Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. **Journal of Vocational Behavior**, 80, p. 1–16, 2012.
- MEYER, J. P.; STANLEY, L. J.; VANDENBERG, R. J. A Person-centered approach to the study of commitment. **Human Resource Management Review**, v. 23, p. 190-202, 2013.
- 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.
- MUTHÉN, B.; ASPAROUHOV, T. Bayesian structural equation modeling: A more flexible representation of substantive theory. **Psychological Methods**, v. 17, n. 3, p. 313–335, 2012.
- NYLUND, K. L.; ASPAROUHOV, T.; MUTHÉN, B. O. Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. Structural equation modeling: **A multidisciplinary Journal**, v. 14, n. 4, p. 535-569, 2007.
- OLIVEIRA, E. R. S. **Antecedentes e consequentes do Comprometimento Organizacional em uma IFES**: proposição de um modelo teórico-conceitual. 2017. 171f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2017.
- PASQUALI, L. **Instrumentação psicológica**: fundamentos e práticas. Artmed Editora, 2009.
- PINHO, A. P. M. **Comprometimento, entrenchamento e consentimento organizacionais**: uma análise destes vínculos, entre gestores e trabalhadores, de diferentes organizações. 2009. 257f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.
- PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B. **Vínculos do Trabalhador com a Organização**. São Paulo: Hucitec, 2014. v. 01. 310p
- RAMOS, P. F.; TEIXEIRA, A. J. C. A Função Gratificada Influencia o Comprometimento, a Satisfação e o Desempenho do Servidor Público? **Anais... ANPAD**, 2017.
- RIBEIRO, M. C. A natureza da gestão universitária: influência de aspectos político-institucionais, econômicos e culturais. **Revista Internacional de Educação Superior – RIESup**, v. 3, n. 2, p. 357-378, 2017.
- ROCHA, A. C.; CERETTA, G. F. Comprometimento Organizacional: um estudo em uma instituição pública de ensino superior. **Revista Estudos do CEPE**, n. 38, p. 138-206, 2013.
- ROCHA, E. S.; HONÓRIO, L. C. Comprometimento com o trabalho: o caso dos chefes de seções de infraestrutura da UFMG. **Revista Ciências Administrativas**, Fortaleza, v. 21, n. 1, p. 237-261, 2015.
- RUSSO, S. D.; VECCHIONE, M.; BORGOGNI, L. Commitment Profiles, Job Satisfaction, and Behavioral Outcomes. **Applied Psychology: an international review**, v. 62, n. 4, p. 701–719, 2012.
- SABINO, A. N.; LOPES, A. O Comprometimento Organizacional como determinante da voz – um estudo de perfis. **Gestão e Desenvolvimento**, v. 20, p. 7 – 25, 2012.



- SANTOS SILVA, R.; 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.
- SOMERS, M. J. **Patterns of attachment to organizations: Commitment profiles and work outcomes**. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, v. 83, n. 2, p. 443-453, 2010.
- SOUSA, I. F.; MENDONCA, H. Burnout em professores universitários: impacto de percepções de justiça e comprometimento afetivo. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 25, n. 4, p. 499-508, 2009.
- SILVA, L. V.; HONÓRIO, L. C. Comprometimento e Gênero em organizações mineiras da construção civil. **REGE**, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 531-548, 2011.
- SINCLAIR, R.R.; TUCKER, J. S.; CULLEN, J. C. Performance Differences among Four Organizational Commitment Profiles. **Journal of Applied Psychology**, v. 90, n. 6, p. 1280 – 1287, 2005.
- STANLEY, L.; VANDENBERGHE, C.; VANDENBERG, R.; BENTEIN, K. Commitment profiles and employee turnover. **Journal of Vocational Behavior**, 82, p.176–187, 2013.
- TAMAYO, A.; SOUZA; M. G. S.; VILLAR, L. S.; RAMOS, J. L.; ALBERNAZ, J. V.; FERREIRA, N. P. Prioridades axiológicas e Comprometimento Organizacional. **Psic.: Teor. e Pesq., Brasília**, v. 17, n. 1, p. 27-35, 2001.
- TRALDI, M. T. F.; DEMO, G. Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. **REAd. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre)**, v. 18, n. 2, p. 290-316, 2012.
- VESPASIANO, C. S.; MENDES, A. C. B. Bem-estar no trabalho, comprometimento e satisfação de servidores técnico-administrativos com sua atividade. **Revista Práticas em Gestão Pública Universitária**, v. 1, n. 1, 2017.
- VERMUNT, J. K.; MAGIDSON, J. Latent class cluster analysis. **Applied latent class analysis**, v. 11, p. 89-106, 2002.
- WASTI, S. A. Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. **Journal of Vocational Behavior**, v. 67, p. 290–308, 2005.
- WEINER, Y.; VARDI, Y. Relationships between job, organization, and career commitment and work outcomes: an integrate approach organizational behavior. **Human Performance**, v. 26, p. 81-96,1990.
- WOMBACHER, J. C.; FELFE, J. Dual commitment in the organization: Effects of the interplay of team and organizational commitment on employee citizenship behavior, efficacy beliefs, and turnover intentions. **Journal of Vocational Behavior**, n. 102, p. 1-14, 2017.
- XU, X.; PAYNE, S. C. Predicting Retention Duration from Organizational Commitment Profile Transitions. **Journal of Management**, v. 44, n. 5, p. 2142-2168, 2018.