

Comprometimento Organizacional: revisões de literatura de 2009 a 2019

Juliana Marques Cury

Heila Magali da Silva Veiga

RESUMO

O Comprometimento Organizacional (CO) é um vínculo do indivíduo com a organização, sendo os três componentes mais aceitos desse estado psicológico o afetivo, instrumental e normativo. O construto foi introduzido na literatura há algumas décadas e interessa gestores e acadêmicos, porque está associada a resultados organizacionais desejáveis. Entretanto, apesar da longevidade, ainda existem questões na compreensão do fenômeno e faz-se necessário identificar as lacunas de pesquisa. Assim, o objetivo deste trabalho foi realizar revisão sistemática de literatura das revisões sistemáticas de literatura, metanálises e bibliometrias publicadas em português e inglês, entre 2009 e 2019, no portal de periódicos da Capes, em português e inglês. Foram identificados 15 trabalhos, nos quais foi possível verificar a prevalência das investigações de antecedentes em detrimento dos consequentes, havendo correspondência e congruências entre os achados dos preditores. Os autores dos estudos selecionados apontam limitações na concepção dos elementos constituintes do construto e sua dimensionalidade, o que reflete na medida. Os achados desta revisão indicam que o campo do CO se encontra em um estágio consolidado. Contudo, anseia por novas investigações que respondam aos questionamentos ainda existentes e auxiliem na execução de intervenções práticas nos mais diversos contextos organizacionais.

Palavras-chave: Comportamento organizacional; vínculos organizacionais; revisão sistemática; bibliometria.

ABSTRACT

Organizational Commitment: literature reviews from 2009 to 2019

Organizational Commitment (OC) is an attachment of the individual of the organization, and the three most accepted components of this psychological state are affective, instrumental, and normative. The construct was introduced into the literature a few decades ago and interests managers and academics, for its association with desirable organizational outcomes. However, despite its longevity, there are still issues in understanding the phenomenon, for identifying research gaps. Thus, the aim of this work was to conduct a systematic literature review of systematic literature reviews, meta-analyses, and bibliometrics published in Portuguese and English, between 2009 and 2019, on the Capes journal portal. Fifteen studies were identified, in which it was possible to verify the prevalence of investigations of antecedents over consequents, with correspondence and congruences between the findings of the predictors. The authors of the selected studies point out limitations in the design of the construct's constituent elements and its dimensionality, which reflects on the measurement. The findings of this review indicate that the field of OC is at a consolidated stage. However, it looks forward to further research that answers the questions that still exist and assists in the execution of practical interventions in the most different organizational contexts.

Keywords: Organizational behavior; organizational attachments; systematic review; bibliometry.

Sobre os Autores

J.M.C.
orcid.org/0000-0003-2405-4639
Universidade Federal de Uberlândia (UFU) - Uberlândia, MG
julianamarquescury@gmail.com

H.M.S.V.
orcid.org/0000-0002-7429-8124
Universidade Federal de Uberlândia (UFU) - Uberlândia, MG
heila.veiga@hotmail.com

Direitos Autorais

Este é um artigo aberto e pode ser reproduzido livremente, distribuído, transmitido ou modificado, por qualquer pessoa desde que usado sem fins comerciais. O trabalho é disponibilizado sob a licença Creative Commons CC-BY-NC



A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) se desenvolveu no Brasil e no mundo, nas últimas décadas, e hoje se apresenta como um campo multifacetado e plural, e em razão do crescimento da área, torna-se inadiável abordar a produção científica para compreender os avanços e lacunas. Entre as várias contribuições da POT, cabe destacar o seu aporte na construção do campo denominado de comportamento organizacional, não obstante esse seja um campo independente que também utiliza saberes de outras áreas como sociologia e economia (Gondim et al., 2010; Gondim et al. 2018; Siqueira, 2002).

O Comportamento Organizacional começa a se caracterizar a partir da revolução industrial (Coelho-Júnior et al., 2012), tornando-se um amplo campo teórico-conceitual, que estuda indivíduos e grupos e suas relações com a estrutura organizacional e demais elementos organizacionais, avaliando o impacto que esses têm sobre o comportamento dos trabalhadores e resultados organizacionais, através de métodos e técnicas que possibilitem a compreensão destes (Coelho-Júnior et al., 2012; Mowday & Sutton, 1993; Porter & Schneider, 2014).

No nível individual, o Comprometimento Organizacional (CO) tem proeminência e está associado negativamente com rotatividade (Allen & Meyer, 1990; Bastos, 1993; Luz et al., 2015), absenteísmo (Luz et al., 2015) e positivamente com satisfação no trabalho, desempenho, cidadania organizacional, entre outros (Lizote et al., 2017; Meyer et al., 1998; Siqueira & Gomide Jr., 2014). A exploração dos elementos antecedentes ao CO tem sido efetuada nas pesquisas da área, nacional e internacionalmente (Al-Jabari & Ghazzawi, 2019; Medeiros et al., 2003; Siqueira & Gomide Jr, 2014; Tomazzoni & Costa, 2020). No tocante aos consequentes, acredita-se que existem lacunas a serem preenchidas no contexto brasileiro, envolvendo aspectos referentes à rotatividade, ao absenteísmo e o desempenho (Al-Jabari & Ghazzawi, 2019; Bastos, 1994; Borges-Andrade, 1994; Medeiros et al., 2003; Moraes et al. 2004; Siqueira & Gomide Jr, 2014; Tomazzoni & Costa, 2020).

A despeito de não haver uma concepção única sobre a definição desse construto, é uma temática com alto grau de amadurecimento. No entanto, ainda persistem questões a serem explicadas através de pesquisas científicas (Cohen, 2007; Medeiros et al., 2003; Mathieu & Zajac, 1990; Silva et al., 2017). Entre os modelos teóricos relacionados na literatura para conceitualizar CO, aqueles com mais citações são os de Mowday, Steers e Porter (1979) e de Meyer e Allen (1991). A abordagem multidimensional do construto foi adotada nos últimos anos a fim de compreender o vínculo entre o trabalhador e a organização, a partir dos componentes afetivo, normativo e instrumental (Medeiros et al., 2003), preponderantemente.

Embora haja uma quantidade considerável de pesquisas focadas na temática do CO, a produção científica ainda carece de estudos que reúnam as principais tendências e o que de importante surgiu, justificando a necessidade da presente revisão sistemática da literatura. Logo, considerando o interesse e repercussão de CO, entre pesquisadores nacionais e internacionais, propõe-se que seja realizada uma análise através de revisão sistemática de outras revisões de literatura, metanálises e bibliometrias que sumarizaram dados sobre CO e suas relações e aproximações, uma vez que não há uma investigação nacional atual que abranja e condense todas as informações no que tange à CO.

Para compreender os avanços numa determinada área de conhecimento a revisão sistemática de literatura tem um papel relevante, sendo ferramenta de investigação científica para apoiar tomadas de decisão e possibilitar a manifestação de contradições, transformando-as em conhecimento (Bewanger et al., 2007; Botelho et al., 2011). No presente trabalho, optou-se pela metodologia PRISMA, posto que pretende ajudar pesquisadores a melhorar revisões sistemáticas da literatura e metanálises, bem como para avaliar criticamente revisões sistemáticas já publicadas (Moher et al., 2009).

Assim, considerando a centralidade da temática e com vistas a ampliar as discussões, para que se promova o progresso do conhecimento teórico-empírico, o objetivo do presente trabalho é realizar uma revisão sistemática de literatura das revisões de literatura, metanálises e bibliometrias de CO, no período de 2009 a 2019, publicadas no portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes).

REFERENCIAL TEÓRICO

Existem diversas disciplinas científicas, como Sociologia, Teorias Organizacionais e Psicologia Social (Bastos, 1993; Siqueira & Gomide Jr, 2014) e concepções que contribuem para o entendimento desse fenômeno, a comportamental, que tem como foco a identificação de padrões comportamentais observáveis e desejáveis num dado contexto organizacional e, este vínculo é fortalecido pelas cognições (Menezes et al., 2016; Meyer & Allen, 1991; Mowday et al., 1982; Siqueira & Gomide Jr, 2014). Tem-se também a abordagem atitudinal que destaca o estado psicológico de vincular o indivíduo à organização fundamentado na identificação com objetivos e valores da organização e amparando a noção de afetividade no trabalho (Gondim & Siqueira, 2014; Menezes & Bastos, 2011; Menezes et al., 2016).

Comprometimento Afetivo

A abordagem atitudinal está fundamentada nas Teorias Organizacionais e nos trabalhos de Etzioni (1961) e Kanter

(1968), sendo esse considerado precursor da teoria do comprometimento atitudinal, porque supôs que o comprometimento de um indivíduo com a organização era consequência dos sentimentos de coesão ou envolvimento. Esse comprometimento foi proposto por Meyer e Allen (1984, 1991) como comprometimento afetivo (CA) e sendo definido como apego, envolvimento e identificação com a organização, o indivíduo tem o desejo de permanecer na organização. As concepções que se baseiam em noção atitudinal de comprometimento dedicam-se ao desejo do indivíduo em continuar na organização (Mercurio, 2015; Meyer & Herscovitch, 2001).

Foi desenvolvida uma escala que avalia o conceito nessa concepção, Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) de Mowday et al. (1979). Todavia, as evidências empíricas contrariaram os estudos de Becker, a intenção de permanência não apresentou correlação com os itens da dimensão afetiva, resultando em uma estrutura fatorial diferente. Dessa forma, a intenção de permanecer na organização seria um conseqüente e não constituinte do construto (Benevene et al., 2018; Ferreira & Neiva, 2018). Embora a noção de permanência resida no lugar de conseqüente ou de constituinte, a ligação entre comprometimento e permanência favoreceu a concepção de uma perspectiva instrumental (Menezes et al., 2016).

Comprometimento Instrumental

Baseados nas Teorias Organizacionais, Barnard (1938) e March e Simon (1958) destacavam que a resposta da organização às necessidades e expectativas dos trabalhadores poderiam resultar em vínculos fortes. No mesmo sentido, Becker (1960) com base na Sociologia, especificamente no domínio teórico de side-bets, trocas laterais entre indivíduo e organização, que influenciam e determinam os comportamentos do trabalhador devido aos custos associados à sua saída, isto é, que caracterizam o comprometimento como um mecanismo psicossocial com side-bets (custos e recompensas) que limitam ou restringem comportamentos. O autor apresenta a perda percebida de um conjunto de investimentos específicos, tais como tempo, esforço e dinheiro, ou seja, custos e benefícios caso o indivíduo não permanecesse na organização, causando o CO, além disso, a falta de alternativas corrobora para o comprometimento com a organização, ademais, a necessidade de se adequar a posições sociais. Entende-se, portanto, que o comprometimento instrumental (CI) se dá através de trocas definidas com a organização e o envolvimento alienativo em que o trabalhador permanece na organização devido à falta de outras possibilidades.

Comprometimento Normativo

A perspectiva do comprometimento normativo (CN) surge a partir dos estudos em que McGee e Ford (1987) exploravam as propriedades psicométricas de escalas para mensurar os

CA e CI (Bastos, 1993; Powell & Meyer, 2004) e da ligação entre Teorias Organizacionais de Etzioni (1961) e a Psicologia Social através dos trabalhos de Fishbein e Azjen (1975) a respeito da estrutura das atitudes e do seu poder preditivo no tocante ao comportamento. Assim como os autores citados acima, as pesquisas de Wiener (1982) e Meyer e Allen (1991) apresentam essa nova perspectiva para o construto, que se manifesta da ligação entre sistemas cultural e motivacional e assemelha-se ao conceito de norma subjetiva apresentado por Fishbein e Azjen (1975), tendo como elemento central a aceitação e internalização dos valores e objetivos organizacionais como forma de controle sobre os comportamentos dos trabalhadores. O indivíduo apresenta uma inclinação para se comportar a partir dos valores culturais internalizados, sem que haja racionalização de certas ações (Siqueira & Gomide Jr, 2014). Esse componente denominado de CN por Meyer e Allen (1984), são normas de obrigatoriedade internalizadas pelo indivíduo, em que sente a necessidade ou percebe a expectativa em retribuir à organização.

Modelos de Comprometimento Organizacional

Os modelos de Mowday et al. (1982) e Meyer e Allen (1991) serão brevemente apresentados, a fim de contribuir com a assimilação da construção e desenvolvimento do conceito. Fundamentados no sentimento de identificação, Mowday et al. (1982) tratam o construto como um conceito unidimensional e elencam três fatores que caracterizam o CO, a internalização dos objetivos e valores da organização, ou seja, a conformidade entre valores organizacionais e pessoais, a realização de sacrifícios pela organização, e o sentimento de pertencer à organização e manter-se na mesma (Medeiros, 2003).

O modelo de conceituação multidimensional de maior aceitação, entre pesquisadores e nos estudos, é de três componentes do CO, estabelecido por Meyer e Allen (1991), tendo sido validado em várias culturas (Iverson & Buttigieg, 1999; Medeiros & Enders, 1998; Solinger et al., 2008). Os três componentes de conceituação do CO são: comprometimento afetivo, comprometimento instrumental e comprometimento normativo (Georges, 2020; Meyer & Herscovitch, 2001). O CA se dá através da identificação, apego, envolvimento com a organização, em que o indivíduo se sente emocionalmente vinculado, permanecendo porque quer. Já no CI, o trabalhador percebe os custos ligados à sua saída, não possui alternativas, permanecendo porque precisa. E por último, no CN o trabalhador percebe sua permanência na organização como uma obrigação, dever moral (Meyer & Allen, 1991). O modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) dispõe de críticas quanto à dimensionalidade, conceituação e correlação entre os componentes, que serão analisadas ao longo da revisão de literatura (Balsan et al., 2016; Bastos et al., 2014; Camargo & Goulart Jr, 2018; Costa & Bastos, 2014; Rodrigues & Bastos, 2010).

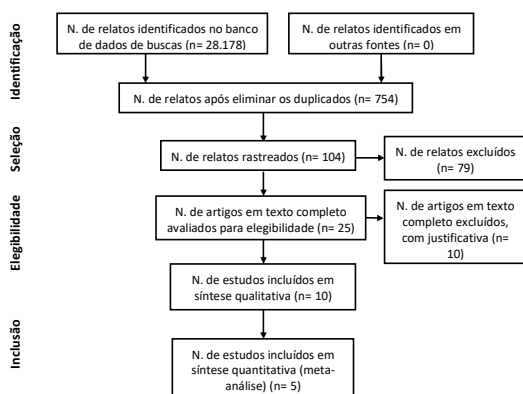
MÉTODO

Optou-se pelas diretrizes PRISMA, propostas e atualizadas em 2020 por Page et al. (2021), para a condução desta revisão sistemática das revisões de literatura, metanálises e bibliometrias sobre CO. Buscou-se analisar através de leitura na íntegra dos trabalhos quais as principais tendências sobre CO, modelos teóricos, os delineamentos adotados nos estudos selecionados, principais achados sobre antecedentes e consequentes, avanços e lacunas. Primeiramente, foram definidos os descritores, “comprometimento organizacional”, “organizational commitment”. A base escolhida para a busca foi o portal de periódicos Capes, biblioteca digital e principal sistema de avaliação científica no Brasil, que possibilita o acesso ao conhecimento científico-tecnológico nacional e internacional pelos pesquisadores (Almeida et al., 2010). Outros critérios de inclusão foram: (a) os artigos que tratassem de revisões de literatura, bibliometria ou metanálises, (b) publicados no período entre 2009 e 2019, para ter acesso ao cenário mais atual da produção científica do construto, (c) acesso ao artigo na íntegra e (d) publicados em língua inglesa ou portuguesa. Entre os critérios de exclusão estavam teses, dissertações, livros e capítulos de livros, artigos com menos de 5 páginas, pois não exploram o tema de forma aceitável, e não estar relacionado ao CO. A busca por artigos no portal foi realizada no período de abril a junho de 2020.

Ao adicionar os descritores nas bases de dados obteve-se um total de 28.178 estudos. A partir da leitura dos títulos, resumos e palavras-chave de todas as publicações, foram empregados os critérios de inclusão e exclusão. Desta feita, considerando todos os critérios postos foram selecionadas 15 publicações, oito internacionais e sete nacionais, sendo revisões de literatura, bibliometrias e metanálises. A Figura 1 sumariza os passos na revisão da literatura empreendida.

Figura 1

Étapas de execução da revisão de literatura.



Nota: Galvão, Pansani e Harrad (2015), adaptado pela autora.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

As investigações nacionais e internacionais sobre CO apresentaram um panorama da produção científica dos últimos anos. Nesta seção serão apresentados os resultados e discussão dos dados sintetizados, analisados e estruturados nos seguintes eixos temáticos: teorias sobre CO, delineamento das pesquisas, antecedentes e consequentes, avanços e lacunas. Os estudos selecionados e eixos temáticos são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1

Estudos selecionados e eixos temáticos.

Estudos selecionados	Eixos temáticos de análise
Al-Jabari e Ghazzawi (2019)	Antecedentes e consequentes
Balsan et al. (2016)	Avanços / Delineamento das pesquisas / Lacunas
Balsan, Kneipp, Tonin, Costa e Santos (2017)	Avanços / Delineamento das pesquisas / Lacunas
Bastos et al. (2014)	Avanços / Delineamento das pesquisas / Lacunas
Bodjrenou, Xu e Bomboma (2019)	Antecedentes e consequentes / Delineamento das pesquisas / Teorias sobre CO
Camargo e Goulart Jr. (2018)	Avanços / Delineamento das pesquisas / Lacunas
Costa e Bastos (2014)	Delineamento das pesquisas / Lacunas / Teorias sobre CO
Fischer e Mansell (2009)	Avanços / Delineamento das pesquisas
Ghosh e Swamy (2014)	Avanços / Delineamento das pesquisas / Lacunas / Teorias sobre CO
Mercurio (2015)	Antecedentes e consequentes / Avanços / Delineamento das pesquisas / Teorias sobre CO
Meyer et al. (2012)	Avanços / Delineamento das pesquisas
Rodrigues e Bastos (2010)	Delineamento das pesquisas / Lacunas
Salman, Butt e Hamid (2017)	Avanços / Delineamento das pesquisas
Schindwein, Eckert e Olea (2019)	Avanços / Delineamento das pesquisas / Lacunas
Weibo, Kaur e Jun (2010)	Teorias sobre CO

Teorias sobre CO

No que concerne às teorias de CO, os cinco trabalhos analisados apontam que CO possui uma extensa tradição de pesquisa dizem respeito a um vínculo psicológico amparado pelas abordagens atitudinal e comportamental, sendo a primeira fortemente baseada na dimensão afetiva e o modelo mais adotado é o tripartite de Meyer e Allen (1991).

Em função do percurso histórico do CO, diversas abordagens e teorias foram desenvolvidas ao longo dos anos para defini-lo e operacionalizá-lo. Assim, Weibo et al. (2010) realizaram uma revisão crítica sobre o desenvolvimento do conceito e mensuração do CO através dos 50 anos de estudos. Eles classificam os estudos em quatro períodos, a saber, teoria dos side-bets, dependência afetiva, período multidimensional e novo desenvolvimento. Ainda no contexto internacional, Ghosh e Swamy (2014) empreenderam um estudo muito semelhante ao de Weibo et al. (2010), sumarizaram a evolução do construto a partir dos principais estudos e teorias nas últimas cinco décadas, 1960 a 2009. O mapeamento da produção científica realizada por Costa e Bastos (2014), no período de 1975 a 2010, no Portal de Periódicos da Capes recuperou 39 trabalhos, os principais achados foram a teoria unidimensional de Mowday et al. (1982), seguida pela abordagem tridimensional de Meyer e Allen (1991), sendo que esses resultados foram fortemente influenciados pelos instrumentos, pois todos os trabalhos utilizaram escalas atitudinais, a escala OCQ proposta por Mowday et al. (1982) e a escala proposta por Meyer e Allen (1991).

Já a revisão integrativa da literatura de Mercurio (2015) trata apenas do comprometimento afetivo (CA). O autor considerou o período a partir de 1960, tomando como referencial o modelo tripartite de Meyer e Allen (1991) e relatou que ainda prevalece confusão acerca da definição desse conceito. Em síntese, os achados apontam que CA está associado e fortemente relacionado com aspectos desejados pela organização em comparação aos componentes normativo e instrumental. Assim, “representado como o núcleo central e a fonte que afeta mais fortemente os comportamentos e sentimentos individuais, molda as percepções individuais e pode mediar as reações do indivíduo às transações organizacionais” (Mercurio, 2015, p. 405). Como Mercurio (2015), os autores Bodjrenou et al. (2019), analisam as definições de CA adotadas e afirmam que embora não haja uma definição única, elas convergem porque compreendem que se trata de um desejo que o trabalhador tem de fazer parte da organização e contribuir para os seus objetivos e uma consequência disso é querer permanecer vinculado à organização.

Delineamento das pesquisas selecionadas

Em relação ao delineamento das pesquisas, contemplando os 15 estudos, 12 revisões de literatura e metanálises e três pesquisas quantitativas realizadas através de bibliometrias.

Além disso, as metanálises de Fischer e Mansell (2009) e Meyer et al. (2012) possuem diferentes estratégias de amostragem e critérios de inclusão. Meyer et al. (2012) obtiveram resultados baseados em uma amostra de 2.056 estudos, tamanho da amostra, uma maior variedade de valores e práticas culturais, do que a análise de Fischer e Mansell (2009), e incluíram apenas estudos que adotaram as medidas do mo-

delo tripartite de Meyer e Allen (1991), diminuindo as possibilidades de variância nos resultados relativos ao CA e fornecendo informações normativas importantes para as medidas do modelo usado.

A revisão integrativa da literatura foi escolhida por Mercurio (2015) e Salman et al. (2017). Mercurio (2015) selecionou 75 artigos revisados por pares. A revisão de literatura de Bodjrenou et al. (2019) também se concentrou mais no CA nos últimos cinco anos (2014-2019) e em fatores organizacionais e fatores pessoais. O período de 1978 a 2016 foi alvo de investigação de Salman et al. (2017), no qual analisaram as tendências metodológicas (desenho da pesquisa, métodos e resultado) e de publicação. A base de dados adotada foi a EBSCO com a palavra-chave *Organizational Commitment*, resultando na seleção de 242 artigos que atendessem ao critério de estar em revista acadêmica revisada por pares, distribuídos em cinco categorias: quantitativo empírico, qualitativo empírico, método misto empírico, quantitativo conceitual, e qualitativo conceitual. Além disso, foram feitas análises de tendências de publicação.

Um levantamento de investigações e discussões teóricas nacionais e internacionais sobre CO publicadas até o ano de 2009 foi realizado por Rodrigues e Bastos (2010), a fim de mapear e ordenar as principais questões conceituais e empíricas do modelo de Meyer e Allen (1991). E para identificar pesquisas com desenho longitudinal sobre CO, Costa e Bastos (2014) selecionaram 28 revistas internacionais, que possuíam pelo menos um artigo sobre CO, entre 2004 e 2010. A seleção dos artigos obedeceu aos seguintes critérios: CO como objeto de estudo e corte longitudinal. Foi adotado um critério independente para outros artigos citados pelos já selecionados dessas revistas e que obedeciam aos outros critérios, expandindo o período para artigos desde o ano de 1975, atingindo-se um total de 51 pesquisas.

Os autores Balsan et al. (2017) e Schindwein et al. (2019) empreenderam pesquisas bibliométricas sobre CO contemplando o período de 2000 a 2014 e 2008 a 2018, respectivamente, ambos na base de dados *Web of Science* e como critério a palavra-chave *Organizational Commitment* no título dos artigos.

Um estudo bibliométrico, exploratório e descritivo, no período de 1997 a 2013, também foi realizado por Balsan et al. (2016), identificando 145 artigos. A pesquisa de Bastos et al. (2014) também se dedicou aos vínculos do indivíduo com a organização, revisando 14 periódicos brasileiros entre 2000 e 2010 e selecionando 63 estudos, baseando-se nas frequências das características metodológicas encontradas e na análise do conteúdo dos estudos, as contribuições, os limites e os problemas enfrentados.

As 26 pesquisas analisadas por Camargo e Goulart Junior (2018), no período de tempo de 2010 a 2015, foram recuperadas na base de dados Biblioteca Virtual em Saúde e Psicologia e diretamente na base de dados SciELO, com o descritor “comprometimento organizacional”.

Antecedentes e consequentes

A pesquisa de Mercurio (2015) selecionou estudos teóricos e empíricos que versavam sobre antecedentes e consequentes. A partir das análises, o autor afirma que as pesquisas indicam que o CA apresenta uma relação mais forte com consequentes (eg.: desempenho, turnover) do CO, em relação aos outros componentes. Entre os antecedentes, podem ser citadas variáveis individuais (diferenças individuais, experiências no trabalho) e contextuais (percepção de suporte organizacional e confiança). Cabe destacar que ao confrontar as variáveis individuais e as contextuais, as últimas têm uma influência maior na predição do CA. Por sua vez, os consequentes identificados são turnover, absenteísmo e estresse – relação negativa e, desempenho, comportamentos de cidadania organizacional – e relação positiva. Além desses fatores, elencam as políticas e práticas de gestão de pessoas que afetam o CA, recrutamento e seleção, socialização, mentoria e rede social, e treinamento e desenvolvimento.

Entre os antecedentes do CA analisados por Bodjrenou et al. (2019) estão: fatores organizacionais internos (treinamento, liderança, mentoria, autonomia, suporte organizacional, suporte dos colegas), equilíbrio trabalho-família, fatores individuais (idade, gênero, nível educacional, experiência), outros antecedentes (remuneração, estresse – relacionamento negativo).

Avanços

Entre os avanços observados nas pesquisas, podem ser nomeados o surgimento e inclusão de outros vínculos entre indivíduo, organização e trabalho nos delineamentos de investigação, que tornam os estudos mais precisos, sobrepondo-se às barreiras do modelo tridimensional. Além disso, o retorno de estudos do conceito unidimensional e diferenciação dos três fatores do modelo tridimensional para esclarecer as dificuldades conceituais e empíricas, que também podem ser superados através do estabelecimento de laços entre os núcleos de pesquisa a fim de desenvolver pesquisas de maior escopo (Balsan et al., 2016; Bastos et al., 2014; Camargo & Goulart Jr., 2018; Ghosh & Swamy, 2014).

Ademais, é assumido por Mercurio (2015) que, a partir de outras pesquisas, o componente afetivo seja o núcleo essencial do CO, como algo estável, indispensável e central (Meyer & Herscovitch, 2001), e que pode se constituir como um foco para orientar pesquisas futuras, também o aumento no número da produção nacional e internacional sobre o tema, com diferentes delineamentos de pesquisa e múltiplas autorias (Balsan et al., 2016; Balsan et al., 2017; Salman et al., 2017; Schlindwein et al., 2019).

A metanálise de Fischer e Mansell (2009) encontrou que a variação nos níveis de comprometimento entre os países está associada às pontuações nacionais em medidas de individualismo/coletivismo e distância de poder. Além disso, através

dos efeitos mistos, os autores possuem suporte para generalizar os resultados. Ampliando os resultados metanalíticos relatados por Fischer e Mansell (2009), a metanálise de Meyer et al. (2012) avaliaram as diferenças culturais e o CO dos funcionários, para calcular os níveis médios de CA, CI e CN em 54 países contemplando nove regiões geográficas.

Lacunas

As lacunas nas teorias de CO propostas foram identificadas e revisadas criticamente por Ghosh e Swamy (2014) e consideraram a dificuldade em conceituar e medir o CO, pois abrange um vasto e altamente diversificado corpo de conhecimentos. Devido a isso, segundo os autores (Ghosh & Swamy, 2014), torna-se difícil interpretar e concluir a partir dos corpos de literatura existentes.

Os autores Rodrigues e Bastos (2010) e Costa e Bastos (2014) afirmam que as críticas de pesquisas nacionais e internacionais ao modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) aumentaram ao longo dos últimos anos sugerindo a necessidade de revisões, além de remover o componente de instrumental e a retomada de um modelo unidimensional. Para que isso aconteça, o desenvolvimento de pesquisas empíricas é necessário para, a partir da literatura já produzida, promover sustentação às suposições. Além disso, os autores (Costa & Bastos, 2014) revisaram a quantidade de vezes que o fenômeno foi medido ao longo do tempo e concluíram que esses estudos não proporcionaram uma perspectiva longitudinal sobre comprometimento. Também, considerações são feitas em relação à sobreposição dos componentes afetivo e normativo e à incongruência das propriedades psicométricas dos instrumentos (Balsan et al., 2016; Bastos et al., 2014; Camargo & Goulart Jr., 2018).

Além disso, entre as limitações das próprias pesquisas selecionadas estão: o uso de apenas uma base de dado; a ausência de relações entre o construto e os três componentes afetivo, normativo e instrumental; e os critérios e período para a seleção dos artigos escolhidos para análise (Balsan et al., 2017; Bodjrenou et al., 2019; Schlindwein et al., 2019).

Por fim, fazendo um cotejamento dos estudos supracitados, considerando as categorias de análise, teorias sobre CO, delineamento das pesquisas, antecedentes e consequentes, avanços e lacunas, a maioria das revisões trazem à tona a relevância e domínio dos estudos sobre a noção de CO, mas também a dificuldade em defini-la exatamente através de conceitos e mensurações, já que há uma pluralidade de perspectivas teóricas, dimensões e correlações do construto (Balsan et al., 2016; Balsan, et al., 2017; Bastos et al., 2014; Camargo & Goulart Jr, 2018; Costa & Bastos, 2014; Ghosh & Swamy, 2014; Mercurio, 2015; Rodrigues & Bastos, 2010; Weibo et al., 2010).

As pesquisas internacionais e nacionais compartilham semelhanças que podem ser ressaltados como o fato da

teoria de Meyer e Allen (1991) ser amplamente investigada em CO (Balsan, et al., 2016; Balsan, et al., 2017; Ghosh & Swamy, 2014; Mercurio, 2015; Meyer, et al., 2012). A teoria unidimensional de Mowday et al. (1982) foi abordada (Costa & Bastos, 2014) além do estudo apenas do componente afetivo (Camargo & Goulart Jr, 2018), com o propósito de retomar o modelo unidimensional (Rodrigues & Bastos, 2010), visto que os trabalhos revelam problemas conceituais e empíricos, principalmente do CI.

Algumas pesquisas apoiaram-se em determinados itens descritivos para analisar a produção científica, como a variação na quantidade de estudos publicados nas universidades, periódicos e autores que publicaram durante os anos analisados (Balsan et al., 2016; Balsan et al., 2017; Bastos et al., 2014; Camargo & Goulart Jr., 2018; Schlindwein et al., 2019).

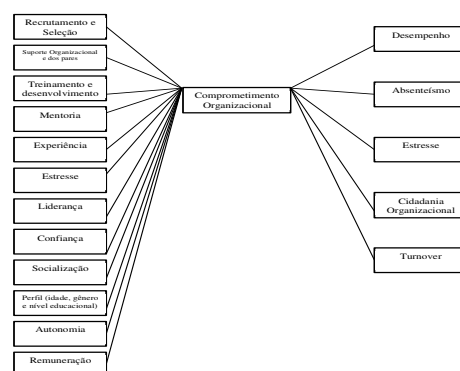
Os estudos analisaram que a maioria das pesquisas em CO são empíricas, de abordagem quantitativa e de natureza descritiva, em que prevalecem os surveys, com coleta de dados através de instrumentos padronizados e validados (Balsan et al., 2016; Bastos et al., 2014; Camargo e Goulart Jr, 2018; Salman et al., 2017). Além disso, alguns autores discutem sobre o tamanho da amostra e diversidade dos dados coletados, considerando a existência ou não de limitações no contexto – interno e externo, e suas variáveis (eg.: social, cultural, econômica e política), que constituem os processos organizacionais (Al-Jabari & Ghazzawi, 2019; Bastos et al., 2014; Bodjrenou et al., 2019; Costa & Bastos, 2014; Fischer & Mansell, 2009; Meyer et al., 2012; Salman et al., 2017). Além disso, o tipo de organização (eg.: privada, pública e terceiro setor) também foi ponto de análise (Balsan et al., 2016; Bastos et al., 2014). Outra questão metodológica abordada diz respeito ao reduzido número de pesquisas longitudinais, necessárias para avaliar o desenvolvimento, mudanças e estabilidade do construto a longo prazo (Costa & Bastos, 2014; Salman et al., 2017).

Entre os antecedentes mais pesquisados estão os fatores organizacionais internos, vida organizacional, fatores individuais e características da organização e fatores externos (Al-Jabari & Ghazzawi, 2019; Bodjrenou et al., 2019). Os autores constataram que estudos de variáveis antecedentes ao CO prevalecem (Bastos, et al., 2014; Camargo & Goulart Jr, 2018; Costa & Bastos, 2014), superando os de consequentes. Contudo, a análise de ambos domina a maior parte das publicações, principalmente sobre percepção de justiça e equidade (Bastos et al., 2014; Costa & Bastos, 2014). Os autores também estudaram a liderança como antecedente de CO e propõem pesquisas sobre inovação e seu papel no comprometimento (Al-Jabari & Ghazzawi, 2019; Bodjrenou et al., 2019). Entre os correlatos, Balsan et al. (2017) sugerem a combinação entre o construto e satisfação, visto que indivíduos satisfeitos se inclinam a manter níveis altos de CO e envolvimento com a organização em que trabalha (Salman et al., 2017; Siqueira & Gomide Jr, 2014).

As revisões trazem que o CA apresenta maior predição de consequentes organizacionais, como rotatividade, stress, absenteísmo e comportamentos de cidadania organizacional, do que os outros construtos de CO, e que tais resultados podem refletir nas práticas e pesquisa (Al-Jabari & Ghazzawi, 2019; Costa & Bastos, 2014; Fischer & Mansell, 2009; Ghosh & Swamy, 2014; Mercurio, 2015; Rodrigues & Bastos, 2010). Por fim, os estudos empíricos classificam o CA como o que mais se correlaciona às mudanças nos comportamentos (Camargo & Goulart Jr, 2018; Mercurio, 2015; Weibo, et al., 2010). Os antecedentes e consequentes são apresentados na Figura 2.

Figura 2

Antecedentes e consequentes citados nos estudos de CO.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente revisão sistemática de literatura atingiu seu objetivo, fornecendo uma visão abrangente e objetiva sobre CO, através da realização e análise da literatura nacional e internacional na última década, identificando revisões, meta-análises e bibliometrias empreendidas, uma vez que esclareceu a centralidade e o estado em que se encontra o CO, ressaltou antecedentes e consequentes, avanços, limitações, levantou as principais teorias que contribuem para compreendê-lo, sendo a de Meyer e Allen (1991) a mais relevante. Os delineamentos de pesquisa mais prevalentes são as revisões de literatura e há predominância de investigações de antecedentes em detrimento dos consequentes. Assim, a necessidade de novas investigações é fortalecida.

A presente revisão sistemática da literatura também cumpre sua função ao identificar as lacunas, uma vez que, apesar dos esforços para consolidar e delimitar o conceito e dimensionalidade do CO, as pesquisas ainda mencionam barreiras na compreensão do construto, além das próprias limitações das pesquisas selecionadas (Balsan et al., 2016; Bastos et al., 2014; Camargo & Goulart Jr, 2018; Costa & Bastos, 2014; Ghosh & Swamy, 2014; Rodrigues & Bastos, 2010; Salman et al., 2017; Weibo et al., 2010). Todavia, podem cola-

borar para a construção de uma estrutura teórica sólida que proporcione o progresso do conhecimento sobre o tema (Ghosh & Swamy, 2014).

Embora ainda existam lacunas na produção científica, é possível verificar uma ampla quantidade de pesquisas com dados refinados e significativos sobre CO, em todo o período contemplado, o que colabora com o conhecimento da temática (Balsan et al., 2017; Fischer & Mansell, 2009; Meyer et al. 2012). Ainda assim, é irrefutável a relevância em abordar aspectos humanos nas organizações e empenhar na solidez da teoria sobre o CO e variáveis relacionadas a este construto. Neste caso, o campo de investigações em CO evidencia-se como consolidado, contudo anseia por novas investigações que respondam aos questionamentos ainda existentes e auxiliem na execução de intervenções práticas nos mais diversos contextos organizacionais.

REFERÊNCIAS

- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational commitment: A review of the conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78–119.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitments to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1(63), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Almeida, E. C. E. de, Guimarães, J. A., & Alves, I. T. G. (2010). Dez anos do Portal de Periódicos da Capes: histórico, evolução e utilização. *Revista Brasileira De Pós-Graduação*, 7(13), 218-246. <https://doi.org/10.21713/2358-2332.2010.v7.194>
- Balsan, L., Kneipp, J., Tonin, S., & Costa, V. (2016). Os vínculos que o indivíduo estabelece com a organização: uma análise da produção científica brasileira. *Revista de Ciências da Administração*, 1(2), 25-37. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2016v18n45p25>
- Balsan, L., Kneipp, J., Tonin, S., Costa, V., & Santos, A. S. (2017). Comprometimento organizacional: uma análise da produção científica através da base web of science. *Revista Perspectivas Contemporâneas*, 12(3), 01-16.
- Bastos, A. V. B. (1993). Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, 33(3), 52-64. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901993000300005>
- Bastos, A. V. B. (1994). *Comprometimento no Trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. [Tese de Doutorado, Universidade de Brasília].
- Bastos, A. V. B., Maia, L. G., Rodrigues, A. C. de A., Macambira, M. O., & Borges-Andrade, J. E. (2014). Vínculos dos Indivíduos com a Organização: Análise da Produção Científica Brasileira 2000-2010. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 30(2), 153-162. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722014000200004>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-42. <http://dx.doi.org/10.1086/222820>
- Benevene, P., Dal Corso, L., De Carlo, A., Falco, A., Carluccio, F., & Vecina, M. L. (2018). Ethical Leadership as Antecedent of Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment and Intention to Stay Among Volunteers of Non-profit Organizations. *Frontiers in psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02069>
- Berwanger, O., Suzumura, E. A., Buehler, A. M., & Oliveira, J. B. (2007). Como avaliar criticamente revisões sistemáticas e metanálises? *Revista Brasileira de Terapia Intensiva*, 19(4), 475-480. <https://doi.org/10.1590/S0103-507X2007000400012>
- Bodjrenou, K., Xu, M., & Bomboma, K. (2019). Antecedents of Organizational Commitment: A Review of Personal and Organizational Factors. *Open Journal of Social Sciences*, 7, 276-289. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.75024>
- Borges-Andrade, J. E. (1994). Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. *Temas em Psicologia*, 2(1), 37-47.
- Botelho, L. L. R., & Cunha, C. C. A., Macedo, M. (2011). O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e Sociedade*, 5(11), 121-136.
- Camargo, M. L., & Goulart Júnior, E. (2019). Comprometimento organizacional: um estudo nacional sobre o conceito e seu processo de desenvolvimento. *Revista Labor*, 1(20), 96-114. <https://doi.org/10.29148/labor.v1i20.39556>
- Coelho-Junior, F. A., Gondim, S. M. G., Borges-Andrade, J. E., & Faiad, C. (2012). *O comportamento organizacional como campo científico: uma análise crítica*. Anais do XXXVI Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração, Rio de Janeiro, RJ.
- Cohen, A (2007). "Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, 17, 2007, 336-354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Costa, F. M., & Bastos, A. V. B. (2014). Comprometimento organizacional: bases para uma abordagem processual. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30(3), 329-337. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722014000300010>
- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations*. *American Political Science Review*, 57(4), 970-971. <https://doi.org/10.1017/S0003055400283330>
- Ferreira, P. C. G., & Neiva, E. R. (2018). Antecedents of turnover in federal public administration. *RAUSP Management Journal*, 53(3). <https://doi.org/10.1108/RAUSP-04-2018-008>

- Fischer, R., & Mansell, A. (2009). Commitment across cultures: A meta-analytical approach. *Journal of International Business Studies*, 40, 1339–1358.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Galvão, T. F., Pansani, T. S. A., & Harrad, D. (2015). Principais itens para relatar Revisões sistemáticas e Meta-análises: A recomendação PRISMA. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 24(2), 335-342.
- Georges, F. T. (2020). Organisational Commitment: A Review of the Evolution from Side-Bets to the Three-Component Conceptualisation Model. *Global Journal Of Management And Business Research*. 20(A5).
- Ghosh, S., & Swamy, R. (2014). A literature review on organizational commitment – A comprehensive summary. *International Journal of Engineering Research and Applications*, 4, 4-14.
- Gondim, S. M. G., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2010). Psicologia do Trabalho e das Organizações: Produção Científica e Desafios Metodológicos. *Psicologia em Pesquisa*, 4(2), 84-99.
- Gondim, S. M. G., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2018). Desenvolvimento científico e desafios da Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil. *Estudos e Pesquisa em Psicologia*, 18(4).
- Gondim, S. M. G., & Siqueira, M. (2014). Emoções e afetos no trabalho. In J. C. Zanelli, J. Borges-Andrade, & A. V. Bastos (Orgs.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 207-236). Artmed.
- Iverson, R. D. & Buttigieg, D. M. (1999). "Affective, normative, and continuance commitment: can the 'right kind' of commitment be managed?". *Journal of Management Studies*, 36 (3), 307. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00138>
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study and commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33, 499-517.
- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., & Nascimento, S. (2017). Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais. *Revista de Administração Pública*, 51(6), 947-967. <https://doi.org/10.1590/0034-7612156382>
- Luz, C. M. D. R., Paula, S. L., & Oliveira, L. M. B. (2015). Comprometimento organizacional e suas possíveis influências na intenção de rotatividade. Anais do 5º Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 1-18. Salvador, BA.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- McGee, G. W., & Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 638–641. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.4.638>
- Medeiros, C. A. F. (2003). *Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras* [Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo]. <https://doi.org/10.11606/T.12.2004.tde-05042004-105813>.
- Medeiros, C. A. F., Albuquerque, L. G., Siqueira, M., & Marques, G. M. (2003). Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(4), 187-209. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552003000400010>
- Medeiros, C. A. F., & Enders, W. T. (1998). Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). *Revista de Administração Contemporânea*, 2(3), 67-87. <https://doi.org/10.1590/S1415-65551998000300005>
- Menezes, I. G., Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2016). Comprometimento organizacional: questões que cercam sua natureza e os seus limites conceituais. *Psicologia em Revista*, 22(3), 768-789. <https://doi.org/10.5752/P.16789523.2016V22N3P768>
- Menezes, I. G., & Bastos, A. V. B. (2011). Comprometimento organizacional atitudinal: um estudo empírico sobre a dimensionalidade do construto. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 28(4), 463-474. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2011000400007>
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing "side-bet theory" of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*. 69(3), 372-378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Topolnytsky, L. (1998). Commitment in a changing world of work. *Canadian Psychology*, 39 (1-2), 83-94. <https://doi.org/10.1037/h0086797>
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)

- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Jackson, T. A., McInnis, K. J., Malin, E. R., & Sheppard, L. (2012). Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: a meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 225-245. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.005>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLOS Medicine, 6*(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Moraes, F., Godoi, C., & Batista, M. (2004). Comprometimento organizacional: uma pesquisa documental sobre a produção científica brasileira de 1994 a 2003. *Revista de Ciências da Administração, 6*(12), 31-48.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization linkages - the Psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Mowday, R. & Sutton, R. (1993). Organisational Behaviour: Linking Individuals and Groups to Organisational Contexts. *Annual Review of Psychology, 44*, 195-229. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.ps.44.020193.001211>
- Page, M. J. et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ (Clinical research ed.)*, 372(71). <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Porter, L. W., & Schneider, B. (2014). What was, what is, and what may be in OP/OB. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*, 1-21. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091302>
- Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 65*(1), 157-177. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00050-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00050-2)
- Rodrigues, A. C. de A., & Bastos, A. V. B. (2010). Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 10*(2), 129-144.
- Salman, S., Butt, I., & Hamid, S. (2017). Organizational Commitment: Changes, Choices and Trends. *Summer, 4*(2), 14-32.
- Schlindwein, C. E., Eckert, A., & Olea, P. M. (2018). Comprometimento Organizacional: Um Estudo Bibliométrico na Base de Dados Web of Science Entre os Anos de 2008 a 2018. *Revista Foco, 12*(3), 38-57. <https://doi.org/10.18226/610001/mostraxviii.2018.42>
- Silva, K., Gallon, S., & Pessotto, A. (2017). Comprometimento Organizacional em uma IES Comunitária. *Revista de Administração IMED, 7*(1), 336-358. <https://doi.org/10.18256/2237-7956/raimed.v7n1p336-358>.
- Siqueira, M. M. M. (2002). Medidas do comportamento organizacional. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7(spe), 11-18. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000300003>
- Siqueira, M. M. M., & Gomide, S., Jr. (2014). Vínculos do Indivíduo com o Trabalho e com a Organização. In J. E. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (2 Ed.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (p. 316-350). Artmed.
- Solinger, O. N., van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *The Journal of applied psychology, 93*(1), 70-83. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.70>
- Tomazzoni, G. C., & Costa, V. M. F. (2020). Vínculos organizacionais de comprometimento, entrenchamento e consentimento: explorando seus antecedentes e consequências. *Cadernos EBAPE.BR [online]*, 18(2), 268-283. <https://doi.org/10.1590/1679-395175056>
- Weibo, Z., Kaur, S. & Jun, W. (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960 - 2009). *African Journal of Business Management, 4* (1), 12-20.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review, 7*(3), 418-428. <https://doi.org/10.2307/257334>

Data de submissão: 18/11/2020
Primeira decisão editorial: 26/01/2022
Aceite: 26/05/2022