

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS  
PÓS-GRADUAÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS, PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E  
COACHING

ANA PAULA EVANGELISTA COSTA  
THAYS CAROLINA LINHARES LOPES

AS TRÊS PRINCIPAIS MEDIDAS DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

ANÁPOLIS-GO

2018

ANA PAULA EVANGELISTA COSTA  
THAYS CAROLINA LINHARES LOPES

AS TRÊS MEDIDAS DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Artigo apresentado à coordenação da Faculdade Católica para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e Coaching, sob orientação do Prof. Me. Halan Bastos Lima

ANÁPOLIS-GO

2018

ANA PAULA EVANGELISTA COSTA  
THAYS CAROLINA LINHARES LOPES

## AS TRÊS PRINCIPAIS MEDIDAS DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do Curso Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e Coaching da Faculdade Católica de Anápolis para obtenção do título de Especialista

APROVADA EM: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_NOTA\_\_\_\_

### **BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Me. Halan Bastos Lima  
Orientador

---

Prof<sup>a</sup>. Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel  
Convidada

## 1 INTRODUÇÃO

Em meio a algumas pesquisas foi possível analisar que a busca constante por profissionais que contribuam para o crescimento das organizações tem exigido dos mesmos algumas características relevantes, visto que atualmente não se espera apenas a eficiência em um colaborador, outrora também a necessidade individual de cada um a alcançar os mesmos objetivos da empresa.

Sob essa perspectiva de valorização do elemento humano nas organizações, “pode-se identificar um aumento significativo de interesse científico pelos fatores humanos no trabalho” (PINTO, 2011, p.16”. Neste sentido, o campo do comportamento organizacional, cujo foco é o estudo das funções que as pessoas realizam nas organizações e de como este comportamento molda o desempenho das empresas, vem ganhando mais relevância tanto entre pesquisadores quanto entre executivos e gestores organizacionais.

Dentre as características procuradas pelas organizações, o comprometimento se caracteriza como um dos elementos mais importantes neste contexto. O mercado de trabalho necessita de funcionários com conhecimentos técnicos, práticos e teóricos, mas também com habilidades e competências, onde se destaca o comprometimento e a busca pelo melhor resultado sempre.

[...] o comportamento organizacional é um campo de estudo que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar esse conhecimento para melhorar a eficácia organizacional. Robbins (2005, p.06).

A problemática que permeou o estudo foi: Quais os fatores que influenciam o comprometimento? Como manter os funcionários comprometido? Assim, buscando respostas para as indagações propostas, realizou-se a seguinte análise.

## 2 MATERIAIS E MÉTODOS

A metodologia é o ponto chave do início de uma pesquisa, em que se desvendam os caminhos da pesquisa, que darão contorno ao esboço do marco teórico. Inclui as concepções teóricas da abordagem, o conjunto de técnicas que possibilitam a apreensão da realidade e também o potencial criativo do pesquisador (MINAYO, 2004).

Nas palavras de Rudio (1992) a metodologia da pesquisa científica é a elaboração consciente e organizada de diversos procedimentos que nos direcionam à realização de ação reflexiva. Nesta perspectiva, a metodologia utilizada valeu-se da pesquisa bibliográfica em literaturas específicas de área de administração, recursos humanos e áreas afins.

A pesquisa bibliográfica tem como objetivo reunir as informações e dados que servirão de base para a construção da investigação proposta a partir de determinado tema. Deve-se limitar apenas ao tema escolhido podendo encontrar contradições ou até antigas perguntas já formuladas, as fontes podem ser livros, artigos, documentos monográficos, periódicos (jornais, revistas, etc), textos disponíveis em sites confiáveis, entre outros locais que apresentam um conteúdo documentado.

### 3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

#### 3.1 Comportamento Organizacional

O Comportamento organizacional consiste no estudo sobre o modo como as pessoas compõem uma empresa, agem nos seus locais de trabalho, e como as suas atitudes podem afetar os costumes e condutas que caracterizam a organização.

Cada empresa tem a sua própria cultura organizacional, sendo que os seus funcionários devem agir de acordo com as convicções e responsabilidades do seu respectivo trabalho. Além disso, ele tem sido alvo de muitos estudos.

Na concepção de Glaser, apud Bergamini (1997, p.24), “o fracasso da maioria de nossas empresas não está na falta de conhecimento técnico. E, sim, na maneira de lidar com pessoas”. Neste cenário altamente competitivo, compreender os motivos que levam os colaboradores a determinados comportamentos, é uma questão estratégica da organização. Neste sentido, diversos autores têm estudado o tema elaborando suas mais diversas teorias.

O comportamento organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações, com o propósito de utilizar esse conhecimento para promover a melhoria da eficácia organizacional (ROBBINS, 2002, p.06)

Kanaane (1999) defende que compreender o comportamento das pessoas dentro da organização é essencial, pois todas as tarefas realizadas dentro da empresa necessitam de uma ação humana, e a maior parte dos conflitos existentes dentro da empresa estão relacionados a comportamentos interpessoais.

Robbins et al (2005) afirma que para se compreender o comportamento organizacional é preciso um estudo interdisciplinar, apoiando-se na psicologia, sociologia, antropologia, ciência sociais e outras disciplinas.

Chiavenato (2004) lembra que existem muitos fatores que podem influenciar o comportamento do colaborador, que vão desde um bom relacionamento fora da organização à um ambiente de trabalho agradável. Ressalta Dessler (1996) que apesar de complexo, a empresa precisa

compreender as características dos tipos de pessoas que para ela trabalham, pois assim, podem melhor conduzir o relacionamento interpessoal e garantir maior produtividade para a organização.

O estudo do comportamento organizacional é importante nas empresas como meio de garantir uma boa dinâmica na manutenção e melhoria da gestão de pessoas. Desta forma, pode ser possível prever situações e evitar conflitos pessoais ou coletivos entre os funcionários, que é a maior justificativa de evasão de funcionários em uma empresa como afirma Kanaane. Como resultado do estudo feito sobre o comportamento organizacional, também é possível determinar meios de melhorar a eficácia da produtividade dos colaboradores da empresa.

Ele pode ser visto como o conjunto de comportamentos e atitudes praticadas pelas pessoas que compõem a empresa, tanto funcionários quanto seus diretores, e o impacto que tais condutas e costumes têm sobre o andamento e desenvolvimento da organização. Dessa maneira, o Comportamento Organizacional influencia todo o clima da corporação e pauta quais são as visões e impressões que as pessoas ligadas à ela possuem desse local de trabalho em questão.

### 3.2 Comprometimento Organizacional

Segundo Bastos (1993) a palavra “comprometimento” tem sua origem no latim *committere*, que traduzindo ao inglês tem quatro grandes significados: a) confiar, b) designar, c) perpetuar e d) envolver ou engajar.

Os estudos sobre comprometimento organizacional têm buscado conhecer o que gera comprometimento, quais são as consequências do comprometimento, e quais são seus “níveis ótimos”, tanto para o alcance dos objetivos organizacionais quanto para a preservação de um nível aceitável de qualidade de vida do trabalhador. Neste cenário, o desenvolvimento de pesquisas sobre o comprometimento procura, como outras áreas das ciências administrativas e sociais, “compreender e explicar o comportamento dos indivíduos tendo em vista a prevê-lo e influenciá-lo” (Teixeira, 1994, p. 268).

Para Milkovich e Boudreau (2000, p. 125), o significado de comprometimento organizacional é “[...] uma forte convicção sobre objetivos e valores da organização, uma disposição para realizar um grande esforço de interesse da empresa e um forte desejo de permanecer como membro dela”. De acordo com Bastos e Costa (2000) apud cervo (2007, p. 16), é o reflexo de bom desempenho, relações interpessoais adequadas, eficiência e eficácia individual e organizacional, sendo que essa atitude evidencia sinais de apego, identificação e lealdade com o objeto do compromisso assumido”.

O comprometimento organizacional corresponde a “uma interação de troca de envolvimento e engajamento aos valores e expectativas, tanto do trabalhador para a empresa como da empresa para o trabalhador” (SÁ e LEMOINE, 1999, P.16). Para Meyer e Allen (1997) o comprometimento

organizacional tem relação com fidelidade e lealdade. Na opinião dos autores, um colaborador comprometido se identifica com os objetivos da organização, permanece nela, independente de sua situação, e zela pelos bens da empresa.

Siqueira e Júnior (2004) descrevem que o comprometimento organizacional prediz comportamentos importantes e relevantes para a atuação do colaborador no trabalho, tais como: absenteísmo, rotatividade, desempenho e lealdade. Meyer, Allen e Smith, (1993), apud Spector (2002) citam que o comprometimento organizacional é dividido em três tipos: Afetivo, Calculativo e Normativo.

Spector (2002) explana a origem das três medidas do comprometimento e quais as influências de cada.

Quadro 01- Origem e influência do comprometimento

AFETIVO	CALCULATIVO	NORMATIVO
Condição de trabalho	Benefícios obtidos	Valores pessoais
Expectativas atingidas	Empregos disponíveis	Obrigações assumidas

Fonte: Spector (2002, p. 245)

Como visto no quadro, Spector resume quais os fatores mais comuns de cada medida, sendo: O comprometimento afetivo: As condições de trabalho, ou seja, como é a rotina do trabalhador na empresa; e as expectativas atingidas, isto é, se a meta do trabalhador foi alcançada durante sua permanência na empresa. O comprometimento calculativo: Benefícios obtidos, portanto, quais remunerações ou premiações obtidas pelo seu trabalho na empresa; e empregos disponíveis, isto é, como o mercado de trabalho está na cidade do trabalhador. E o comprometimento normativo: Valores pessoais, ou seja, como aquele cargo é visto pela sociedade; e obrigações assumidas, pelas necessidades e contas que o trabalhador possui individualmente e familiar.

Cançado, Moraes e Silva (2006) representam as três medidas de uma forma bastante esclarecedora:

Quadro 02- Três medidas do comprometimento organizacional

Medida	Característica	Motivo da Permanência	Análise Psicológica
Afetiva	O colaborador está emocionalmente envolvido com a empresa	Deseja permanecer	Desejo
Normativa	Sente a obrigação de permanecer na organização	Sente que deve permanecer na empresa	Obrigações
Calculativa	Se sente ligado a empresa devido as suas necessidades	Sente que é necessário permanecer	Necessidade

Fonte: Heizer (2007, p.24)

De acordo com o quadro pode-se afirmar que o comprometimento Afetivo denota um envolvimento emocional, identificação e envolvimento com a organização (Meyer e Allen, 1997). Ocorre quando o colaborador por motivos emocionais deseja permanecer, nas palavras de Meyer e Allen (1997) e apud Souza (2004), “empregados com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem[...]”. Siqueira e Gomide Jr (2004) destacam o colaborador possui uma ligação psicológica com a empresa, internalizando os valores da organização. Como exemplo, um cargo em que o trabalhador sempre almejou, por trabalhar com amigos ou familiares.

Já no Comprometimento calculativo, Cançado, Moares e Silva (1997) dizem que o que o caracteriza é a relação de troca que o colaborador possui com a organização, onde são criados laços com ela sempre que há uma expectativa do empregado, como salário, status ou liberdade, for atendida. No Brasil foram feitas várias pesquisas objetivando levantar os níveis de comprometimento organizacional, entre eles está o de Brandão (1991) que teve como resultados, junto aos funcionários públicos de uma instituição pública universitária, onde revelaram níveis moderadamente elevados de comprometimento e mostraram como antecedentes mais significativos a oportunidade de crescimento e realização profissional e o nível de satisfação com o relacionamento de suas chefias.

Para Medeiros et al (2003) esse comportamento se fundamenta nas transações entre colaborador/organização e seus respectivos investimentos e benefícios, isto é, o colaborador gosta do seu salário que possui, a localidade da empresa, etc, acabando por trazer a ele uma certa acomodação, enfatizando mais a dificuldade que ele teria em encontrar outro emprego, não só pela fase da desestabilidade por estar a procura mas também pela falta de empregos disponíveis que poderia ter em sua cidade. Segundo Meyer e Allen (1997) apud Souza (2004) “Empregados com [...] comprometimento instrumental permanecem porque eles precisam[...]”.

A avaliação que o funcionário faz das perdas que ele teria se escolhesse deixar a organização indica o grau de comprometimento calculativo que ele possui em relação a organização. Se essas perdas são consideráveis, o indivíduo pode permanecer com o vínculo, mesmo insatisfeito, e sua insatisfação se manifestará de alguma outra forma em sua vida e na organização. Alguns optam por discutir abertamente o que lhes desagradou, outros esperam por melhoras, outros transferem os problemas para a vida pessoal, podendo até ficar doentes ou desenvolver vícios, e outros ainda podem optar por retaliar o estado de insatisfação, trabalhando de modo insatisfatório para a organização (MAIA; BASTOS, 2011, p. 391)

Portanto, o funcionário substituirá essa insatisfação por outro objeto, em termos psicanalíticos, a fonte e pressão de sua insatisfação será a mesma, mas o objeto será diferente, fazendo com sua meta, que é a satisfação, não seja alcançada. Causando um aumento de estresse e impaciência, gerando nele atos que normalmente não faria, como um sintoma inconsciente de sua insatisfação. Brito (1995) estudou o comprometimento e stress no trabalho de professores universitários. O



trabalho partiu da hipótese de que indivíduos altamente comprometidos estariam mais sujeitos ao stress.

De acordo com Cançado, Moraes e Silva (2006), o comprometimento normativo significa que o colaborador possui uma grande tendência a ser influenciado por valores culturais, acreditando que tenha valores morais para com o seu emprego, que podem ser resultantes ou não de favores obtidos ao longo dos anos.

Para Meyer e Allen (1997) apud (2004), “empregados com comprometimento normativo permanecem porque eles sentem que são obrigados”, isto é, podendo se sentir obrigado não fisicamente, mas psicologicamente com pressões familiares ou sociais, ou até com o pensamento de que como a empresa o contratou quando mais precisava, então ele teria essa obrigação com ela.

Meyer, Allen apud (Medeiros 1998) desenvolveram algumas variáveis para a mensuração das três medidas do comprometimento. Podendo ser vistas no Quadro (03) de uma forma mais resumida e objetiva do que foi citado, descrevendo alguns componentes do comprometimento organizacional.

Quadro 03: Componentes do Comprometimento organizacional

Natureza do Vínculo	Variáveis
Afetivo	1. "Eu realmente sinto os problemas da empresa como se fossem meus";
	2. "Esta empresa possui o cargo que eu sempre desejei conquistar e com chances de crescimento";
	3. "Eu seria extremamente feliz em me dedicar a esta empresa pelo resto da minha vida".
Normativo	1. "Tenho uma obrigação moral com a minha empresa, por isso, não posso deixá-la";
	2. "Me sentiria culpado se deixasse minha empresa agora";
	3. "Devo muito a essa empresa".
Calculativa	1. "Se eu deixar agora minha empresa, desestruturaria bastante minha vida";
	2. "No momento, seria muito difícil deixar esta empresa mesmo se eu quisesse";
	3. " Teria poucas opções se deixasse essa empresa".

Fonte: Meyer e Allen apud Medeiros (1998, p.75)

### 3.3 Manutenção dos funcionários comprometidos

Para manter um colaborador focado com os objetivos da organização, é preciso explicar os seus objetivos e mantê-lo satisfeito com ela. Após pesquisas, podemos concluir que um funcionário satisfeito se envolve mais com o trabalho que realiza e, como consequência, compromete-se mais

com a organização. Assegurar sua satisfação faz com que eles produzam mais e melhor. O prazer no trabalho é o diferencial de um colaborador do outro, e o que dá excelência na função de alguns. (ZANELLI, 2004)

É de tamanha importância que Lock (1976) afirma que a satisfação no trabalho gera consequências tanto para o indivíduo quanto para a organização, afeta aspectos comportamentais e a saúde mental e física do trabalhador. Uma pesquisa realizada pela Universidade de Northwestern mostrou que as empresas que possuem programas de qualidade de vida no trabalho conseguem construir um ciclo virtuoso da satisfação envolvendo funcionários, clientes e o desempenho financeiro da organização.

O conceito de qualidade de vida no trabalho não se resume apenas aos bons salários ou benefícios oferecidos por algumas empresas. Também conhecida como QVT, ela se relaciona com a satisfação de uma pessoa em desenvolver sua carreira e vida pessoal através do ambiente profissional. Essa satisfação é otimizada por meio da compreensão das necessidades de cada colaborador, criação de oportunidades relevantes ao desenvolvimento da carreira e o fornecimento das ferramentas adequadas para que isso seja alcançado igualmente. Surgiu em meados dos anos 60 quando cientistas sociais e empresários perceberam que os funcionários produziam mais quando estavam felizes e motivados.

Em 1943, o psicólogo Abraham Maslow divulgou um estudo que enfatizou a importância da compreensão de tais necessidades chamada a Hierarquia das necessidades de Maslow, que de acordo com o estudioso, todo ser humano possui um conjunto de cinco necessidades que se sobrepõem umas às outras de forma hierárquica, como a forma de uma pirâmide. Quando todas as urgências básicas são satisfeitas, somos impulsionados naturalmente ao centro da pirâmide até alcançarmos o topo.

É importante enfatizar que a qualidade de vida nas empresas é diretamente proporcional ao desempenho dos funcionários. Ou seja, se os colaboradores estão satisfeitos e motivados com os processos de trabalho adotados, com certeza a organização alcançará rapidamente a alta produtividade.

Para Robbins (2003) o colaborador se compromete mais com a organização quando se encontra motivado, assim, concordando com as pesquisas realizadas. Lopes (1980) concorda e reafirma que manter os funcionários comprometidos é um fator importante para as empresas e para tal é preciso promover sua motivação.

Quanto mais forte o comprometimento. Maior a predisposição do indivíduo guiar as suas ações por padrões internalizados, mais do que considerações racionais acerca das consequências dessas ações. Assim, indivíduos comprometidos apresentam certos comportamentos não porque eles calculam que, os apresentando, obterão benefícios pessoais, mas porque eles acreditam que é o certo e moral fazê-lo. (Weiner e Vardiapud 1993, p.58)

Motivar é dar motivos para o colaborador trabalhar e se dedicar as suas atividades diárias, é a força que o impele a realizar suas tarefas com maiores níveis de qualidade (Marins, 2007), em outras palavras, é dar um sentido para o trabalhador para que sua função não seja um fardo e sim uma gratificação.

Para Maximiano (2004), de acordo com a Teoria de Herzberg, o homem é motivado pelos fatores intrínsecos (trabalho em si, realização, reconhecimento, progresso profissional e responsabilidade) e extrínsecos (condições de trabalho, salário, benefícios, cultura organizacional, etc)

Robbins (2005) assevera que as pessoas são diferentes e é preciso entender quais fatores motivam cada um. Os funcionários não devem ser tratados igualmente, visto que cada um possui necessidades diferentes, entretanto deve-se ser justo com todos. É preciso compreender o que é motivador para cada, maximizando o seu potencial e provocando um envolvimento cada vez maior com a organização. Desta forma, sendo essencial usar a Relativização que é a desconstrução das verdades pré-determinadas, buscando o ponto de vista do outro. O primeiro passo na aplicação do relativismo é não julgar. O estranhamento de uma outra verdade ou comportamento ajuda na desconstrução do paradigma, e é importante para repensar os fatores que influenciaram naquela construção. Um patrão ou empregador não deve apenas ter essa função, para que sua empresa cresça é necessário que ele seja um líder, aquele que identifica o melhor de cada pessoa e a ajuda a colocar em prática, a faz destacar, transformando a em única.

#### 04. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo propôs analisar o comportamento organizacional e as três medidas de comprometimento, sendo ela Afetiva, Calculativa e Normativa. Neste sentido julga-se que os objetivos da proposta foram alcançados, visto que foram levantadas informações suficientes para se compreender a importância de se manter nas organizações colaboradores comprometidos com os objetivos da empresa e fatores que promovem esse comprometimento.

Com as pesquisas, foi possível analisar as justificativas dos colaboradores para a sua evasão de empresas e quais as medidas possíveis que as empresas podem ter para a sua melhora. O comprometimento com a organização pode ser entendido como uma integração que leva o colaborador a dar o melhor de si para a organização: a sua lealdade. Demonstrou-se em linhas pretéritas as três medidas de comprometimento organizacional mais estudadas atualmente, onde afetiva é aquela que o compromisso do colaborador com a organização surge com o desejo de nela permanecer, a Calculativa é quando o compromisso surge por meio de uma necessidade, e enfim a normativa, que o compromisso surge por um dever moral.

Cabe à liderança manter seus colaboradores motivados e satisfeitos para que trabalhem com maior excelência e comprometimento em prol não somente de seus objetivos pessoais, mas também em favor dos objetivos da organização. Muitas vezes essa motivação será financeira (benefícios, salários ou gratificações) e outras vezes emocional (boas condições de trabalho ou reconhecimento profissional).

Espera-se, portanto que esta linha de raciocínio “Comprometimento organizacional” tenha continuidade e que novos trabalhos de pesquisa surjam a partir deste, para que o conhecimento possa se propagar cada vez mais e que as pessoas sejam beneficiadas, sendo acadêmicos da área, profissionais ou pessoas comuns interessadas pelo tema.

#### ABSTRACT

The present study has as general objective to analyze the models of organizational commitment and the advantages for the organization in having a collaborator committed to their ideals, that is, that has the same business vision. As specific objectives, it is proposed to identify the factors that influence the commitment according to the three main scales, to discuss the ways of maintaining the committed employees and to present some advantages for the organization to have committed employees in its workforce. The methodology used was the qualitative approach, presented as an exploratory bibliographic research. After analyzing the literature consulted it is concluded that it is fundamental for organizational growth that they keep their employees motivated through motivation, satisfaction and benefits

Keyword: Organizational behavior. Organizational Commitment. Measures of commitment

## 5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BASTOS, A.V.B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*. RAE- São Paulo. Maio/junho, 1993.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. *Motivação nas organizações*. 4. ed., São Paulo: Atlas, 1997.
- CERVO, C.S. Características de personalidade e comprometimento organizacional. Dissertação de Mestrado em Psicologia- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2007.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*. 7.ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- HEIZER, I. H. Comprometimento organizacional: um estudo de caso em uma organização do ramo de informática. Dissertação de Mestrado. Curso de Mestrado Acadêmico em Administração- Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2007.
- MAIA, B.; Gomes L.; BITTENCOURT, A.V. *Comprometimento Calculativo e Retaliação: Visão Integrada dos Conceitos em uma Organização Pública*, 2011.
- MARINS, Luiz. *Desmistificando a motivação no trabalho e na vida*. 3 .ed. São Paulo: Harbra, 2007.
- MAXIMIANO, A. *Teoria geral da administração*. São Paulo. Editora Atlas, 2004.
- MEDEIROS, C.; ALBUQUERQUE, L.; SIQUEIRA, M.; MARQUES, G. *Comprometimento Organizacional: O estado da arte da pesquisa no Brasil*. *Revista Administração Contemporânea*, 2003.
- MEYER, JP.; ALLEN, N.J. *Commitment in Workplac: theory, research and application*. Thousand Oaks: Sage, 1997.
- ROBBINS, S. *Comportamento organizacional*. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- ROBBINS, Stephen. *Comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- RUDIO, Franz Victor. *Introdução ao projeto de pesquisa científica*. 17<sup>a</sup> ed. Petrópolis: Vozes, 1992.
- SÁ, M. D.; LEMOINE, C. Em matéria de comprometimento na Empresa, são os valores individuais que contam. *ANAIS DO XXIII ENCONTRO ANUAL DA ANPAD*. Paraná: ANPAD, 1999.
- SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JUNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. *Psicologia, Organizações e Trabalho*. Porto Alegre, RS. Artmed, 2004.
- SPECTOR, Paul E. *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Editora Saraiva, 2 ed., 2002.
- ZANELLI, José Carlos. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- Disponível em (<https://www.significados.com.>). Acesso em 10 de Maio de 2018.
- Disponível em (<https://www.ibccoaching.com.>). Acesso em 10 de Maio de 2018.
- Disponível em (<https://www.salpinx.com.br/>). Acesso em 10 de Maio de 2018.
- STEIL, Andrea V.; SANCHES, Elizabeth N. *COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL COMO UMA ESTRATÉGIA DE CONTROLE*.