

Perfis de comprometimento organizacional em universidades federais: Características sociodemográficas e ocupacionais

Sociodemographic and occupational profiles of organizational commitment in federal universities

Adauto de V. Montenegro¹, Ana P. M. Pinho² e Antonio C. R. Tupinambá²

¹ Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (Unilab), Redenção, CE, Brasil

² Universidade Federal do Ceará (UFC), Fortaleza, CE, Brasil

Notas dos autores

Adauto de V. Montenegro é agora psicólogo; Ana P. M. Pinho é agora professora no Departamento de Administração na Universidade Federal do Ceará (UFC); Antonio C. R. Tupinambá é agora professor aposentado do Departamento de Psicologia da UFC.

Correspondências sobre este artigo devem ser enviadas para Adauto de V. Montenegro, Avenida da Abolição, 3, Centro, Redenção, Ceará, Brasil, CEP 62790-000. E-mail: adauto_montenegro@hotmail.com

Para citar este artigo: Montenegro, A de V., Pinho, A. P. M., & Tupinambá, A. C. R. (2023). Perfis de comprometimento organizacional em universidades federais: Características sociodemográficas e ocupacionais. *Revista de Administração Mackenzie*, 24(5), 1–30. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG230066.pt>



This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License.

This paper may be copied, distributed, displayed, transmitted or adapted for any purpose, even commercially, if provided, in a clear and explicit way, the name of the journal, the edition, the year and the pages on which the paper was originally published, but not suggesting that RAM endorses paper reuse. This licensing term should be made explicit in cases of reuse or distribution to third parties.

Este artigo pode ser copiado, distribuído, exibido, transmitido ou adaptado para qualquer fim, mesmo que comercial, desde que citados, de forma clara e explícita, o nome da revista, a edição, o ano e as páginas nas quais o artigo foi publicado originalmente, mas sem sugerir que a RAM endosse a reutilização do artigo. Esse termo de licenciamento deve ser explicitado para os casos de reutilização ou distribuição para terceiros.

Resumo

Objetivo: Esta pesquisa objetivou delinear os perfis de comprometimento organizacional (PCO) de diferentes trabalhadores do serviço público, em duas universidades federais, tomando como base o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), e discutir características sociodemográficas e ocupacionais associadas a tais perfis.

Originalidade/valor: Os resultados permitiram a emergência de novos PCO no cenário de pesquisa brasileiro sobre comprometimento organizacional (CO), assim como discussões que abordam as implicações de tais perfis, considerando o cenário do setor público e das instituições de ensino superior (IES) públicas.

Design/metodologia/abordagem: Trata-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva e de campo. O campo de pesquisa foi constituído por 470 respondentes de três categorias ocupacionais distintas: servidores técnicos, gestores e terceirizados, atuantes em áreas administrativas de duas universidades federais do Nordeste. Utilizaram-se as seguintes técnicas: análise fatorial exploratória e análise de perfis latentes.

Resultados: Considerando a estrutura fatorial da escala de CO (dimensões afetiva, normativa e de continuação), foram delineados quatro PCO: descomprometidos; comprometidos de combinação afetivo-continuação; moderados; e comprometidos afetivamente. Os trabalhadores com menor tempo de serviço e do gênero masculino predominaram entre os descomprometidos. Os servidores técnicos e os terceirizados predominaram entre os comprometidos de combinação afetivo-continuação e os comprometidos afetivamente, enquanto os gestores concentraram-se entre os comprometidos de combinação afetivo-continuação.

Palavras-chave: perfis de comprometimento organizacional, universidades federais, setor público, *survey*, pesquisa quantitativa

Abstract

Purpose: Based on the three-dimensional model of Meyer and Allen (1991), this study outlined organizational commitment profiles (OCP) for public service workers working at two federal universities, as well as sociodemographic and occupational characteristics associated with these profiles.

Originality/value: OCP emerged as part of the Brazilian research scenario on organizational commitment (OC), as well as discussions that approached the implications of such profiles, in the public sector and public higher education institutions (HEIs).

Design/methodology/approach: The research methodology included quantitative, descriptive, and field-based approaches. In the study, 470 respondents worked in administrative areas of two federal universities in Northeast Brazil in three occupational categories: technical servants, managers, and outsourced workers. The techniques used were exploratory factor analysis and latent profile analysis.

Findings: As a basis for modeling the factorial structure of the OC scale (affective, normative, and continuance dimensions), four OCP were identified: uncommitted, affective-continuance commitment, moderate, and affectively committed. The uncommitted were primarily men and workers with less job tenure. The majority of the affective-continuance commitment and affectively committed were occupied by technical public servants and outsourced workers, while managers concentrated on the affective-continuance commitments.

Keywords: organizational commitment profiles, federal universities, public sector, survey, quantitative research

INTRODUÇÃO

As organizações públicas são complexas e dotadas de grande relevância social, comportando aspectos positivos e 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, 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 negativas (Campos et al., 2009; Ferreira & Neiva, 2018; Rocha & Ceretta, 2014; Botelho & Paiva, 2011; Leone et al., 2012).

É percebida, também, uma dualidade de valores (organizacionais e individuais), no contexto do setor público, que podem entrar em conflito (Santos et al., 2018). Buscando conciliar tais valores, é relevante a implementação de modelos de gestão no contexto do setor público. Avelino et al. (2017) destacam desafios na implementação de modelos mais modernos, de gestão, em organizações públicas, a exemplo de dificuldades na gestão por competências. O sentido do trabalho, para os servidores públicos, também se diferencia da iniciativa privada, ao ter a prestação de um serviço público para usuários como uma questão central (Tannuri & Pérez-Nebra, 2018). Para a efetiva implementação de tais modelos de gestão, assim como para a conciliação entre interesses do trabalhador e da organização, é preciso considerar como o indivíduo vincula-se à entidade organizacional. Daí a importância de se considerar o comprometimento organizacional (CO).

Dentro do escopo de organizações públicas, há as instituições de ensino superior (IES) públicas, 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 seus objetivos nem sempre conseguem ser traduzidos ou delimitados com precisão (Ribeiro, 2017). Em tais instituições, há trabalhadores inseridos em diferentes categorias ocupacionais, com regimes de contratação distintos, como os servidores e os terceirizados. Entre os servidores, existem ainda aqueles que não ocupam posições de gestão e aqueles que as ocupam.

Diante das demandas e dos desafios endereçados às organizações públicas e, em especial, às IES públicas, buscam-se eficácia, eficiência e efetividade,

considerando também o bem-estar dos trabalhadores inseridos em tais contextos. O CO nesse campo tem sido relevante ao associar-se a diversos resultados organizacionais positivos (Carvalho-Freitas et al., 2013; Traldi & Demo, 2012; Cappi & Araujo, 2015). O referido construto tem sido pesquisado, 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, tem sido utilizada a abordagem de perfis de comprometimento organizacional, que consistem em combinações das três dimensões consideradas, produzindo combinações de *mindsets* relacionados a diferentes comportamentos no âmbito organizacional (Meyer et al., 2012). A dimensão afetiva está relacionada à aceitação de objetivos da organização, à lealdade e ao desejo de estar na organização, e, comumente, envolve um esforço extra. A dimensão normativa, por sua vez, pode envolver dever moral perante a organização ou sensação de dívida, estando presente uma forte noção de responsabilidade com relação à entidade organização. A dimensão de continuação, por fim, refere-se à avaliação dos custos relacionados a uma possível saída da organização, os quais envolvem não apenas aspectos financeiros, mas também psicossociais (Weiner & Vardi, 1980; Mowday et al., 1979; Becker, 1960).

Segundo Lizote et al. (2017), o CO no setor público relaciona-se aos próprios desafios do campo, como busca de eficiência e eficácia na realização das atividades e melhoria na prestação de serviços à sociedade. Mesmo diante da relevância do tema, percebe-se que não há uma tradição consolidada de estudos nesse campo nem limitações no diálogo entre a produção brasileira e a produção em língua inglesa, apesar da tendência de aumento de estudos sobre o tema entre 2010 e 2015 (Oliveira & Rowe, 2018; Pinho et al., 2020). Também são relativamente escassos os estudos com abordagens de perfis de comprometimento organizacional no Brasil.

Com base nesse contexto, este estudo objetiva responder à seguinte pergunta:

- Como o delineamento de perfis de comprometimento organizacional pode auxiliar no entendimento de diferentes trabalhadores do serviço público?

Dessa forma, este estudo teve como objetivos delinear os perfis de comprometimento organizacional, de diferentes trabalhadores do serviço público, em duas universidades federais, tomando como base o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), e discutir características sociodemográficas e ocupacionais associadas a tais perfis.



Esta pesquisa buscou, portanto, contribuir para a 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 organizacional ainda se concentra na produção internacional, em países como Canadá, Portugal, Itália, Bélgica, Turquia, Estados Unidos e Alemanha (Stanley et al., 2013; Meyer et al., 2012, 2015, 2018; Kam et al., 2016; Russo et al., 2012). Poucos estudos têm sido realizados no contexto brasileiro utilizando a abordagem de perfis (Pinho et al., 2022; Barbosa, 2019; Sabino & Lopes, 2012; Bastos, 2000; Bastos & Borges-Andrade, 2002; Bandeira et al., 2000). Ademais, esta pesquisa visa contribuir para o entendimento da formação de perfis de comprometimento organizacional entre diferentes trabalhadores que atuam no serviço público, tendo em vista as lacunas citadas e a relevância gerencial de se compreender como ocorre a vinculação de tais trabalhadores, subsidiando diversas ações de gestão nas universidades pesquisadas, no que tange à adaptação de modelos de gestão, estilos de lideranças e práticas de gestão de pessoas.

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

O CO é um construto amplamente investigado em diversas pesquisas no Brasil e em diversos países, e um dos vínculos organizacionais mais estudados. As pesquisas sobre o construto começaram, aproximadamente, no final da década de 1970, e suas diversas definições convergem para uma noção de força estabilizadora, a qual direciona o comportamento e envolve um curso de ação por parte do trabalhador. Os estudos de Mowday et al. (1979) 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). Esse modelo tem sido o mais utilizado na literatura.

Quanto às três dimensões do referido modelo, Meyer e Allen (1991) destacam que elas são diferenciadas por meio da natureza psicológica de cada uma. A dimensão afetiva pode ser compreendida como “desejo”, tendo sua origem associada aos estudos de Mowday et al. (1979). Essa dimensão envolve a identificação do trabalhador com a organização, além de lealdade



não passiva e orgulho, com 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” (Mowday et al., 1979, p. 226).

A dimensão normativa, por sua vez, 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 ser 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, 1980).

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. Essa 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, o que, em geral, está relacionado à situação do mercado de trabalho, à própria capacitação/formação e experiência do indivíduo ou a outros fatores limitantes de uma possível recolocação profissional.

Perfis de comprometimento organizacional

O CO tradicionalmente tem sido estudado pela denominada “abordagem centrada em variáveis” (*variable-centered approach*). Essa abordagem considera, de forma individual, o efeito que cada dimensão do comprometimento tem sobre os resultados. Por sua vez, 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 CO 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 CO 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 na Tabela 1, a partir de resultados de Meyer et al. (2012).

Tabela 1

Perfis de comprometimento organizacional identificados na literatura

1. Todas as bases/dimensões elevadas
2. Todas as bases/dimensões moderadas
3. Todas as bases/dimensões baixas
4. Base/dimensão afetiva dominante
5. Base/dimensão normativa dominante
6. Base/dimensão de continuação dominante
7. Bases/dimensões afetiva e normativa dominantes
8. Bases/dimensões afetiva e de continuação dominantes
9. Bases/dimensões normativa e de continuação dominantes

Fonte: Adaptada de Meyer et al. (2012, p. 4).

Além do levantamento realizado por Meyer et al. (2012), Kabins et al. (2016) realizaram uma metanálise sobre o tema, assim como são registrados estudos em países como Canadá, Portugal, Itália, Bélgica, Turquia, Estados

Unidos e Alemanha (Stanley et al., 2013; Meyer et al., 2012, 2013, 2015, 2018; Kam et al., 2016; Russo et al., 2012; Kyle et al., 2005; Sinclair et al., 2005; Wasti, 2005).

No Brasil, mais recentemente, Barbosa (2019) realizou um estudo com perfis de comprometimento na iniciativa privada, cujos resultados evidenciaram quatro *clusters* de perfis. No *cluster* 1, verificaram-se 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 afetiva e índices moderados das bases de continuação e normativa; e no *cluster* 4 houve níveis moderados das três bases. Feitosa (2019) demonstrou em seus achados de pesquisa combinações de perfis (afetivo-normativo/afetivo-de continuação) em organizações brasileiras.

Quando se analisam os antecedentes dos perfis de comprometimento, com base na metanálise realizada por Kabins et al. (2016), observam-se os seguintes fatores: 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); e satisfação no trabalho e no desempenho (Russo et al., 2012).

Outros construtos investigados no que concerne aos perfis de comprometimento, mas não como antecedentes, foram satisfação no trabalho (Meyer et al., 2018), *turnover* (Meyer et al., 2015; Somers, 2010; Stanley et al., 2013), estresse 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, afirma-se que as seguintes variáveis podem ser utilizadas em análises adicionais em pesquisas com perfis de comprometimento: 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), que analisaram perfis de comprometimento, em dois momentos distintos (antes e depois de 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 Estados Unidos ao longo do tempo.

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 tais organizações possuem características específicas. O comprometimento afetivo está presente, de maneira significativa, em organizações públicas, estando associado a aspectos como significado destas para o servidor e interesse em dedicar esforços a elas. 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 aderência às normas e aos valores organizacionais prevaleceram. Na dimensão de continuidade, por sua vez, destacaram-se a estabilidade, a tranquilidade e a liberdade/autonomia presentes no cotidiano de trabalho. Oliveira e Honório (2020) também evidenciaram predominância do comprometimento afetivo em uma organização pública.

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 advinda de pressões tanto de normas quanto valores organizacionais.

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 continuidade, demonstrando a avaliação por parte do servidor dos custos associados à possível saída da organização pública, provavelmente relacionada à garantia de estabilidade e também ao acesso a outras vantagens típicas do setor público (Rocha & Ceretta, 2014). La Falce et al. (2017), ao contrário

da maior parte das pesquisas sobre comprometimento, adotaram abordagem longitudinal ao investigarem o construto em uma IES pública, demonstrando diminuição do comprometimento ao longo do tempo no contexto pesquisado.

Com base no referencial teórico apresentado, especialmente os estudos anteriores realizados em âmbitos internacional (Stanley et al., 2013; Meyer et al., 2012, 2013, 2015, 2018; Kam et al., 2016; Russo et al., 2012; Kyle et al., 2005; Sinclair et al., 2005; Wasti, 2005) e brasileiro (Bastos, 2000; Bastos & Borges-Andrade, 2002; Bandeira et al., 2000), formulou-se a seguinte hipótese:

- H_1 : Existem múltiplos perfis de comprometimento na amostra pesquisada neste estudo.

MÉTODO

Realizou-se 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. No que tange ao perfil institucional, uma das universidades possui sete *campi*, enquanto a segunda tem nove. Ambas possuem estrutura organizacional semelhante. O período de coleta de dados ocorreu entre dezembro de 2019 e março de 2020, aproximadamente.

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 pesquisadas, em diferentes municípios dos respectivos estados em que estão localizadas. Os terceirizados foram incluídos visando explorar a percepção de diferentes atores no mesmo cenário organizacional. Os cargos ocupados pelos respondentes e os setores de lotação seguiram uma distribuição heterogênea. No que tange aos procedimentos éticos, a pesquisa seguiu a legislação brasileira, resguardando a confidencialidade dos respondentes e utilizando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Ademais, foi aprovada pelo Comitê de Ética de uma das universidades. Este estudo integra um projeto de pesquisa mais amplo que envolve o CO e outros construtos.

A amostra foi considerada adequada com base nos requisitos para análise fatorial e número necessário de itens (Beavers et al., 2013; Damásio, 2012; Hair et al., 2009).

O instrumento de pesquisa foi composto de: 1. dez questões para investigação de dados sociodemográficos e ocupacionais; e 2. escala de CO, a partir de uma adaptação da escala proposta por Pinho (2009), que investiga as dimensões afetiva, normativa e de continuação, sendo do tipo Likert de seis pontos, variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”, contendo 19 itens.

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, realizou-se 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, analisaram-se os perfis latentes, com a utilização do Statistical Package for the Social Sciences e do Mplus.

RESULTADOS

Perfil da amostra

No que concerne à amostra, houve a participação de 470 trabalhadores de duas universidades públicas federais, com média de idade de 39 anos, a maior parte do gênero feminino (58,03%), solteiros (44,30%) ou casados (41,50%), com filhos (52,60%), em média com dois dependentes e 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, 301 eram servidores técnicos; 65, servidores gestores; e 104, terceirizados.

Quanto à caracterização da amostra, entre os servidores públicos, prevaleceu a ocupação do cargo de assistente em administração e outros de nível superior. Os setores de lotação foram variados: pró-reitorias, bibliotecas, unidades acadêmicas, prefeituras e unidades, como setores de comunicação institucional, restaurante universitário e residência universitária. Entre os

terceirizados, também houve grande predominância de assistentes em administração, seguidos de ocupantes do cargo de secretário-executivo. Os setores de lotação dos terceirizados foram semelhantes àqueles dos servidores públicos. É importante ressaltar que os terceirizados foram incluídos na pesquisa porque atuam nos mesmos setores que os servidores públicos, além da vantagem de se obter a percepção de diferentes atores no mesmo contexto organizacional. No caso dos gestores, houve predominância de diretores de divisão, seguidos de diretores de departamento.

Confiabilidade dos dados

Com o intuito de verificar a homogeneidade da escala utilizada, realizou-se 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, foi possível concluir que os itens da escala de CO são homogêneos.

Avaliou-se também a adequabilidade da matriz de dados para a realização de uma análise fatorial, na qual se adotaram os testes de KMO e de esfericidade de Bartlett, cujos resultados foram satisfatórios [$\chi^2 (171) = 6.277,15$; $p < 0,001$; $KMO = 0,91$].

Agrupamento dos itens

Com o objetivo de conhecer a estrutura fatorial da escala de CO, realizou-se uma análise fatorial exploratória, na qual se empregou o método de extração por componentes principais, sem rotação e número fixo de fatores. Para estabelecer a quantidade de fatores, utilizaram-se os critérios de Kaiser, Cattell (*scree-plot*) e Horn (análise paralela). O primeiro critério aponta para a presença de três fatores, que 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, e que se utilizou o método de componentes principais, com rotação oblíqua, fixando, dessa vez, com o número de fatores em três, como indicado pelos critérios anteriormente descritos, considerando como carga fatorial mínima para o pertencimento um fator de valor $|0,40|$.



A partir da análise fatorial, obtiveram os seguintes resultados relativos aos alfas de Cronbach: para a dimensão afetiva = 0,90; para a normativa = 0,91; e para a dimensão de continuação = 0,90.

O fator 1 contemplou os itens da dimensão afetiva do CO, tais como “Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho”, “Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização”, “Sinto os objetivos de minha organização como se fossem os meus” e “Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim”.

O fator 2 integrou os itens da dimensão normativa, tais como: “Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora”, “Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora” e “Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui”.

O fator 3 integrou os itens da dimensão de continuação, tais como “Muitas coisas em minha vida ficariam complicadas se eu decidisse sair dessa organização agora”, “Não abandono essa organização devido às perdas que me prejudicariam”, “Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização” e “Para mim, os custos de deixar essa organização seriam maiores que os benefícios”.

Apesar de o item “Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para mim deixar essa organização agora” ter apresentado 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, considerados satisfatórios.

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, utilizaram-se os três fatores da escala de CO, estimando-se inicialmente o número de dois perfis. Em seguida, esse número foi sendo aumentado sucessivamente para comparação subsequente (Mäkikangas et al., 2018; Nylund et al., 2007; Vermunt & Magidson, 2002). Realizou-se esse procedimento com o auxílio do programa Mplus.

Os modelos foram avaliados de acordo com alguns critérios apontados pela literatura, tais 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-Mendell-Rubin (LRT), o *bootstrapped likelihood ratio test* (BLRT), além do número de integrantes em cada perfil. 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 2, é possível observar a distribuição dos indicadores para seis perfis.

Tabela 2

Distribuição dos indicadores de ajuste em função dos modelos

Modelos	AIC	BIC	SABIC	p LRT	p BLRT
Dois perfis	7.371,64	7.413,17	7.381,43	< 0,0001	< 0,0001
Três perfis	7.310,25	7.368,39	7.323,95	< 0,0001	< 0,0001
Quatro perfis	7.135,32	7.210,06	7.152,94	0,31	< 0,0001
Cinco perfis	6.264,14	6.355,50	6.285,67	0,58	< 0,0001
Seis perfis	6.255,29	6.363,26	6.280,74	0,08	< 0,0001

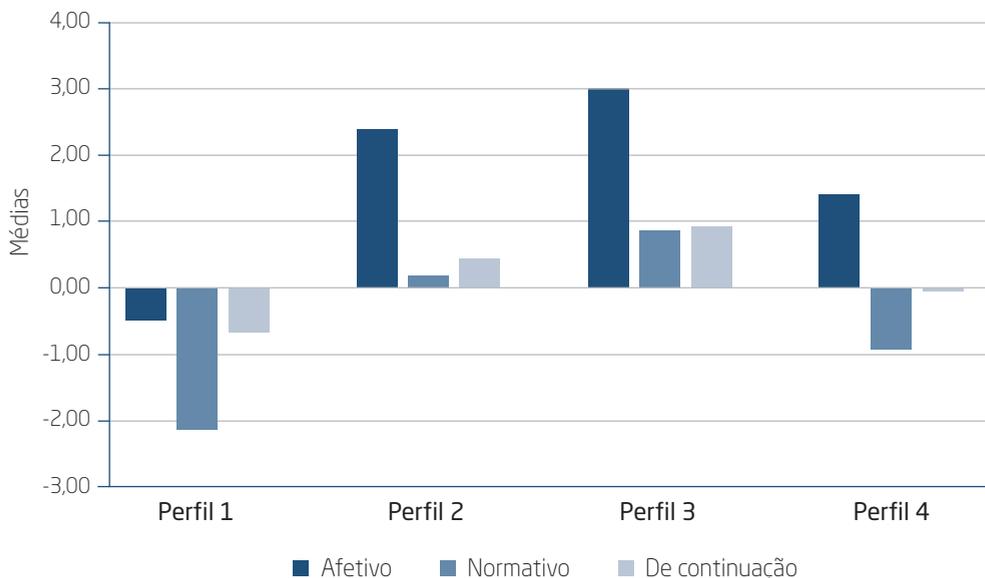
Fonte: Elaborada pelos autores.

A partir da estimação dos modelos, foram gerados seis perfis, porém os resultados apontaram que o modelo com quatro perfis se mostrou mais adequado, tendo em vista que os valores de p para o LRT a partir desse modelo começam a não ser significativos, indicando que modelos menos complexos devem ser priorizados.

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.

Figura 1

Perfis de comprometimento organizacional delineados



Fonte: Elaborada pelos autores.

Apresenta-se também a distribuição das categorias ocupacionais, em função dos perfis, na Tabela 3.

Tabela 3

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
Perfil 1	65	21,59	5	7,69	13	12,50
Perfil 2	102	33,89	38	58,46	45	43,27
Perfil 3	22	7,31	5	7,69	12	11,54
Perfil 4	112	37,21	17	26,15	34	32,69

Fonte: Elaborada pelos autores.

De acordo com a Tabela 3, 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). 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 à condição de maior estabilidade, porém diferenciam-se quanto ao grau de autonomia e influência no contexto organizacional universitário. Por sua vez, 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).

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”. Já 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 trabalhos realizados, apontaram que os estudos utilizando a abordagem de perfis encontraram de cinco a nove perfis, porém é importante assinalar que os autores consideraram estudos internacionais, nenhum deles realizado no contexto brasileiro. Esse resultado alinha-se àquele obtido por Barbosa (2019) que, em pesquisa realizada no contexto organizacional privado, obteve também a quantidade de quatro 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, que 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, observam-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, esse 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 e 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. Esse 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.

O perfil 3 (moderados) esteve presente em alguns estudos, no cenário internacional, como os de Kam et al. (2016), Stanley et al. (2013) e Meyer et al. (2012, 2015). Tais estudos foram realizados com trabalhadores de organizações públicas e privadas, ocupantes de cargos de níveis hierárquicos distintos. Esse 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; Somers, 2010), em diferentes organizações, públicas e privadas. Esse perfil é o segundo maior em termos quantitativos ($n = 163$). Além disso, assim como 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.

DISCUSSÃO

Os resultados da análise fatorial exploratória apontaram para a estrutura trifatorial do comprometimento, o que permitiu realizar a APL. 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 diferenciou-se dos demais perfis, principalmente, quanto ao gênero e ao tempo de serviço. Esse 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 com os obtidos por 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 (2018), 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. Ademais, outros aspectos podem ser considerados para explicar o maior comprometimento das mulheres no contexto de trabalho, como aquisição de conhecimentos e crescimento na carreira, realização de objetivos pessoais e valorização dos relacionamentos interpessoais, aspectos discutidos em outros estudos que exploraram a relação entre comprometimento e gênero (Macedo et al., 2021; Tanrikulu, 2017; Magalhães & Macambira, 2013).

Quanto ao tempo de serviço, mais uma vez o perfil 1 (descomprometidos) diferenciou-se dos demais perfis, pois evidenciou-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 referentes à dimensão de continuação do comprometimento.

Além de tais análises relativas ao gênero e tempo de serviço, foi bastante relevante delinear perfis que ultrapassaram a 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) 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 às 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 com as organizações 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 desempenharem 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.

Os gestores, por sua vez, concentraram-se, de forma mais significativa, no perfil 2 (comprometidos de combinação afetivo-continuação), o que pode sugerir que o referido grupo se compromete mais de maneira afetiva, com um certo grau de comprometimento de continuação. O referido resultado coaduna com os 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 sua vez, 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 os achados de Campos et al. (2009), que afirmam que o comprometimento afetivo é a dimensão predominante em organizações do setor público. 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.

Pode-se apontar ainda que os resultados encontrados reforçam a relevância da investigação de perfis de comprometimento organizacional (Meyer et al., 2012), haja vista a possibilidade de empreender análises mais detalhadas sobre o modo como os trabalhadores vinculam-se à organização, assim como verificar diferenças e nuances a partir de determinadas características sociodemográficas e ocupacionais. As diferentes dimensões do CO – afetiva, normativa e de continuação (Weiner & Vardi, 1980; Mowday et al., 1979; Becker, 1960) –, articuladas em distintos perfis, permitiram uma melhor compreensão da vinculação de diferentes trabalhadores no serviço público, mais especificamente em duas universidades federais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivos delinear os perfis de comprometimento organizacional em duas universidades federais de diferentes trabalhadores do serviço público, tomando como base o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), e discutir características sociodemográficas e ocupacionais associadas a tais perfis.

O estudo em questão permitiu primeiro verificar a estrutura tridimensional da escala de comprometimento e, conseqüentemente, alcançar o objetivo previsto de delinear os perfis de comprometimento organizacional, identificando quatro tipos diferentes: descomprometidos, comprometidos de combinação afetivo-continuação, moderados e comprometidos afetivamente, com características distintas quanto às três dimensões do comprometimento e aos aspectos sociodemográficos e ocupacionais.

Foi possível ainda discutir alguns desses últimos dados, em especial aqueles relativos ao gênero e ao tempo de serviço. Ademais, ainda realizou 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 & Neiva, 2018). No caso dos terceirizados, também se verificaram níveis de comprometimento semelhantes aos dos servidores, o que pode estar associado aos seguintes aspectos: tipo de setor, vínculo mais forte com a organização em que atua (no caso, a universidade) e não com a 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 a categoria ocupacional, o gênero e o tempo de serviço, e discussões sobre as implicações de tais resultados no setor público. Tais resultados, relativos ao comprometimento, podem subsidiar diversas ações de gestão nas universidades pesquisadas, no que tange à adaptação de modelos de gestão, estilos de lideranças e práticas de gestão de pessoas.

As limitações do estudo foram a restrição quantitativa da amostra, a qual gerou perfis menos representativos que outros, e o fato de a 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. Uma sugestão, entre tais possibilidades de estudo, é investigar a relação entre os perfis pesquisados e a remuneração dos trabalhadores, haja vista a importância da análise dessa variável no serviço público.

REFERÊNCIAS

- Andrade, G. A. (2018). Articulações na carreira pública: Uma análise do comprometimento com a carreira dos servidores técnico-administrativos de uma universidade federal. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 8(3), 331–342. <https://doi.org/10.20503/recape.v8i3.31242>
- Avelino, K. W. R. S., Salles, D. M. R., & Costa, I. S. A. (2017). Collective competencies and strategic people management: A study carried out in federal public organizations. *Revista de Administração Mackenzie*, 18(5), 202–228. <https://doi.org/10.1590/1678-69712017/administracao.v18n5.p202-228>
- Bandeira, M. L., Marques, A. L., & Veiga, R. T. (2000). As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: Um estudo na ECT/MG. *Revista de Administração Contemporânea*, 4(2), 133–157. <https://doi.org/10.1590/S1415-6552000000200008>
- Barbosa, D. A. (2019). *Análise de perfis de comprometimento organizacional e sua relação com o desempenho humano: Uma abordagem psicossocial*. [Dissertação de mestrado não publicada]. Universidade Federal do Ceará. <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/41967>
- Bastos, A. V. B. (2000). Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: O impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. *RAUSP – Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, 35(4), 48–60.
- Bastos, A. V. B., & Borges-Andrade, J. E. (2002). Comprometimento com o trabalho: Padrões em diferentes contextos organizacionais. *Revista de Administração de Empresas*, 42(2), 31–41. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902002000200003>
- Beavers, A. S., Lounsbury, J. W., Richards, J. K., Huck, S. W., Skolits, G. J., & Esquivel, S. L. (2013). Practical considerations for using exploratory factor analysis in educational research. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 18, 1–13. <https://doi.org/10.7275/qv2q-rk76>

- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Botelho, R. D., & Paiva, K. C. M. (2011). Comprometimento organizacional: Um estudo no Tribunal de Justiça do estado de Minas Gerais. *Revista de Administração Pública*, 45(5), 1249–1283. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122011000500002>
- Campos, J. G. F., Pitombo Leite, N. R., Tavares, B. P., & Prestes, J. (2009). Componente do comprometimento organizacional no setor público. *Revista Pretexto*, 10(2), 9–26. <https://doi.org/10.21714/pretexto.v10i2.482>
- Cappi, M. N., & Araujo, B. F. B. (2015). Satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de sair: Um estudo entre as gerações X e Y. *Revista Eletrônica de Administração*, 21(3), 576–600. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.0782014.54843>
- Carvalho-Freitas, M. N., Silva, L. M., Farias, S. P. M., Oliveira, M. S., & Tette, R. P. G. (2013). Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. *Psico-UFS*, 18(1), 109–120. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712013000100012>
- Chambel, M. J. (2012). Práticas de recursos humanos e duplo comprometimento afetivo por parte dos trabalhadores terceirizados. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 267–282. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300003
- Damáσιο, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213–228. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1677-04712012000200007
- Farias, M. B. S., & Gueiros, M. M. B. (2015, 13–16 de setembro). Comprometimento organizacional no âmbito do serviço público: Reflexões sobre o fenômeno a partir da visão dos servidores de uma universidade federal. *Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. https://www.aforges.org/wp-content/uploads/2016/11/30-Mariana-Sassi-Farias-et-al_Comprometimento-Organizacional.pdf
- Feitosa, R. L. (2019). *Práticas de gestão de pessoas, comprometimento organizacional e seus consequentes – satisfação no trabalho e intenção de rotatividade – no contexto do comércio varejista*. [Tese de doutorado não publicada]. Universidade Federal do Ceará. <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/45365>
- Ferreira, P. C. O. G., & Neiva, E. R. (2018). Antecedents of turnover in federal public administration. *RAUSP Management Journal*, 53(3), 366–384. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-04-2018-008>

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6a ed.). Bookman.
- Kabins, A. H., Xu, X., Bergman, M. E., Berry, C. M., & Wilson, V. L. (2016). A profile of profiles: A meta-analysis of the nomological net of commitment profiles. *Journal of Applied Psychology*, 101(6), 881–904. <https://doi.org/10.1037/apl0000091>
- Kam, C., Morin, A. J. S., & Topolnytsky, L. (2016). Are commitment profiles stable and predictable? A latent transition analysis. *Journal of Management*, 42(6), 1462–1490. <https://doi.org/10.1177/0149206313503010>
- Kyle, G. T., Absher, J. D., & Chancellor, C. (2005). Segmenting forest recreationists using their commitment profiles. *Journal of Park and Recreation Administration*, 23(2), 64–86. <https://js.sagamorepub.com/jpra/article/view/1436>
- La Falce, J. L., Paiva, K. C. M, Muijder, C. F., & Morais, M. M. S. (2017). Organizational commitment: Longitudinal study in a public higher education organization. *Revista de Administração Mackenzie*, 18(6), 124–148. <https://doi.org/10.1590/1678-69712017/administracao.v18n6p124-148>
- Leone, N. M. C. P. G., Araújo, S. M., Kanzaki, M. A. N. (2012). O olhar dos servidores técnico-administrativos e docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (RN) sobre comprometimento organizacional. *Administração Pública e Gestão Social*, 4(3), 319–340. <https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/4422>
- 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>
- Macedo, L. C. M., Marra, A. V., Lara, S. M., & Rocha, M. S. (2021). Comprometimento e gênero: Um estudo com servidores técnico-administrativos de uma universidade federal. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace*, 12(2), 1–17. <http://dx.doi.org/10.13059/RACEF.V12I2.662>
- Magalhães, M. O., & Macambira, M. O. (2013). Estilos interpessoais e vínculos com a organização: Diferenças de gênero. *Psico*, 44(1), 92–102. <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/10660>
- Mäkikangas, A., Tolvanen, A., Aunola, K., Feldt, T., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2018). Multilevel latent profile analysis with covariates: Identifying job characteristics profiles in hierarchical data as an example. *Organizational Research Methods*, 21(4), 931–954. <https://doi.org/10.1177/1094428118760690>

- Meyer, J. P. (2009). Commitment in a changing world of work. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.), *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions* (pp. 37–68). Routledge, Taylor & Francis Group.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(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., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 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., & Morin, A. J. S. (2016). A person-centered approach to commitment research: Theory, research, and methodology. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 584–612. <https://doi.org/10.1002/job.2085>
- Meyer, J. P., Morin, A. J. S., & Vandenberghe, C. (2015). Dual commitment to organization and supervisor: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 56–72. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.001>
- Meyer, J. P., Morin, A. J. S., & Wasti, S. A. (2018). Employee commitment before and after an economic crisis: A stringent test of profile similarity. *Human Relations*, 71(9), 1204–1233. <https://doi.org/10.1177/0018726717739097>
- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283–294. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.09.001>
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Parfyonova, N. M. (2012). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.07.002>
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Vandenberg, R. J. (2013). A person-centered approach to the study of commitment. *Human Resource Management Review*, 23(2), 190–202. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.07.007>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)

- Muthén, B., & Asparouhov, T. (2012). Bayesian structural equation modeling: A more flexible representation of substantive theory. *Psychological Methods*, 17(3), 313–335. <https://doi.org/10.1037/a0026802>
- Nylund, K. L., Asparouhov, T., & Muthén, B. O. (2007). 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*, 14(4), 535–569. <https://doi.org/10.1080/10705510701575396>
- Oliveira, H. H., & Honório, L. C. (2020). Human resources practices and organizational commitment: Connecting the constructs in a public organization. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(4), 1–28. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG200160>
- Oliveira, P. N., & Rowe, D. E. O. (2018). Organizational commitment in the public sector: Review and research agenda. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 12(2), 43–54. <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v12i2.1259>
- Pasquali, L. (2009). *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas*. Artmed.
- Pinho, A. P. M. (2009). *Comprometimento, entrenchamento e consentimento organizacionais: Uma análise destes vínculos, entre gestores e trabalhadores, de diferentes organizações*. [Tese de doutorado não publicada]. Universidade Federal da Bahia. <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/24580>
- Pinho, A. P. M., Meyer, J., Espinoza, J. A., & Oliveira, E. R. S. (2022). HRM practices and organizational commitment profiles in Brazil. *Current Psychology*, June 1, 2022. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03192-x>
- Pinho, A. P. M., Oliveira, E. R. S., & Silva, C. R. M. (2020). Comprometimento organizacional no setor público: Um olhar sobre três décadas da produção científica brasileira (1989-2019). *Revista do Serviço Público*, 71(3), 504–539. <https://doi.org/10.21874/rsp.v71i3.3507>
- Ramos, P. F., & Teixeira, A. J. C. (2017, 1º–5 de outubro). A função gratificadora influencia o comprometimento, a satisfação e o desempenho do servidor público? *Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. http://legado.fucape.br/_public/producao_cientifica/2/admin-pdf-2017_EnANPAD_GPR160.pdf
- Ribeiro, M. C. (2017). A natureza da gestão universitária: Influência de aspectos político-institucionais, econômicos e culturais. *Revista Internacional de Educação Superior*, 3(2), 357–378. <https://doi.org/10.22348/riesup.v3i2.7787>

- Rocha, A. C., & Ceretta, G. F. (2014). Comprometimento organizacional: Um estudo em uma instituição pública de ensino superior. *Revista Estudos do CEPE*, 38, 138–206. <https://online.unisc.br/seer/index.php/cepe/article/view/3780>
- Rocha, E. S., & Honório, L. C. (2015). Comprometimento com o trabalho: O caso dos chefes de seções de infraestrutura da UFMG. *Revista Ciências Administrativas, Fortaleza*, 21(1), 237–261. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2015.v21n1p237>
- Russo, S. D., Vecchione, M., & Borgogni, L. (2012). Commitment profiles, job satisfaction, and behavioral outcomes. *Applied Psychology: An International Review*, 62(4), 701–719. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00512.x>
- Sabino, A. N., & Lopes, A. (2012). O comprometimento organizacional como determinante da voz: Um estudo de perfis. *Gestão e Desenvolvimento*, 20, 7–25. <https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2012.229>
- Santos, L. S., Leal, F. G., Serafim, M. C., & Moraes, M. C. B. (2018). Values and public administration: A discussion on rationality and parenthetical attitude. *Revista de Administração Mackenzie*, 19(3), 1–25. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG170136>
- Silva, L. V., & Honório, L. C. (2011). Comprometimento e gênero em organizações mineiras da construção civil. *REGE: Revista de Gestão*, 18(4), 531–548. <https://www.revistas.usp.br/rege/article/download/49779/53883/61234>
- Sinclair, R. R., Tucker, J. S., Cullen, J. C., & Wright, C. (2005). Performance differences among four organizational commitment profiles. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1280–1287. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1280>
- Somers, M. J. (2010). Patterns of attachment to organizations: Commitment profiles and work outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 443–453. <https://doi.org/10.1348/096317909X424060>
- Stanley, L., Vandenberghe, C., Vandenberg, R., & Bentein, K. (2013). Commitment profiles and employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 176–187. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.011>
- Tamayo, A., Souza, M. G. S., Vilar, L. S., Ramos, J. L., Albernaz, J. V., & Ferreira, N. P. (2001). Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17(1), 27–35. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722001000100006>

- Tannuri, D. M. J., & Pérez-Nebra, A. R. (2018). Meaning of work to public servants who implement employment policies. *Revista de Administração Mackenzie*, 19(5), 1–24. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG18004>
- Tanrikulu, C. (2017). Sex and gender identity differences in psychological job outcomes among salespeople. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 19(66), 499–519. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.2302>
- Traldi, M. T. F., & Demo, G. (2012). Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. *Revista Eletrônica de Administração*, 18(2), 290–316. <https://doi.org/10.1590/S1413-23112012000200001>
- Vermunt, J. K., & Magidson, J. (2002). Latent class cluster analyses. In J. Hagenaars & A. McCutcheon (Eds.), *Applied latent class analysis* (pp. 89–106). Cambridge University Press.
- Vespasiano, C. S., & Mendes, A. C. B. (2017). Bem-estar no trabalho, comprometimento e satisfação de servidores técnico-administrativos com sua atividade. *Revista Práticas em Gestão Pública Universitária*, 1(1). <https://revistas.ufjf.br/index.php/pgpu/article/view/4195>
- Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 290–308. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.07.002>
- Weiner, Y., & Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitment and work outcomes: An integrate approach organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26(1), 81–96. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(80\)90048-3](https://doi.org/10.1016/0030-5073(80)90048-3)
- Wombacher, J. C., & Felfe, J. (2017). 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*, 102, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.004>
- Xu, X., & Payne, S. C. (2018). Predicting retention duration from organizational commitment profile transitions. *Journal of Management*, 44(5), 2142–2168. <https://doi.org/10.1177/0149206316643166>



CORPO EDITORIAL

Editor-chefe

Gilberto Perez

Editora associada

Janaina Macke

Suporte técnico

Gabriel Henrique Carille

PRODUÇÃO EDITORIAL

Coordenação editorial

Jéssica Dametta

Estagiária editorial

Victória Andrade Rocha

Preparação de originais

Carlos Villarruel

Revisão

Mônica de Aguiar Rocha

Diagramação

Emap

Projeto gráfico

Libro

