

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO JUNTO À MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

Autor¹ – Julia Isabelle Costa Pereira
Autor² – Ionete Cavalcanti de Moraes

Resumo

Esse estudo teve como objetivo identificar qual o tipo de comprometimento organizacional é mais encontrado nas micro e pequenas empresas da Região Metropolitana do Recife - Pernambuco. A base teórica utilizada para medir e classificar o comprometimento foi o modelo tridimensional de Allen e Meyer (1990), validado e traduzido para português por Medeiros e Enders (1998). A pesquisa realizada foi descritiva de caráter quantitativo e os dados coletados foram analisados através de média e frequência. Os resultados mostraram que os pesquisados possuem uma média de comprometimento próxima à média global, e a dimensão de maior força de influência entre os pesquisados foi a afetiva. A dimensão instrumental ficou em segundo lugar, com pouca diferença em relação ao enfoque afetivo e, com menor porcentagem de influência, ficou a dimensão normativa. Os resultados obtidos evidenciaram que os funcionários sentem forte desejo e necessidade de estarem nas empresas em que trabalham, porém demonstram distância de seus valores e normas.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional; Micro e pequenas empresas; Vínculo indivíduo-organização.

1 INTRODUÇÃO

Com todo dinamismo do mundo corporativo, as empresas, principalmente aquelas de menor porte, precisam estar sempre preparadas para enfrentar as pressões externas e internas. (MILLAR; GROTH e MAHON, 2018). Como forma de enfrentar essas pressões, cada vez mais se tem dado importância ao comprometimento dos indivíduos nas organizações. Tomei (1994) destaca que, ainda que o comprometimento por si só não garanta o sucesso organizacional, poderá ser de grande valia para conquistar o sucesso e o oferecimento de um serviço com melhor qualidade. O autor ainda fala que os “novos sistemas gerenciais demandam mais do que nunca de empregados comprometidos que se identifiquem com os objetivos organizacionais e que gerenciem a empresa como seu próprio negócio.” (TOMEI, 1994, P.11). Seguindo essa linha de pensamento, Jesus e Rowe (2015) afirmam que o nível de comprometimento dos empregados tem sido considerado como um elemento fundamental para altos níveis de eficácia e eficiência dos colaboradores, garantindo um melhor desempenho das empresas e aumentando as chances de sucesso até mesmo em momentos de instabilidade.

¹ Estudante concluinte do Curso de Bacharelado em Administração. *E-mail:* julia.costa@ufrpe.com

² Professor(a) Orientador(a) do Departamento de Administração da UFRPE. *E-mail:* ionete.moraes@ufrpe.br

Mowday, Steers e Porter (1979, p. 236) percebem o compromisso com a organização como a “força relativa da identificação e envolvimento de um indivíduo com uma organização em particular”. É por razões como essas, que Cunha, Ribeiro e Ribeiro (2021), dizem que o comprometimento organizacional vem sendo um dos temas mais estudados nas últimas décadas.

A relevância dos estudos sobre o tema se dá pelo fato de que o comprometimento pode ser visto como elo entre funcionários e objetivos da organização (JESUS; ROWE, 2015). Chiavenato (2021) fala que a missão da empresa deve ser cultivada por todos os dirigentes da organização e para que isso seja possível, é necessário que haja conscientização e comprometimento por parte dos colaboradores. O autor ainda fala que quando há esse cultivo e incentivo da missão, os funcionários deixam de ser apenas servidores e passam a desejar ultrapassar as expectativas dos clientes, resultando em uma oferta de serviço ou produto de maior qualidade. E é por isso que esse conceito, quando tratado como alvo para os gestores, principalmente os da área de recursos humanos, vem ajudando as organizações a estudar o ambiente e implementar práticas para a gestão de pessoas (BRITO; BASTOS, 2001).

Sendo assim, o comprometimento organizacional passou a ser visto como uma importante ferramenta que pode ajudar na consolidação tanto das grandes como das micro e pequenas empresas - MEPS. Para Albuquerque (2002), a gestão de pessoas numa empresa de pequeno porte, tem papel significativo e contribui para o sucesso ou, até mesmo, para a sobrevivência dos negócios. Diante disto, surge a preocupação de investigar o comprometimento organizacional no cenário das pequenas empresas, elencando uma discussão acerca da permanência do indivíduo em uma organização que, normalmente oferece menos benefícios e prestígio que uma média ou grande empresa.

É importante esclarecer que as micro e pequenas empresas, têm exercido relevância no desenvolvimento econômico do país, ao mesmo tempo que atuam como um importante papel social com a geração de renda e criação de empregos. Segundo estudos do SEBRAE (2021), no ano de 2021, as MEPS contribuíram para a geração de 2,1 milhões de postos de trabalho no mercado que fica cada vez mais competitivo. Além disso, o instituto destacou que em 2011 os negócios de pequeno porte foram responsáveis por cerca de 27% do PIB do país, o que em valor absoluto corresponde a R\$ 599 bilhões de reais em valores da época.

Diante do exposto, este estudo tem como objetivo identificar qual o tipo de comprometimento organizacional é mais encontrado nas micro e pequenas empresas da Região Metropolitana do Recife - Pernambuco. Para isso procurou identificar os fatores, segundo as dimensões afetiva, instrumental e normativa, propostas por Allen e Meyer (1990), e traduzidas e validadas por Moreira e Enders (1998), que possam influenciar o comprometimento dos funcionários das empresas investigadas. A primeira dimensão é a inclinação ao emocional do funcionário, este permanece na organização porque quer. A segunda é a consciência das perdas que serão frutos de deixar a organização, ou seja, o trabalhador permanece na organização porque precisa. E a última é o sentimento de obrigação em continuar na empresa, ou seja, o trabalhador permanece na organização porque há um sentimento de dívida (ALLEN; MEYER, 1990).

Este artigo está dividido em 5 partes, começando com esta introdução. A segunda seção apresenta a fundamentação teórica, onde é abordado o modelo tridimensional de Allen e Meyer (1990), o cenário das micro e pequenas empresas no Brasil e resultados de uma pesquisa sobre comprometimento organizacional no contexto das MEPS, em seguida tem-se a metodologia usada. Os resultados encontrados são discutidos na quarta parte e a quinta seção traz as considerações finais. Por fim, tem-se a lista de referências usadas no estudo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

A palavra comprometimento vem no termo em latim “compromissus”, que indica a ação de prometer. Por esse motivo, comprometimento tem como significado a noção de responsabilidade, entrega e empenho de quem se compromete. No meio empresarial o comportamento é o que faz com que o colaborador se proponha a realizar suas atividades de maneira eficaz e produtiva. Segundo Kanaane (1999), citado por Santos et al. (2016), para que o comprometimento seja implantado na empresa é preciso que haja um levantamento do comportamento organizacional. Isto ocorre, conforme os autores, porque o segundo é o pilar do primeiro, uma vez que o comportamento é resultado da influência do meio no indivíduo, tendo a atitude como antecedente e base. Neste sentido, o comportamento organizacional pode ser definido como âmbito de estudos que explora o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o desempenho dentro das empresas com finalidade de utilizar este conhecimento para melhorar a eficácia organizacional (ROBBINS, 2009). Wagner e Hollenbeck (2020, p.84) acrescentam que “funcionários com elevado comprometimento organizacional tendem a confiar mais na organização”. Em seus estudos, os autores perceberam que os colaboradores comprometidos não só tinham uma maior aceitabilidade em relação às novas práticas implementadas na empresa, como também aumentaram a produtividade em 10% pouco tempo após novas práticas terem sido estabelecidas.

Nesse cenário, o autor Robbins (2009, p.62) define comprometimento organizacional como “a situação em que o trabalhador se identifica com uma empresa e seus objetivos, desejando manter-se parte dessa organização”. Pode-se considerar então que o comprometimento organizacional é o vínculo entre trabalhador e organização, vínculo esse composto por componentes afetivos e outros propósitos comportamentais, como a necessidade. O autor explica que, por se tratar de uma resposta mais global, o comprometimento organizacional é um melhor indicador para prever a rotatividade do que a satisfação com o trabalho, uma vez que o funcionário pode não estar satisfeito com seu trabalho, sua função, mas estar satisfeito com a organização como um todo.

Para Leite (2004), o comprometimento organizacional representa a dedicação ou a disponibilidade natural que o indivíduo apresenta em relação ao seu trabalho, quanto ele se esforça para ser criativo e inovador na hora de superar as adversidades do dia a dia, tendo assim, sucesso em realizar suas atividades e consequentemente dando bons resultados para a empresa. Em outras palavras, para o autor, esse conceito pode ser assimilado à expressão popular “vestir a camisa da organização”, que se remete aos colaboradores que, além de contribuírem realizando suas atividades cotidianas dentro das suas responsabilidades e horários, reconhecem a importância e adotam as práticas da organização como um todo.

Neste sentido, pode-se assim dizer que o comprometimento dos seus funcionários é fator fundamental para uma organização. De acordo com Gomes (1995), o comprometimento das pessoas no ambiente organizacional não é apenas desejável, mas sim indispensável para que uma organização possa desenvolver um ambiente capaz de motivar seus funcionários. A autora ainda defende que o comprometimento pode e deve ser desenvolvido e que o melhor método para isso é por meio do aprimoramento contínuo das pessoas na vida social, profissional, pessoal, espiritual, na aquisição de conhecimentos e na vida empresarial.

Baseado na relevância do comprometimento das pessoas no seu ambiente de trabalho, estudiosos, principalmente os das áreas de comportamento humano e gestão de pessoas, têm

explorado esse tema, buscando criar modelos e maneiras de quantificar o comprometimento organizacional dentro das empresas com o objetivo de compreender e encontrar mecanismos que possibilitem a influência tal variável, visando atingir a efetividade organizacional com o mínimo de conflitos e máximo de desempenho (LEITE; 2004). Dentre os modelos o de maior aceitação no meio acadêmico internacional foi o proposto por Allen e Meyer (1990), conhecido como Modelo de Conceituação de Três Componentes do Comprometimento Organizacional, que será utilizado neste estudo. Nesse modelo teórico, o comprometimento é analisado sob a ótica de três dimensões: afetiva, instrumental e normativa, como pode ser observado na Tabela 1.

Tabela 1 - Modelo de Comprometimento Organizacional

Dimensão	Descrição	Motivo da permanência	Estado Psicológico
Afetiva	Grau de ligação emocional, aquilo que faz o funcionário se envolver com a organização.	Querer	Desejo
Instrumental	Grau em que o colaborador se mantém na organização por reconhecer os custos associados em sair da empresa.	Inevitabilidade	Necessidade
Normativa	Grau em que o colaborador sente obrigação (moral) em continuar naquela organização.	Dever	Obrigação

Fonte: Elaborado pela autora com base em Allen e Meyer (1990)

2.1.1 Dimensão Afetiva

O adjetivo afetivo   usado para combinar a qualidade que abrange todos os fen menos afetivos. Segundo o médico, professor e psicólogo Wallon (1986), a afetividade não   meramente o amor, carinho ou o dizer “sim” para tudo, ou seja, não   limitado apenas a sentimentos positivos. Para o autor o termo se refere também   capacidade do ser humano de ser afetado tanto por sensa es positivas quanto negativas, sejam elas de origem interna ou externa.

A obra de Mowday, Porter e Steers (1982) sugere que o enfoque atitudinal, como chamam a variável afetiva, tem como princípio básico a identifica o do indivíduo como objetivo, bem como a assimila o das metas e valores organizacionais como seus próprios. Pode-se concluir então que, para os autores, o enfoque afetivo   o fen meno pelo qual o indivíduo começa a “pensar acerca da sua rela o com a organiza o” (MOWDAY, PORTER E STEERS, 1982, p. 26).

Yuan e Ma (2022) dizem que o comprometimento organizacional afetivo   uma importante base que liga os funcionários   empresa e aos outros integrantes da organiza o. Para os autores, a es como o compartilhamento voluntário de informa es e experiências profissionais são exemplos de a es geradas pelo alto comprometimento afetivo no time. Além disso, os autores falam que   gerado um senso de coletividade e identidade entre os indivíduos, o que leva a um senso de propósito comum, aumentando o engajamento dos funcionários uns com os outros e com a organiza o.

Sendo assim, o comprometimento passa a ser algo além de um funcionário que possui lealdade   uma organiza o porém de forma passiva, como se ele fosse o alvo da a o e não seu praticante, mas sim uma rela o ativa onde o funcionário deseja dar algo de si para contribuir

com o bem estar e crescimento da empresa. Ou seja, o comprometimento afetivo é aquele relacionado à identificação e envolvimento do funcionário com a organização onde trabalha (MOWDAY, PORTER E STEERS, 1982).

Pode-se concluir, conforme Siqueira (2001), que:

Quando o indivíduo internaliza os valores da organização, identifica-se com suas metas ou envolve-se com os papéis de trabalho, desempenhando-os de forma a facilitar a consecução dos objetivos do sistema, considera-se que foi desenvolvida uma ligação psicológica, de natureza afetiva, com a organização. Esta ligação é representada, no campo do comportamento organizacional, por um conceito denominado comprometimento organizacional afetivo (SIQUEIRA, 2001, p.2).

Como dimensão do comprometimento, o afeto, ou seja, o apego que o colaborador tem com a organização é, para Allen e Meyer (1990), o responsável pela ideia de lealdade, ao sentimento de fazer parte de algo e querer contribuir para que essa instituição que lhe acolhe tenha sucesso. Os autores ainda falam que um forte nível de comprometimento afetivo é o que faz com que os funcionários permaneçam nas empresas porque querem, porque desejam estar ali, e não porque precisam.

2.1.2 Dimensão Instrumental

Para Hayashi, Abib e Bourscheid (2012), o comprometimento dos trabalhadores é influenciado pelas recompensas que estão associadas aos esforços necessários para alcançar os objetivos organizacionais, ou seja, existe uma relação entre justiça e o comprometimento organizacional. Allen e Meyer (1990) chamam de “continuance” o comprometimento instrumental, isso porque esse tipo de comprometimento reflete a maneira de como o profissional se sente prisioneiro de um determinado lugar pelos altos custos que estão associados a deixar esse local, ao mesmo tempo que são recompensados por sua força de trabalho e esforço.

Esse modelo indica que os empregados escolhem permanecer nas organizações apenas enquanto estão recebendo benefícios nessa escolha. Por isso autores como Mathieu e Zajac (1990), citados por Bastos, Gondim e Loiola (2004), denominam esse tipo de ligação como calculativa, já que tem como origem a percepção do indivíduo sobre a avaliação de investimentos e recompensas que acontecem enquanto ele se coloca como parte integrante da organização.

O empregado enxerga a empresa como uma fonte de renda, e está disposto a permanecer no mesmo local enquanto a troca entre trabalho e retorno financeiro for vantajosa e é por isso que os autores. Rego, Cunha e Souto (2007) afirmam que os colaboradores que possuem esse tipo de comprometimento como força maior não desempenham performance muito acima do mínimo esperado. Os autores falam ainda que os sentimentos de insatisfação, injustiça e até mesmo a incapacidade de desenvolver potencial máximo também são características desses empregados.

Por esses motivos, em seus estudos, Moscon, Bastos e Souza (2012), indagam se o comprometimento instrumental seria então a antítese do comprometimento. Em adição a tal pensamento, Solinger, Van Olffen e Roe (2008) dizem ainda que o comprometimento instrumental é uma previsão da intenção de permanência do funcionário e, por isso, não pode ser considerado propriamente como comprometimento.

Porém, em seus estudos, os autores Sobreira, Zille e Faroni (2021) trazem que o comprometimento instrumental vai além do interesse do funcionário em uma geração de renda, mas está também ligada à influência da liberdade e tranquilidade que o indivíduo tem em seu

local de trabalho. Oliveira resume dizendo que os empregados com forte comprometimento instrumental permanecem nas organizações por questões particulares, seja ela financeira ou não.

Allen e Meyer (2000) defendem que o comprometimento instrumental tem desenvolvimento na medida em que existem condições que tornam a saída do indivíduo da organização onerosa de algum modo, e que ele reconhece que esses custos existem e o fará passar por dificuldades. Porém, é difícil prever exatamente as condições específicas que invocam esse reconhecimento, e, como Sobreira, Zille e Faroni (2021) colocaram, provavelmente são motivos altamente peculiares a cada indivíduo.

2.1.3 Dimensão Normativa

De acordo com Leite (2004) natureza normativa do comprometimento no que se refere a estrutura das atitudes e do seu poder preditivo em relação ao comportamento nasce da junção entre a teoria organizacional Estruturalista de Etzioni (1975) e a Psicologia Social, sendo este último a responsáveis pela mensuração do conceito, através de escalas coerentes e apropriadas, em uma perspectiva quantitativa.

O enfoque normativo é contemplado como aquele proveniente das pressões normativas e culturais da empresa, ou seja, as imposições de modo de ação e comportamento feita aos funcionários (MEDEIROS et al., 2005). Bezerra, Bizarria e Tassigny (2013) defendem que esse tipo de comprometimento se manifesta como uma espécie de chamado da organização para que o servidor trabalhe, considerando a aceitação de objetivos e valores preestabelecidos pela organização. Dando apoio a esta teoria, Silva et al. (2009) diz que esta dimensão representa a percepção de obrigação e dever moral que os funcionários têm para com a organização em que trabalham.

Jaros et al. (1993), citado por Moscon, Bastos e Souza (2012), define o comprometimento normativo como um estágio onde o indivíduo está psicologicamente conectado à empresa porque internalizou suas metas, valores e missões. Al-Jabari e Ghazzawi (2019) dizem que esse tipo de comprometimento nasce de um forte sentimento de obrigação, ligação do indivíduo com os objetivos da empresa ou lealdade à profissão. Pode-se concluir então que o comprometimento normativo pode ser desenvolvido. Meyer e Allen (1997) sugerem que os empregados tendem a desenvolver esse tipo de comprometimento quando as empresas fazem algum tipo de investimento que os funcionários não se sentem capazes de recompensar. Ou seja, essa dimensão pode ter como base o sentimento de dívida dos funcionários com a empresa (CHEN; FRANCESCO, 2003). Dando apoio a essas ideias, o autor Medeiros et al. (2003) afirma que a pressão normativa comumente nasce da cultura da empresa.

Allen e Meyer (1990) consideram que os sentimentos de querer fazer e sentir-se obrigado a fazer podem não ser totalmente independentes, ou seja, um comprometimento pode vir junto a outro. Seguindo esse raciocínio, Menezes (2006) chama a atenção para o fato de que um indivíduo que se identifica com a organização ao ponto de se sentir na obrigação de fazer (comprometimento normativo) quase sempre vem acompanhado de apego emocional relacionado com a mesma (comprometimento afetivo). Além disso, o autor também defende que o sentimento de obrigação também pode vir acompanhado do comprometimento instrumental, no sentido de querer retribuir as trocas que estão acontecendo.

2.2 Micro e pequenas empresas no Brasil

As micro e pequenas empresas recebem essa nomenclatura devido à Lei Geral, também conhecido como Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, que teve criação com a Lei Complementar nº. 123/2006 (PLANALTO, 2008). Tal lei tem como objetivo garantir os direitos e deveres a esses modelos de negócios, procurando também estimular o desenvolvimento e a competitividade nos setores, além de impulsionar a geração de rendas e postos de emprego formais, fortalecendo assim a economia do país.

No Brasil, as micro e pequenas empresas recebem tratamento diferenciado das empresas de maior porte em questões como licitações, por exemplo, onde as MEs possuem benefícios quando se trata de exportações, seja de bens ou serviços. Nesses casos essas empresas contam com facilidades em relação a habilitação, licenciamento, despacho aduaneiro e câmbio, com intuito de impulsionar o crescimento e o incentivo aos pequenos negócios (SEBRAE, 2020)

Segundo dados do Boletim do Mapa das Empresas (2022), mais de 1,3 milhão de empresas foram abertas no Brasil no primeiro quadrimestre de 2022. Com isso, o número total de empresas registradas no país chegou a 19.373.257, das quais 99% são de micro e pequeno porte. Ainda segundo o Mapa das Empresas, existem 75.292 MEs no estado de Pernambuco, onde 22.621 (30%) estão localizadas pela Região Metropolitana do Recife, que é composta pelos municípios: Abreu e Lima, Araçoiaba, Cabo de Santo Agostinho, Camaragibe, Igarassu, Ilha de Itamaracá, Ipojuca, Itapissuma, Jaboatão dos Guararapes, Moreno, Olinda, Paulista, Recife e São Lourenço da Mata.

Para o SEBRAE (2004), os motivos de sucesso das MPEs apresentados pelos empresários foram agrupados de acordo com três características comuns: 1) habilidades gerenciais; 2) capacidade empreendedora; e 3) logística operacional. Os primeiros dois fatores apontados compõem as Habilidades Gerenciais, que representam a preparação do empresário para relacionar-se com o mercado em que opera e a capacidade para comandar bem o seu negócio.

Nicolsky (2007) afirma que a razão para o sucesso das MEs também está diretamente ligada à capacidade dessas empresas inovarem no sistema de gestão e ao utilizarem novas tecnologias. O autor diz ainda que quando as MPEs inovam em seus processos e produtos elas desenvolvem uma vantagem competitiva sobre seus concorrentes, aumentando assim suas possibilidades de sucesso e sobrevivência no mundo dos negócios.

2.3 Resultado de estudo sobre comprometimento organizacional em micro e pequenas empresas brasileiras

No estudo de Comprometimento Organizacional no Contexto da Pequena, Tessaro (2016) investigou empresas aleatórias, escolhidas pela facilidade de acesso e disponibilidade, da cidade de São Paulo. O ramo escolhido para realizar a pesquisa foi o comercial devido à predominância desse tipo de empresa na área em que o autor realizou seus estudos. O questionário foi realizado com 90 pessoas de diferentes empresas e áreas de atuação.

Tessaro (2016) utilizou a escala de comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991) para medir o nível de comprometimento da amostra. A coleta de dados foi feita em três fases: na primeira o autor visitou empresas e coletou as respostas de gestores e funcionários que aceitaram participar do estudo; o segundo instrumento escolhido foi o questionário de escala de Likert de cinco pontos que foi aplicado pessoalmente nas empresas; e a terceira fase foi um *focus*

group onde foi elaborado um evento de treinamento de técnicas de vendas e em seguida a pesquisa foi feita com grupos focais.

Em seus resultados, Tessaro (2016) observou que 61% da sua amostra se identificava como do gênero feminino e mais de 40% do total de entrevistados tinham entre 26 e 35 anos. Sobre o tempo de trabalho na empresa, 25,3% dos entrevistados responderam que tinham de 1 a 2 anos de empresa, 20,2% responderam de 2 a 5 anos.

Já sobre o nível de comprometimento, o autor obteve um resultado médio de 3,50 para o comprometimento afetivo; 3,09 para o comprometimento instrumental; e 3,10 para o comprometimento normativo. Ou seja, a amostra de Tessaro demonstrou uma forte influência da variável afetiva. O autor propõe que esse resultado tenha sido influenciado pelo fato de que, como se tratam de pequenas empresas, há uma maior proximidade entre funcionário e empregador, o que costuma desenvolver boa relação entre as partes.

Outro estudo realizado junto ao contexto das MEPs é o de Rodrigues (2016), onde a autora observou comprometimento organizacional em uma pequena empresa de distribuição de produtos de limpeza. Em seu trabalho Rodrigues (2016) analisou uma amostra de 30 funcionários, onde mais de 50% eram do sexo masculino, e pautou seu estudo no nível e tipo de comprometimento em três áreas funcionais da empresa. A autora percebeu que o comprometimento era diferente entre setores, por exemplo, no setor administrativo a dimensão afetiva foi a mais forte enquanto no setor logístico o enfoque normativo foi o mais impactante.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo foi desenvolvido por meio de abordagem de pesquisa quantitativa, modelo onde a busca de resultados é evidenciada por meio de variáveis estabelecidas previamente, que tem como objetivo verificar e explicar a influência sobre as variáveis, por meio de análise da frequência de incidência e correlações estatísticas (MICHEL, 2005). Segundo o mesmo autor, os resultados da pesquisa quantitativa devem ser obtidos e comprovados pelo número de vezes em que ocorreram. A investigação deve resultar em respostas numéricas exatas, ou seja, inquestionáveis. Sendo assim, essa pesquisa teve caráter descritivo e de campo e os dados foram obtidos por meio de questionário online que foram analisados por meio de média e frequência.

O objetivo foi identificar qual o tipo de comprometimento organizacional é mais encontrado nas micro e pequenas empresas da Região Metropolitana do Recife - Pernambuco. Para isso foram selecionadas MEPs dos seguintes setores: farmácia e perfumaria; provedor de internet; serviços de IT para empresas, jóias e acessórios.

A coleta dos dados foi feita através de questionário online (Apêndice A) contendo 4 questões pessoais e 24 questões fechadas com base na Escala de Comprometimento Organizacional, desenvolvida por Allen e Meyer (1990) e validada por Medeiros e Enders (1998). Para as questões relacionadas ao Comprometimento Organizacional, foi utilizado a escala de Likert, que variam de 1 a 7, onde 1 significa “Discordo Completamente” e 7 sendo “Concordo Completamente”, visando investigar a intensidade e a natureza do comprometimento. Essa escala foi escolhida pois, de acordo com Balasubramanian (2012) e Camparo (2013), a mais popular forma de mensuração de atitudes. O argumento deste estudo é de caráter dedutivo, uma vez que tira conclusões a partir de uma ou mais ocorrências ou de determinadas evidências (COOPER; SCHINDLER, 2003)

A pesquisa teve início no início de agosto de 2022 e terminou no mês de setembro. Ao total, 13 respostas foram coletadas sendo distribuídas conforme o Quadro 1. Para preservar a identidade das empresas participantes, foi utilizado nomes fictícios para se referir às mesmas.

Quadro 1 - Distribuição das respostas

Empresa	Qnt de respostas
Empresa 1	2
Empresa 2	5
Empresa 3	1
Empresa 4	1
Empresa 5	1
Empresa 6	1
Empresa 7	2

Fonte: Elaborado pela autora

A seção seguinte apresenta os resultados decorrente dessa coleta de dados.

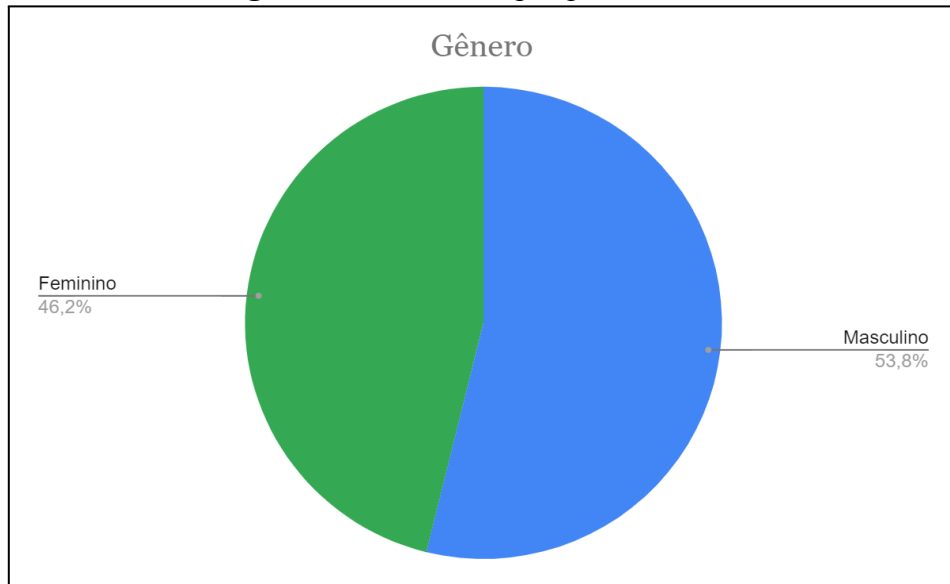
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nessa sessão, os resultados serão apresentados a partir de estatística simples, de acordo com a ordem dos itens do questionário. Primeiro serão apresentados os três itens referentes ao perfil dos respondentes e em seguida aqueles relacionados às três variáveis de comprometimento organizacional de Allen e Meyer (1990).

4.1 Perfil dos respondentes

A primeira parte do questionário, composta por três perguntas, teve como objetivo definir o perfil social dos entrevistados a fim de averiguar se alguma dessas variáveis se relaciona com as dimensões e nível do comprometimento organizacional. A primeira pergunta foi referente a identidade de gênero dos pesquisados, que gerou informações para a Figura 1. O gênero masculino representou 53,8% dos participantes, 7.6% a mais do que o volume de respostas do público feminino, que correspondem a 46,2% dos pesquisados. Não houveram respostas para as opções "Prefiro não dizer" e "Outros".

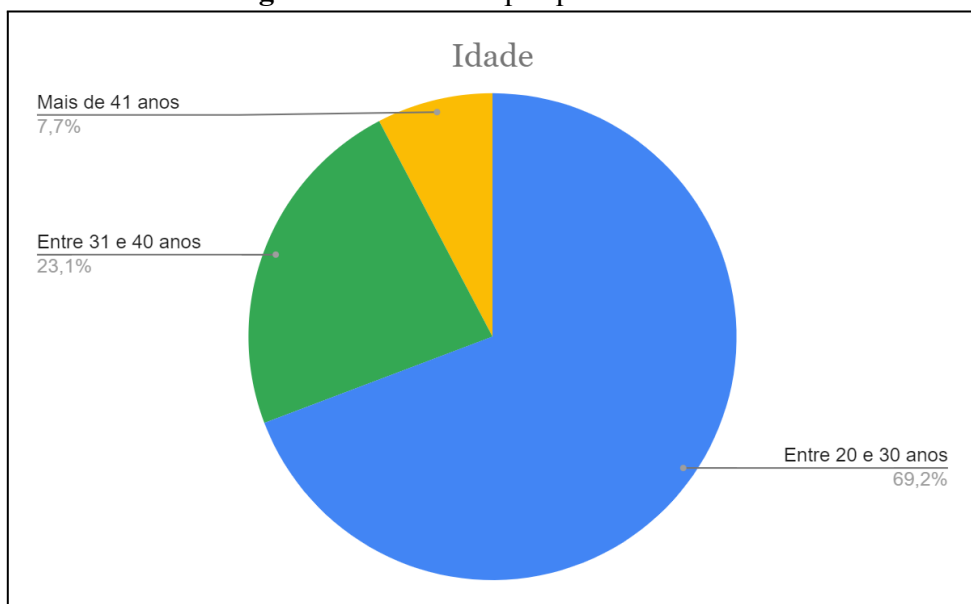
Figura 1 - Gênero dos pesquisados



Fonte: Elaborado pela autora

Em seguida os participantes da pesquisa foram questionados sobre sua idade. Como pode ser observado na Figura 2, mais de 69% dos pesquisados responderam ter entre 20 e 30 anos, enquanto 32,1% responderam ter entre 31 e 40 anos. Com isso, pode-se concluir que a amostra foi composta, em sua maioria, por jovens adultos. Não houveram respostas de menores de 20 anos e apenas 7,7% dos participantes tinham mais de 41 anos.

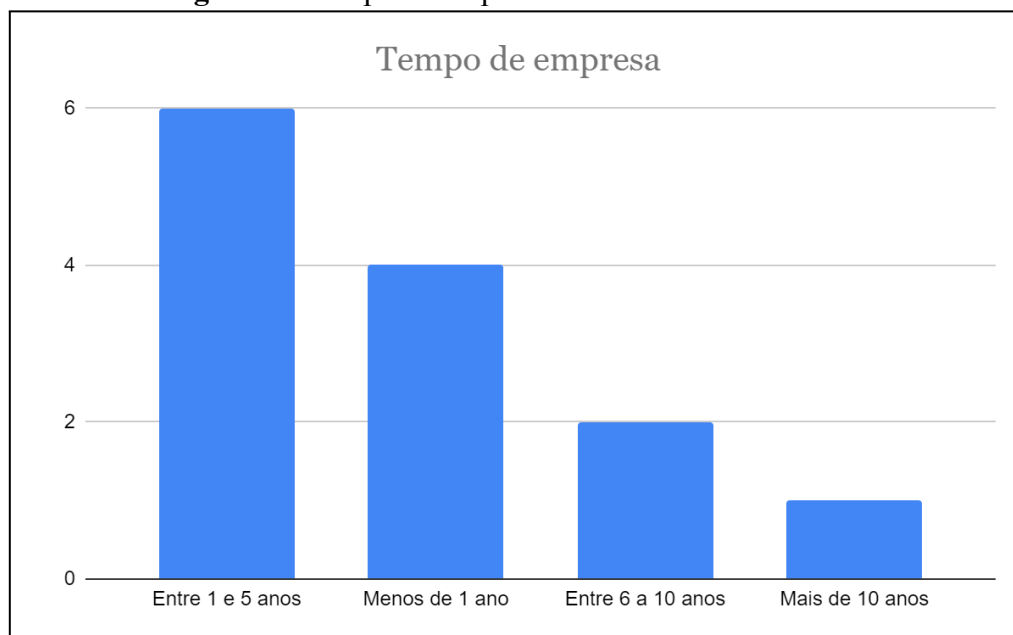
Figura 2 - Idade dos pesquisados



Fonte: Elaborado pela autora

A última questão indagou há quanto tempo os pesquisados estavam trabalhando naquela empresa (Figura 3). Observou-se que, dos 13 entrevistados, 10 estavam na empresa há menos de 5 anos, fazendo com que as opções “Menos de 1 ano” e “Entre 1 e 5 anos” tivessem aproximadamente 77% de representatividade. Somente 2 pessoas tinham entre 6 e 10 anos de empresa e apenas 1 respondeu ter mais de 10 anos de empresa.

Figura 3 - Tempo de empresa dos entrevistados



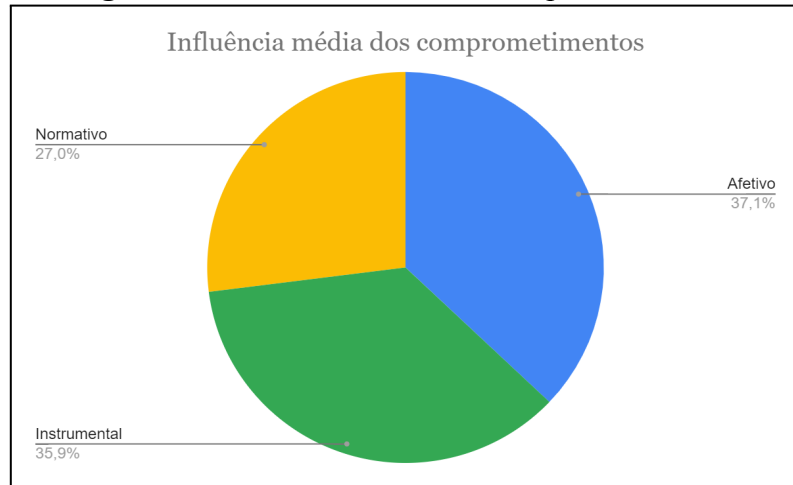
Fonte: Elaborado pela autora

4.2 Tipo de Comprometimento Organizacional dos Entrevistados

Com relação ao modelo de Comprometimento Organizacional de Allen e Meyer (1990) e suas três variáveis (afetiva, instrumental e normativa) foram obtidos os seguintes resultados ao considerar a média das respostas de cada enfoque. É possível observar na Figura 4 que a variável predominante entre a amostra foi a afetiva, com 37,1% de participação e média de 4,03. Em seguida está o comprometimento instrumental, com 35,9% e média de 3,94. O enfoque de menor influência foi o normativo, com participação de 27% e média de 2,96 pontos.

Tais resultados indicam que dentre as afirmações contidas no questionário de Allen e Meyer (1990) que foi utilizado para identificar o comprometimento organizacional, as que estão relacionadas o comprometimento afetivo foram aquelas com que os participantes manifestaram, em média, maior concordância (Figura 4), o que resultou em uma média acima das outras duas dimensões, confirmando que o enfoque afetivo do comprometimento demonstra mais força em comparação às demais.

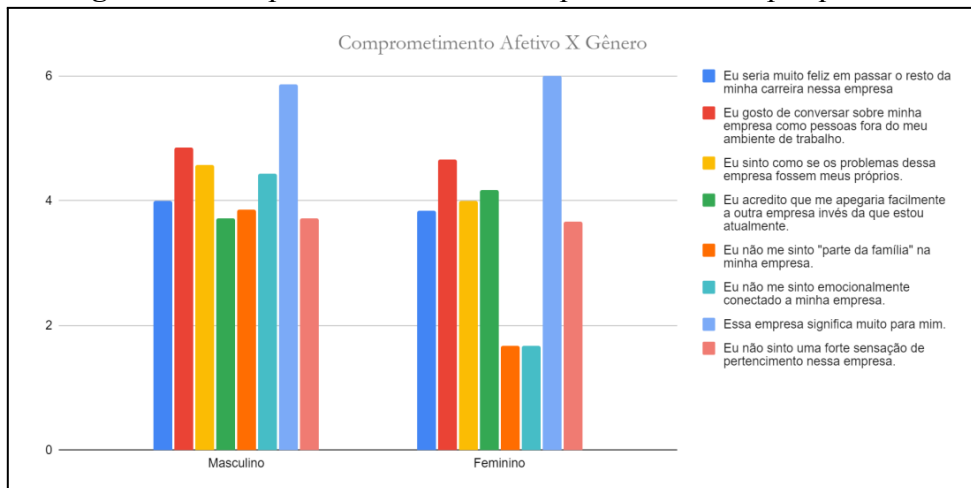
Figura 4 - Influência média dos comprometimentos



Fonte: Elaborado pela autora

Esse resultado está alinhado com os estudos de Allen e Meyer (1990), Mowday, Porter e Steers (1982), ainda que os autores não tenham realizado suas pesquisas com foco no contexto das micro e pequenas empresas. De acordo com esses autores, a dimensão afetiva é a que normalmente se destaca como maior interferência no comprometimento dos funcionários. Além disso, os resultados corroboram o estudo de Tessaro (2016), que percebeu uma maior influência do comprometimento afetivo, dos funcionários de MPEs de São Paulo. Porém, em seu trabalho o autor levantou a hipótese de ter conseguido tal resultado por influência da maior parte de sua amostra ser do gênero feminino. Apesar dos resultados deste estudo corroboram com o de Tessaro (2016) com relação a dimensão afetiva ser a mais destacada, o mesmo resultado foi observado com a maior parte dos entrevistados do gênero masculino. Na Figura 5 é possível observar que os participantes masculinos responderam, em média, quatro afirmações como nota 4, correspondente a uma resposta neutra, e as outras quatro tiveram respostas com médias variadas mas nas notas de concordância enquanto as participantes do gênero feminino só tiveram média acima do neutro em duas das oito afirmativas.

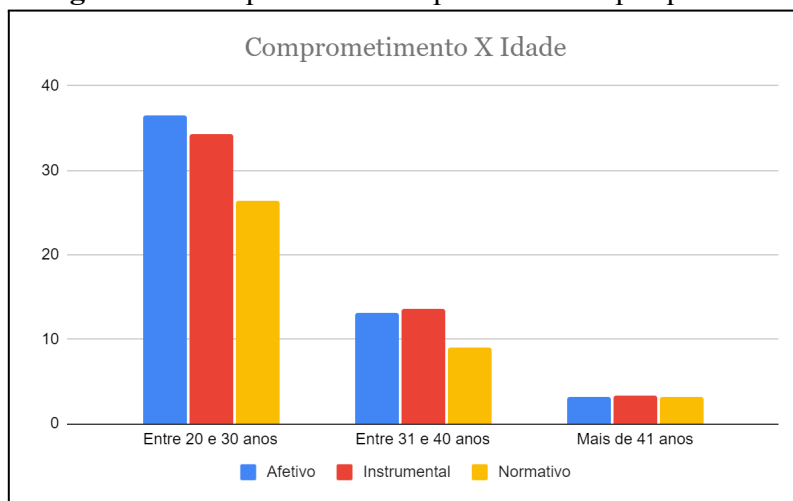
Figura 5 - Comprometimento Afetivo por Gênero dos pesquisados



Fonte: Elaborado pela autora

Sendo assim, é possível que o tipo de comprometimento não esteja relacionado ao gênero, mas sim a outras variáveis relacionadas ao perfil do funcionário, como a idade e o tempo na empresa. Na Figura 6 é possível observar um comparativo entre as três dimensões do comprometimento de Allen e Meyer (1990) por idade.

Figura 6 - Comprometimento por Idade dos pesquisados

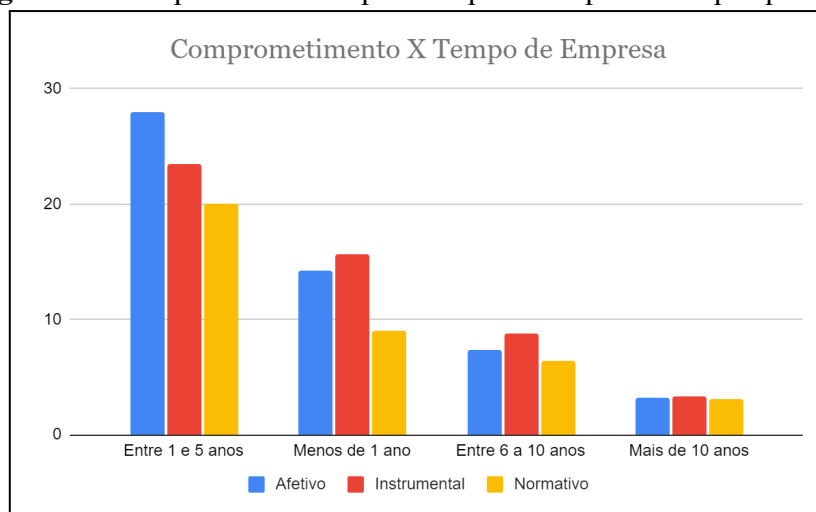


Fonte: Elaborado pela autora

Pode-se notar que a maior parte da amostra, pessoas entre 20 e 30 anos de idade, são as que apresentam a variável afetiva mais forte em comparação às outras, com uma média de 4,06, e com a dimensão instrumental em segundo lugar. Já nos grupos de pessoas entre 31 e 40 anos e mais de 40 anos de idade houve pouca variação entre os diferentes tipos de comprometimento. Em sua pesquisa, Tessaro (2016) também observou que o comprometimento afetivo foi o mais impactante entre os jovens (Idade entre 26 e 30 anos), com uma média de 3,86.

Ao realizar a mesma comparação com a variável tempo de empresa (Figura 7), observa-se que o comprometimento afetivo é predominante apenas no grupo que tem entre 1 e 5 anos de empresa.

Figura 7 - Comprometimento por Tempo de empresa dos pesquisados



Fonte: Elaborado pela autora

Nas faixas de “Menos de 1 ano” e “Entre 6 e 10 anos” a dimensão instrumental foi predominante, enquanto para o(a) participante há mais de 10 anos na empresa quase não houve variação entre os três enfoques. Tessaro (2016) observou em seus resultados que os participantes com mais de 15 anos de tempo de trabalho obtiveram maior média na base afetiva, com 3,70 pontos. Essa diferença de resultados pode ter relação ao tamanho e diversidade da amostra.

Quanto ao desvio padrão, é possível observar no Quadro 2 que o enfoque normativo foi o que apresentou maior grau de variação com desvio de 1,02. Já os enfoques afetivo e instrumental apresentaram variação de menos de 1 ponto.

Quadro 2 - Desvio Padrão

Desvio Padrão	
Comprometimento Afetivo	0,96
Comprometimento Instrumental	0,92
Comprometimento Normativo	1,02

Fonte: Elaborado pela autora

Pode-se concluir então que o comprometimento afetivo não é apenas o que mais influencia a amostra, mas também é um dos mais homogêneos pois obteve respostas bastante parecidas mesmo com uma amostra composta por diferentes empresas. A predominância da dimensão afetiva, com média superior à de todas as demais dimensões, revela elevado envolvimento emocional dos funcionários com a empresa onde trabalham. Entre os indicadores da variável normativa, é possível observar no Quadro 3 que a questão “Essa empresa significa muito para mim.” foi a que apresentou maior média com 5,92 pontos e frequência de 53,85% na resposta 7, equivalente a “Concordo Completamente”.

Quadro 3 - Frequência das respostas do Comprometimento Afetivo

Afirmativa	Comprometimento Afetivo						
	Resposta - Frequência						
	7	6	5	4	3	2	1
Eu seria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta empresa	23,08%	15,38%	7,69%	0,00%	15,38%	15,38%	23,08%
Eu gosto de conversar sobre minha empresa com pessoas fora do meu ambiente de trabalho.	23,08%	23,08%	0,00%	23,08%	23,08%	7,69%	0,00%
Eu sinto como se os problemas dessa empresa fossem meus próprios.	15,38%	7,69%	30,77%	7,69%	23,08%	7,69%	7,69%
Eu acredito que me apegaria facilmente a outra empresa invés da que estou atualmente.	15,38%	7,69%	15,38%	7,69%	30,77%	15,38%	7,69%
Eu não me sinto "parte da família" na minha empresa.	7,69%	0,00%	15,38%	7,69%	15,38%	23,08%	30,77%
Eu não me sinto emocionalmente	7,69%	7,69%	15,38%	0,00%	23,08%	23,08%	23,08%

conectado à minha empresa.								
Essa empresa significa muito para mim.	53,85%	7,69%	23,08%	7,69%	7,69%	0,00%	0,00%	
Eu não sinto uma forte sensação de pertencimento nessa empresa.	23,08%	0,00%	15,38%	0,00%	15,38%	38,46%	7,69%	

Fonte: Elaborado pela autora

Além disso, é importante destacar que a maior parte da amostra não respondeu a opção 4, correspondente a neutro, em nenhuma das afirmativas e, ainda que em alguns casos a opção tenha ficado empatada com outras respostas, não foi a predominante em nenhum dos itens. Isso demonstra que os funcionários entenderam as afirmativas e manifestaram sua opinião em relação às mesmas.

Todavia, o mesmo não aconteceu com as respostas às afirmativas da dimensão instrumental. É possível observar no Quadro 4 que dois dos itens desse enfoque tiveram a nota 4 como uma das mais votadas. Na afirmativa “Sinto que caso deixasse essa empresa teria poucas opções no mercado.” a nota neutra foi a com maior frequência, enquanto na afirmativa “Atualmente estou nessa empresa muito mais por necessidade do que desejo.” a amostra se mostrou dividida entre as notas 7 e 4, ambas com 30,77% de frequência. Isso mostrou que os respondentes não tinham opiniões formadas ou não compreenderam a questão.

Quadro 4 - Comprometimento Instrumental

Afirmativa	Comprometimento Instrumental						
	Resposta – Frequência						
	7	6	5	4	3	2	1
Não tenho medo do que poderia acontecer caso eu perdesse meu emprego e não tivesse outro certo.	7,69%	15,38%	0,00%	15,38%	0,00%	15,38%	46,15%
Seria muito difícil para mim deixar esta empresa agora, mesmo que eu quisesse.	38,46%	7,69%	15,38%	23,08%	0,00%	0,00%	15,38%
Se eu decidisse deixar esta organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	23,08%	23,08%	7,69%	7,69%	0,00%	23,08%	15,38%
Sair dessa empresa agora não trará muitos custos para mim.	0,00%	0,00%	15,38%	15,38%	15,38%	15,38%	38,46%
Atualmente estou nessa empresa muito mais por necessidade do que desejo.	30,77%	0,00%	15,38%	30,77%	7,69%	15,38%	0,00%
Sinto que caso deixasse essa empresa teria poucas opções no mercado.	7,69%	7,69%	15,38%	30,77%	0,00%	15,38%	23,08%

Uma das sérias consequências de deixar essa empresa seria a escassez de alternativas disponíveis (vagas de emprego).	15,38%	15,38%	15,38%	0,00%	15,38%	15,38%	23,08%
Uma das razões para eu continuar nessa empresa é que para sair eu teria que fazer muitos sacrifícios. Outras empresas podem não fornecer os benefícios que tenho aqui.	23,08%	15,38%	30,77%	7,69%	7,69%	7,69%	7,69%

Fonte: Elaborado pela autora

O enfoque instrumental obteve a segunda maior média de influência e, assim como a variável afetiva, demonstrou respostas homogêneas, com variação de 0,92, a menor entre as três dimensões. A afirmativa com maior média foi “Seria muito difícil para mim deixar esta empresa agora, mesmo que eu quisesse”, com 5 pontos, onde 38,46% dos entrevistados responderam a opção 7, correspondente de “Concordo Completamente”. Na afirmativa "Se eu decidisse deixar esta organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada”, mais de 50% da amostra respondeu que concorda em algum grau (notas 7, 6 e 5). Ou seja, ainda que o lado afetivo seja o de maior influência, é inegável a força da variável instrumental, que representa o ficar na organização por necessidade, em nome dos custos, sejam eles financeiros ou não, que estão associados à saída da empresa. Rodrigues (2016) percebeu maior influência do enfoque instrumental no setor comercial, com diferença de 1 ponto na média do resultado do enfoque afetivo.

Em seu estudo, Tessaro (2016) também observou que essa mesma questão foi uma das que obtiveram maior frequência de respostas em níveis de concordância. O autor associa a força dessa variável às “perdas sociais que o indivíduo teria se deixasse a organização, considerando o tempo para encontrar um novo emprego e os transtornos ocasionados neste período” (p. 63).

Quadro 5 - Comprometimento Normativo

Afirmativa	Resposta - Frequência						
	7	6	5	4	3	2	1
Acho que hoje em dia as pessoas mudam muito de empresa.	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	15,38%	46,15%	38,46%
Eu não acredito que uma pessoa deva ser sempre leal à empresa onde trabalha.	15,38%	0,00%	15,38%	30,77%	15,38%	0,00%	23,08%
Para mim, pular de uma empresa para outra não parece ético.	0,00%	0,00%	0,00%	15,38%	15,38%	23,08%	46,15%
Uma das razões que me fazem continuar trabalhando nessa empresa é por acreditar na importância da lealdade e no senso de	0,00%	15,38%	7,69%	7,69%	0,00%	0,00%	69,23%

responsabilidade em continuar aqui.								
Eu não sinto que seria certo deixar minha empresa caso eu recebesse uma oferta para trabalhar em outro local.	7,69%	7,69%	15,38%	15,38%	15,38%	0,00%	38,46%	
Fui ensinado a acreditar no valor de permanecer leal a uma empresa.	7,69%	7,69%	23,08%	15,38%	0,00%	23,08%	23,08%	
As coisas eram melhores quando as pessoas permaneciam na mesma empresa durante a maior parte de suas carreiras.	0,00%	0,00%	15,38%	7,69%	23,08%	7,69%	46,15%	
Eu não acho que querer ser "uma pessoa de uma empresa só" seja razoável hoje em dia.	30,77%	7,69%	15,38%	15,38%	23,08%	0,00%	7,69%	

Fonte: Elaborado pela autora

A variável normativa foi a que apresentou menor influência média na pesquisa, com participação de 27%. Além disso, assim como no trabalho de Tessaro (2016), foi a que apresentou maior variação nas respostas, com desvio de 1,06 pontos. Isso quer dizer que, diferente das outras dimensões, na normativa não obteve respostas próximas à média. A afirmativa “Eu não acho que querer ser "uma pessoa de uma empresa só" seja razoável hoje em dia.” foi a com maior média, de 4,77 pontos, e uma frequência na resposta 7, correspondente a “Concordo Completamente” de 30,77%. Outro resultado discrepante foi da afirmativa: "Acho que hoje em dia as pessoas mudam muito de empresa.” que teve média de 1,77, a mais baixa dentre todas as afirmativas do questionário, não apenas da dimensão normativa. Houve uma frequência de 46,15% na resposta 2, correspondente a “Discordo”.

De forma diferente dos resultados encontrados neste estudo, Rodrigues (2016), ao estudar o comprometimento organizacional em uma pequena empresa observou que a dimensão normativa foi a que mais se destacou no setor logístico da empresa, tendo o comprometimento instrumental como segundo colocado. Conforme a autora, os funcionários permanecem na empresa por obrigação ou dever moral com a organização, acreditando que é o certo a ser feito, pois ao receber benefícios, devem se comprometer a permanecer vinculados à empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo atingiu o seu objetivo de identificar qual o tipo de comprometimento organizacional é mais encontrado na amostra, que foi composta por funcionários de micro e pequenas empresas da Região Metropolitana do Recife - Pernambuco. Para isso, foi feita uma pesquisa com 13 funcionários de 8 diferentes empresas de diferentes áreas de atuação.

Com a pesquisa descritiva e quantitativa, foi possível realizar o estudo de caso, considerando a amostra já comentada. Baseado no modelo tridimensional de Allen e Meyer (1990), observou-se o comprometimento organizacional dos pesquisados. Com uma média geral de 3,66, os participantes demonstraram um comprometimento próximo da média global, que, segundo os autores Sobreira, Zille e Faroni (2021), é de 4 pontos.

Foi possível concluir que, entre os fatores que influenciam os pesquisados a se dedicarem para alcançar os objetivos das empresas em que trabalham, aqueles ligados aos sentimentos de

proximidade e de lealdade são os mais expressivos. Em seguida estão os fatores relacionados às trocas ou benefícios, ou seja, o comprometimento instrumental. Em menor grau de influência está o comprometimento normativo, com os fatores baseados em valores e normas da instituição. Com isso, entende-se que a maioria dos pesquisados mantém um forte elo emocional com a organização em que trabalham, compartilhando uma vontade espontânea de fazer parte dela e de se dedicarem em nome dos objetivos da mesma.

Mesmo não sendo o de maior força, o resultado da influência da dimensão instrumental merece ser destacada pois, embora não seja o mais expressivo, ficou em segundo lugar por uma diferença de apenas 1,2 ponto percentual. Isso significa que, para os pesquisados, permanecer naquela empresa é por praticamente partes iguais entre necessidade do emprego e por uma opção pessoal. Esse resultado é alarmante uma vez que esses funcionários podem aceitar facilmente sair da empresa, caso recebam a oferta de emprego em uma outra organização que ofereça melhores benefícios.

Importante destacar que o resultado em relação ao comprometimento normativo, o que apresentou menor influência na amostra, indica que, ainda que os pesquisados tenham um forte apego e conexão com as organizações e seus valores, há um baixo nível de identificação com suas normas e propósito.

Como sugestão de pesquisas futuras, recomenda-se mais estudos juntos às micro e pequenas empresas, a fim de se aprimorar mais conhecimentos específicos desta organizações que são de grande importância para a economia brasileira. Assim sendo, sugere-se ampliar o número de entrevistados nas MEPs considerando que o comprometimento organizacional é de grande valia e pode ser utilizado como potencial motivador para o trabalho. Essas entrevistas podem ser realizadas com funcionários de diferentes níveis, possibilitando a análise e comparação do comprometimento entre níveis hierárquico e de diferentes áreas funcionais da empresa.

Referências

AL-JABARI, B., GHAZZAWI, I. **Organizational commitment: A review of the conceptual and empirical literature and a research agenda.** *International Leadership Journal*, 11(1), 78–119. 2019

ALBUQUERQUE, L. G. **A gestão estratégica de pessoas.** In M. T. L. Fleury (Org.), *As pessoas na organização* (pp. 35-50). São Paulo: Gente. 2002

ALLEN, N. J., MEYER, J. P. **Construct validation in organizational behavior research: The case of organizational commitment.** In R. D. Goffin & E. Helmes (Eds.), *Problems and solutions in human assessment: Honoring Douglas N. Jackson at seventy.* 2000

ALLEN, N. J., MEYER, J. P. **The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.** *Journal of Occupational Psychology*, v. 63, p. 01-18, 1990.

BALASUBRAMANIAN, N. **Likert Technique of Scale Constructon in Nursing Research.** *Asian Journal of Nursing Education and Research*, v.2, n.2, p.65-69, 2012.

BASTOS, A. V. B.; GONDIM, S. M. G.; LOIOLA, E. **Aprendizagem organizacional versus organizações que aprendem:** características e desafios que cercam essas duas abordagens de pesquisa. RAUSP Management Journal, v. 39, n. 3, p. 220-230, 2004.

BEZERRA, A. B., BIZARRIA, F. P. A., TASSIGNY, M. M. **Comprometimento organizacional de funcionários de uma agência bancária.** RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar, v. 6, n. 1, p. 37-50, 2013.

BRITO, A. P. M. P., BASTOS, A. V. B. **O Schema de 'trabalhador comprometido' e gestão do comprometimento:** um estudo entre gestores de uma organização petroquímica. Organizações & Sociedade, v. 8, n. 22, p. 1-24, 2001.

CAMPARO, J. **A geometrical approach to the ordinal data of Likert scaling and attitude measurements:** The density matrix in psychology. Journal of Mathematical Psychology, v.57, n.1-2, p.29-42, 2013.

CHEN, Z. X., FRANCESCO, A. M. M. **The relationship between the three components of commitment and employee performance in China.** Journal of Vocational Behavior, v. 62, n. 3, p. 490-510, 2003.

COOPER, D.R., SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em Administração.** Porto Alegre: Bookman. 2003.

CUNHA, K. F., RIBEIRO, C., RIBEIRO, P. **Comprometimento organizacional:** perspectivas atuais e tendências futuras. Gestão E Desenvolvimento, (29), 223-244. 2021.

ETZIONI, A. **Political Unification.** Nova Iorque, Holt, Rinehart and. Winston Inc., 1965.

GOMES, D. D.. **Fator K:** conscientização e comprometimento. São Paulo: Pioneira, 1995.

GOVERNO FEDERAL. **Painel Mapa de Empresas.** Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapade-empresas>> Acesso em 17/09/2022.

HAYASHI, P., ABIB, G.; BOURSCHEID, M. **Transformando os recursos humanos em estratégicos:** como cobrar adequadamente as pessoas. In: Book of Proceedings – TMS – Management Studies International Conference, 2012.

HOLLENBECK, J. R. III, J. W. **Comportamento organizacional - 4ED.** [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9788571440760. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788571440760/>. Acesso em: 10 out. 2022.

JESUS, R, ROWE, D. E. **Percepção de políticas de gestão de pessoas e comprometimento organizacional:** o papel mediador da percepção de justiça organizacional. Tourism & Management Studies, v. 11, n. 2, p. 211-218, 2015.

LEITE, C. **O Comprometimento Organizacional na Gestão Pública: Um Estudo de Caso em uma Universidade Estadual**, 2004.

MASSI, M., PEREIRA, K., SANTANA, R.; GONÇALVES, S., SOUZA, V., SILVA, V., SILVA, W. **Investimentos em Recursos Humanos em Dez Micro e Pequenas Empresas de Osasco e Região**. Revista Científica Hermes, 2010.

MEDEIROS, C. A. F.; ALBUQUERQUE, L. G.; MARQUES, G. M.; SIQUEIRA, M. **Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional**. READ. Revista Eletrônica de Administração, v. 11, n. 1, p. 1-22, 2005.

MEDEIROS, C. A. F.; ALBUQUERQUE, L. G.; SIQUEIRA, M.; MARQUES, G. M. **Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil**. Revista de Administração Contemporânea, v. 7, n. 4, p. 187-209, 2003.

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

MENEZES, I. **Escala de intenções comportamentais de comprometimento organizacional (EICCO): concepção, desenvolvimento, validação e padronização**. Universidade Federal da Bahia, 2006.

MEYER, J. P., ALLEN, N. J. **Commitment in the workplace: Theory, research, and application**. Sage Publications, Inc. 1997

MICHEL, M. H. **Metodologia e Pesquisa Científica: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos**. São Paulo: Atlas, 2005.

MICHEL, M. H. **Metodologia e Pesquisa Científica: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos**. São Paulo: Atlas. 2005.

MILLAR, C., GROTH, O., MAHON, J. **Management Innovation in a VUCA World: Challenges and Recommendations**. 2018

MOSCON, D. B.; BASTOS, A. V. B.; SOUZA, J. J. **É possível integrar, em um mesmo conceito, os vínculos afetivo e instrumental? O olhar de gestores sobre o comprometimento com a organização**. Organizações & Sociedade, v. 19, n. 61, p. 357-373, 2012.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, I. W.. **The measurement of organizational commitment**. Journal of Vocational Behavior 14, 224-247, 1979. 1979

MOWDAY, R.T., PORTER, L.W., STEERS, R.M. **Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. Academic Press, New York. 1982.

NICOLSKY, R. **Os desafios para transformar conhecimento em valor econômico**, 2007 Disponível em: <Ciência & Tecnologia - Inovação & Desenvolvimento (comciencia.br)>. Acesso em: 17/09/2022

OLINGER, O.N.; VAN OLFFEN, W.; ROE, R.A. **Beyond the three-component model of organizational commitment**. Journal of Applied Psychology, v. 93, n. 1, p. 70–83, 2008.

PLANALTO. **Lei Complementar Nº 128, de 19 de dezembro de 2008**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp128.htm. Acesso em 12 de set. 2022.

REGO, A., CUNHA, M. P., SOUTO, S. **Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional**. RAE-eletronica, v. 6, n. 2, 20. 2007.

REIS, E.A.; REIS I.A. **Análise Descritiva de Dados**. Relatório Técnico do Departamento de Estatística da UFMG, 2002.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 6. ed. São Paulo, 2009.

RODRIGUES, A. P. A.. **Comprometimento organizacional e potencial motivador do trabalho em uma pequena empresa de distribuição de produtos de limpeza**. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa. 2016.

SANTOS, M. S. C.; ANDRADE, A. F.; SOUSA, A. S.; MOREIRA, I. O. **Comportamento Organizacional: um Estudo sobre o Comprometimento Organizacional numa Empresa de Material de Construção**. RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar, v. 8, n. 2, p. 20-33, 2016.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Lei Geral da Micro e Pequena Empresa**. Portal Sebrae, 2020. Disponível em: <https://tinyurl.com/LeiGeraldMicroePequenaEmpresa>. Acesso em 13 de set. 2022.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas.. **Micro e pequenas empresas geram 27% do PIB do Brasil**. Portal Sebrae, 2021. Disponível em: [https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil,ad0fc70646467410VgnVCM2000003c74010aRCRD#:~:text=As%20micro%20e%20pequenas%20empresas,empresas%20\(24%2C5%25\)](https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil,ad0fc70646467410VgnVCM2000003c74010aRCRD#:~:text=As%20micro%20e%20pequenas%20empresas,empresas%20(24%2C5%25)). Acesso em: 03/08/22.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Participação das micro e pequenas empresas na economia brasileira**. Portal Sebrae, 2004. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas.pdf> . Acesso em: 17/09/2022

SILVA, S. M. O., **Práticas de responsabilidade social corporativa e comprometimento de empregados em empresas de serviços**. In: CABRAL, A. C. A. e al. (Org.) Reflexões e práticas de gestão de recursos humanos e marketing.. Fortaleza: Edições UFC. 2009.

SOBREIRA, F. E.; ZILLE, L. P.; FARONI, W. **Comprometimento Organizacional: Estudo com Servidores Técnico-Administrativos de Nível Superior da Universidade Federal de Viçosa.** Administração Pública e Gestão Social, v. 13, n. 1, p. 1-18. 2021.

SOLINGER, O. N., VAN OLFFEN, W., ROE, R. A. **Beyond the three-component model of organizational commitment.** Journal of Applied Psychology, 93(1), 70–83. 2008

TACHIZAWA, T., POZO, H. **Gestão de recursos humanos em micro e pequenas empresas: um enfoque de gestão ambiental e responsabilidade social para seu crescimento.** Revista da Micro e Pequena Empresa, v. 1, n. 1, p. 4-23, 2007.

TESSARO, A.. **Comprometimento organizacional no contexto da micro e pequena empresa.** Dissertação de Mestrado em Administração. Programa de Mestrado em Administração. Faculdade Campo Limpo Paulista, 123 p, 2016.

TOMEI, P. A. **A Busca do Comprometimento Organizacional.** In: Recursos Humanos: Excelência de idéias, prática e ação. 4ª Ed. Rio de Janeiro: ABRH, 1994.

WALLON, H. **As origens do pensamento na criança.** São Paulo: Manole. 1986.

YUAN, H., MA, D. **Gender Differences in the Relationship between Interpersonal Trust and Innovative Behavior: The Mediating Effects of Affective Organizational Commitment and Knowledge-Sharing.** 2022.

XAVIER, V. F., BERTACI, M. J. **A importância das micro e pequenas empresas para o crescimento do país.** Revista Interface Tecnológica, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 161–173. 2018.

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Em qual empresa você trabalha?

Com qual gênero você se identifica?

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não dizer
- Outro:

Quantos anos você tem?

- Menos de 20 anos
- Entre 20 e 30 anos
- Entre 31 e 40 anos
- Mais de 41 anos

Há quanto tempo trabalha nessa empresa?

- Menos de 1 ano
- Entre 1 e 5 anos
- Entre 6 a 10
- Mais de 10

Eu seria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta empresa

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Eu gosto de conversar sobre minha empresa com pessoas fora do meu ambiente de trabalho.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Eu sinto como se os problemas dessa empresa fossem meus próprios.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Eu acredito que me apegaria facilmente a outra empresa invés da que estou atualmente.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Eu não me sinto "parte da família" na minha empresa.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Eu não me sinto emocionalmente conectado à minha empresa.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Essa empresa significa muito para mim.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Eu não sinto uma forte sensação de pertencimento nessa empresa.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Não tenho medo do que poderia acontecer caso eu perdesse meu emprego e não tivesse outro certo.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Seria muito difícil para mim deixar esta empresa agora, mesmo que eu quisesse.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Se eu decidisse deixar esta organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Sair dessa empresa agora não trará muitos custos para mim.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Atualmente estou nessa empresa muito mais por necessidade do que desejo.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Sinto que caso deixasse essa empresa teria poucas opções no mercado.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Uma das sérias consequências de deixar essa empresa seria a escassez de alternativas disponíveis (vagas de emprego)

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Uma das razões para eu continuar nessa empresa é que para sair eu teria que fazer muitos sacrifícios. Outras empresas podem não fornecer os benefícios que tenho aqui.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Acho que hoje em dia as pessoas mudam muito de empresa.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Eu não acredito que uma pessoa deva ser sempre leal à empresa onde trabalha.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Para mim, pular de uma empresa para outra não parece ético.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Uma das razões que me fazem continuar trabalhando nessa empresa é por acreditar na importância da lealdade e no senso de responsabilidade em continuar aqui.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Eu não sinto que seria certo deixar minha empresa caso eu recebesse uma oferta para trabalhar em outro local.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Fui ensinado a acreditar no valor de permanecer leal a uma empresa.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

As coisas eram melhores quando as pessoas permaneciam na mesma empresa durante a maior parte de suas carreiras.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente

Eu não acho que querer ser "uma pessoa de uma empresa só" seja razoável hoje em dia.

Discordo completamente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Concordo completamente