



# 3ª SEMANA ACADÊMICA E JORNADA DE PESQUISA E EXTENSÃO DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS COMPORTAMENTO E GESTÃO - 2019



## COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E COOPERATIVISMO

Vanessa de Campos Junges<sup>1</sup>  
Vania de Fátima Barros Estivalet<sup>2</sup>  
Simone Alves Pacheco de Campos<sup>3</sup>  
Tarízi Cioccarri Gomes<sup>4</sup>  
Gabrielle Loureiro de Avila Costa<sup>5</sup>

### Grupo de Trabalho: Gestão de Pessoas

#### Resumo

O comprometimento organizacional caracteriza o vínculo que os colaboradores têm com a organização. No entanto, devido a sua complexidade, ainda não há um conceito amplo que aborda todos os elementos que envolvem o mesmo. Nesse sentido, esse trabalho foi elaborado com o intuito de realizar uma breve reflexão sobre o comprometimento no contexto das organizações e, mais especificadamente, das cooperativas, a fim de compreender alguns dos elementos envolvidos nessa temática. Para isso, foi elaborado um ensaio teórico fundamentado em estudos de diferentes autores relacionados ao tema. Como resultado principal, destaca-se a amplitude dos significados e a complexidade dessa abordagem quanto aos diversos modos de visualizar o comprometimento nos contextos descritos.

**Palavras-chave:** Comprometimento organizacional, Colaboradores, Organizações. Cooperativas.

## 1 INTRODUÇÃO

Devido à importância que os recursos humanos dispõem na ascensão de uma maior produtividade e um aumento no lucro, existe um número crescente de estudos que sugerem que a atuação dos mesmos necessita ser convergente e adequada às estratégias organizacionais, a fim de elevar a competitividade (NAN; LEE, 2018).

Conforme Bassani *et al.* (2017), nesse cenário competitivo, em que há uma maior exigência dos clientes, as pesquisas têm indicado um movimento de comprometimento

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Administração – UFSM/PPGA. [vanessadecamposjunges@gmail.com](mailto:vanessadecamposjunges@gmail.com)

<sup>2</sup> Docente do Programa de Pós-Graduação em Administração – UFSM/PPGA. [simone.campos@ufsm.br](mailto:simone.campos@ufsm.br)

<sup>3</sup> Docente do Programa de Pós-Graduação em Administração – UFSM/PPGA. [vaniaestivalete@ufsm.br](mailto:vaniaestivalete@ufsm.br)

<sup>4</sup> Doutoranda em Administração – UFSM/PPGA. [tarizi@hotmail.com](mailto:tarizi@hotmail.com)

<sup>5</sup> Mestre em Administração – UFSM/PPGA. [gabrielle.adm01@yahoo.com.br](mailto:gabrielle.adm01@yahoo.com.br)



### **3ª SEMANA ACADÊMICA E JORNADA DE PESQUISA E EXTENSÃO DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS COMPORTAMENTO E GESTÃO - 2019**



limitado dos colaboradores no seu trabalho (BASSANI *et al.* 2017). Assim sendo, tais autores consideram que é preciso que as organizações busquem formas de elevar o nível de comprometimento dos colaboradores, a fim de potencializar o seu poder de influência nos comportamentos no ambiente laboral.

Nesse sentido, as organizações buscam compreender o que faz com que os colaboradores atinjam seus objetivos, se dediquem e envolvam-se realmente com ela. Para Jussila *et al.* (2012), os gestores das cooperativas podem se empenhar na promoção do comprometimento afetivo, na medida em que o desejo do membro em permanecer pode ser promovido por meio do aumento na identificação com a cooperativa, com base na autoestima e de propriedade psicológica para a cooperativa.

Com isto, emerge o interesse em compreender o que constitui o comprometimento organizacional. Todavia, pode-se verificar que o contexto da presente temática ainda não possui um conceito bem consolidado, dado que, devido a sua complexidade, diversas são as visões sob as quais é trabalhada (MEYER, ALLEN, 1991; MEDEIROS *et al.*, 2003).

Na perspectiva de Pinho *et al.* (2012), as diversas conceituações sobre o comprometimento organizacional têm um ponto em comum, que é voltado ao estado psicológico, o qual caracteriza o vínculo entre colaborador – organização. Contudo, algumas medidas que tentam medir tal comprometimento tornam maior o problema da conceituação, pois nem sempre se encaixam com a definição aplicada (MEYER; ALLEN, 1991).

Medeiros e Enders (1998) destacam que o comprometimento pode ser entendido como o engajamento, a maneira de se comportar frente a determinado fator. Aliada a isso, há uma relação forte, um vínculo de comprometimento que está à mercê de desempenhar esforço para provar tal posicionamento. Já para Andrade (2015), é uma atitude positiva, trata-se de um fenômeno que identifica o envolvimento, a atenção do indivíduo para conquistar ou manter um objetivo. Ainda neste escopo, a autor menciona que o comprometimento é um envolvimento com responsabilidade, semelhante a obrigação. Seguindo esta linha de pensamento, conforme Oliveira (2017), os estudos sobre o comprometimento organizacional têm proporcionado implicações importantes para a qualidade do relacionamento entre o trabalhador e o seu objetivo.

Assim, acredita-se ser pertinente trazer à luz da discussão a questão do cooperativismo, o qual reflete ações democráticas, de igualdade, equidade, solidariedade, autoajuda e responsabilidade (DELFINO; LAND; DA SILVA, 2010). Nesse sentido, emergem alguns



# 3ª SEMANA ACADÊMICA E JORNADA DE PESQUISA E EXTENSÃO DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS COMPORTAMENTO E GESTÃO - 2019



questionamentos: O que realmente compreende o comprometimento organizacional? Quais as abordagens que os autores realizam para ampliar o entendimento sobre o comprometimento organizacional? Existem comportamentos cooperativistas dos indivíduos que possam aumentar ou reduzir o comprometimento organizacional?

Dessa forma, este estudo tem o objetivo de realizar uma breve reflexão sobre o comprometimento das organizações e, mais especificadamente, das cooperativas, a fim de compreender alguns dos elementos envolvidos nessa temática. Para isso, esse ensaio teórico está estruturado em cinco partes. Inicia-se com a introdução supracitada, o desenvolvimento teórico que aborda o comprometimento organizacional e o cooperativismo, o método adotado, a análise e as discussões dos resultados e, por fim, as considerações finais.

## 2 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

O comprometimento, conforme Meyer e Allen (1991), pode ter uma visão sob duas vertentes, sendo uma atitudinal e outra comportamental. Na primeira, os indivíduos refletem sobre a organização e sua ligação com ela, o qual podem considerar valores e objetivos harmônicos com esta. Este comprometimento pode ser influenciado pelo comportamento, que afeta as condições pelas quais o indivíduo se encontra e pode gerar tanto mudanças quanto estabilidade. Enquanto no segundo comprometimento, os indivíduos sentem-se bloqueados na organização e buscam encontrar um meio de lidar com tal situação. Neste tipo, o estado psicológico, bem como o comportamento do indivíduo, depende das escolhas, e este ciclo de acontecimentos pode voltar a ocorrer.

O comprometimento possui ao menos três componentes separáveis, os quais são conhecidos com o modelo tridimensional, e cada componente afeta de maneira diferente o comportamento no trabalho. Tais fatores são o comprometimento afetivo, o comprometimento de necessidade e o comprometimento de obrigação (MEDEIROS *et al.*, 2003; MEYER, ALLEN, 1991).

Referindo-se ao primeiro componente, este pode ser visto como uma afeição à organização em que um indivíduo se encontra, vai além da relação colaborador - organização, pois o indivíduo tem um apego diferenciado por esta, se sente realizado no ambiente, as

experiências no trabalho condizem com seus valores (MEYER; ALLEN, 1991). Medeiros *et al.* (2003) destacam ainda, que este tipo de enfoque ultrapassa a relação com a organização, envolve um relacionamento em que o indivíduo procura o seu bem-estar.

Sobre o segundo componente, comprometimento de necessidade, este envolve a ligação com a organização, a qual pode se explicar pela busca por recompensas financeiras, além da consideração do risco da troca por outra organização, o que pode gerar custo e não ganhos. À vista disso, os indivíduos fazem escolhas considerando o que é melhor para si mesmos, atendendo os seus interesses (MEDEIROS *et al.*, 2003).

No terceiro componente, comprometimento de obrigação, o indivíduo se sente obrigado a permanecer na organização, como se devesse de qualquer forma seguir nela, isto pode decorrer de fatores envolvendo socialização familiar ou organizacional, assim o indivíduo tem em mente que não pode deixar tal ambiente. Ainda, Medeiros *et al.* (2003) acrescentam que a organização pode desempenhar pressão nos indivíduos por meio da disseminação de valores e princípios, o que pode influenciar no comprometimento destes.

Aliado a isso, Rego (2003) classifica o modelo tridimensional como comportamento normativo, afetivo e instrumental, conforme apresenta-se na Figura 1.

Figura 1- Componentes do comprometimento organizacional

## COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL



Fonte: Elaborado pelas autoras, com base em Rego (2003).

Percebe-se que, com base na percepção de Rego (2003), o comprometimento



### 3ª SEMANA ACADÊMICA E JORNADA DE PESQUISA E EXTENSÃO DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS COMPORTAMENTO E GESTÃO - 2019



organizacional abrange o relacionamento entre o indivíduo e a organização, sendo o comprometimento afetivo um envolvimento entre o colaborador e o local onde trabalha. No entanto, o autor enfatiza que este tipo de comprometimento pode não estar relacionado a intenção de permanecer na empresa por muito tempo. O comprometimento instrumental, segundo Rego (2003), trata-se das consequências e dos custos envolvidos em uma possível saída da empresa. Por fim, o autor menciona o comprometimento normativo como dever em permanecer na empresa.

Corroborando com as mesmas perspectivas de Rego (2003), Montenegro (2016) menciona o comprometimento afetivo como um sentimento de lealdade com a organização, por meio da identificação com os valores e objetivos organizacionais, o comprometimento instrumental considera ganhos financeiros, uma permuta entre colaborador e organização. Ainda, para o autor, o comprometimento normativo trata-se do sentimento que o indivíduo possui de ter uma dívida (não monetária) com a organização.

No Brasil, o interesse em pesquisas com a temática de comprometimento organizacional tem apresentado crescimento, principalmente após o estudo de Bastos em 1992, o qual destacou pontos a serem explorados (MEDEIROS *et al.*, 2003). Assim, Bastos instigou a busca por respostas sobre o comportamento dos indivíduos nas organizações, com o intuito de compreender o comprometimento e o vínculo destes (MEDEIROS *et al.*, 2003).

Seguindo esta linha de pensamento, Medeiros *et al.* (2003) desenvolveu em sua tese de doutorado, a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO), devido visualizar um *gap* quanto à necessidade de um instrumento que mensurasse o comprometimento organizacional; levando em conta as especificações da cultura brasileira, bem comprovasse cientificamente a relação entre o comprometimento e o desempenho organizacional.

Dessa forma, em estudos realizados sobre os antecedentes do comprometimento, conforme Medeiros *et al.* (2003), constatou-se que a ética de inspiração organizacional e humanista afeta positivamente o mesmo, bem como o estilo de liderança utilizado, a gestão participativa, e variáveis referentes ao contexto individual e de trabalho.

Neste cenário, torna-se válido apontar que, a pesquisa de Pinho *et al.* (2012) destaca dois novos componentes ao comprometimento organizacional, sendo o entrincheiramento e o consentimento organizacional. Os autores mencionam a ideia de que a lealdade, a obediência, e a aceitação as normas organizacionais não são necessariamente sinais de comprometimento, mas



# 3ª SEMANA ACADÊMICA E JORNADA DE PESQUISA E EXTENSÃO DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS COMPORTAMENTO E GESTÃO - 2019



de obediência ao ambiente de trabalho e seus pressupostos. Deste modo, existe a lógica de que o vínculo com a organização não é somente comprometimento, mas pode advir da subordinação. Assim, de acordo com Oliveira e Pinho (2018), os componentes do modelo tridimensional, se manifestam de maneiras distintas e apresentam consequências diferentes sobre o comportamento das pessoas.

Ainda em busca de avanço teórico, em pesquisa realizada recentemente, Trigueiro-Fernandes *et al.* (2019) refinaram a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBCO), em vista de um instrumento que obtivesse melhores propriedades psicométricas e maior adequação com a teoria. Como resultados do estudo, a escala passou a ser formada por 5 bases: afetiva, obrigação em permanecer, afiliativa, escassez de alternativas e linha consistente de atividades (TRIGUEIRO-FERNANDES *et al.*, 2019).

Para tanto, considerando que o comprometimento envolve questões de envolvimento do indivíduo com a organização, torna-se instigante compreender o comprometimento em organizações na forma de cooperativas, uma vez que, o comprometimento dos indivíduos implica diversos fatores, conforme menciona Serigati e De Azevedo (2013). Nessa perspectiva, na seção seguinte, aborda-se percepções sobre cooperativismo.

## 3 COOPERATIVISMO

O cooperativismo oferece um modo de condução a cooperativas (DELFINO; LAND; DA SILVA, 2010; DREWS, 2000), as quais, no escopo deste estudo, são entendidas enquanto organizações. De acordo com Carvalho e Silva (2017), o cooperativismo trata-se de “um conjunto de pessoas que se associam a fim de exercer um bem comum a todos os envolvidos, apresentando alternativas vantajosas a seus membros. [...] A característica marcante deste tipo de organização é a execução de tarefas de forma coletiva”. Dessa forma, agem com base em alguns valores, desenvolvendo ações pautadas em democracia, igualdade, equidade, solidariedade, autoajuda e responsabilidade (DELFINO; LAND; DA SILVA, 2010).

À vista disso, uma das características do cooperativismo é a preocupação com a coletividade, ou seja, predomina a união dos indivíduos em prol de um objetivo comum; diante disto, as cooperativas buscam transformar o meio onde estão inseridas. Nesta linha de pensamento, de acordo com Taradenko (2016), as cooperativas promovem oportunidades diante



### **3ª SEMANA ACADÊMICA E JORNADA DE PESQUISA E EXTENSÃO DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS COMPORTAMENTO E GESTÃO - 2019**



dos desafios que encontram.

Contudo, conforme Delfino, Land e Da Silva (2010) e Drews (2000), o que de fato torna consistente tais valores são os princípios incorporados, quais sejam: (i) adesão livre e voluntária, pois qualquer indivíduo, independente de cor, raça, sexo, pode se inserir; (ii) gestão democrática, em que o poder de decisão pertence a todo o grupo; (iii) participação econômica, dado que, o capital é dividido entre o grupo, bem como para manter a empresa; (iv) autonomia e independência, buscam se desenvolver através de ajuda mútua; (v) educação, formação e informação, visto que almejam o desenvolvimento profissional de seus integrantes; (vi) intercooperação, uma vez que, fomentam o movimento cooperativo; (vii) interesse pela comunidade, posto que, trabalham em vista do desenvolvimento da comunidade.

À vista disso, torna-se notória a importância de tais princípios e valores para as organizações (DELFINO; LAND; DA SILVA, 2010). Nesta perspectiva, Serigati e De Azevedo (2013, p. 224) argumentam que “a sobrevivência do grupo depende de sua capacidade de gerar benefícios líquidos a seus membros, de modo a motivá-los a permanecer no grupo e a agir em seu interesse comum”. Sobre isso, Carvalho e Silva (2017) expõe a relevância de se trabalhar questões voltadas a gestão de pessoas, pois se torna mais promissor o desenvolvimento dos indivíduos e suas relações. Assim, percebe-se a possibilidade de ligação entre o cooperativismo enquanto forma de gerar mais comprometimento organizacional (CARVALHO; SILVA, 2017).

Ressalta-se, neste sentido, o estudo de Serigati e De Azevedo (2013), os quais investigaram comprometimento em cooperativas. Para os autores, o comprometimento está positivamente relacionado com o tamanho da cooperativa, mas negativamente correlacionado com o número de colaboradores.

Para Bassani *et al.* (2017), diante da competitividade que o mercado tem apresentado, é fundamental pensar em comprometimento em organizações que almejam sucesso e crescimento profissional. Assim, o comprometimento em cooperativas deve ser direcionado por meio da adoção de práticas de recursos humanos, a fim de a organização atingir seus objetivos.

Portanto, percebe-se então, a importância de compreender o comportamento dos indivíduos, especificamente o comprometimento, tendo em vista que as cooperativas são consideradas organizações sociais, cujo foco principal está em questões sociais e não nas financeiras, conforme menciona Stecca, Albuquerque e Von Ende (2015).



# 3ª SEMANA ACADÊMICA E JORNADA DE PESQUISA E EXTENSÃO DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS COMPORTAMENTO E GESTÃO - 2019



## 4 METODOLOGIA

Para a elaboração desse estudo, desenvolveu-se a realização de um breve ensaio teórico fundamentado em diversos estudos relacionados ao tema. Teve-se como base a pesquisa de Meyer e Allen (1991), Medeiros (2003), Medeiros *et al.* (2003), Rego (2003), Delfino, Land e Da Silva (2010), Estivalete *et al.* (2010), Schwartz (2012), Pinho *et al.* (2012), Medeiros e Enders (2012), Andrade (2015), Montenegro (2016), Carvalho e Silva (2017), Oliveira (2017) Carvalho e Almeida (2018) e Oliveira e Pinho (2018) e Trigueiro-Fernandes *et al.* (2019).

Assim, de acordo com Meneghetti (2011), no ensaio teórico não há necessidade de uma conclusão de modo tradicional, já que cada parte se forma uma conclusão por si mesma. Nesse sentido, ao desenvolver o ensaio, há a geração das próprias conclusões para as ponderações/reflexões divulgadas no início da discussão em forma de questionamentos.

## 5 DISCUSSÕES

A presente sessão aborda as reflexões que envolvem o Comprometimento Organizacional e o Cooperativismo.

### 5.1 ANALISANDO O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL SOB OS PRINCÍPIOS DO COOPERATIVISMO

No Brasil, um dos autores que mais se destaca nas pesquisas quando o assunto é comprometimento organizacional foi Carlos Alberto Freire Medeiros, visto que, em sua tese de doutorado, elaborou um novo modelo para diagnóstico do comprometimento organizacional dos indivíduos, identificando relações com antecedentes (como as características organizacionais) e consequentes (com o desempenho organizacional).

À vista disso, pode-se perceber que o comprometimento engloba diversas necessidades e envolvimento com a organização, que mantém o vínculo por meio de fatores externos, como recompensas financeiras; e fatores internos, como valores e percepções diferentes. Dessa forma, Medeiros *et al.* (2003) apontam que os indivíduos fazem escolhas, considerando o que é melhor para si mesmos, atendendo os seus interesses.

Estivalete *et al.* (2010) complementam a ideia de comprometimento, abordando que os valores podem desempenhar papel de grande relevância neste. Destaca-se esta percepção devido





### **3ª SEMANA ACADÊMICA E JORNADA DE PESQUISA E EXTENSÃO DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS COMPORTAMENTO E GESTÃO - 2019**



os indivíduos possuem valores, pressupostos que podem ser semelhantes, mas o depósito de importância a tais valores varia de indivíduo para indivíduo (SCHWARTZ, 2012). Logo, o que faz determinado indivíduo se comprometer com a organização, não tem o mesmo significado para outro.

Corroborando a tais argumentos, Carvalho e Almeida (2018) também pesquisaram comprometimento organizacional e valores individuais, os quais buscaram compreender a relação dos valores pessoais como antecedentes do comprometimento afetivo. Para Carvalho e Almeida (2018), os valores pessoais explicam o comprometimento organizacional, especificamente o comprometimento afetivo, uma vez que, os indivíduos que sinalizaram valores como a benevolência e a autotranscendência foram os que mais se mostraram afetivamente vinculados com a empresa em que trabalhavam.

Nessa linha de entendimento, variáveis do contexto organizacional, assim como as bases do comprometimento estudadas na literatura, podem influenciar as relações e os comportamentos dos indivíduos, tais como: ética, estilo de liderança, benevolência, obrigação em permanecer, engajamento, entrenchamento, afiliação, alternativas, atividades, valores, objetivos, deveres, obrigações, custos envolvidos, lealdade e necessidades.

Tal fenômeno nos leva a reflexão da importância de os objetivos organizacionais estarem alinhados aos individuais, da mesma forma em que o ambiente e as condições em que os colaboradores estão expostos influenciam os seus comportamentos e formas de lidar com as outras pessoas e as situações. Isto posto, percebe-se o quão amplo representa o conceito de comprometimento organizacional. Segundo Meyer e Allen (1991), o comprometimento é um estado psicológico dos indivíduos, o qual caracteriza o porquê da permanência do indivíduo na organização, sua relação com ela, e o porquê continuar ou deixá-la.

Nesse sentido, percebe-se que a ideia de comprometimento dos colaboradores e dos membros das cooperativas perpassa os aspectos emocionais e racionais, os quais influenciam as ações e decisões dos indivíduos, assim como sofrem sua influência. A Figura 2 foi elaborada com o intuito de sintetizar os elementos que foram elencados nessa pesquisa, a fim de refletir sobre o comprometimento no contexto das organizações e, mais especificadamente, das cooperativas.

Figura 2 – Elementos elencados na pesquisa sobre comprometimento organizacional



Fonte: Elaborado pelas autoras, com base nos autores pesquisados nesse estudo.

Portanto, percebe-se a ligação entre o comprometimento organizacional e os princípios do cooperativismo, em que os últimos podem fortalecer o vínculo dos colaboradores com a organização. Logo, tal evidência favorece tanto as organizações quanto seus indivíduos, pois ambos podem obter benefícios e crescerem em conjunto, em prol de ganhos mútuos.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este ensaio teve como objetivo de realizar uma breve reflexão sobre o comprometimento das organizações e, mais especificadamente, das cooperativas, a fim de compreender alguns dos elementos envolvidos nessa temática. Evidenciou-se que o comprometimento organizacional é um tema um tanto complexo, pois envolve fatores únicos dos indivíduos, o que torna difícil a compreensão, bem como o incentivo a desenvolverem tal posicionamento, sendo que, cada um possui valores, crenças e culturas diferenciadas. Como visto no estudo desenvolvido, muitos



### **3ª SEMANA ACADÊMICA E JORNADA DE PESQUISA E EXTENSÃO DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS COMPORTAMENTO E GESTÃO - 2019**



pesquisadores vêm buscando conceituar tal comprometimento, o qual ainda está em processo de construção, uma vez que, as pesquisas vêm crescendo com o decorrer dos anos, porém, ainda há muito o que se investigar.

Os componentes do comprometimento organizacional desenvolvidos pelos estudiosos são de grande relevância, principalmente o modelo tridimensional, pois, por meio dele é possível identificar o que pode gerar o comprometimento dos indivíduos. Entretanto, observa-se uma grande dificuldade de se entender como fazer com que os indivíduos se comprometam, posto que, as pessoas atribuem valores de formas distintas, tendo em vista as suas experiências e conhecimentos adquiridos ao longo de sua vida pessoal e profissional, que acaba por ter uma forte influência na maneira como encaram o trabalho e como se comportam no ambiente laboral. No entanto, cabe ressaltar, que nas organizações cooperativas, os indivíduos buscam um bem comum conforme menciona Carvalho e Silva (2017), mesmo sendo possuidores de percepções distintas com relação a atribuição de valores, os envolvidos possuem um mesmo objetivo e se unem para atingi-lo.

Diante das características apresentadas do cooperativismo, como, por exemplo, a união, fomentação de comportamento cooperativo e, colaborativo, Carvalho e Silva (2017) acreditam que, é necessário implementar práticas de gestão de pessoas que possam auxiliar a compreender o comportamento dentro das cooperativas.

Por fim, acredita-se que os componentes citados no estudo afetam os indivíduos de maneiras diferenciadas, considerando ainda, que tal impacto varia a cada dia, porque depende de como o indivíduo vai encará-lo. Logo, pensa-se que há uma grande relevância em estudar sobre o comprometimento organizacional, assim como citado por Meyer e Allen (1991), Medeiros *et al.* (2003) e Pinho *et al.* (2012), visto que, há a possibilidade de diversas pesquisas futuras relacionadas ao tema, investigando suas dimensões e aplicações de constructos, em prol de verificar tal comportamento nas organizações, e mais especificadamente, nas cooperativas, uma vez que uma das características deste tipo de organização é

Como limitações de pesquisa, destaca-se que a discussão sobre a temática foi realizada com um número reduzido de pesquisadores, o que impossibilitou uma ampla reflexão, assim como não houve aplicação empírica sobre as abordagens em análise. Como sugestões para pesquisas futuras, pode-se considerar a investigação dos causadores de experiências positivas de trabalhos em relação ao comprometimento e o desenvolvimento de pesquisas empíricas com



**3ª SEMANA ACADÊMICA E JORNADA**  
**DE PESQUISA E EXTENSÃO DOS CURSOS DE**  
**ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS**  
**COMPORTAMENTO E GESTÃO - 2019**



novas escalas para medições de comprometimento organizacional, envolvendo constructos ainda não adotados.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, G. A. **Comprometimento organizacional: um estudo com servidores técnico-administrativos de uma instituição de ensino superior**. 2015. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) Universidade Federal de Pernambuco, 2015, 124f.

BASSANI, S. C. T. O. et al. Comprometimento Organizacional: estudo do modelo tridimensional em uma cooperativa de crédito na capital gaúcha. **Revista Inteligência Competitiva**, v.7, n.1, p1-43, 2017.

CARVALHO, A. D.; SILVA, B. A. R. A gestão de pessoas e o relacionamento interpessoal no cooperativismo. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 3, p. 139-150, 2017.

CARVALHO, V. D.; ALMEIDA, C. C. A. Valores pessoais e comprometimento afetivo em conselhos municipais de assistência social. **Revista Psicologia: Organizações e trabalhos**. v. 18, n.4, out-dez, p. 476-484, 2018.

DELFINO, I. A. L.; LAND, A. G.; SILVA, W. R. A relação entre valores pessoais e organizacionais comparados aos princípios do cooperativismo. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 3, n. 1, p. 67-80, 2010.

ESTIVALETE, V. F. B. *et al.* Valores relativos ao trabalho e a relação com o comprometimento organizacional: a percepção dos colaboradores de uma empresa internacionalizada. **BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, v.7, n.2, 135-148, 2010.

JUSSILA, I.; BYRNE, N.; TUOMINEN, H. Affective Commitment in Co-operative Organizations: What Makes Members Want to Stay? **International Business Research**. v.5, n.10, 2012.

MEDEIROS, C. A. E. *et al.* 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. **Comprometimento organizacional: Um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras** (Tese de doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil, 2003.

MEDEIROS, C. A. E.; 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.

MENEGHETTI, F. K. O que é um ensaio-teórico? **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v.15, n.2, p.320-332, Apr.2011.



**3ª SEMANA ACADÊMICA E JORNADA  
DE PESQUISA E EXTENSÃO DOS CURSOS DE  
ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS  
COMPORTAMENTO E GESTÃO - 2019**

**FACULDADE METODISTA  
CENTENÁRIO**

MEYER, J.P.; ALLEN, N.J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human resource management review**, v.1, n.1, p.61-89, 1991.

MONTENEGRO, A.V. **Estudo sobre comprometimento organizacional, estilos de liderança, e cultura organizacional em uma organização cearense**. 2016. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Universidade Federal do Ceará, 2016, 117f.

NAN, J.; LEE, H. High commitment human resource practices and employee behavior: a multi-level analysis. **International Journal of Manpower**. v.39, n.5, p.674-686, 2018.

OLIVEIRA, E.R.S; PINHO, A.P.M. Antecedentes e consequentes do comprometimento organizacional em uma IFES: proposição de um modelo teórico-conceitual. 2018. In **EnANPAD**, 2018.

PINHO, A.P.M.; BASTOS, A.V.B.; ROWE, D.E.O. A Articulação Entre Vínculos Organizacionais: Comprometimento, Enrincheiramento e Consentimento. In: **XXXVI EnANPAD**. Rio de Janeiro – RJ, 2012.

REGO, A. Comprometimento organizacional e ausência psicológica – Afinal, quantas dimensões? **Revista de Administração de Empresas**, v.43, n.4, p. 25-35, 2003.

SERIGATI, F. C.; DE AZEVEDO, P. F. Comprometimento, características da cooperativa e desempenho financeiro: uma análise em painel com as cooperativas agrícolas paulistas. **Revista de Administração**, v. 48, n. 2, p. 222-238, 2013.

SCHWARTZ, S. H. An overview of the Schwartz theory of basic values. **Online readings in Psychology and Culture**, v. 2, n. 1, p. 3-20, 2012.

STECCA, J.P; ALBIQUERQUE, L.G; VON ENDE, M. Comprometimento Organizacional em cooperativas de crédito. In: **XVIII SemeAd**, 2015.

TRIGUEIRO-FERNANDES, L.; LINS FILHO, M. L.; MÓL, A. L. R.; AÑEZ, M. E. M. EBACO-R: Refinamento da escala de bases do comprometimento organizacional. **Brazilian Business Review**. v.16, n.4, p.315-333, 2019.