

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NO SETOR PÚBLICO: UMA ATUALIZAÇÃO SOBRE AS CARACTERÍSTICAS EM PUBLICAÇÕES NACIONAIS

ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE PUBLIC SECTOR: AN UPDATE ON THE CHARACTERISTICS OF NATIONAL PUBLICATIONS

Rosângela Rosa da Silva Jahn

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul

E-mail: rosangela.jahn@ufms.br

Cleston Alexandre dos Santos Autor

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)

E-mail: cleston.alexandre@ufms.br

Antonio Zanin

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS

E-mail: zanin.antonio@ufms.br

Recebido em 25 de junho de 2026

Publicado em 22 de setembro de 2026

RESUMO

Compreender como se estrutura o comprometimento organizacional das pessoas dentro das organizações torna-se relevante no contexto atual. Neste sentido o objetivo deste estudo foi realizar uma revisão da literatura sobre o comprometimento organizacional no setor público, buscar analisar os principais resultados, lacunas e perspectivas para estudos futuros. Utilizou-se de uma revisão de literatura, aplicando a metodologia PRISMA, através das buscas nas bases de dados *Science Direct*, *Scopus* e *Scielo*, com recorte temporal de 2013-2023. Foram selecionadas 68 produções, das quais 9 atenderam aos requisitos e incluídas na análise. Os achados apontam para predominância nas pesquisas utilizando o modelo tridimensional proposta por Meyer e Allen, pesquisas transversais com utilização de instrumentos de coleta de dados por questionário e abordagem quantitativas, além da maioria das pesquisas abrangerem o enfoque organizacional. Também é observada a ausência de outras lentes teóricas, estudo longitudinais ou qualitativos. Ademais, o estudo ainda aponta outra lacuna que é a relação entre comprometimento organizacional e outras variáveis combinadas, como justiça organizacional e controles gerenciais, e utilização de abordagens capaz de captar não apenas a percepção, mas observar comportamentos, como os métodos experimentais que podem contribuir para maior delineamento e consolidação do constructo comprometimento organizacional nas organizações públicas.

Palavras-chave: comprometimento organizacional; revisão de literatura; organizações públicas.

ABSTRACT

Understanding how the organizational commitment of individuals within organizations is structured has become relevant in the current context. Accordingly, the objective of this study was to carry out a literature review on organizational commitment in the public sector, seeking to analyze the main results, gaps, and perspectives for future studies. A literature review was conducted applying the PRISMA methodology, through searches in the *Science Direct*, *Scopus* and *Scielo* databases, covering the period from 2013 to 2023. Sixty-eight publications were selected, of which nine met the requirements and were included in the analysis. The findings point to a predominance of research using the three-dimensional model proposed by Meyer and Allen, cross-sectional studies using questionnaires as data collection instruments and quantitative approaches, in addition to most studies addressing the organizational focus. The absence of other theoretical lenses and of longitudinal or qualitative studies is also observed. Furthermore, the study indicates another gap, namely the relationship between organizational commitment and other combined variables, such as organizational justice and management controls, as well as the use of approaches capable of capturing not only perception but also of observing behaviors, such as

experimental methods, which may contribute to a greater delineation and consolidation of the organizational commitment construct in public organizations.

Keywords: organizational commitment; literature review; public organizations.

1 INTRODUÇÃO

O comportamento organizacional traz consigo um importante componente que tem ganhado espaço em pesquisas acadêmicas nos últimos anos: o comprometimento organizacional, que estuda a relação do indivíduo com a organização (Cury e Veiga, 2023).

Dadas às constantes transformações que afetam as organizações, manter seus integrantes comprometidos para o alcance dos objetivos organizacionais torna-se um desafio. Esse contexto não seria diferente quando aplicado à Administração Pública onde apesar da evolução do modelo burocrático para o modelo mais gerencialista com o passar dos anos, seus integrantes são notados pela sociedade muitas vezes como descompromissados (Sobreira, Zille e Faroni, 2021). As razões para este pensamento podem ser devido ao dinamismo presente neste cenário, somado a constante falta de recursos e excessos burocráticos. Assim, há de se considerar a premissa de que servidores mais compromissados desempenham com melhor qualidade suas atividades resultando numa melhor prestação dos serviços.

Segundo Pinho, Oliveira e Silva (2020) as discussões sobre comprometimento organizacional se destacaram em estudos científicos a partir da década de 1990, prevalecendo nas investigações o modelo multidimensional proposto por Meyer e Allen (1991), na qual conceitua o comprometimento como um estado psicológico que liga o indivíduo à organização e tem implicações na decisão de continuar ou não membro na organização, e classifica-o em 3 componentes bases: afetiva, calculativa/instrumental e normativa. Ainda segundo os autores, o comprometimento organizacional deve ser observado como um único constructo composto pelos 3 elementos, e não como 3 tipos de comprometimentos distintos.

Para os autores Meyer e Allen (1991), o comprometimento afetivo apresenta a ideia de envolvimento e identificação, onde o indivíduo com altos níveis deste componente permanece na organização por querer. No comprometimento normativo estaria presente o sentimento de dever moral em continuar vinculado à organização. Já no instrumental o comprometimento está associado aos custos em deixar a organização, permanecendo porque precisa. Apesar da hegemonia perpetuada pelas pesquisas de Meyer e Allen (1991), no estudo sobre perspectivas atuais e tendências futuras, Cunha (2021) discute que o modelo sofre críticas de alguns autores pelas correlações existentes entre algumas bases, surgindo autores que propõe o comprometimento como unidimensionalidade.

Ainda que as pesquisas sobre comprometimento organizacional terem sido amadurecidas ao longo dos anos, as principais discussões nos estudos científicos ainda são frequentemente realizadas considerando um olhar como antecedente, a exemplo cultura organizacional, justiça organizacional e como consequente como rotatividade e desempenho (Silva, Calcinha e Santos, 2023; Beuren, Ribeiro e Silva, 2019; Luiz e Beuren, 2023). Porém, restam ainda lacunas a serem preenchidas para enriquecer a argumentação sobre o constructo,

como apontam os estudos de Cunha (2021) que expressa a necessidade permanente de estudos sobre o tema, pois ainda se encontra em processo de construção.

Assim, a proposta desta pesquisa surge como uma necessidade de uma revisão de literatura sobre as discussões apresentadas pelas produções acadêmicas nacionais ocorridas no período de 2013 a 2023 sobre comprometimento organizacional de servidores públicos publicadas nas bases de dados *Science Direct*, *Scopus* e *Scielo*, ao se orientar pelo seguinte questionamento: como está o cenário da produção científica nacional sobre comprometimento organizacional no setor público?

Este estudo tem como principal propósito apresentar uma análise das produções acadêmicas realizadas no setor público para observação dos principais aspectos metodológicos, lacunas e perspectivas para as futuras produções. Estudos que são realizados por meio de revisões de literatura justificam-se pela ampliação das discussões sobre o tema ao passo que auxiliam na condensação de informações sobre o fenômeno. Assim, este estudo apoia-se pela necessidade de atualizar como as pesquisas foram realizadas em âmbito nacional, ao mesmo tempo que contribui para a tomada de decisão de pesquisas acadêmico-científicas futuras e ainda dada sua relevância para a área de gestão pública, contribui ao promover uma melhor compreensão sobre como o comprometimento nas organizações públicas está sendo estudado.

Além desta introdução o presente trabalho está estruturado em mais quatro seções. O Referencial Teórico traz embasamentos e conceitos, além de estudos correlatos acerca do comprometimento organizacional; Procedimentos Metodológicos, onde discorre como a pesquisa foi realizada, seguida da Análise dos Resultados auferidos nesta pesquisa. Por fim, tem-se as Considerações Finais adicionada a sugestão para pesquisas futuras na área.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Comprometimento Organizacional: conceitos, características e pesquisas

Dentro da literatura sobre comportamento organizacional, o comprometimento organizacional é uma das temáticas mais amplamente investigadas, desde o início de estudo com esta discussão na década de 1970. Desde então, houve tentativas de universalizar o conceito de comprometimento organizacional. Assim, autores como Mowday, Porter e Steers (1982), Allen e Meyer (1990), Brandão e Bastos (1993), Bastos, Brandão e Pinho (1997), Medeiros e Enders (1997) e outros contribuíram para o entendimento de que comprometimento organizacional pode ser compreendido como uma forte integração entre indivíduo e organização.

Segundo Cunha (2021) as concepções de Mowday, Porter e Steers (1982) como dimensão afetiva predominaram na literatura, percorrendo caminhos e contribuições até que os autores Meyer e Allen (1990) em seus estudos validaram e propuseram a adoção de uma visão multidimensional para o comprometimento organizacional com três bases. Ainda segundo Cunha (2021), este modelo sofre críticas de alguns autores pela correlação existente entre

algumas bases, surgindo aqueles que propõe o comprometimento como unidimensionalidade, porém, apesar de algumas discordâncias este ainda é o modelo mais difundido em pesquisas.

Os autores Meyer e Allen (1991), conceituam comprometimento como sendo um estado psicológico que caracteriza a relação do indivíduo e a organização e ao propor uma visão multidimensional, divide sua composição em três bases: afetiva, normativa e instrumental (também encontrada na literatura como calculativa ou continuidade).

A base afetiva é a mais investigada e teve seu início com os estudos de Mowday, Porter e Steers (1982). Ela indica uma forte identificação do indivíduo com a organização onde assume os valores como seus. Nesta dimensão ocorre de forma mais clara a aceitação de crenças e esforços em benefícios da organização, onde o vínculo organização/indivíduo é forte e vai além da lealdade. Rego (2003) caracteriza essa relação como um estado emocional de envolvimento com a organização, em que o indivíduo sente que quer permanecer e permanece pelo estado de desejo.

A base normativa foi apresentada primeiramente nos estudos de Wiener (1982) e identifica-se como sendo o aspecto em que o indivíduo se sente na obrigação ou dever moral em permanecer na organização, conectando a ela por meio da lealdade. Essa reflexão corrobora com Rego (2003) assim como Bandeira, Marques e Veiga (2000) onde acrescenta ser conjunto de pressões normativas que ele assume internamente. Assim, o estado psicológico no indivíduo permeia o pensamento de dívida perante os benefícios provenientes da organização, levando ao enxergar que o certo é continuar.

Já na dimensão instrumental há uma relação de troca em que o indivíduo coloca em análise os custos percebidos em deixar *versus* os custos em continuar pertencendo, assim esta percepção é guiada pela lógica das trocas e da reciprocidade em ambos os atores. Rego (2003) define que o indivíduo permanece na organização pelo sentimento de necessidade em permanecer. Nesta dimensão é possível observar uma relação entre interesse e conveniência.

Para Meyer e Allen (1991) compreender quando e como essas dimensões se apresentam pode auxiliar as organizações a se posicionar diante as mudanças que sofrem e criar estratégias e ações para atuar em busca a melhores resultados. Tal ação ganha ainda mais relevância quando se trata de investigar o comprometimento organizacional de servidores públicos, dada sua complexidade organizacional e onde abarca inúmeros fatores positivos e negativos que interferem nesta relação: estabilidade, flexibilidade, excesso de burocracia, excesso de níveis hierárquicos, reduzida ênfase no desempenho do servidor.

O tema comprometimento organizacional não é habitualmente estudado de forma isolada, sendo frequentemente relacionado a diversos antecedentes, consequentes e correlacionados. Para Meyer e Allen (1991) os antecedentes são atributos que influenciam o comprometimento de caráter pessoal como personalidade, cultura organizacional, relação com os colegas e consequentes seriam os efeitos caso o indivíduo esteja comprometido ou não como rotatividade, desempenho e absenteísmo, já os correlacionados abarca o conjunto de motivação, satisfação e bem-estar do indivíduo com a organização que o fazem comprometer-se.

No que se refere a sua mensuração, o *Three-Component Model* (TCM) proposto pelos autores Meyer e Allen já se encontra validados no Brasil pelos autores Medeiros e Enders (1998), Bandeira, Marques e Veiga (1999, 2000) e Bastos *et al.* (2011). A partir do TCM, em pesquisa realizada por Medeiros (2003), fez surgir ainda uma proposta de uma nova dimensão, nomeada de Afiliativa, que se caracteriza quando os colaboradores são comprometidos porque sentem que fazem parte da equipe ou do grupo.

Já nos estudos seguintes, os autores expandiram suas pesquisas e desenvolveram uma nova escala, agora já composta por sete bases de comprometimento organizacional, construída e validada por Medeiros *et al.* (2005) e conhecida como Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (Ebaco) assim composta: afetiva (internalização de valores e objetivos), instrumental (poucas alternativas), instrumental (recompensas e oportunidade), normativo (obrigação em permanecer), normativo (obrigação pelo desempenho), afiliativo (sentimento de fazer parte), instrumental (linha consistente de atividade).

Ainda é possível encontrar outras escalas de mensuração oriundas da versão tridimensional de Meyer e Allen aos quais foram ajustadas e adaptadas, como Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (Ecoa), Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo (Ecoc) e Escala de Comprometimento Organizacional Normativo (Econ) emergida por Siqueira (2008).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa está fundamentada numa revisão da literatura, apresentando seu escopo num recorte nacional sobre o tema Comprometimento Organizacional, com o objetivo central de apresentar uma atualização sobre o constructo aplicado ao setor público. Para tanto empregou-se de pesquisa bibliográfica e documental com o intuito de ampliar o conhecimento da temática.

Para a condução deste estudo utilizou-se da metodologia *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) que se constitui de uma formalidade de itens para garantir uma robustez em revisões sistemáticas (Page *et al.*, 2021). Por este estudo se tratar de uma atualização sobre a produção científica no setor público, o recorte temporal definido foi de 2013 a 2023.

As bases de dados empregadas foram *Science Direct*, *Scopus* e *Scielo*, selecionadas por apresentarem textos completos na área de Ciências Sociais Aplicadas.

A estratégia de procura se deu utilizando as palavras-chaves "Comprometimento Organizacional", e quando não foi possível a identificação do escopo do estudo pela análise do título e palavra-chave, procedeu-se a leitura dos resumos para identificação. Toda organização das informações selecionadas foi efetuada com a utilização do *software Microsoft Excel*.

Assim, as pesquisas ocorreram nos meses de março e abril de 2024 e tanto as estratégias de buscas quanto os resultados estão apresentados no Tabela 1.

Tabela 1 – Sintetização das buscas nas bases de dados

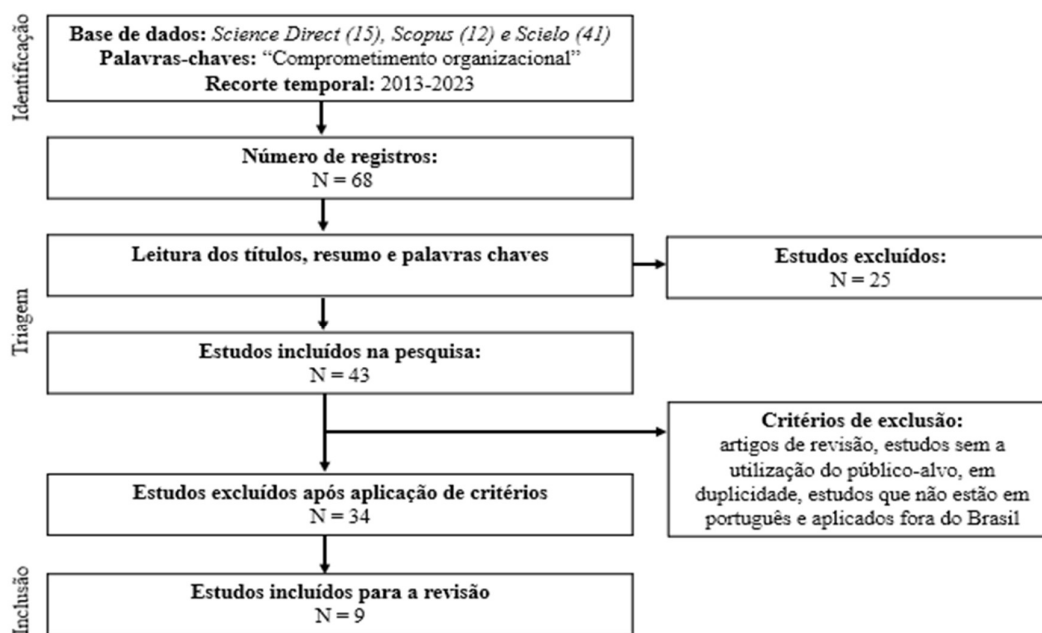
Base de Dados	Descrição da busca	Retorno
<i>Science Direct</i>	Pesquisa avançada / Título / "Comprometimento Organizacional" / 2013-2023 / Português	15
<i>Scopus</i>	Título, resumo ou palavras-chaves / "Comprometimento Organizacional" / 2013-2023 / Português	12
<i>Scielo</i>	Pesquisa avançada / "Comprometimento Organizacional" / Brasil / Português / Tipo: artigo / 2013-2023	41
Total		68

Fonte: Elaborado pelos autores.

Os critérios de exclusão aplicados foram: artigos de revisão, estudos sem a utilização do público-alvo em questão, artigos em duplicidade, estudos que não estão em português e aplicados fora do Brasil, restando 9 artigos para análise e discussão.

Neste refinamento foi considerada a aplicação do método PRISMA, sendo que o detalhamento das informações se encontra na Figura 1.

Figura 1 – Fluxograma de identificação seleção e análise dos artigos



Fonte: Elaborado pelos autores.

Em seguida foi efetuada a caracterização dos artigos incluído nesta revisão, com vistas à identificação dos aspectos metodológicos, escalas utilizadas e principais achados com a finalidade de explorar escopos ainda incipientes para pesquisas futuras.

4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

No Tabela 2 é apresentada a caracterização das produções sobre o tema comprometimento organizacional no setor público incluídas por ano/autor, artigo, aspectos metodológicos, escala, que são discutidos em primeiro momento e principais achados em análise posterior.

Tabela 2 – Caracterização dos artigos incluído no estudo

Ano/ Autores	Artigo	Aspectos Metodológicos	Escala	Ordem
2014 Marques <i>et al.</i>	Relações entre resistência a mudança e comprometimento organizacional em servidores públicos de Minas Gerais	Estudo de campo/ Empírico/ Quantitativo/ Questionário/ Pesquisa Transversal	Modelo Tridimensional de Meyer e Allen	1
2014 Oliveira <i>et al.</i>	Comprometimento organizacional e regime de remuneração estudo em uma carreira pública de auditoria fiscal	Estudo de campo/ Empírico/ Quantitativo/ Questionário/ Pesquisa Transversal	Escala de Bases do Comprometimento Organizacional	2
2014 Melo <i>et al.</i>	Comprometimento organizacional de trabalhadores da vigilância sanitária em municípios do Estado de Goiás	Estudo de campo/ Empírico/ Quantitativo/ Questionário/ Pesquisa Transversal	Escala de Bases do Comprometimento Organizacional	3
2017 Lizoti, Verdinelli e Nascimento	Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais	Estudo de campo/ Empírico/ Quantitativo/ Questionário/ Pesquisa Transversal	Modelo Tridimensional de Meyer e Allen	4
2017 Rodrigues <i>et al.</i>	O trabalho e seus sentidos: um estudo com peritos criminais da Polícia Federal	Estudo de campo/ Empírico/ Quantitativo/ Questionário/ Pesquisa Transversal	Modelo Tridimensional de Meyer e Allen	5
2018 Silva <i>et al.</i>	Comprometimento no trabalho e sua relação com a cultura organizacional mediada pela satisfação	Estudo de campo/ Empírico/ Quantitativo/ Questionário/ Pesquisa Transversal	Modelo Tridimensional de Meyer e Allen	6
2020 Oliveira e Honório	Práticas de recursos humanos e comprometimento organizacional: associando os construtos em uma organização pública	Estudo de campo/ Empírico/ Quantitativo/ Questionário/ Pesquisa Transversal	Modelo Tridimensional de Meyer e Allen	7
2022 Montenegro, Pinho e Tupinambá	Práticas de gestão de pessoas, inovação gerencial e perfis de comprometimento organizacional	Estudo de campo/ Empírico/ Quantitativo/ Questionário/ Pesquisa Transversal	Modelo Tridimensional de Meyer e Allen	8
2023 Montenegro, Pinho e Tupinambá	Perfis de comprometimento organizacional em universidades federais características sociodemográficas e ocupacionais	Estudo de campo/ Empírico/ Quantitativo/ Questionário/ Pesquisa Transversal	Modelo Tridimensional de Meyer e Allen	9

Fonte: Elaborado pelos autores.

Quanto ao ano de publicação nota-se que em 2014 foi o período com mais produções e juntas somam 3 publicações, seguida do 2017 com 2 publicações. Os demais, cada ano seguiu com uma publicação. Os únicos autores com mais de uma publicação foram Montenegro, Pinho e Tupinambá que juntos publicaram nos anos de 2022 e 2023, os demais, os autores cada um aparece com uma publicação por ano.

Este resultado divergiu da pesquisa de Pinho, Oliveira e Silva (2020) que em seus estudos sobre a produção científica de três décadas (1989-2019) revelou que os anos com maiores publicações foi 2017 e 2019, sendo que 2014 ficou em terceiro lugar no ranking.

Os aspectos metodológicos utilizados nas pesquisas são unânimes ao apresentarem as mesmas características: todas com a natureza empírica, realizadas por meio de pesquisa de campo, mensuradas com abordagem quantitativa, com método de levantamento efetuado por coleta de dados com questionário.

Os resultados mostram a tendência dessas características seguirem a natureza do fenômeno que se deseja estudar, pois necessita de aspectos estatísticos para validações de escalas, cujo dados são levantados prioritariamente por meio de questionários e utilizando pesquisa de campo.

Nas revisões efetuadas por Pinho, Oliveira e Silva (2020) e Camargo e Goulart Junior (2018), os autores já constaram estas tendências nas produções pela própria natureza da investigação do construto. Pinho, Oliveira e Silva (2020) ainda destacaram a necessidade de empregar técnicas de análises mais sofisticadas nos estudos.

No que diz respeito às medidas utilizadas, em dois estudos foram identificadas a utilização da Escala de Bases de Comprometimento Organizacional (EBACO) de Medeiros (2003) e Medeiros *et al.* (2005) e nos demais foram empregadas o *Three-Component Model* (TCM) de Meyer e Allen (1991).

A predominância expressiva do modelo tridimensional de Meyer e Allen (afetivo, normativo e instrumental/calculativo), pode revelar que apesar de outras escalas terem sido desenvolvidas ao longo dos anos ou adaptadas ao contexto para melhor compreensão, o modelo desenvolvido pelos autores ainda capaz de explicar como o desenvolvimento do comprometimento dos indivíduos é composto dentro das organizações.

Com uma amostra de 679 servidores públicos do estado de Minas Gerais, Marques *et al.* (2014), examinaram as relações entre resistência a mudança e comprometimento organizacional. Os achados apontaram que quanto mais elevado é o nível de resistência às mudanças organizacionais, em questão a avaliação de desempenho individual, menor é seu nível de comprometimento com a organização, ao passo que para os que percebem que a mudança organizacional pode ser benéfica, há uma tendência em ocorrer maior comprometimento.

Oliveira *et al.* (2024) estudaram a relação entre mudança de regime de remuneração e comprometimento organização utilizando como público-alvo 142 auditores da Receita Federal do Brasil. Estatisticamente, a alteração ocorrida no regime de remuneração não pode ser comprovada, ou seja, a mudança não causou efeito sobre o comprometimento organizacional dos profissionais.

Existe uma tendência de que indivíduos da iniciativa privada seriam mais comprometidos em relação aos alocados em organizações públicas (Fagundes, 2011). Sobre essa ideia Melo *et al* (2014) estudaram níveis de comprometimento organizacional dos fiscais da vigilância sanitária municipal de Goiás e em segundo momento relacionou o comprometimento com características sociodemográficas. Constatou-se um elevado nível de comprometimento efetivo desses profissionais.

Com o objetivo de analisar a relação entre comprometimento e satisfação, Lizoti, Verdinelli e Nascimento (2017) pesquisaram 311 funcionários municipais. Os resultados apontam o seguinte relacionamento: o comprometimento afetivo tem relação significativamente positiva com a satisfação, e relação negativa na dimensão normativa.

Rodrigues *et al.* (2017) buscaram compreender o que dá sentido ao trabalho dos peritos criminais da Polícia Federal e se esse sentido está de alguma forma associado ao seu comprometimento. Sobre o sentido, que foi observado pela ótica da percepção da utilidade social de seu trabalho e das oportunidades ofertadas pela organização, resultou numa associação positiva na dimensão do comprometimento afetivo.

Ao estudar o comprometimento organizacional e seu relacionamento com a cultura organizacional mediado pela satisfação, Silva *et al.* (2018) validaram o que outros estudos já viam apontando que a satisfação é preditora do comprometimento e que também atua como mediadora entre a cultura e o comprometimento.

A análise da relação entre práticas de recursos humanos e comprometimento organizacional foi o foco do estudo dos autores Oliveira e Honório (2020). O estudo apontou que grande parte das práticas de recursos humanos exercidas nas organizações influenciam positivamente nas dimensões do comprometimento organizacional, afetando de forma decrescente as bases afetiva, normativa e de continuação.

Montenegro, Pinho e Tupinambá (2022), pesquisaram o efeito que inovações gerenciais e práticas de gestão de pessoas tem sobre o comprometimento organizacional. Para isso investigaram integrantes de duas universidades federais. Os autores demonstraram que dentre as práticas de gestão de pessoas, que tiveram maior poder preditivo do comprometimento foram: a delegação, recrutamento e retenção.

Ainda, Montenegro, Pinho e Tupinambá (2023) procuraram delinear os perfis de comprometimento de diferentes grupos de trabalhadores atuantes no serviço públicos de duas diferentes universidades atrelado às características sociodemográficas. Assim foram delineados 4 perfis: descomprometidos, comprometidos de combinação afetivo-continuação, moderados e

comprometidos afetivamente. No geral, trabalhadores com menos tempo de serviço e do gênero masculino são a maioria entre os descomprometidos, já em termos de categoria, os servidores técnicos e trabalhadores terceirizados apresentam características da combinação afetivo-continuação, assim como os gestores.

Da análise referente aos principais achados das pesquisas incluídas é possível notar que quando se trata em observar o constructo comprometimento organizacional, predominantemente as pesquisas concentram-se no estudo sobre conhecer a relação entre este e outro constructo, pouco se tem dado atenção para pesquisas que o utilizam como variável moderadora.

Observa-se também uma ausência de pesquisas qualitativa que levariam a compreender o fenômeno com mais profundidade, além de utilização de outros métodos de coleta de dados, como entrevistas e observação. Sobre este aspecto, as pesquisas de Oliveira e Honório (2020) e Montenegro, Pinho e Tupinambá (2022) relataram estas considerações para pesquisas futuras. Vale destacar que esta carência também foi observada na revisão sistemática desenvolvida por Pinho, Oliveira e Silva (2020).

A maior parte da produção científica sobre comprometimento organizacional é estudado sob o enfoque organizacional (Melo *et al.*, 2014; Silva *et al* 2018; Oliveira e Honório, 2020; Montenegro, Pinho e Tupinambá 2022 e Montenegro, Pinho e Tupinambá 2023), e pouco atrelado à carreira ou profissão (Marques *et al.* 2014; Oliveira *et al.*, 2014; Lizoti, Verdinelli e Nascimento, 2017 e Rodrigues *et al.*, 2017) ou outros focos, estado este já observado por Pinho, Oliveira e Silva (2020). A razão para isso por ser atribuído ao fato de que, segundo Meyer e Allen (1991) compreender as dimensões do comprometimento dos trabalhadores, pode auxiliar as organizações a se posicionar diante as mudanças que sofrem e criar estratégias organizacionais. Assim, ainda é carente o estudo dessa relação a outros focos ou múltiplos focos simultaneamente no setor público justificando assim a sua importância.

O aspecto metodológico por meio de pesquisa transversal é predominante. Dito isso, o campo para pesquisas longitudinais fica descoberto, onde pesquisas futuras poderiam realizar estudos para captar a evolução, desenvolvimento e mudança do constructo ao longo do tempo.

Por fim, cabe destacar que neste estudo não foi identificadas pesquisas que fizesse uso de alguma lente teórica diversa atrelada ao arcabouço teórico sobre comprometimento organizacional. Acredita-se que uso de uma teoria pode trazer mais robustez e talvez um ponto de vista que ainda não foi explorado, como uma perspectiva diferente ao constructo.

Os apontamentos discutidos acima, compilam as lacunas observadas nos estudos sobre comprometimento organizacional no setor público, além dos poucos estudos identificados, e trazem perspectivas para futuras pesquisas aos interessados pela temática.

5 CONCLUSÕES

Utilizando um recorte nacional das publicações científicas sobre Comprometimento Organizacional, este estudo teve como objetivo principal apresentar uma revisão sobre o constructo aplicado ao setor público a partir de uma análise das produções acadêmicas realizadas no setor público para observação dos principais resultados, lacunas e perspectivas para as futuras produções. Para tanto utilizou as bases de dados *Science Direct*, *Scopus* e *Scielo*.

O fato de que apenas 9 artigos atenderam aos critérios para inclusão já é um dos achados deste estudo, evidenciado que ainda há muito espaço para que novas pesquisas explorem este contexto.

Outro achado relevante é uma padronização entre as características dos estudos: natureza empírica, realizadas por meio de pesquisa de campo, mensuradas com abordagem quantitativa, com método de levantamento efetuado por coleta de dados com questionário. Evidente que ainda há espaço para pesquisas futuras utilizarem outras abordagens metodológicas, como estudos longitudinais e pesquisa qualitativa, o que pode contribuir para a construção da estrutura teórica.

Apesar do "esticamento" das escalas que mensuram o comprometimento organizacional, ainda há uma predominância expressiva do modelo tridimensional de Meyer e Allen, o que revela que mais pesquisas precisam ser realizadas com outras escalas para que a literatura ganhe ainda mais consistência. Além disso, poucos estudos investigam o constructo como variável moderadora para saber o efeito do comprometimento entre uma variável e outra, estabelecendo-se assim, lacunas para futuras pesquisas.

Outrossim, estudos que relacionam dois ou mais constructos combinados a um método capaz de não somente captar a percepção, mas o comportamento em um dado ambiente, a exemplo, a relação do comprometimento entre justiça organizacional e controles gerenciais, por meio de pesquisa experimental, incorporaria um novo sentido ao conceito.

Ainda, verificou-se uma ausência de uma lente teórica que pode agregar ao constructo um olhar para novas perspectivas.

O tema Comprometimento Organizacional necessita permanecer continuamente estudado haja vista sua importância para ser um ponto de integração entre a organização e os trabalhadores. Assim, as lacunas apontadas servem como ponto de partida para produções futuras, dada a relevância do tema para os órgãos público, ambiente com características próprias e diversidade organizacional, e consequentemente para sociedade.

Como limitações do estudo, menciona-se que a busca pelas informações se concentrou em apenas três bases de dados. A sugestão para estudos futuros é que seja ampliando este número para um maior alcance das produções. Outra sugestão é efetuar a pesquisa separada pelas dimensões (afetivo, instrumental e normativo) o que pode ampliar os resultados, assim como utilizar um recorte temporal com maior tempo para obter um panorama mais completo.

REFERÊNCIAS

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Bandeira, M. L., Marques, A. L., & Veiga, R. T. (1999). Validando um instrumento de medidas de Comprometimento: uma proposta empreendedora voltada para as dimensões acadêmica e empresarial. *Anais do Encontro Anual da ANPAD*, Foz do Iguaçu.

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, 133-157.

Bastos, A. V. B., Brandão, M. G. A., & Pinho, A. P. M. (1997). Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 1(2), 97-120.

Bastos, A. V. B., Pinho, A. P. M., Aguiar, C. V. N., & Menezes, I. G. (2011). Comprometimento: aprimoramento e evidências de validade do modelo tridimensional de Meyer e Allen no contexto brasileiro. In J. C. Zanelli, N. Silva, & S. R. Tolfo (Orgs.), *Processos Psicossociais nas organizações e no trabalho*. Casa do Psicólogo.

Beuren, I. M., Ribeiro, F., & da Silva, O. L. (2019). Percepção de justiça organizacional e intenção de turnover em empresas de auditoria. *Revista de Ciências da Administração*, 21(53), 93-111.

Brandão, M. G. A., & Bastos, A. V. B. (1993). Comprometimento organizacional em uma instituição universitária. *Revista de Administração*, 28(3), 50-61.

Camargo, M. L., & Goulart Júnior, E. (2018). Comprometimento organizacional: um estudo nacional sobre o conceito e seu processo de desenvolvimento. *Revista Labor*, 1(20), 96-114.

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

Cury, J. M., & Veiga, H. M. da S. (2023). Comprometimento Organizacional: revisões de literatura de 2009 a 2019. *Interação em Psicologia*, 27(1), 100-108.

Fagundes, D. de A. (2011). Comprometimento organizacional: diagnóstico em organizações nacionais [Monografia de Bacharelado não publicada]. Universidade de Brasília.

Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., & Nascimento, S. do. (2017). Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais. *Revista de Administração Pública*, 51, 947-967.

Luiz, T. T., & Beuren, I. M. (2023). Influência do sistema de mensuração do desempenho na satisfação no trabalho e no comprometimento organizacional. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 25.

Marques, A. L., Borges, R., Morais, K., & Silva, M. C. (2014). Relações entre resistência a mudança e comprometimento organizacional em servidores públicos de Minas Gerais. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(2), 161-175.

- Medeiros, C. A. F. (2003). Comprometimento organizacional: Um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras [Tese de doutorado, Universidade de São Paulo].
- Medeiros, C. A. F., & Enders, W. T. (1998). Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). *Revista de Administração Contemporânea*, 2(3), 67-87.
- Medeiros, C. A. F., Albuquerque, L. G., Marques, G. M., & Siqueira, M. (2005). Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. *REAd. Revista Eletrônica de Administração*, 11(1), 1-22.
- Melo, M. A. de S., Bezerra, J. C. B., Coleta, M. F. D., Puente-Palacios, K. E., Coleta, J. A. D., & Bezerra, A. L. Q. (2014). Comprometimento organizacional de trabalhadores da vigilância sanitária em municípios do estado de Goiás. *Trabalho, Educação e Saúde*, 12(3), 655-677.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). Uma conceituação de três componentes do comprometimento organizacional. *Revisão da Gestão de Recursos Humanos*, 1(1), 61-89.
- Montenegro, A. de V., Pinho, A. P. M., & Tupinambá, A. C. R. (2022). Práticas de gestão de pessoas, inovação gerencial e perfis de comprometimento organizacional. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 24(4), 755-773.
- 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, eRAMG230066.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. Academic Press.
- Oliveira, H. H., & Honório, L. C. (2020). Práticas de recursos humanos e comprometimento organizacional: Associando os construtos em uma organização pública. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 21, eRAMG200160.
- Oliveira, M. J. L. de, Cabral, A. C. de A., Santo, S. M. do, Pessoa, M. N. M., & Roldan, V. P. S. (2014). Comprometimento organizacional e regime de remuneração: estudo em uma carreira pública de auditoria fiscal. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 15(5), 72-101.
- Page, M. J. et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ (Clinical research ed.)*, 372(71). <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pinho, A. P. M., de Oliveira, E. R. da S., & da Silva, C. R. M. (2020). Comprometimento Organizacional no Setor Público: um olhar sobre três décadas de produção científica brasileira (1989-2019). *Revista do Serviço Público*, 71(3), 504-539.
- Rego, A. (2003). Comprometimento organizacional e ausência psicológica: afinal, quantas dimensões? *Revista de Administração de Empresas*, 43(4), 25-35.
- Rodrigues, A. L., Barrichello, A., Irigaray, H. A. R., Soares, D. R., & Morin, E. (2017). O trabalho e seus sentidos: um estudo com peritos criminais da Polícia Federal. *Revista de Administração Pública*, 51, 1058-1084.

Silva, I., Calcinha, M. L., & Santos, J. C. V. dos. (2023). Repercussões da cultura organizacional no commitment organizacional: estudo desenvolvido em instituições do ensino superior. *PSIQUE-Anais de Psicologia*, 19, 71-91.

Silva, L. P., Castro, M. A. R., dos Santos, M. G., & Neto, P. J. de L. (2018). Comprometimento no trabalho e sua relação com a cultura organizacional mediada pela satisfação. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20(3), 401-420.

Siqueira, M. M. M. (Org.). (2008). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Artmed.

Sobreira, F. E., Zille, L. P., & Faroni, W. (2021). Comprometimento organizacional: estudo com servidores técnico-administrativos de nível superior da Universidade Federal de Viçosa. *Administração Pública e Gestão Social*, 13(1).

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.