O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratizacão mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano VI | Volume 18 | Nº 53 | Boa Vista | 2024

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

https://doi.org/10.5281/zenodo.11522756

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS: PRODUÇÃO CIENTÍFICA EM ANAIS DE ECONTROS DA ANPAD (2019-2023)

Elenara Milena de Cristo[1]

Vânia Medianeira Flores Costa[2]

Paula Balardin Ribeiro Aragão[3]

Dienifer Pauleski Della Justina[4]

Aline Paim Soares[5]

Resumo

No campo do Comportamento Organizacional (CO) uma das temáticas que tem se tornado agenda de pesquisa são os Vínculos Organizacionais, que regem a permanência do indivíduo na organização, os estudos a respeito deste tema têm suas teorias baseadas nas seguintes disciplinas: psicologia, sociologia e filosofia. Todas elas estão relacionadas, e por meio delas é possível compreender como um indivíduo se envolve com o seu trabalho e a organização. Contudo, a relevância da temática para o desenvolvimento organizacional, ao realizar-se uma busca na literatura, denota-se que os estudos que abordam os tópicos de Consentimento e Entrincheiramento ainda são incipientes, ao contrário do Comprometimento, cuja difusão é notável. Com base neste panorama, o objetivo geral deste estudo consiste em mapear a produção científica acerca da temática Vínculos Organizacionais nos anais de dois grandes eventos promovidos pela ANPAD, a saber: Encontro da ANPAD (EnANPAD) e o Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da ANPAD (EnGPR), num período estabelecido de 5 anos, entre 2019 e 2023. Assim, o presente estudo classifica-se como bibliográfico, com abordagem mista, qualitativa e quantitativa, envolvendo análises de conteúdo e estatísticas descritivas. Através da busca foram encontrados 32 artigos, sendo que 21 destes nos anais do EnANPAD e 11 nos anais do EnGPR. Os resultados da análise apresentam detalhadamente o montante das publicações, bem como interpretações estatísticas e de conteúdo, que denotam o panorama atual das temáticas, de acordo com os anais considerados (EnANPAD e EnGPR), inclusive com principais perspectivas de pesquisa, autores e instituições presentes nestes eventos.

Palavras-chave: ANPAD; Comportamento Organizacional; Vínculos Organizacionais.

Abstract

In the field of Organizational Behavior (OC), one of the topics that has become a research agenda is Organizational Attachment, which governs the individual's permanence in the organization. Studies on this topic have their theories based on the following disciplines: psychology, sociology and philosophy. They are all related, and through them it is possible to understand how an individual becomes involved with their work and the organization. However, given the relevance of the subject to organizational development, a search of the literature reveals that studies dealing with the topics of Consent and Entrenchment are still incipient, unlike Commitment, which is widespread. Based on this panorama, the general objective of this study is to map scientific production on the subject of Organizational Bonds in the annals of two major events promoted by ANPAD, namely: The ANPAD Meeting (EnANPAD) and the ANPAD Meeting on People Management and Labor Relations (EnGPR), over an established period of 5 years, between 2019 and 2023. This study is therefore classified as bibliographical, with a mixed qualitative and quantitative approach, involving content analysis and descriptive statistics. Through the search, 32 articles were found, 21 of which were in the EnANPAD annals and 11 in the EnGPR annals. The results of the analysis show in detail the amount of publications, as well as statistical and content interpretations, which denote the current panorama of the themes, according to the annals considered (EnANPAD and EnGPR), including the main research perspectives, authors and institutions present at these events.

Keywords: ANPAD; Organizational Behavior; Organizational Links.

[1] Doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: elenaramilenadecristo@gmail.com

[2] Professora da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Doutora em Administração. E-mail: vania.costa@ufsm.br

[3] Doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: paulabalardinr@gmail.com

[4] Mestranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: dienifer.djustina@gmail.com

[5] Mestranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: aline.soares@acad.ufsm.br

INTRODUÇÃO

No campo do Comportamento Organizacional (CO) uma das temáticas que tem se tornado agenda de pesquisa são os Vínculos Organizacionais, que regem a permanência do indivíduo na organização, os estudos a respeito deste tema têm suas teorias baseadas nas seguintes disciplinas: psicologia, sociologia e filosofia. Todas elas estão relacionadas, e por meio delas é possível compreender como um indivíduo se envolve com o seu trabalho e a organização. Logo, a base desta pesquisa consistiu em aprofundar-se no conhecimento das dimensões constitutivas do vínculo organizacional, sendo estas: o comprometimento, consentimento e entrincheiramento. Dentre os vínculos organizacionais mais explorados na literatura, encontra-se o comprometimento, que vem sendo alvo de contínuos estudos há décadas, já ao que diz respeito aos construtos de Consentimento Organizacional e Entrincheiramento Organizacional as pesquisas ainda são muito escassas.

Dessa forma, tendo em vista que a maior parte dos estudos que envolvem a análise de perfis de vínculos organizacionais restringem-se ao vínculo de comprometimento, é que este estudo investiga também os vínculos de entrincheiramento organizacional e o consentimento organizacional, levando em conta a relevância das temáticas para o desenvolvimento das organizações e para a boa gestão dos recursos humanos, bem como, a incipiência de estudos que explorem as dimensões de consentimento e entrincheiramento nos últimos cinco anos, é que este estudo se justifica, e tem como objetivo então mapear a produção científica acerca da temática nos anais de dois grandes eventos promovidos pela Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), a saber: Encontro da ANPAD (EnANPAD) e o Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da ANPAD (EnGPR), uma vez que, compreender a forma com que os vínculos organizacionais se articulam formando diversos padrões que impactam a performance dos trabalhadores é fundamental para a elaboração de estratégias de criação, desenvolvimento e fortalecimento de vínculos, de modo a incentivar o desenvolvimento de padrões de vínculos benéficos em relação a esse aspecto, tanto para os indivíduos quanto para as empresas.

Para o alcance do objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica baseada em fontes secundárias, oriundas de publicações sobre as temáticas centrais do estudo, Comprometimento, Consentimento e Entrincheiramento em dois grandes eventos promovidos pela ANPAD, a saber: Encontro da ANPAD (EnANPAD) e o Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da ANPAD (EnGPR) das ciências administrativas, contábeis e afins, com intuito de verificar o que vem sendo explorado neste campo. O estudo tem uma abordagem mista, qualitativa e quantitativa, envolvendo análises de conteúdo e estatísticas descritivas.

Assim, a estruturação e construção deste estudo se dá inicialmente com esta introdução, seguido do Referencial Teórico que apresenta os construtos basilares desta pesquisa, a saber: Comportamento Organizacional e Vínculos Organizacionais. Na seção posterior, aborda-se os aspectos metodológicos da pesquisa, servindo de embasamento para que o objetivo proposto seja atendido, sendo que a construção teórica preparada para este estudo forma um enlace entre a teoria e a prática por meio da classificação da pesquisa e das técnicas de coleta de dados a serem utilizadas, bem como a forma como os dados serão analisados. Na seção seguinte tem-se uma análise e discussão dos resultados do estudo e por fim, as considerações finais e as referências utilizadas.

REFERENCIAL TEÓRICO

Comportamento organizacional

Sabe-se que, no mundo globalizado, as tendências de mercado e os avanços tecnológicos necessários frente à competitividade, exigem que as organizações qualifiquem continuamente a sua força de trabalho, investir em tecnologias de ponta, além de buscar outros recursos para enfrentar a alta competitividade e assim garantir a saúde financeira e o crescimento da organização (ALBUQUERQUE; CAVALCANTE, 2020). E neste sentido os aspectos humanos e profissionais despontam como prioridades nas organizações, visto que conduzem a mudança necessária ao sucesso e assumem um papel cada vez mais inovador frente à concorrência do mercado. Logo, já enfatizava Moro *et al*. (2015), a extrema importância de que os colaboradores das organizações estejam motivados e comprometidos com os objetivos da organização em que atuam.

Neste viés, entre os temas estudados na área de Gestão de Pessoas, têm-se o Comportamento Organizacional (CO) que para Wagner e Hollenbeck (2020), busca entender, explicar, prever e modificar as ações dos trabalhadores, tanto entre si quanto em relação às organizações. O Comportamento Organizacional passou a ser investigado profundamente na década de 1990 (SIQUEIRA, 2008), e dada a sua importância para criação de políticas de gestão de pessoas que sejam capazes de promover melhorias para a organização, tal temática continua sendo explorada nos estudos muitas vezes ligadas a outros construtos ou fatores (RUEDA; SANTOS; LIMA, 2012).

Em suma, o CO é basicamente um campo de estudos que abrange três dimensões: indivíduos, grupos e estrutura, dentre essas determinantes vê-se elementos necessários para que se efetive uma boa administração. Assim, o conhecimento obtido sobre as pessoas, os grupos e o efeito da estrutura sobre o comportamento fazem com que as organizações trabalhem mais eficazmente (SILVA; SILVA;

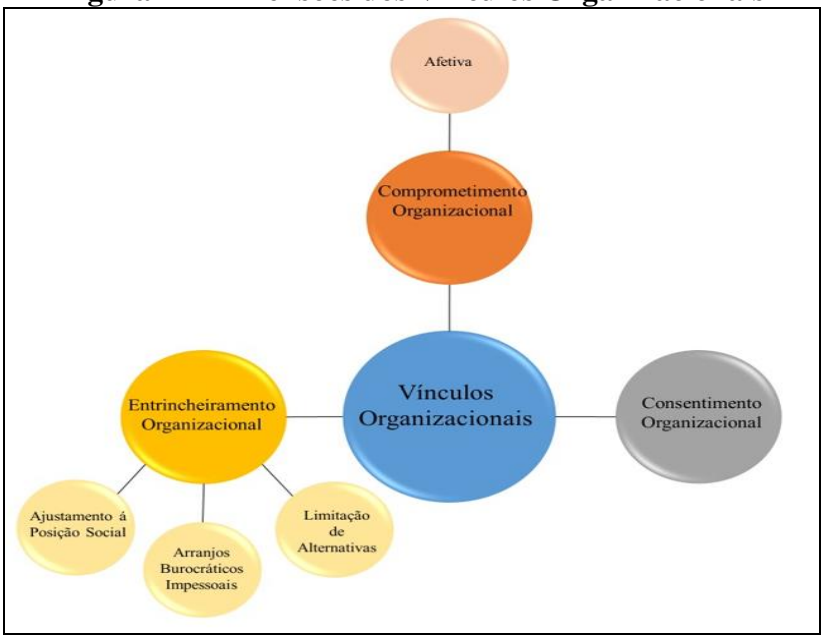
BERGAMINI, 2018). Logo, realizar uma análise sobre o CO proporciona um entendimento de como proceder em relação às pessoas, os grupos e a organização, fazendo com que esses seres consigam melhorar o desenvolvimento da organização, bem como seus resultados e o bem-estar daqueles que trabalham na organização (MENDONÇA, 2020).

Portanto, dentre tantos temas de pesquisa, destaca-se no campo do CO, os Vínculos Organizacionais, que se referem à relação entre os funcionários e a empresa e leva em consideração a dimensão psicológica (MARIANO; MOSCON, 2018). No que tange a temática de vínculos organizacionais Rocha *et al*. (2020) apontam em seu estudo que esta tem sido objeto de muitos estudos e destacam a importância deste tema devido ao interesse em compreender os mecanismos pelos quais os indivíduos se relacionam com as organizações.

Vínculos organizacionais

De forma mais genérica, o termo "vínculo organizacional" diz respeito à relação entre o empregado e a organização com base em questões psicológicas (COSTA; PAIVA; RODRIGUES, 2021). Assim, de acordo com Bastos *et al*. (2013), os Vínculos Organizacionais são encapsulados em três dimensões distintas, a saber: Comprometimento Organizacional, expressando o apego e afeto mútuos entre o trabalhador e a entidade organizacional; Consentimento, denotando a aderência às figuras de autoridade; e Entrincheiramento, caracterizado pela permanência no emprego motivada pela escassez de alternativas, conforme é possível observar na Figura 1 a seguir.

Figura 1 – Dimensões dos Vínculos Organizacionais



Fonte: Bastos e Aguiar (2015); Silva e Bastos (2015); Rodrigues e Bastos (2015).

Conforme apontado por Allen, Peltokorpi e Rubenstein (2016), os vínculos organizacionais podem ser enriquecidos por intermédio de diretrizes orientadoras, sinergia de equipe, engajamento de colaboradores em empreendimentos de longa duração e momentos de descontração extra ambiente laboral. Adicionalmente, a consolidação desses vínculos emerge como resultado da estabelecida relação de confiança entre colaboradores e superiores, a qual tende a reverberar no desempenho das atividades de trabalho (AFSAR; SHAHJEHAN; SHAH, 2018).

Aguiar *et al*. (2014) apontou o Comprometimento Organizacional como um dos Vínculos mais estudados até então. Com o intuito de reter trabalhadores é que surgem as tentativas de compreender os vínculos que os indivíduos desenvolvem com as organizações. Ao longo dos anos, foram realizadas pesquisas que abordam diferentes fatores, em busca do que poderia explicar os motivos da escolha em manter-se na organização. Essa onda de estudos movimentou tanto a literatura nacional quanto a internacional (RODRIGUES; BASTOS, 2015). Já no estudo de Tomazzoni e Costa (2020), observa-se que também vêm sendo estudados os Vínculos de Consentimento e Entrincheiramento Organizacional, os quais os autores apontam que surgiram da insatisfação da comunidade acadêmica para com a amplitude conceitual previamente existente de Comprometimento Organizacional.

Mais tarde, ao que tange o Comprometimento, Somavilla *et al*. (2020) apontaram que este pode ser compreendido como uma força que promove a união entre as partes, oferece estabilidade ao comportamento e direciona as ações dos indivíduos, logo, este conceito advém de uma abordagem tridimensional, ou seja, integrado por três bases (afetiva, instrumental e normativa) que podem atuar isoladamente ou combinadas na influência do comportamento. Já ao que diz respeito ao Consentimento, Pinho, Bastos e Rowe (2015) argumentam que se trata do vínculo entre indivíduo e organização que, desconsiderando os elementos afetivos e psicológicos, ressalta as relações de controle e autoridade que levam o colaborador a obedecer e cumprir o papel de subordinado (submissão ao patrão).

Somavilla *et al*. (2023) destacaram ainda que o consentimento pode ser explicado como a tendência do colaborador a obedecer às demandas da organização, definidas por seus superiores, acreditando que o cumprimento das ordens e normas se deve às relações de poder e autoridade que se configuram entre subordinado e superior, assim como pela ideia de que a chefia sabe o que deve ser feito. Quanto ao Entrincheiramento, este surgiu na literatura na década de 1995 ressaltando a decisão do colaborador permanecer na organização, por falta de opções, pela sensação de perda dos investimentos já realizados, ou pela percepção de um preço emocional a pagar muito alto pela mudança de carreira (SOMAVILLA, 2023).

Bottini, Paiva e Gomes (2021) reforçaram a permanência do Vínculo de Comprometimento ainda como um dos mais estudados, e atribuem isso às suas possíveis consequências positivas para a

organização. Nesta pesquisa considera-se a divisão das três bases do Comprometimento em três diferentes vínculos, com base em três autores: Bastos e Aguiar (2015), Silva e Bastos (2015) e Rodrigues e Bastos (2015). Na Figura 3 representa-se essa divisão. No mais, para a consolidação dos conceitos de entrincheiramento e consentimento organizacionais, é fundamental que sejam conduzidos estudos que atestem a validade discriminante entre esses vínculos (SOUZA; AGUIAR; CARNEIRO, 2018).

METODOLOGIA

Para atingir o objetivo proposto de mapear a produção científica acerca da temática Vínculos Organizacionais nos anais de dois grandes eventos promovidos pela ANPAD: Encontro da ANPAD (EnANPAD) e o Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da ANPAD (EnGPR), no período de 2019 a 2023, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, de natureza descritiva e abordagem mista, qualitativa e quantitativa de acordo com os parâmetros estabelecidos por Gil (2002), envolvendo análises de conteúdo e estatísticas descritivas (RAUPP; BEUREN, 2006).

O problema de pesquisa foi executado por meio da revisão da amostra, com a análise das produções do campo. Em relação ao objetivo, o estudo classifica-se como uma pesquisa descritiva, sobre a qual Oliveira (2011), afirma ter como finalidade principal descrever características de determinada população, fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

A amostra do estudo é composta de dados secundários, oriundos de publicações sobre as temáticas centrais do estudo, com a finalidade de identificar os principais estudos referentes aos Vínculos Organizacionais e sua relação com as temáticas: Comprometimento, Consentimento e Entrincheiramento. A coleta de dados foi realizada na base de dados da ANPAD, mais precisamente, a partir dos anais de dois importantes eventos o EnANPAD e o EnGPR. Cabe mencionar, que a escolha destes eventos se deu pela sua importância e representatividade no meio científico, uma vez que, são dois dos mais relevantes congressos dentro do campo das ciências administrativas, contábeis e áreas afins, que vem sendo realizado há mais de quatro décadas (ANPAD, 2024), além do mais evidências apontam que esta base de dados tem sido uma das mais utilizadas para coleta de dados em pesquisas desta natureza e área (LOBLER *et al*., 2019).

O período selecionado para este levantamento compreende cinco edições do EnANPAD e duas do EnGPR, tendo em vista, a diferença de periodicidade com que estes são realizados, sendo o primeiro um evento anual e o segundo realizado a cada três anos. Para execução da busca por publicações referente às temáticas mencionadas, inicialmente foram definidos os seguintes descritores: “Vínculos

Organizacionais", "Vínculo", "Comprometimento", "Consentimento" e "Entrincheiramento", aplicando-se um filtro de seleção no período estabelecido de 2019 a 2023, logo, foram identificados 32 artigos no total que exploravam as temáticas relacionadas aos vínculos.

Por fim, foram realizadas análises e leituras detalhadas e minuciosas dos artigos encontrados nas bases de dados. No que tange a análise dos dados, os artigos foram dispostos em uma planilha de *Excel*®, classificados de acordo com os dados da publicação, com o objetivo de mapear as características da produção científica analisada. É pertinente destacar, sobre o tratamento e análise dos dados, que por tratar-se de um *corpus* relativamente pequeno de amostra, torna-se necessária a análise manual e minuciosa da amostra, pelo fato de que grande parte dos *softwares* de análise de texto determinam tamanhos mínimos de amostra. Portanto, utilizou-se como ferramentas alternativas os recursos do pacote *Excel*®, a plataforma *Mindmeinster* ® para criação de esquemas e o *Word cloud chart* ® para nuvem de palavras.

RESULTADOS

Os resultados da pesquisa são apresentados a seguir, em parte individual, tratando-se cada um dos eventos estudados e, em outra, analisados de forma conjunta, visando observar as perspectivas do campo temático estudado nesta pesquisa.

Encontro da ANPAD (EnANPAD) entre os anos de 2019 a 2023

O Encontro Anual da ANPAD é um dos mais relevantes congressos anuais dentro do campo das ciências administrativas, realizado há mais de quatro décadas, é um espaço de interlocução entre pares que estimula o debate aprofundado e a interação entre os congressistas, palestrantes e convidados internacionais (ANPAD, 2024). Ademais, a seguir no Quadro 1, destaca-se os 21 artigos encontrados nos anais do EnANPAD, que compilam as temáticas relacionadas aos vínculos organizacionais, nos últimos 5 anos.

Quadro 1 – Síntese dos artigos publicados entre os anos de 2019 e 2023

Ano	Autores	Título	Objetivo
2019	Fabio Faiad Bottini.	Resiliência individual, prazer e sofrimento no trabalho e Vínculos Organizacionais: reflexões e perspectivas de pesquisas para o setor público.	Identificar e analisar relações entre resiliência individual, dimensões de prazer e sofrimento no trabalho e vínculos organizacionais de servidores de uma Autarquia Pública Federal.
	Evalda Rodrigues Da Silva De Oliveira; Ana Paula Moreno Pinho.	Relações entre políticas e práticas de gestão de pessoas, Comprometimento Organizacional e intenção de rotatividade: a visão dos técnico-administrativos de uma instituição federal de ensino superior.	Analisar as relações entre políticas e práticas de gestão de pessoas, comprometimento organizacional e intenção de rotatividade na visão dos técnicos-administrativos de uma IFES.
	Péricles Nóbrega De Oliveira; Diva Ester Okazaki Rowe.	Comprometimento Organizacional, Entrincheiramento, Consentimento e políticas públicas: um estudo com servidores públicos de uma instituição de ensino brasileira.	Analisar os vínculos organizacionais e sua relação com a atuação dos servidores de uma instituição pública federal de ensino do interior do Brasil.
	Lizy Manayra Santos Oliveira; Rafael Straus Timbó Vasconcelos; Jeferson Da Silva De Almeida; Serafim Firmo De Souza Ferraz; Sandra Maria Dos Santos; Luana Holanda Nepomuceno.	Cultura Organizacional e Comprometimento no trabalho em empresas de um grupo econômico.	Compreender a articulação entre as tipologias de cultura organizacional e de comprometimento no trabalho dominantes entre empregados de um grupo econômico.
2020	Silas Dias Mendes Costa.	Sentidos do trabalho, Vínculos Organizacionais e engajamento: proposição de um modelo teórico integrado.	Promover reflexões e avançar nas discussões de características relacionadas aos construtos sentidos do trabalho, vínculos organizacionais (comprometimento, entrincheiramento e consentimento) e engajamento, considerando possíveis inter-relações entre ambos, a partir de sua integração em um modelo teórico.
	Raquel Liborio Feitosa; Adauto De Vasconcelos Montenegro; Antonio Caubi Ribeiro Tupinamba.	Práticas de gestão de pessoas e Comprometimento Organizacional: uma análise da literatura de 2007 a 2019.	Realizar uma revisão de literatura, tendo como escopo estudos que tratam de relações entre práticas de gestão de pessoas (PGP), ou práticas de recursos humanos e comprometimento organizacional no contexto brasileiro.
	Larissa Dantas Guimarães.	A influência da inteligência emocional e da satisfação do trabalho no Comprometimento Organizacional.	Analisar a influência da inteligência emocional e da satisfação no trabalho no comprometimento organizacional através de um estudo quantitativo de caráter explicativo.
	Mayara Pires Zanotto Nepomuceno.	Aprendizagem, comunicação interna, liderança e Comprometimento Organizacional: um estudo no Grupo Beta S/A.	Verificar a relação da aprendizagem organizacional, comunicação interna, liderança e comprometimento organizacional.
	Ana Clara Costa Oliveira; Thais Pinto Da Rocha Torres; Jefferson Rodrigues Pereira.	Justiça e Comprometimento Organizacionais: um estudo de caso no ministério público federal em Minas Gerais.	Identificar e analisar impactos das percepções de justiça distributiva, procedimental e interacional sobre o comprometimento organizacional de trabalhadores do Ministério Público Federal.
	Juliana Estácio Rios; Marcela Xavier Tereza De Mello; Victor Eduardo De Mello Valério.	Análise histórica, descritiva e exploratória do Comprometimento Organizacional: uma abordagem bibliométrica.	Fornece uma visão holística acerca do desenvolvimento científico do comprometimento organizacional.
	Michelle De Souza Rocha; Jesuina Maria Pereira-Ferreira; Ricardo Ken Fujihara.	Revalidação das escalas de Vínculos Organizacionais para jovens trabalhadores.	Revalidar as escalas de mensuração dos vínculos organizacionais para jovens trabalhadores no contexto brasileiro.
	Andressa Schaurich Dos Santos.	Influência das políticas e práticas de gestão de pessoas no desenvolvimento de Vínculos do indivíduo com a organização e a relação desses com o desempenho no trabalho.	Analisar a influência das políticas e práticas de gestão de pessoas no desenvolvimento de vínculos do indivíduo com a organização e a relação desses com o desempenho no trabalho.
	João Cesar De Souza Ferreira; Flavia Czarneski; Maria Do Carmo Romeiro.	Uma análise dos traços de personalidade e Consentimento Organizacional no varejo farmacêutico em Minas Gerais.	Mensurar o consentimento organizacional em uma empresa do varejo farmacêutico.
2021	Raquel Liborio Feitosa; Adauto De Vasconcelos Montenegro; Antonio Caubi Ribeiro Tupinamba; Ana Paula Moreno Pinho; Meirijane Anastácio Barata González; Marcio Adalberto Soares Da Silva.	Práticas de gestão de pessoas e sua relação com satisfação no trabalho e intenção de rotatividade: o Comprometimento Organizacional como mediador.	Investigar se o comprometimento organizacional pode atuar como mediador na relação entre o antecedente políticas e práticas de gestão de pessoas e os consequentes satisfação no trabalho e intenção de rotatividade.
	Lilian Cristina Schulze; Ana Paula Grillo Rodrigues; Eduardo Henrique De Borba.	Sentidos do trabalho policial e suas relações com os Vínculos Organizacionais.	Analisar o modelo teórico proposto que relaciona antecedentes de sentido do trabalho, sentidos atribuídos ao trabalho do policial e os vínculos organizacionais estabelecidos no contexto da polícia civil.
	Mirian Serrão Vital.	Qualidade de vida no trabalho e Vínculos Organizacionais: com a fala, médicos e enfermeiros da estratégia saúde da família (ESF), em Manaus.	Analisar como médicos e enfermeiros da estratégia da família (ESF), percebem sua qualidade de vida no trabalho a partir de certos aspectos (dimensões da tarefa e satisfação específicas) e de que forma essas questões relacionam-se aos vínculos organizacionais de comprometimento, entrincheiramento e consentimento.
2022	Adolfo De Alencar Melo Júnior	Suporte Organizacional percebido e Vínculos Organizacionais: um estudo com trabalhadores terceirizados de uma instituição federal de ensino superior.	Entender como ocorrem os processos de formação dos vínculos organizacionais: comprometimento, entrincheiramento e consentimento a partir da percepção de suporte organizacional dos trabalhadores terceirizados da UFPE.
	Daniel Dos Reis Pedrosa; Marina De Almeida Cruz.	Proposta de uma escala de potencial de transformação de líderes – EPTL: articulação entre gestão de pessoas, liderança transformacional e Vínculo Organizacional.	Apresentar um instrumento para mensurar o comprometimento organizacional, verificando sua relação com as políticas de gestão de pessoas e com os papéis de liderança transformacional nas organizações.
	Michelle De Souza Rocha; Kely Cesar Martins De Paiva;	Suporte no trabalho e Vínculos Organizacionais: um estudo com jovens trabalhadores de uma empresa pública federal.	Analisar como se relacionam a percepção de suporte no trabalho (organizacional e social) e os vínculos organizacionais (comprometimento, entrincheiramento e consentimento) de jovens trabalhadores alocados em uma empresa pública federal.
2023	Ivan Berni Junior; Anderson De Souza Sant Anna; Daniela Martins Diniz.	Liderança e Comprometimento Organizacional: um estudo com profissionais da indústria brasileira de transformação.	Investigar relações entre os construtos liderança transacional e transformacional e comprometimento organizacional, tendo como objeto de observação profissionais da indústria brasileira de transformação.
	Fernando Edson Mendes; Andrea Leite Rodrigues; Alcides Barrichello.	Sentidos do trabalho e Comprometimento Organizacional: estudo com o efetivo operacional da polícia militar do estado de São Paulo.	Avaliar as fontes (ou antecedentes) do sentido do trabalho, bem como bem-estar e sofrimento psicológico como fatores consequentes, em acordo com o modelo proposto por Morin (2008).

Fonte: Elaboração própria. Base de dados: Anais do EnANPAD (2024).

Conforme é possível observar no Quadro 1, os artigos discorrem de forma variada acerca de temáticas relacionadas aos vínculos organizacionais, logo, o estudo de Bottini (2019) apresenta os temas prazer e sofrimento no trabalho, resiliência individual e Vínculos Organizacionais em um modelo integrativo que permite uma visão mais ampla e profunda dos fenômenos e suas possíveis inter-relações. Neste estudo, o autor destaca uma das principais conclusões, a de que os estudos brasileiros ao que concerne os conceitos de resiliência individual, prazer e sofrimento no trabalho, bem como vínculos organizacionais, costumam ser tratados separadamente apesar de as recomendações de pesquisas serem profícuas em torno do desenvolvimento de abordagens integrativas, por fim, o autor ainda propõe uma agenda de pesquisas futuras, que considere aspectos metodológicos, a fim de estimular possibilidades epistemológicas e perspectivas de pesquisas variadas (BOTTINI, 2019).

Em relação ao estudo realizado por Oliveira e Pinho (2019) os resultados indicaram que as Práticas de Gestão de Pessoas estiveram significativas e positivamente associadas às três bases do Comprometimento. As correlações mais expressivas foram observadas entre Envolvimento e as bases Afetiva e Normativa, e entre Remuneração e recompensas e a base de Continuação. O Comprometimento Afetivo destacou-se pela intensa relação com Envolvimento e Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E), enquanto o Comprometimento de Continuação mostrou uma forte conexão com Remuneração e recompensas e Condições de trabalho. Neste estudo, o comprometimento normativo foi associado ao envolvimento, remuneração e recompensas e ao TD&E. Tanto as práticas quanto as bases tiveram correlações negativas e significativas com a Intenção de rotatividade, sendo o comprometimento normativo, envolvimento, remuneração e recompensas os fatores predominantes. Sendo assim, as autoras concluem que o aumento do investimento em práticas de gestão de pessoas está diretamente relacionado ao maior comprometimento dos servidores e à sua permanência na organização (OLIVEIRA; PINHO, 2019).

Segundo Oliveira e Rowe (2019), os participantes da pesquisa demonstraram um comprometimento significativo, identificando-se como engajados, dedicados e em acordo com os objetivos Organizacionais, percebendo uma forte influência positiva no desempenho, resultando em realizações e atendimento superior aos alunos. Em contraste, o entrincheiramento e o consentimento estão associados a aspectos adversos, como o adoecimento dos servidores e a dificuldade em atingir metas Organizacionais. Por fim, as autoras concluem que, a gestão participativa e o reconhecimento Organizacional são fatores determinantes, influenciando positivamente o comprometimento quando percebidos favoravelmente e, quando ausentes, contribuindo negativamente para o desempenho dos servidores, associando-se ao entrincheiramento e ao consentimento organizacional.

Oliveira *et al*. (2019) pesquisaram a articulação entre as tipologias de cultura Organizacional e de Comprometimento no trabalho dominantes entre empregados de um grupo econômico. A análise revelou que a organização A é caracterizada por uma cultura hierárquica, enquanto a organização B é predominantemente orientada para a cultura de mercado. Em relação ao Comprometimento Organizacional, os achados indicaram uma ênfase na dimensão afetiva em ambas as empresas do grupo. Portanto, os autores concluíram que todas as dimensões da cultura Organizacional exercem uma influência positiva nos diferentes tipos de Comprometimento, indicando uma relação entre os dois construtos.

Costa (2020) trabalhou sobre as reflexões e avanços nas discussões de características relacionadas aos construtos sentidos do trabalho, Vínculos Organizacionais (Comprometimento, Entrincheiramento e Consentimento) e engajamento, considerando possíveis inter-relações entre ambos, a partir de sua integração em um modelo teórico. Após a deliberação sobre os aspectos conceituais abrangendo cada uma das temáticas, o autor propõe uma análise integrada, até então não submetida a testes empíricos. Por fim, delineia-se uma agenda contendo proposições de pesquisas a serem operacionalizadas.

Feitosa, Montenegro e Tupinamba (2020) realizaram uma revisão de literatura nacional tendo como escopo estudos que tratam de relações entre Práticas de Gestão de Pessoas (PGP) e Comprometimento Organizacional. Os resultados encontrados pelos autores evidenciam uma predominância de pesquisas de campo e de natureza quantitativa, e uma diversidade de referenciais teórico-metodológicos para a investigação do Comprometimento e das práticas de gestão de pessoas. Além disso, confirma a viabilidade de articular ambos os construtos, identificando relações refinadas, como, por exemplo, quais práticas de gestão de pessoas se destacam como preditoras de determinadas dimensões do Comprometimento Organizacional.

Dentre os estudos encontrados no ano de 2020, Guimarães (2020) estudou a influência da inteligência emocional e da satisfação no trabalho no Comprometimento Organizacional através de um estudo quantitativo de caráter explicativo. Com base nos resultados, a autora inferiu que há relação positiva entre a inteligência emocional, satisfação no trabalho e o Comprometimento Organizacional, sendo que, a satisfação no trabalho e o Comprometimento Organizacional também se relacionam de forma positiva. Além disso, a inteligência emocional pode ser explicada ou prevista por meio da satisfação no trabalho, contudo, não é possível elucidá-la por intermédio do Comprometimento Organizacional. A autora aponta ainda como contribuição a validação da aplicação da escala de inteligência emocional *WLEIS-P* no contexto brasileiro por meio de Análise Fatorial Exploratória (AFE).

Nepomuceno (2020), ao estudar o contexto do Grupo Bertolini S.A, demonstrou a relação entre Aprendizagem Organizacional, Comunicação Interna, Liderança e Comprometimento Organizacional. Os resultados encontrados pela autora apontam para uma comunicação predominantemente vertical, ausência de *feedback* e uma utilização limitada de ferramentas. O tipo preponderante de Comprometimento identificado foi o afiliativo, ademais, a liderança caracterizada tanto pelo enfoque nas relações quanto nas tarefas, mostrou-se integrada. Destaque para a aprendizagem em grupo, que evidencia a relevância da comunicação organizacional e da liderança nas dinâmicas Organizacionais.

Oliveira, Torres e Pereira (2020) por sua vez, identificaram e analisaram os impactos das percepções de justiça distributiva, procedimental e interacional sobre o Comprometimento Organizacional de trabalhadores do Ministério Público Federal, no caso em Minas Gerais. Dessa forma, os autores constataram que as percepções de justiça exercem um impacto positivo no comprometimento afetivo no contexto da pesquisa. Além da confirmação desse efeito, concluiu-se que a justiça procedimental desempenha um papel mais significativo na formação do comprometimento afetivo dos trabalhadores, embora as dimensões distributiva e interacional também tenham influência. Apurou-se ainda que a justiça interacional é a dimensão mais destacada nas percepções dos participantes.

Adiante, Rios, Mello e Valério (2020) aspiraram fornecer uma visão holística acerca do desenvolvimento científico do Comprometimento Organizacional, considerando na análise documentos a partir de 1964. Os resultados evidenciam a escassa presença de publicações no âmbito da Administração, principalmente em periódicos nacionais, destacando também a obsolescência de artigos relevantes sobre o tema, a última observada em 2002. Em virtude desses achados, ressalta-se a urgência no desenvolvimento de medidas e correlações que capturem a realidade local, bem como a necessidade de um maior empenho acadêmico na condução de pesquisas de significância, dada a natureza dinâmica, complexa, incerta e ambígua do ambiente laboral.

Os autores, Rocha, Pereira-Ferreira e Fujihara (2020), revalidaram as escalas de mensuração dos Vínculos Organizacionais para jovens trabalhadores no contexto brasileiro. E assim, os principais resultados evidenciaram que a escala de Comprometimento Organizacional Afetivo foi validada integralmente. No caso da escala de Consentimento Organizacional, as análises fatoriais sugeriram a remoção de apenas um item. Por outro lado, a escala de Entrincheiramento Organizacional passou por uma alteração significativa com a exclusão de um dos seus itens e a reconfiguração dos fatores. É importante destacar que, as escalas revalidadas forneceram uma métrica final consistente, e adequada para ser utilizada em estudos quantitativos envolvendo jovens trabalhadores.

Santos (2020) explorou a influência das Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas no desenvolvimento de Vínculos do indivíduo com a organização e a relação desses com o Desempenho no

Trabalho. Por meio deste estudo, a autora identificou que as políticas referentes a Práticas de Envolvimento, Condições de Trabalho, Remuneração e Recompensas têm impacto sobre o Comprometimento Organizacional. As políticas e práticas associadas a condições de trabalho, Avaliação de Desempenho e Competências, bem como Remuneração e Recompensas, exercem influência sobre o entrincheiramento organizacional. Adicionalmente, certificou-se que a política e prática relacionada a condições de trabalho influenciam o consentimento organizacional. Para a autora, os achados indicaram que, apenas os Vínculos entre comprometimento organizacional e consentimento organizacional estão associados ao desempenho no Trabalho.

Finalizando os artigos encontrados no ano de 2020, Ferreira, Czarneski e Romeiro (2020) mensuraram o consentimento organizacional em uma empresa do varejo farmacêutico no estado de Minas Gerais. Os autores observaram por meio dos seus resultados que os traços elementares da personalidade apresentam uma correlação mais pronunciada com o consentimento organizacional em comparação aos traços compostos. Além disso, os achados sugerem indícios de convergência entre a literatura que explora os traços de personalidade no contexto do modelo metateórico 3M e o Consentimento Organizacional.

Em relação às produções de 2021, os autores Schulze, Rodrigues e Borba (2021) analisaram o modelo teórico proposto que relaciona antecedentes de Sentido do Trabalho, sentidos atribuídos ao trabalho policial e os Vínculos Organizacionais estabelecidos no contexto da Polícia Civil. O modelo teórico examinado pelos autores ratificou os resultados encontrados na literatura, evidenciando a forte associação entre o Sentido do Trabalho e o Comprometimento Organizacional. Além disso, neste estudo, foi constatada uma relação moderada entre o Sentido do Trabalho e o Consentimento Organizacional, e uma relação relativamente fraca, porém positiva, com o Entrincheiramento Organizacional. Apenas a Retidão Moral pôde ser associada de maneira positiva ao Sentido do Trabalho, atuando como uma variável antecedente.

O estudo de Vital (2021), que teve por foco analisar como médicos e enfermeiros da Estratégia Saúde da Família (ESF), em Manaus, percebem sua Qualidade de Vida no Trabalho a partir de certos aspectos (dimensões da tarefa e satisfações específicas) e de que forma essas questões relacionam-se aos Vínculos Organizacionais de Comprometimento, Entrincheiramento e Consentimento, constatou algumas relações entre os construtos, sendo três principais: a primeira relação, os inter-relacionamentos (laços afetivos construídos entre os membros), e a remuneração pontual em conjunto com os direitos trabalhistas (como a estabilidade), promovem o Entrincheiramento Organizacional; a segunda relação, identificou-se que a reduzida autonomia profissional e a supervisão caracterizada por cobranças intensas fortalecem o Vínculo de Consentimento Organizacional; a terceira relação, o Comprometimento

Organizacional está ligado à natureza das tarefas em si e ao apreço pelo trabalho na ESF, sendo passível de influências advindas da sobrecarga laboral e da limitação da autonomia profissional.

Feitosa *et al*. (2021) investigou se o Comprometimento Organizacional pode atuar como mediador na relação entre o antecedente Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas e os consequentes Satisfação no Trabalho e Intenção de Rotatividade. Nessa pesquisa, os autores evidenciaram que as Práticas de Gestão de Pessoas exerceram um papel de predição do Comprometimento Organizacional, que, por sua vez, atuou como preditor das variáveis consequentes Satisfação no Trabalho e Intenção de Rotatividade.

No que tange aos estudos do ano de 2022, o estudo de Melo Júnior (2022) procurou entender como ocorrem os processos de formação dos Vínculos Organizacionais: Comprometimento, Entrincheiramento e Consentimento a partir da percepção de suporte Organizacional dos trabalhadores terceirizados da UFPE. Os seus resultados indicaram que a satisfação, mesmo que limitada, com os fatores higiênicos não é suficiente para fortalecer os laços entre a organização e o indivíduo. Isso também não garante a percepção de suporte por parte das organizações, especialmente quando se trata de indivíduos terceirizados, que, inicialmente, já enfrentam desafios na identificação com a organização. Esses desafios têm impactos diretos em seu desempenho no trabalho e na sua experiência dentro do ambiente Organizacional.

Por sua vez, Pedrosa e Cruz (2022) apresentaram um instrumento para mensurar o Comprometimento Organizacional, verificando sua relação com as políticas de gestão de pessoas e com os papéis de liderança transformacional nas organizações. Como principal resultado, o estudo avança na proposição de um modelo conceitual integrado, proposto em um artigo anterior dos autores, que até então considerava o Comprometimento Organizacional integrando em 4 bases: afetiva, instrumental, normativa e afiliativa. A partir do estudo atual, foram considerados três Vínculos no modelo: Comprometimento Organizacional na base afetiva, Entrincheiramento e Consentimento Organizacional. Por fim, é apresentada também uma escala aplicável aos contextos de liderança, a qual na versão completa a escala considera os três Vínculos. É importante destacar que no objetivo do trabalho os autores referem-se somente ao Comprometimento Organizacional, e na versão reduzida da escala, os próprios autores colocam somente este Vínculo.

Ao analisar como se relaciona a percepção de suporte no trabalho (organizacional e social) e os Vínculos Organizacionais (Comprometimento, Entrincheiramento e Consentimento), Rocha e Paiva (2022) estudaram o contexto de jovens trabalhadores alocados em uma empresa pública federal. Os resultados possibilitaram as autoras a obtenção da confirmação da hipótese de que a percepção de apoio no ambiente de trabalho promove o Comprometimento e a concordância. Em contrapartida, também se

identificou que isso inibe a atitude de Entrincheiramento entre os jovens trabalhadores, influenciada pelas características específicas do tipo de trabalho, especialmente o tempo de permanência em destaque.

Adentrando o ano de 2023, o primeiro artigo encontrado explorou as relações entre os construtos liderança transacional e transformacional e Comprometimento Organizacional, tendo como objeto de observação profissionais da indústria brasileira de transformação (BERNI JUNIOR; SANT'ANNA; DINIZ, 2023). Neste estudo, o Comprometimento Organizacional foi trabalhado considerando o modelo proposto por Meyer e Allen (1991). Em seus resultados, os autores mencionam que o Comprometimento afetivo ostenta maior proeminência quando contrastado com o Comprometimento instrumental e normativo. Por derradeiro, averiguou-se que os profissionais manifestam compromisso para com as organizações em consonância com os diversos estilos de liderança adotados pelos seus líderes.

O artigo de Mendes, Rodrigues e Barrichello (2023) verificou como os fatores que formam os sentidos do trabalho e o Comprometimento Organizacional estão presentes entre os policiais militares e qual é a relação entre estes construtos. Notou-se que os elementos precursores, tais como a utilidade social, as oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, além da cooperação e relacionamento entre colegas, constituem os construtos fundamentais que moldam os significados atribuídos ao trabalho do policial militar, destacando-se a importância da utilidade social. Além disso, percebeu-se uma relação positiva e significativa entre esses significados do trabalho e o Comprometimento Organizacional.

Por fim, após uma análise minuciosa dos 21 artigos encontrados nos anais do evento, verificou-se que o ano 2020 se destacou pelo número de publicações, tendo estes 9 estudos associados às temáticas nesta edição. Nos demais anos (2019; 2021; 2022 e 2023) publicaram-se entre dois e três estudos em suas devidas edições. Cabe mencionar que dentre os artigos, ambos exploraram de formas variadas as temáticas, alguns de forma isolada e outras integrativas.

Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (ENGPR)

O Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da ANPAD (EnGPR) é um evento realizado a cada três anos, sendo este um espaço destinado à discussão de temas científicos no âmbito da divisão, com objetivo de fomentar o desenvolvimento da área de estudos em gestão de pessoas e relações de trabalho, considerando os diferentes subsistemas e dimensões de análise, observando, preferencialmente, os temas de interesse destacados por meio de artigos teórico-empíricos, ensaios teóricos e artigos tecnológicos (ANPAD, 2024). Logo, o Quadro 2 compila os artigos encontrados entre os anos de 2020 e 2023 que tratam sobre as temáticas pesquisas.

Quadro 2 – Síntese dos artigos publicados entre os anos de 2020 e 2023

Ano	Autores	Título	Objetivo
2020	Lorena Ribeiro Machado; Diva Ester Okazaki Rowe.	Comprometimento, percepção de justiça e comportamentos de cidadania: existem relações entre esses constructos?	Avaliar o efeito mediador do comprometimento organizacional na relação entre a percepção de justiça e comportamentos de cidadania organizacional.
	Maria Dajuda Costa Passos; Diva Ester Okazaki Rowe.	A influência da qualidade de vida no trabalho no Comprometimento Organizacional e no Entrincheiramento Organizacional no contexto do serviço público.	Compreender de que forma a qualidade de vida no trabalho pode influenciar a formação dos vínculos de comprometimento e entrincheiramento organizacional, em profissionais da educação no serviço público federal.
	Juliano Domingues Da Silva; Rafael De Souza Nalin; Eric Eduard Arisini Cappelletti Zayas; Marcio Pascoal Cassandre.	Como as relações de confiança com supervisor e colegas de trabalho impulsionam o comprometimento afetivo nas equipes de alta performance do corpo de bombeiros.	Identificar qual a combinação ideal de confiança para potencializar o comprometimento afetivo das equipes de alto desempenho no corpo de bombeiros.
2023	André Ferri Conejo; Tatiana Iwai; Rinaldo Artes.	Quando evolução, liderança e estratégia se encontram: efeitos da ambiguidade percebida e foco regulatório do liderado na relação entre liderança via dominância e Comprometimento Organizacional.	Examinar o papel moderador da percepção de ambiguidade de papel e foco regulatório do liderado na relação entre liderança via dominância e comprometimento organizacional afetivo.
	Silas Dias Mendes Costa; Samara De Menezes Lara; Kely Cesar Martins De Paiva; Thaís Pinto Da Rocha Torres.	Comprometimento e Consentimento de jovens aprendizes: (re)validação de escalas, caracterizações e tendências.	Analisar comparativamente os níveis de CA e CO de jovens aprendizes, um grupo peculiar dentre os jovens trabalhadores.
	Jéssica Ferreira Fernandes; Thaís Pinto Da Rocha Torres; Mirian Serrão Vital.	Tendências entre Comprometimento Organizacional e competências profissionais de enfermeiros, jovens e experientes, durante a pandemia de covid-19, em Manaus (AM).	Analisar as possíveis correlações entre comprometimento organizacional e as dimensões das competências profissionais de enfermeiros, considerando-se as diferenças geracionais.
	Marciano Erthal De Medeiros; Tatiana Ghedine; Daniela Fernandes Nunes; Suzete Antonieta Lizote.	Estilos de liderança e sua relação com o Comprometimento Organizacional: um estudo em uma rede de supermercados no sul do Brasil.	Analisar a relação entre os estilos de liderança dos líderes formais e o comprometimento organizacional dos colaboradores de uma rede de supermercados do Sul do Brasil.
	Larissa De Bem Nacif; Washington Luiz Barros Couto; Junio Vasconcelos Soares.	Comprometimento Organizacional: estudo em uma empresa especializada em cursos preparatórios para concursos.	Identificar e analisar o comprometimento organizacional dos colaboradores de uma empresa especializada em cursos preparatórios para concursos.
	Giselle Cavalcante Queiroz; Ana Carolina De Aguiar Rodrigues; Daniela Campos Bahia Moscon; Geraldo Tessarini Junior.	Vínculos com o trabalho sem Vínculos trabalhistas: Comprometimento e Entrincheiramento de motoristas de aplicativo.	Analisar como os vínculos de comprometimento e entrincheiramento se configuram no contexto da Economia Gig.
	Sara Barbosa Rangel; Diva Ester Okazaki Rowe.	Vínculos Organizacionais e o efeito moderador das variáveis sociodemográficas e ocupacionais: um estudo entre servidores públicos.	Analisar os vínculos organizacionais dos servidores da Receita Federal do Brasil a partir de suas características sociodemográficas e ocupacionais, avaliando o efeito moderador destas variáveis na relação entre as dimensões do entrincheiramento e o comprometimento organizacional.
	Sara Barbosa Rangel; Diva Ester Okazaki Rowe.	Análise de perfis de Vínculos Organizacionais entre servidores públicos.	Delinear os perfis de comprometimento organizacional e entrincheiramento organizacional de servidores públicos da Receita Federal do Brasil, comparando as variáveis sociodemográficas e ocupacionais.

Fonte: Elaboração própria. Base de dados: Anais do EnANPAD (2024).

Conforme é possível visualizar no Quadro 2, foram identificados 11 estudos que discorrem acerca das temáticas no evento EnGPR nos anos de 2020 e 2023, a saber, três destes no ano de 2020 e oito em 2023. De forma mais detalhada, o primeiro estudo buscou avaliar o efeito moderador do Comprometimento Organizacional na relação entre a percepção de Justiça e Comportamentos de Cidadania Organizacional, logo, os resultados evidenciaram que o Comprometimento afetivo e normativo desempenha o papel de variáveis mediadoras na relação entre a percepção de justiça

procedimental e duas dimensões dos Comportamentos de Cidadania Organizacional. Dessa forma, as autoras concluíram por meio deste estudo, que as dimensões afetiva, normativa e instrumental do Comprometimento Organizacional atuam como mediadoras na relação entre a percepção de Justiça Organizacional e os Comportamentos de Cidadania Organizacional (MACHADO; ROWE, 2020).

Passos e Rowe (2020) estudaram de que forma a Qualidade de Vida no Trabalho pode influenciar a formação dos Vínculos Comprometimento e Entrincheiramento Organizacional de servidores da educação no serviço público federal. Os resultados indicaram que os servidores apresentam satisfação em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, além de Comprometimento e ausência de Entrincheiramento, ademais, a análise das relações entre os construtos revelou uma influência positiva e significativa da qualidade de vida no trabalho sobre o Comprometimento, enquanto sua contribuição explicativa no Entrincheiramento foi mais limitada. As dimensões influentes destacadas reforçam a importância da qualidade de vida no trabalho na promoção do comprometimento e fornecem orientações para a implementação de medidas que fortaleçam o orgulho institucional e a autonomia no ambiente laboral.

O estudo de Silva *et al*. (2020) identificou a combinação ideal de confiança para potencializar o comprometimento afetivo das equipes de alto desempenho do corpo de bombeiros, onde, os resultados evidenciaram níveis elevados de confiança profissional no supervisor, isto aliado a níveis elevados de confiança pessoal nos colegas de trabalho incrementam o comprometimento afetivo nas equipes de alto desempenho do corpo de bombeiros. Desta forma, conclui-se que, em equipes de alto desempenho, é fundamental que os supervisores inspirem confiança profissional, proporcionando aos subordinados a sensação de capacidade para alcançar objetivos sem margem para erros. Simultaneamente, os colegas de trabalho devem cultivar a confiança pessoal, promovendo entre os membros do corpo de bombeiros sentimentos de afeto e estima mútua, no mais, essa combinação resultará em um maior comprometimento afetivo.

No que concerne aos estudos encontrados no ano de 2023, Conejo, Iwai e Artes (2023) examinaram o papel moderador da percepção de ambiguidade de papel e foco regulatório do liderado na relação entre liderança via dominância e comprometimento organizacional afetivo. Baseado em descobertas anteriores na literatura, os autores identificaram uma associação direta e significativa entre as variáveis de interesse e o comprometimento organizacional afetivo, tal relação demonstrou-se negativa quando perante a uma liderança permeada pela dominância e percepção elevada de ambiguidade na tarefa, contudo, apresentou uma associação positiva quando o foco regulatório do liderado é de promoção. No mais, não foram encontrados indícios de suporte para a interação proposta nas hipóteses, que teria a função de atuar como moderador, atenuando a referida relação.

Costa *et al*. (2023) analisaram comparativamente os níveis de comprometimento afetivo e consentimento organizacional de jovens aprendizes, logo, os resultados consolidam outras evidências que apontam para a estrutura unidimensional dos construtos, validando a base afetiva do comprometimento afetivo e a obediência no consentimento organizacional. A média geral do CA foi inferior à do CO, e a matriz de correlação revelou uma relação fraca entre eles, reforçando a validade discriminante de ambos. Esses resultados indicam a existência tanto de um elevado vínculo afetivo quanto de fortes adaptações a papéis e obediência. Diante da realidade socioeconômica dos aprendizes e considerando possíveis variáveis explicativas, sugere-se uma agenda para estudos futuros.

Fernandes, Torres e Vital (2023) estudaram as possíveis correlações entre comprometimento organizacional e as dimensões das competências profissionais de enfermeiros, considerando as diferenças geracionais. Os resultados destacaram que, para os enfermeiros mais experientes, todas as correlações foram estatisticamente significativas e positivas. Entretanto, para os enfermeiros mais jovens as correlações entre o comprometimento e as dimensões ética e política das competências profissionais não alcançaram significância estatística, indicando relações mais frágeis entre o comprometimento e essas dimensões para esse grupo de profissionais.

Medeiros *et al*. (2023) pesquisaram a relação entre os estilos de liderança dos líderes formais e o comprometimento organizacional dos colaboradores de uma rede de supermercados do sul do Brasil, dada a importância do papel do líder no sucesso ou fracasso organizacional. Os resultados apontaram que os estilos de liderança transformacional e transacional estão associados à promoção do comprometimento organizacional entre os colaboradores da organização. Por outro lado, o estilo de liderança *laissez-faire*, demonstrou uma relação positiva, porém não significativa, com o comprometimento dos colaboradores, contrariando, assim, estudos anteriores e refutando uma das hipóteses estabelecidas.

Nacif, Couto e Soares (2023), por sua vez, traçaram como objetivo identificar e analisar o comprometimento organizacional dos colaboradores de uma empresa especializada em cursos preparatórios para concursos. Ao realizarem a análise comparativa das informações, os achados indicaram uma notável convergência entre a percepção dos supervisores e os resultados apontados nos questionários. Notavelmente, os colaboradores apresentam um elevado comprometimento em relação à dimensão "obrigação pelo desempenho" da Escala Brasileira de Atitudes Comportamentais nas Organizações (EBACO), o que é altamente favorável para a empresa. Além disso, identificou-se um comprometimento mais reduzido em relação à dimensão "escassez de alternativas", o que também é positivo para a organização.

Ao considerar um contexto um pouco diferente dos outros estudos aqui trabalhados, Queiroz *et al*. (2023) analisaram como os vínculos de comprometimento e entrincheiramento se configuram no contexto da Economia *Gig*. As análises temáticas dos dados culminaram em um modelo teórico-empírico no qual os trabalhadores substituem a estrutura organizacional convencional por um conjunto de centros de comprometimento e entrincheiramento, que englobam o trabalho, a família, os amigos e outros aspectos. Emerge a presença de interações de sinergia e conflitos no comprometimento, revelando a existência de três perfis distintos de sistemas de comprometimento, caracterizados pela presença ou ausência de conflito trabalho-vida. No que diz respeito ao entrincheiramento, percebeu-se hierarquização e sinergias, mas ausência de conflitos, resultando na impossibilidade de construção de sistemas de Entrincheiramento.

O estudo de Rangel e Rowe (2023a), por sua vez, analisou os vínculos organizacionais em servidores da Receita Federal do Brasil a partir de suas características sociodemográficas e ocupacionais, avaliando o efeito moderador destas variáveis na relação entre as dimensões do entrincheiramento e o comprometimento organizacional. Os resultados obtidos apontaram que os profissionais administrativos apresentam níveis inferiores de comprometimento e entrincheiramento, porém, exibem uma maior propensão ao consentimento, enquanto os gestores são os mais comprometidos e consentidos. Em relação ao efeito moderador das variáveis sociodemográficas e ocupacionais, evidenciou-se que sexo, posição hierárquica, exercício de função gerencial, idade e tempo de serviço atuam como moderadores na relação entre ajustamento à posição social e comprometimento. Para arranjos burocráticos impessoais, a moderação é exercida pelas variáveis sexo, posição hierárquica, idade e tempo de serviço, no mais, a relação entre limitação de alternativas e comprometimento é moderada exclusivamente pelo tempo de serviço.

Considerando algumas similaridades entre os estudos, principalmente a autoria e público tratado, Rangel e Rowe (2023b) trazem em um segundo estudo a delineação dos perfis de comprometimento organizacional e entrincheiramento organizacional em servidores públicos da Receita Federal do Brasil, comparando as variáveis sociodemográficas e ocupacionais, onde, foram identificados quatro perfis distintos de vínculos organizacionais, sendo eles: ‘moderadamente vinculado’; ‘baixo vínculo, predominantemente descomprometido’; ‘baixo Vínculo’; e ‘vinculado, predominantemente comprometido’.

As autoras evidenciaram que a maioria dos participantes se enquadram nos perfis com níveis moderados e elevados de comprometimento afetivo, além do mais, menor tempo de serviço e idade foram preditores de perfis com baixo vínculo, enquanto, ocupantes de cargos de liderança mostraram associação com os perfis caracterizados por níveis mais elevados de comprometimento e

entrincheiramento na dimensão de ajustamento à posição social, logo, a identificação dessas variações nos perfis contribui significativamente para uma gestão de pessoas e Vínculos mais personalizada e focalizada (RANGEL; ROWE, 2023b).

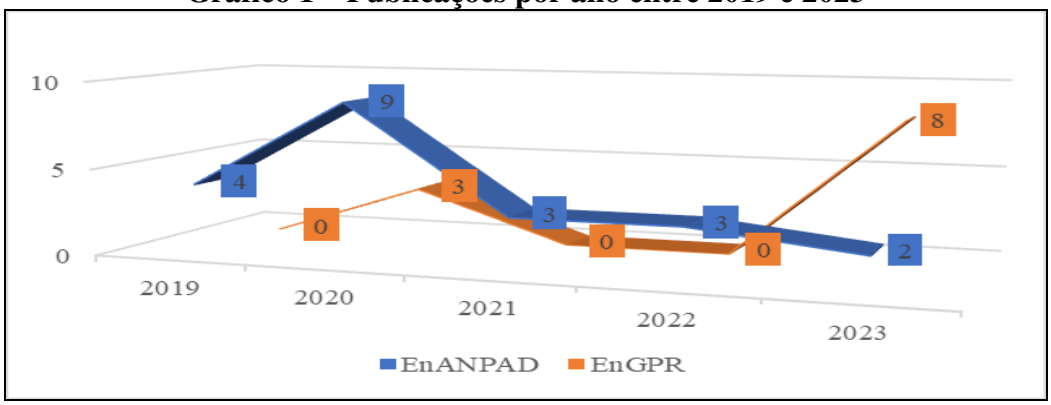
Análises conjunta: ENGPR e ENANPAD

Com base nos trabalhos encontrados nos anais dos dois eventos (EnANPAD/EnGPR), apresentam-se algumas interpretações da amostra encontrada, de forma conjunta, a fim de evidenciar o atual panorama da temática, nestes eventos.

Produção por período

Buscando apresentar como se desenvolveu a agenda de pesquisa da temática Vínculos Organizacionais, o Gráfico 1 ilustra o panorama temporal das publicações nos eventos EnGPR e EnANPAD, no período de 2019 a 2023:

Gráfico 1 – Publicações por ano entre 2019 e 2023



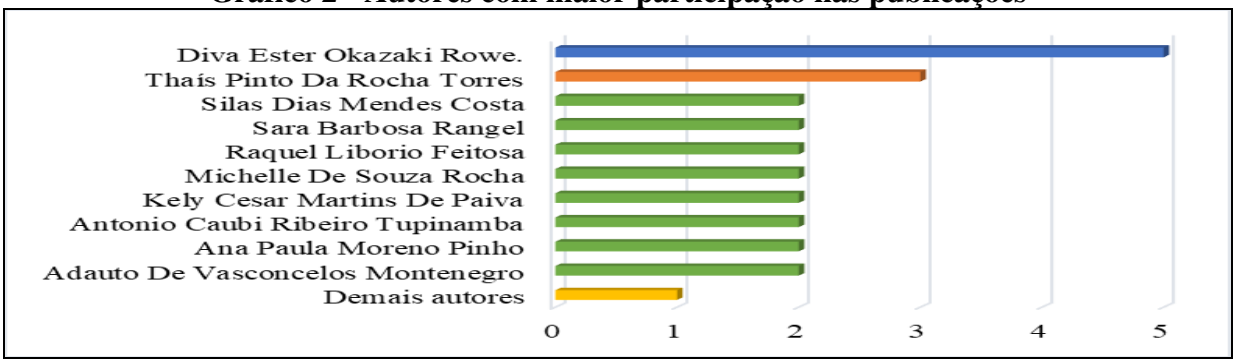
Fonte: Elaboração própria.

Retoma-se a informação de que, o período considerado abarca cinco edições do EnANPAD e apenas duas do EnGPR. No Gráfico 1 nota-se que, mesmo o EnANPAD tendo ocorrido nos anos de 2021 e 2022, quando não ocorreu EnGPR, o número de publicações foi relativamente baixo, em comparação ao ano de 2020, pico de produção acerca da temática no evento. Vale ressaltar que 2023 foi um ano destaque para a agenda de Vínculos no evento EnGPR. Ao observar o período de 2020 a 2023, é possível concluir que o EnGPR está com as publicações nesta temática em amplo crescimento, enquanto no EnANPAD, elas têm apresentado uma queda, mesmo que pequena. Esse fato pode indicar maior aderência dos autores, ou da temática, com o evento EnGPR.

Produção por Autor

Com o intuito de identificar quais os autores com maior contribuição à temática estudada neste artigo, estabeleceu-se um ranking de publicações por autor, de acordo com seu número de produção, nos dois eventos, no período considerado para a amostragem.

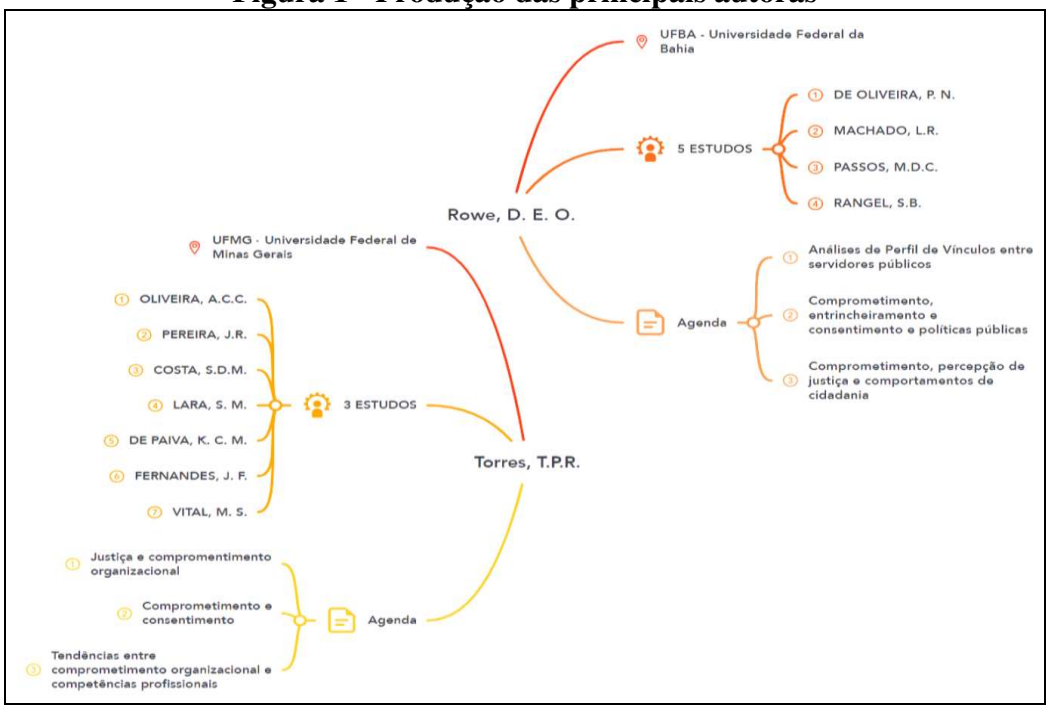
Gráfico 2 - Autores com maior participação nas publicações



Fonte: Elaboração própria.

Conforme apresenta o Gráfico, Diva Ester Okazaki Rowe aparece como autora de cinco dos trinta de dois artigos, correspondendo a 15,62% da amostra. Destaca-se também a autora Thaís Pinto da Rocha Torres, com três estudos. Criou-se um esquema para ilustração (Figura 1) das produções das principais autoras, com as respectivas equipes de trabalho:

Figura 1 - Produção das principais autoras



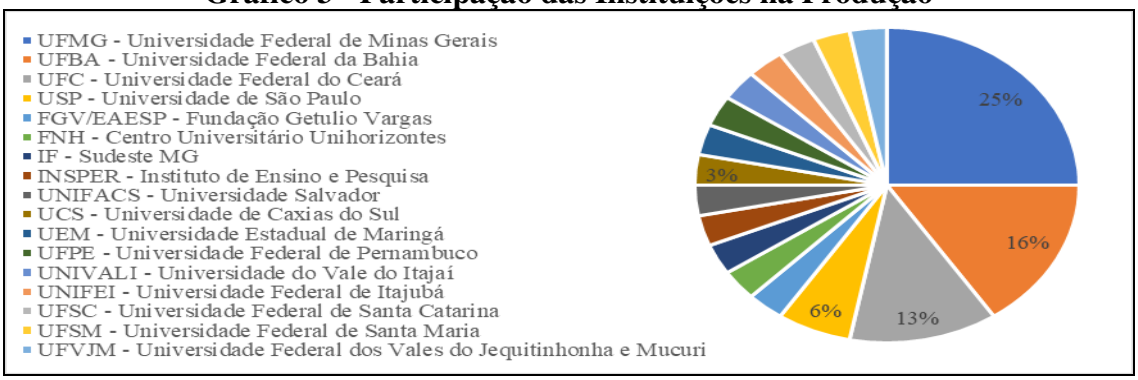
Fonte: Elaboração própria.

Através da Figura 1, pode-se observar as redes de trabalho das autoras mais presentes nas publicações do EnGRP e EnANPAD, bem como sua agenda de pesquisa, que indica temas em alta nestes eventos e trabalhados em conjunto com os Vínculos Organizacionais.

Produção por Instituição, Métodos de Pesquisa e análise das palavras-chave

Este tópico tem por objetivo divulgar quais instituições são as principais constituintes da amostra, ou seja, estão mais presentes nos eventos considerados, com estudos nas temáticas Vínculos e Comportamento Organizacional. O Gráfico 3 apresenta esses dados:

Gráfico 3 - Participação das Instituições na Produção



Fonte: Elaboração própria.

Destaca-se a importante participação da Universidade Federal de Minas Gerais- UFMG (25% da amostra), seguida pela Universidade Federal da Bahia - UFBA (16%), Universidade Federal do Ceará - UFC (13%), Universidade Federal de São Paulo - USP (6%) e, por fim, as demais universidades que compõem cerca de 3% da amostra, cada.

Buscou-se também entender quais são os métodos mais utilizados nas pesquisas enviadas ao EnGPR e ao EnANPAD, conforme demonstra o Gráfico 4:

Gráfico 4 - Métodos de pesquisa mais utilizados



Fonte: Elaboração própria.

Em relação aos métodos de pesquisa mais utilizados na amostra estudada, se sobressai o método quantitativo, com 22 dos 32 artigos componentes da base de dados. Sinaliza-se, também, que 3 dos 4 artigos qualitativos fazem parte dos anais do evento EnANPAD, o que pode indicar maior afinidade deste método de pesquisa com as prerrogativas do evento, além de indicar uma possível lacuna de estudos na área, sugerindo novas pesquisas, de métodos não quantitativos.

A fim de concluir as análises conjuntas, construiu-se uma nuvem de palavras combinando as palavras-chave dos 32 artigos considerados neste estudo, que contemplam não somente os temas abordados, mas alguns dos objetos de aplicação destas pesquisas, bem como temáticas que se relacionam, conforme apresenta a Figura 2:

Figura 2 - Nuvem de Palavras - EnGPR e EnANPAD



Fonte: Elaboração própria.

Ao analisar a imagem, conclui-se que as maiores frequências nas palavras-chave dos artigos publicados de 2019 a 2023 nos eventos EnGPR e EnANPAD são “organizacional” e “comprometimento”, mostrando grande aderência do evento a essas temáticas. Um ponto importante a ser considerado é que as palavras representativas de cada um dos três vínculos, comprometimento, entrincheiramento e consentimento, apresentam-se nessa ordem em termos de maior frequência na nuvem de palavras. Vale a ressalva de que, em grande parte, os artigos combinam fatores para sua construção, relacionando temas a fim de elucidar as correlações existentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise do campo permite inferir que os estudos têm explorado de forma mais generalista a temática Vínculos Organizacionais no campo do CO, entretanto, ao que concerne os Vínculos de Consentimento e Entrincheiramento Organizacional, observa-se certa incipiência na literatura. Logo, buscou-se através deste estudo apresentar um panorama das publicações científicas sobre a temática a partir dos anais de dois grandes eventos da área de administração, o EnANPAD e o EnGPR ao longo de cinco anos, considerando o período de 2019 a 2023.

Assim, ao observar-se os artigos sobre Vínculos Organizacionais revelou-se uma área de pesquisa em constante evolução. Enquanto o Comprometimento Organizacional tem sido extensivamente explorado, tanto na literatura quanto nos eventos acadêmicos, os Vínculos de Consentimento e Entrincheiramento ainda carecem de atenção e desenvolvimento.

Nos achados no EnANPAD, observa-se uma diversidade de abordagens que refletem a complexidade dos Vínculos Organizacionais, destacando a influência de variáveis como: gestão de pessoas; liderança e justiça organizacional. Além disso, evidencia-se a demanda por mais estudos em diferentes contextos organizacionais, sugerindo áreas específicas, como o setor público e o varejo farmacêutico. Em relação aos estudos publicados no EnGPR, encontrou-se uma ampla variedade de investigações sobre o comprometimento organizacional e temas relacionados a esta, tais como: qualidade de vida no trabalho; confiança e liderança.

Tais estudos fornecem *insights* valiosos para a área de gestão de pessoas, destacando a importância de se compreender as complexas interações entre colaboradores e sua organização. No entanto, é importante frisar que ainda existem lacunas a serem preenchidas, especialmente, em relação a determinados grupos demográficos e contextos organizacionais específicos. Portanto, há uma clara necessidade de mais pesquisas que explorem os Vínculos de Consentimento e Entrincheiramento, bem como suas implicações para diferentes tipos de organizações e colaboradores, aplicadas por meio de metodologias e contextos variados. Em suma, os estudos analisados fornecem uma visão mais abrangente das pesquisas sobre a temática, destacando tanto as áreas de progresso quanto às oportunidades para o desenvolvimento de estudos futuros. Por fim, tal análise contribui para a compreensão mais profunda do Comportamento Organizacional e fornece direcionamentos importantes para futuras investigações e práticas de gestão.

REFERÊNCIAS

AFSAR, B.; SHAHJEHAN, A.; SHAH, S. I. "Frontline employees' highperformance work practices, trust in supervisor, job-embeddedness and turnover intentions in hospitality industry". **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, vol. 30, n. 3, 2018.

AGUIAR, C. V. N. *et al*. "Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, Comprometimento Organizacional e Entrincheiramento Organizacional". **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, vol. 14, n. 3, 2014.

ALBUQUERQUE, J. M.; CAVALCANTE, S. M. A. "Clima organizacional na perspectiva de cidadania organizacional: um estudo de caso na Imprensa Universitária da UFC". **Revista Eletrônica Acta Sapientia**, vol. 7, n. 1, 2020.

ALLEN, D. G.; PELTOKORPI, V.; RUBENSTEIN, A. L. "Quando "incorporado" significa "preso": Efeitos moderadores da inserção no trabalho em ambientes de trabalho adversos". **Revista de Psicologia Aplicada**, vol. 101, n. 12, 2016.

ANPAD - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. "Eventos". **ANPAD** [2024]. Disponível em: <www.anpad.com.br>. Acesso em: 01/02/2024.

BASTOS, A. V. B. *et al*. "Comprometimento no trabalho: fundamentos para a gestão de Pessoas". In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (orgs.). **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Editora Artmed, 2013.

BASTOS, A. V. B.; AGUIAR, C. V. N. "Comprometimento Organizacional". *In*: PUENTEPALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (orgs.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho**: um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre: Editora Artmed, 2015.

BERNI JUNIOR, I.; SANT'ANNA, A. S.; DINIZ, D. M. "Liderança e Comprometimento Organizacional: Um estudo com profissionais da indústria brasileira de transformação". **Anais do XLVII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo: MACKENZIE, 2023.

BOTTINI, F. F. "Resiliência individual, prazer e sofrimento no trabalho e vínculos organizacionais: reflexões e perspectivas de pesquisas para o setor público". **Anais do XLIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo: MACKENZIE, 2019.

BOTTINI, F. F.; PAIVA, K. C. M.; GOMES, R. C. "Resiliência individual, prazer e sofrimento no trabalho e Vínculos Organizacionais: reflexões e perspectivas de pesquisas para o setor público". **Cadernos EBAPE.BR**, vol. 19, n. 1, 2021.

CONEJO, A. F.; IWAI, T.; ARTES, R. "Quando evolução, liderança e estratégia se encontram: efeitos da ambiguidade percebida e foco regulatório do liderado na relação entre liderança via dominância e comprometimento organizacional". **Anais do VIII Encontro de Gestão de Pessoas e Relações De Trabalho**. São Paulo: ESPM, 2023.

COSTA, S. D. M. "Sentidos do trabalho, vínculos organizacionais e engajamento: proposição de um modelo teórico integrado". **Anais XLIV Encontro da Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo: ANPAD, 2020.

COSTA, S. D. M. *et al*. "Comprometimento e consentimento de jovens aprendizes: (re)validação de escalas, caracterizações e tendências. **Anais do VIII Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. São Paulo: ESPM, 2023.

COSTA, S. D. M.; PAIVA, K. C. M.; RODRIGUES, A. L. "Sentidos do trabalho, vínculos organizacionais e engajamento: proposição de um modelo teórico integrado". **Caderno EBAPE.BR**, vol. 20, n. 4, 2022.

FEITOSA, R. L. *et al*. "Práticas de gestão de pessoas e sua relação com satisfação no trabalho e intenção de rotatividade: o comprometimento organizacional como mediador". **Anais do XLV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo: ANPAD, 2021.

FEITOSA, R. L.; MONTENEGRO, A. V.; TUPINAMBA, A. C. R. "Práticas de gestão de pessoas e comprometimento organizacional: uma análise da literatura de 2007 a 2019". **Anais do XLIV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo: ANPAD, 2020.

FERNANDES, J. F.; TORRES, T. P. R.; VITAL, M. S. "Tendências entre comprometimento organizacional e competências profissionais de enfermeiros, jovens e experientes, durante a pandemia de covid-19, em Manaus". **Anais do VIII Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. São Paulo: ESPM, 2023.

FERREIRA, J. C. S.; CZARNESKI, F. R.; ROMEIRO, M. C. "Uma análise dos traços de personalidade e consentimento organizacional no varejo farmacêutico em MG". **Anais do XLIV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo: ANPAD, 2020.

GUIMARÃES, L. D.; MOSCON, D. C. B. "A influência da inteligência emocional e da satisfação do trabalho no comprometimento organizacional". **Anais do XLIV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo: ANPAD, 2020.

LOBLER, M. L. *et al*. "Evolução bibliométrica: uma análise dos trabalhos publicados nos eventos da ANPAD". **Revista Sociais e Humanas**, vol. 32, n. 3, 2019.

MACHADO, L. R.; ROWE, D. E. O. "Comprometimento, percepção de justiça e comportamentos de cidadania: existem relações entre esses constructos?". **Anais do VII Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. São Paulo: ESPM, 2020.

MARIANO, T. L. A. B.; MOSCON, D. C. B. "As relações entre as práticas de gestão de pessoas e o desenvolvimento de vínculos com a organização: um estudo em uma empresa de contabilidade". **Gestão e Planejamento**, vol. 10, 2018.

MEDEIROS, M. E. *et al*. "Estilos de liderança e sua relação com o Comprometimento Organizacional: um estudo em uma rede de supermercados no sul do Brasil". **Anais do VIII Encontro De Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. São Paulo: ESPM, 2023.

MELO JÚNIOR, A. A. "Suporte organizacional percebido e vínculos organizacionais: um estudo com trabalhadores terceirizados de uma instituição federal de ensino superior". **Anais do XLIV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo: ANPAD, 2022.

MENDES, F. E.; RODRIGUES, A. L.; BARRICHELLO, A. "Sentidos do trabalho e comprometimento organizacional: estudo com o efetivo operacional da polícia militar do estado de São Paulo". **Anais do**

XLVII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. São Paulo: MACKENZIE, 2023.

MENDONÇA, L. L. "Síntese sobre o comportamento organizacional e a importância da gestão de pessoas baseados no histórico da administração". **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, vol. 11, 2020.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. "Uma conceituação de três componentes do comprometimento organizacional". **Revisão da Gestão de Recursos Humanos**, vol. 1, n. 1, 1991.

MORO, A. B. *et al.* "Instrumento para medir o clima entre professores de programas de pós-graduação". **Revista Ibero-Americana de Educação**, vol. 67, n. 2, 2015.

NACIF, L. B.; COUTO, W. L. B.; SOARES, J. V. "Comprometimento organizacional: estudo em uma empresa especializada em cursos preparatórios para concursos". **Anais do VIII Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. São Paulo: ESPM, 2023.

NEPOMUCENO, M. P. Z. "Aprendizagem, comunicação interna, liderança e comprometimento organizacional: um estudo no grupo beta S.A". **Anais do XLIV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo: ANPAD, 2020.

OLIVEIRA, A. C. C.; TORRES, T. P. R.; PEREIRA, J. R. "Justiça e comprometimento organizacionais: um estudo de caso no ministério público federal em Minas Gerais". **Anais do XLIV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo: ANPAD, 2020.

OLIVEIRA, E. R. S.; PINHO, A. P. M. "Relações entre políticas e práticas de gestão de pessoas, comprometimento organizacional e intenção de rotatividade: a visão dos técnico-administrativos de uma instituição federal de ensino superior". **Anais do XLIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo: MACKENZIE, 2019.

OLIVEIRA, L. M. S. *et al*. "Cultura organizacional e comprometimento no trabalho em empresas de um grupo econômico". **Anais do XLIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo: MACKENZIE, 2019.

OLIVEIRA, M. F. **Metodologia científica**: um manual para a realização de pesquisas em administração. Catalão: UFG, 2011.

OLIVEIRA, P. N.; ROWE, D. E. O. "Organizational commitment, entrenchment, consent and public policies: a study with public servants of a brazilian institution of education". **Anais do XLIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo: MACKENZIE, 2019.

PASSOS, M. D. C.; ROWE, D. E. O. "A influência da qualidade de vida no trabalho no comprometimento organizacional e no entrincheiramento organizacional no contexto do serviço público". **Anais do VII Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. São Paulo: ESPM, 2020.

PEDROSA, D. dos R.; CRUZ, M. de A. "Proposta de uma escala de potencial de transformação de líderes – EPTL: articulação entre gestão de pessoas, liderança transformacional e vínculo

organizacional". **Anais do XLVI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo: ANPAD, 2022.

PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B.; ROWE, D. E. O. "Diferentes Vínculos Indivíduo-Organização: Explorando Seus Significados entre Gestores". **Revista de Administração Contemporânea**, vol. 19, 2015.

QUEIROZ, G. C. *et al*. "Vínculos com o trabalho sem vínculos trabalhistas: comprometimento e entrincheiramento de motoristas de aplicativo". **Anais do VIII Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. São Paulo: ESPM, 2023.

RANGEL, S. B.; ROWE, D. E. O. "Análise de perfis de vínculos organizacionais entre servidores públicos". **Anais do VIII Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. São Paulo: ESPM, 2023b.

RANGEL, S. B.; ROWE, D. E. O. "Vínculos organizacionais e o efeito moderador das variáveis sociodemográficas e ocupacionais: um estudo entre servidores públicos". **Anais do VIII Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. São Paulo: ESPM, 2023a.

RIOS, J. E.; MELLO, M. X. T.; VALÉRIO, V. E. M. "Análise histórica, descritiva e exploratória do comprometimento organizacional: uma abordagem bibliométrica". **Anais do XLIV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo: ANPAD, 2020.

ROCHA, M. S.; PAIVA, K. C. M. de. "Suporte no trabalho e vínculos organizacionais: um estudo com jovens trabalhadores de uma empresa pública federal". **Anais do XLVI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo: ANPAD, 2022.

ROCHA, M. S.; PEREIRA-FERREIRA, J. M.; FUJIHARA, R. K. "Revalidação das escalas de vínculos organizacionais para jovens trabalhadores". **Anais do XLIV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo: ANPAD, 2020.

RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. "Entrincheiramento Organizacional". *In*: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (orgs.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho**: um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre: Editora Artmed, 2015.

RUEDA, F. M.; SANTOS, A. A.; LIMA, R. C. "Relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional: um estudo com trabalhadores". **Boletim de Psicologia**, vol. 62, n. 137, 2012.

SANTOS, A. S. "Influência das políticas e práticas de gestão de pessoas no desenvolvimento de Vínculos do indivíduo com a organização e a relação desses com o desempenho no trabalho". **Anais do XLIV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo: ANPAD, 2020.

SCHULZE, L. C.; RODRIGUES, A. P. G.; BORBA, E. H. de. "Sentidos do trabalho policial e suas relações com os vínculos organizacionais". **Anais do XLV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo: ANPAD, 2021.

SILVA, E. E. C.; BASTOS, A. V. B. "Consentimento Organizacional". *In*: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (orgs.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho**: um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre: Editora Artmed, 2015.

SILVA, F. D.; SILVA, E. R.; BERGAMINI, G. B. "O clima organizacional como fator para o desempenho profissional". **Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente**, vol. 8, n. 2, 2018.

SILVA, J. D. *et al*. "How trust relationships with supervisor and co-workers boosts affec". **Anais do VII Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. São Paulo: ESPM, 2020.

SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Medidas do comportamento organizacional**: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Editora Artmed, 2008.

SOMAVILLA, V. *et al*. "Comprometido, entrincheirado e/ou consentido? Análise dos Vínculos Organizacionais no ensino superior". **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, vol. 14, n. 2, 2020.

SOUZA, G. C.; AGUIAR, C. V. N.; CARNEIRO, L. L. "A influência dos vínculos com a organização sobre o bem-estar subjetivo do trabalhador". **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, vol. 18, n. 4, 2018.

TOMAZZONI, G. C.; COSTA, V. M. F. "Vínculos Organizacionais de Comprometimento, Entrincheiramento e Consentimento: explorando seus antecedentes e consequentes". **Cadernos Ebape.Br**, vol. 18, 2020.

VITAL, M. S. "Qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais: com a fala, médicos e enfermeiros da estratégia saúde da família (ESF), em Manaus". **Anais do XLV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. São Paulo: ANPAD, 2021.

WAGNER, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional**: criando vantagem competitiva. São Paulo: Editora Saraiva, 2020.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano VI | Volume 18 | Nº 53 | Boa Vista |2024

http://www.ioles.com.br/boca

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima