

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NO SETOR DA CONSTRUÇÃO:
ESTUDO NA PRECON PRÉ-FABRICADOS, MG**

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE CONSTRUCTION SECTOR:
STUDY AT PRECON PRÉ-FABRICADOS, MG**

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN:
ESTUDIAR EN PRECON PRÉ-FABRICADOS, MG**

Como citar:

Lima, Reginaldo J. C., Souza, Marcio R., Ramalho, W. & Barbosa, Alan C. Q. (2023).
Comprometimento organizacional no setor da construção: estudo na precon pré-fabricados, MG.
Revista Gestão & Tecnologia. v. 23, nº 4, 2023, p. 51-75

Reginaldo de Jesus Carvalho Lima
Professor Titular do Mestrado Profissional em Administração (MPA) – FPL
<https://orcid.org/0000-0001-8327-635X>

Márcio Rogério de Souza
Gerente Industrial -Precon Pré-Fabricados.Mestrado em Administração –MPA/FPL
<https://orcid.org/0009-0006-8046-8130>

Wanderley Ramalho
Professor Titular do Mestrado Profissional em Administração (MPA) -FPL
<https://orcid.org/0000.0001-8720-3449>

Allan ClaudiusQueiroz Barbosa
Professor Titular da Universidade Federal de Minas Gerais –UFMG.Coordenador do Programa de Pós
Graduação em Inovação Tecnológica (PPGIT) da UFMG
<https://orcid.org/0000-0003-1266-5168>

Domingos Antônio Giroletti
Professor Titular do Mestrado Profissional em Administração (MPA) –FPLPós-Doutorado-Universitá
degli Studi di Padova, Depto DiSSGeA, UNIPD, Itália ePós-Doutorado-The London School Of
Economics And Political Science, LSE, Inglaterra

Editor Científico: José Edson Lara
Organização Comitê Científico
Double Blind Review pelo SEER/OJS
Recebido em 01/04/2023
Aprovado em 29/11/2023



This work is licensed under a Creative Commons Attribution – Non-Commercial 3.0 Brazil

Resumo

Objetivo do estudo: considerando a necessidade de ampliar o nível de compreensão acerca da relação entre indivíduos e organizações, o estudo realizado teve por objetivo geral captar a percepção do comprometimento organizacional na empresa Precon Pré-Fabricados por meio da análise das diversas dimensões e indicadores da Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO).

Metodologia: a pesquisa envolveu estudo de caso com abordagem quantitativa. Realizou-se uma *survey* com aplicação de questionário baseado na EBACO (Medeiros, 2003) para empregados de diversas áreas e cargos da empresa. Os dados obtidos foram submetidos à análise por meio de técnicas estatísticas descritivas e multivariadas.

Relevância/ originalidade: a relevância teórica advém da abordagem do tema no setor da Construção a partir de um modelo validado pela literatura; sua relevância prática deriva da aplicação direta da pesquisa na Precon Pré-Fabricados. A originalidade do estudo decorre de sua realização no segmento industrial de pré-fabricados de concreto, no Brasil, e que ainda não dispõe de pesquisas com o enfoque proposto.

Principais resultados: o modelo analítico utilizado permitiu examinar o modo como se forma o comprometimento organizacional na Precon Pré-Fabricados. Pôde-se verificar, com base nos dados coletados com 246 empregados, a maior ou menor influência de diversas variáveis de categorização (sexo, gerações, estado civil, área, escolaridade, tempo na empresa, natureza do cargo e primeiro emprego) sobre as dimensões da EBACO e a consistência desse instrumento para o estudo do comprometimento organizacional.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional. EBACO. Setor da Construção. Precon Pré-Fabricados. Concreto.

Abstract

Objective: considering the need to expand the level of understanding about the relationship between individuals and organizations, the study carried out had the general objective of capturing the perception of organizational commitment in the company Precon Pré-Fabricados through the analysis of the various dimensions and indicators of the Scale of Bases of Organizational Commitment (EBACO).

Methodology/approach: the research involved a case study with a quantitative approach. A survey was carried out using a questionnaire based on EBACO (Medeiros, 2003) for employees from different areas and positions in the company. The data obtained were subjected to analysis using descriptive and multivariate statistical techniques.

Relevance/originality: theoretical relevance comes from approaching the topic in the Construction sector based on a model validated by the literature; its practical relevance derives from the direct application of research at Precon Pré-Fabricados. The originality of the study stems from its being carried out in the prefabricated concrete industrial segment in Brazil, which does not yet have research with the proposed approach.

Main results: the analytical model used allowed us to examine how organizational commitment is formed at Precon Pré-Fabricados. It was possible to verify, based on data collected from 246 employees, the greater or lesser influence of several categorization variables

(gender, generations, marital status, area, education, time in the company, nature of the position and first job) on the dimensions of EBACO and the consistency of this instrument for studying organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment. EBACO. Construction Sector. Precon Prefabricated. Concrete.

Resumen

Objetivo del estudio: considerando la necesidad de ampliar el nivel de comprensión sobre la relación entre individuos y organizaciones, el estudio realizado tuvo como objetivo general captar la percepción del compromiso organizacional en la empresa Precon Pré-Fabricados a través del análisis de los diversos dimensiones e indicadores de la Escala de Bases de Compromiso Organizacional (EBACO).

Metodología: la investigación abarcó un estudio de caso con enfoque cuantitativo. Se realizó una encuesta mediante un cuestionario basado en EBACO (Medeiros, 2003) a empleados de diferentes áreas y puestos de la empresa. Los datos obtenidos fueron sometidos a análisis mediante técnicas estadísticas descriptivas y multivariadas.

Relevancia/originalidad: la relevancia teórica surge de abordar el tema en el sector de la Construcción a partir de un modelo validado por la literatura; su relevancia práctica deriva de la aplicación directa de la investigación en Precon Pré-Fabricados. La originalidad del estudio radica en su realización en el segmento industrial de prefabricados de hormigón en Brasil, que aún no cuenta con investigaciones con el enfoque propuesto.

Principales resultados: el modelo analítico utilizado permitió examinar cómo se forma el compromiso organizacional en Precon Pré-Fabricados. Se pudo verificar, a partir de datos recolectados de 246 empleados, la mayor o menor influencia de varias variables de categorización (género, generaciones, estado civil, área, educación, tiempo en la empresa, naturaleza del puesto y primer empleo) en la dimensiones de EBACO y la consistencia de este instrumento para estudiar el compromiso organizacional.

Palabras clave: Compromiso Organizacional. EBACO. Sector de construcción. Prefabricados Precon. Concreto.

1 INTRODUÇÃO

No cenário competitivo contemporâneo, diversos fatores influenciam a complexa dinâmica das organizações produtivas. Em relação ao ambiente externo, verificam-se profundas transformações geradas pela aplicação de novas tecnologias e pela necessidade de adaptação às tendências da Quarta Revolução Industrial (Harari, 2018; Schwab, 2016). No que se refere ao contexto interno, o comprometimento organizacional é um dos fatores que ganham relevância, por se relacionar a questões como: assiduidade do empregado, pontualidade, desempenho

individual e organizacional, atitudes em caso de mudanças, negligência e até a intenção de abandono da organização (Vale, Lima & Queiroz, 2011).

O comprometimento organizacional é um construto intensamente investigado no âmbito do Comportamento Organizacional e que ganhou amplitude a partir da década de 1970 (Siqueira, 2008). Trata-se de um construto antecedente de resultados positivos, tanto para as organizações, quanto para os empregados. O tema estimula a compreensão dos fatores que influenciam os indivíduos a estarem mais envolvidos com a organização e com o trabalho (Abreu-Cruz, Oliveira-Silva & Werneck-Leite, 2019; Cunha, Silva, Estivaleta, Hörbe & Moura, 2017).

Conforme Viana (2012), não existe consenso na definição do construto comprometimento, sendo que coexistem na literatura abordagens distintas. As vertentes conceituais mais relevantes estão relacionadas aos modelos uni e multidimensionais. Os primeiros incluem os enfoques afetivo, instrumental, normativo, sociológico e comportamental. Já entre os modelos multidimensionais, isto é, que consideram mais de um componente, Medeiros (2003) destaca o modelo de conceitualização de três componentes, estabelecido por Meyer e Allen (1991), por ser considerado de ampla aceitação entre os pesquisadores. Medeiros, Albuquerque, Siqueira e Marques (2003) atestam, em estudo que analisou a agenda da pesquisa do comprometimento, três enfoques conceituais que predominaram no estudo do comprometimento organizacional: afetivo, instrumental e normativo.

O estudo do comprometimento organizacional ganha relevância, na atualidade, na medida em que as organizações reconhecem o papel das pessoas no processo de criação de valor para o negócio. Desta ótica os empregados passam a ser considerados agentes determinantes para o aumento da produtividade, da rentabilidade e da capacidade competitiva da organização.

Este artigo discute o comprometimento organizacional na indústria da construção, mais especificamente na empresa Precon Pré-Fabricados, em Minas Gerais. Considerou-se a possibilidade de haver variações entre os diferentes grupos de empregados no que se refere ao comprometimento organizacional. As seguintes variáveis foram contempladas no estudo: sexo, geração, estado civil, área, escolaridade, tempo na empresa, natureza do cargo e primeiro emprego.

Doniak (2021) admite que o movimento pela industrialização da construção civil teve sua origem após a Segunda Guerra Mundial. A construção industrializada dedica-se a transformar o canteiro de obras em uma linha de montagem, baseia-se na aplicação de sistemas pré-fabricados, que chegam ao canteiro prontos para serem montados (Nakamura, 2022). Durante o período de 2007 a 2012, o segmento de pré-fabricados de concreto no Brasil experimentou considerável crescimento. No decorrer dos anos, em face da recuperação do produto interno bruto (PIB) e da necessidade de superar o déficit habitacional, além da realização de eventos como a Copa do Mundo de 2014 e as Olimpíadas Rio 2016, o setor se manteve pujante. De acordo o “Anuário da Associação Brasileira da Construção Industrializada de Concreto (ABCIC) - 2013”, esse período evidenciou o *gap* de mão de obra qualificada.

Ante os desafios do setor, torna-se instigante verificar as bases sobre as quais se assenta o comprometimento organizacional. No esforço de compreender esse fenômeno, ancoradas em estudos internacionais, diversas escalas de avaliação foram propostas por autores brasileiros, tais como Siqueira (1995): Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECO), Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo (ECOC) e Escala de Comprometimento Organizacional Normativo (ECON); Medeiros (2003): Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO); Trigueiro-Fernandes, Lins Filho, Mól e Añez (2019): Escala de Bases do Comprometimento Organizacional Refinada (EBACO-R); e Bastos, Morais, Menezes e Rios (2003): Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO).

Sabe-se que o comprometimento organizacional é um tema complexo que estimula a continuidade de estudos sobre questões conceituais e estruturais. No estudo realizado, optou-se pelo uso da Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO), proposta por Medeiros (2003), em face de sua aplicação em diversos estudos referenciados na literatura. Trata-se de uma escala composta de 28 itens, sendo quatro para cada uma das sete bases do comprometimento organizacional, a saber: afetiva, obrigação em permanecer, obrigação pelo desempenho, afiliativa, falta de recompensas e oportunidade, linha consistente de atividade e escassez de alternativas.

Deve-se mencionar que a literatura refere a necessidade de expandir o nível de compreensão acerca dos fatores e bases influentes no comprometimento organizacional. Apesar

da existência de vasta produção acerca do tema, permanece a escassez de estudos relacionados ao segmento de pré-fabricados de concreto.

A pesquisa realizada partiu da seguinte questão central: como ocorre a dinâmica que caracteriza o comprometimento organizacional na percepção dos empregados de uma empresa de estruturas pré-fabricadas de concreto em Minas Gerais?

A partir desta indagação, o estudo teve por objetivo geral “captar a percepção do comprometimento organizacional na empresa Precon Pré-Fabricados por meio da análise das diversas dimensões e respectivos indicadores da Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO)”.

Os seguintes objetivos específicos foram delineados: a) mostrar a importância de cada dimensão de análise para o comprometimento organizacional; b) mostrar a importância de cada indicador para cada dimensão do comprometimento organizacional; c) identificar como os aspectos concernentes a sexo, gerações, estado civil, área, escolaridade, tempo na empresa, natureza do cargo e primeiro emprego impactam sobre cada uma das dimensões que se agrupam para constituir o comprometimento organizacional; e d) testar a validade do modelo de análise fatorial utilizado, encontrado com os dados do levantamento *survey*.

Este artigo está estruturado em cinco seções. Esta introdução constitui a primeira e apresenta o tema, sua contextualização e relevância, a pergunta norteadora, os objetivos e as justificativas para sua realização. Na segunda aborda-se o referencial teórico do qual se extraiu o modelo analítico que permitiu construir o instrumento de coleta das informações e nortear toda a análise dos dados. Na terceira descrevem-se a caracterização da pesquisa, a unidade de análise e observação e os procedimentos metodológicos para a coleta e tratamento de dados. A quarta seção relata a análise dos resultados obtidos com a amostra extraída. A última seção expõe as considerações finais do estudo. Seguem as referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Comprometimento organizacional: apontamentos necessários

O estudo da Administração envolve diversos campos temáticos, o Comportamento Organizacional é um deles. Nessa área, o comprometimento organizacional representa um construto central que sugere a identificação e compreensão dos fatores pessoais que influenciam

o comportamento do indivíduo na organização, envolvendo aspectos atitudinais e cognitivos frente ao trabalho. Ghosh (2014) e Klein (2016), como citado em Pinho, Silva, Oliveira e Oliveira (2017), reconhecem que esse construto tem sido cada vez mais relevante, devido à necessidade de se estabelecerem relações entre fatores antecedentes e consequentes do comprometimento organizacional.

Investigado com mais intensidade a partir dos anos 1970, segundo Cruz (2013), o termo comprometimento adquire diversos significados na literatura se relacionando à adesão ou forte envolvimento do indivíduo com o trabalho. Algumas características têm sido destacadas, tais como: o desejo de permanecer, de continuar; o sentimento de orgulho por pertencer; a identificação, o apego, o envolvimento com objetivos e valores; engajamento, exercício de esforço, empenho em favor de (Bastos 1995 como citado em Cruz, 2013).

Viana (2012) esclarece que, a literatura relacionada ao tema comporta diferentes vertentes conceituais, abarcando modelos uni e multidimensionais. Três modelos unidimensionais são destacados, a saber: enfoque afetivo, enfoque instrumental, e enfoque normativo.

Medeiros (2003) explica que o enfoque afetivo, originado a partir dos estudos iniciados no começo da década de 1970 pela equipe liderada por Lyman Porter (Mowday, Porter & Steers, 1982; Mowday, Steers & Porter, 1979), culminou com a validação de um instrumento denominado *Organizational Commitment Questionnaire* – OCQ (Mowday *et al.*, 1979), validado no Brasil por Borges-Andrade, Afanasief e Silva (1989). Mowday *et al.* (1982), consideraram que o comprometimento afetivo caracteriza-se pelo apego e a identificação do indivíduo com a organização e seus objetivos, envolvendo a noção de uma forte crença e aceitação dos valores da organização e também o desejo de nela permanecer (Pinho *et al.*, 2017). Para Meyer & Allen (1991), refere-se ao apego emocional, identificação e envolvimento do funcionário com a organização e, portanto, funcionários com forte comprometimento afetivo continuam empregados na organização porque desejam fazê-lo.

Já o enfoque instrumental, também chamado de *side-bet*, deriva dos estudos de Becker e foi operacionalizado posteriormente por Alluto, Hrebiniak e Alonso (1973). Os referidos autores definiram o comprometimento como um fenômeno estrutural que ocorre mediante trocas realizadas entre indivíduo e organização, percepção das alterações dos benefícios

recebidos e investimentos realizados pelo indivíduo em seu trabalho, caracterizando as *side-beats* (trocas laterais), como assinalou Viana (2012).

Finalmente acerca do terceiro modelo unidimensional, Bastos (1993) preleciona que o enfoque normativo originou-se da interseção entre a teoria organizacional e a Psicologia Social, mais especificamente a partir dos trabalhos acerca da estrutura de atitudes e do seu poder preditivo em relação ao comportamento. Conforme o referido autor, os conceitos de sistemas cultural e motivacional na determinação do comportamento nas organizações foram amplamente discutidos em relação ao enfoque normativo.

Em relação aos enfoques multidimensionais, Medeiros, Albuquerque, Marques e Siqueira (2005) assinalam que vários modelos de conceitualização de mais de um componente do comprometimento foi desenvolvido. Segundo eles, o modelo de três componentes desenvolvido por Meyer e Allen (1991) e validado no Brasil por Medeiros e Enders (1998) tem sido amplamente aceito entre os pesquisadores.

2.1.1 Comprometimento organizacional no Brasil

Para Viana (2012), além de serem poucos os trabalhos sobre o comprometimento organizacional no Brasil até a década de 90, as discussões dos resultados de pesquisa eram referenciadas pela literatura estrangeira, em especial a norte-americana. A partir daquela época, as pesquisas sobre o tema foram intensificadas, destacando-se a abordagem multidimensional.

A referida autora esclarece que, nas pesquisas produzidas no Brasil no período entre os anos de 1990 e 2009, utilizou-se com mais frequência o modelo tridimensional desenvolvido por Meyer & Allen.

Em relação aos esforços orientados para a mensuração do comprometimento organizacional, conforme Pinho *et al.* (2017), predominam intensa fragmentação e diversidade de instrumentos utilizados no contexto brasileiro. Os referidos autores fazem os seguintes apontamentos: a) Siqueira desenvolveu um grupo de escalas que se constituem em versões nacionais para as três bases de comprometimento, como conceitualizadas por Meyer & Allen, e que são a ECOA, a ECOC e a ECON; b) a EBACO, desenvolvida por Medeiros *et al.* (2005), é constituída por sete dimensões, distribuídas em 28 itens; c) alguns autores (Bastos, Pinho, Aguiar & Menezes, 2011; Pinho & Bastos, 2014) apresentam propostas de escala com melhores

índices para cada uma das três dimensões (afetiva, normativa e continuação). Retomando uma perspectiva unidimensional, Bastos e Aguiar (2015) propuseram um novo instrumento para medir o construto, conceituando-o como afetivo.

Observando a produção nacional sobre o tema, Abreu-Cruz *et al.* (2019) esclarecem que expressiva parcela de estudos utiliza os modelos de Meyer & Allen (1991) e Mowday *et al.* (1979). Contudo, conforme os autores, a EBACO vem sendo amplamente utilizada.

Bastos *et al.* (2008) admitem que há tempos modelos de múltiplas bases têm sido aplicados para mensurar o comprometimento organizacional. E citam diversos estudos (Bastos, 1993; Mathieu & Zajac, 1990; Medeiros *et al.*, 2003; Meyer & Allen, 1997; Mowday, 1998) que identificaram a necessidade de investigação mais profunda das bases do comprometimento organizacional.

A EBACO foi desenvolvida por Medeiros (2003) com o objetivo de ajustar à cultura brasileira modelos de múltiplos componentes para mensurar o comprometimento organizacional. Para atingir esse objetivo, o estudo foi desenvolvido buscando identificar os componentes do comprometimento, presentes no panorama brasileiro.

Foi aplicada pela primeira vez por Medeiros (2003) na sua tese e desenvolvida por Medeiros *et al.* (2005), como afirmam Pinho *et al.* (2017). Em estudo relacionado, Trigueiro-Fernandes *e al.* (2019, p. 5) sugerem que a EBACO representa uma síntese entre as teorias e os modelos teóricos de comprometimento.

A Tabela 1 mostra as bases do comprometimento e fundamentações teóricas.

Tabela 1

Bases do comprometimento e fundamentação teórica da EBACO

Bases do comprometimento e fundamentação teórica da EBACO	
Bases do comprometimento organizacional	Fundamentação teórica da base
Afetiva	Comprometimento afetivo – Mowday, Porter e Steers (1982); congruência de valores – Kelman (1958); introjeção - Gouldner (1960); envolvimento moral – Etzioni (como citado em Mowday, Porter e Steers, 1982); adesão – Thévenet (como citado em Sá e Lemoine, 1998)
Obrigação em permanecer	Normativo – Meyer e Allen (1991)
Obrigação pelo desempenho	Pressões normativas – Wiener (1982) e Jaros <i>et al.</i> (1993); controle – Kanter (como citado em Mowday, Porter e Sterrs, 1982)
Afiliativa	Identificação – Kelman (1958); integração – Gouldner (1960); identificação – Becker (1992); coesão – Kanter (como citado em Mowday, Porter e Sterrs, 1982); afiliativa – Medeiros e Enders (1999)

Falta de recompensa e oportunidade	Envolvimento cumulativo – Etzioni (como citado em Mowday, Porter e Sterrs, 1982); oportunidade – Thévenet (como citado em Sá e Lemoine, 1998); recompensas – Becker (1992)
Linha consistente de atividade	Trocas laterais – Becker (1960); Hrebiniak e Alutto (1972)
Escassez de alternativas	Continuação – Meyer e Allen (1991)

Fonte: Bastos, A. V. B., Siqueira, M. M. M., Medeiros, C. A. F., & Menezes, I. G. (2008). Comprometimento organizacional. In: M. M. M. Siqueira (Org.). *Medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. (Cap. 4, p 62). Porto Alegre: Artmed.

A EBACO tem sido amplamente utilizada pelos pesquisadores como, por exemplo, nos seguintes estudos de natureza teórico-empírica: Abreu-Cruz *et al.* (2019), Halla (2010), Cavazotte, Lemos e Viana (2012), Amaro (2013), Menetti (2013), Vale *et al.* (2011) e Viana (2012). Essa escala é composta de 28 itens, sendo quatro para cada uma das sete bases, conforme indica a Tabela 2.

Tabela 2

Denominações, definições, itens integrantes e índices de precisão (alfa) dos sete fatores da EBACO

Denominações	Definições	Itens	Índices de precisão
Obrigação em permanecer	Crença de que tem uma obrigação em permanecer; de que se sentiria culpado em deixar; de que não seria certo deixar; e de que tem uma obrigação moral com as pessoas da organização.	1,2,3,4	0,87
Afetiva	Crença e identificação com a filosofia, os valores e os objetivos organizacionais.	5,6,7,8	0,84
Afiliativa	Crença de que é reconhecido pelos colegas como membro do grupo e da organização.	9,10,11,12	0,80
Escassez de alternativas	Crença de que possui poucas alternativas de trabalho se deixar a organização.	13,14,15,16	0,73
Obrigação pelo desempenho	Crença de que deve se esforçar em benefício da organização e que deve buscar cumprir suas tarefas e atingir os objetivos organizacionais.	17,18,19,20	0,77
Linha consistente de atividade	Crença de que deve manter certas atitudes e regras da organização com o objetivo de se manter na organização.	21,22,23,24	0,65
Falta de recompensas e oportunidade	Crença de que o esforço extra em benefício da organização deve ser recompensado e de que a organização deve lhe dar mais oportunidade.	25,26,27,28	0,59

Fonte: Bastos, A. V. B., Siqueira, M. M. M., Medeiros, C. A. F., & Menezes, I. G. (2008). Comprometimento organizacional. In: M. M. M. Siqueira (Org.). *Medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. (Cap. 4, p. 63). Porto Alegre: Artmed.

De acordo com Bastos *et al.* (2008), a validação da EBACO envolveu 819 casos, contemplando diversas categorias ocupacionais e organizações privadas, não governamentais e públicas. Os dados “foram submetidos à análise dos componentes principais (PC), quando se solicitou a extração de componentes com autovalores maiores ou iguais a 1,0 e rotação *varimax*, com o critério de carga fatorial maior ou igual a 0,40” (Bastos *et al.*, 2008, p. 61). As análises resultaram na obtenção de sete fatores que explicam 61,8% da variância total. Cada um deles tem correspondência com os pressupostos teóricos e se referem a diferentes alfas de Cronbach, conforme explicam Bastos *et al.* (2008).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os dados do estudo foram coletados, no primeiro semestre de 2022, mediante prévia autorização dos participantes. Adotou-se a vertente quantitativa de pesquisa (Mattar, 2014).

A unidade de análise refere-se às variáveis ou aos fenômenos em estudo (Collis & Hussey, 2005). Neste estudo, a unidade de análise é representada pela Precon Pré-Fabricados. Trata-se de uma empresa líder do ramo da construção industrializada de concreto. Tem 59 anos de atuação no segmento da construção civil no Brasil, está situada na cidade de Pedro Leopoldo, na região metropolitana de Belo Horizonte, num dos maiores centros produtores de cimento do país. Destaca-se na área da construção civil como referência no desenvolvimento de estruturas pré-fabricadas de concreto para obras dos mais diversos tipos.

A unidade de observação da pesquisa, essencial para a compreensão do fenômeno investigado, foi constituída de profissionais que atuam em diferentes áreas da empresa nos níveis estratégico, tático e operacional.

A pesquisa fundamentou-se na realização de *survey* com aplicação de questionário baseado na EBACO (Medeiros, 2003). A referida escala baseia-se em modelo de análise constituído por sete construtos e 28 indicadores. Os indicadores são representados por assertivas a serem valoradas pelos respondentes de acordo com uma escala Likert de sete pontos de autorrelato, na qual o valor um corresponde a “discordo totalmente” e o valor sete corresponde a “concordo totalmente”.

No total, 251 empregados participaram da *survey*. Contudo, cinco questionários foram descartados por apresentarem inconsistência de dados, restando 246 instrumentos. Deve-se destacar que esse número equivale a 67,21% do total de empregados da Precon Pré-Fabricados, evidenciando uma amostra robusta e expressiva.

Realizou-se pré-teste do instrumento com cinco profissionais da empresa com a finalidade de verificar a compreensão do conteúdo e sanar possíveis inconsistências. Cumpre destacar que o pré-teste não identificou qualquer problema relacionado às assertivas submetidas ao respondente.

Procedeu-se à análise dos dados por meio de técnicas estatísticas descritivas e multivariadas. A estatística descritiva permite resumir informações e facilitar o entendimento do comportamento amostral (Veloso, Dutra & Nakata, 2016). A estatística multivariada permite explicar e prever o grau de relação entre as variáveis (Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2009). Realizou-se uma análise fatorial por permitir o tratamento estatístico dos dados, uma vez que as informações foram coletadas seguindo um procedimento completamente padronizado *a priori*. Cabe lembrar que um *survey* utiliza-se de uma amostra representativa da população - alvo o qual permite desenvolver inferências sobre o comportamento, as opiniões e as características dessa população (Freitas, Oliveira, Saccol & Moscarola, 2000).

Os dados obtidos foram submetidos a tratamento estatístico, usando-se, fundamentalmente, estatística não paramétrica. Os dados foram tabulados utilizando-se o *software Statistical Package for the Social Science* (SPSS) e procedendo-se à análise descritiva e multivariada.

Em relação aos procedimentos estatísticos aplicados, mais especificamente no que se refere à verificação de dados ausentes e de existência de *outliers*, seguindo a orientação de Hair *et al.* (2009), procedeu-se a uma verificação de dados ausentes, os quais, ocorrendo em grande número, podem comprometer a acurácia da generalização dos resultados amostrais para a população-alvo. Utilizou-se uma imputação pela média da variável para os dados ausentes na amostra final constituída por 246 respondentes.

Um segundo tratamento aplicado aos dados coletados antes da utilização das técnicas estatísticas foi a verificação da ocorrência dos chamados *outliers*. Como sugerido por Hair *et al.* (2009), analisou-se individualmente o comportamento de cada indicador utilizado (*outlier*

univariado) bem como a posição de cada um em relação ao centro de todas as observações em seu conjunto. Para o primeiro caso, utilizou-se a variável normal padronizada $Z = \frac{(X-\bar{X})}{\sigma}$ cujos módulos superiores a quatro devem ser, segundo os autores, considerados observações anômalas. Foi detectado apenas 0,17% desse tipo. Para o segundo caso, trabalhou-se com o estimador D2 de Mahalanobis que, segundo Tabachinick & Fiderl (2001), segue o modelo qui-quadrado. Com esse procedimento constatou-se a existência de apenas 2,035 de *outliers* multivariados.

Em relação à verificação de linearidade, considerando a necessidade de satisfazer o pressuposto de correlações lineares entre as variáveis para a utilização de procedimentos multivariados (Hair *et al.*, 2009), verificaram-se os coeficientes de correlação de Pearson para todo o conjunto de par de variáveis. A matriz de correlação mostrou 77,25% de correlações significativas ($\alpha = 5\%$). Adicionalmente, adotou-se o teste de Bartlett, como sugerido por Mingoti (2007), para verificar a linearidade dentro de cada construto do modelo de análise. Nesse caso, para todos os construtos foi mencionada probabilidade de significância (p – valor) inferior a 5%, o que mostra linearidade.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Em relação ao perfil da amostra, observou-se que a maior parte dos indivíduos (87,92%) era do sexo masculino; a geração mais frequente foi a Y (44,54%) e a menos frequente a dos *baby boomers* (3,49%); um parcela equivalente a 50,00% deles era constituída de casados; 76,28% dos respondentes eram de cargos operacionais; o nível de formação mais frequente foi fundamental ou médio (78,02%); 57,64% dos respondentes estavam há dois anos ou menos na empresa; 87,34% dos respondentes não ocupam cargos de liderança; e apenas 6,22% dos respondentes estavam em seu primeiro emprego.

Em relação à análise descritiva dos dados amostrais, a Tabela 3 fornece estatísticas descritivas e intervalos de confiança para cada indicador, mediante a utilização do método *bootstrap* (Efron & Tibishirani, 1993).

Cabe observar que a geração de um intervalo estritamente inferior a quatro pode ser entendido como uma tendência a discordar da assertiva, enquanto um intervalo superior a quatro

indica tendência a concordar. Um intervalo contendo o valor quatro significa neutralidade na valoração da assertiva apresentada ao respondente.

A Tabela 3 mostra a análise descritiva dos indicadores dos construtos.

Tabela 3
Análise descritiva dos indicadores dos construtos

Construtos	Itens	Média	DP	IC - 95% ¹
Base: Afetiva	QUEST1	4,67	1,74	[4,45;4,88]
	QUEST2	4,80	1,74	[4,58;5,00]
	QUEST3	4,96	1,66	[4,77;5,17]
	QUEST4	5,28	1,64	[5,08;5,47]
Base: Obrigação em permanecer	QUEST5	4,59	1,93	[4,34;4,82]
	QUEST6	4,39	1,98	[4,15;4,62]
	QUEST7	3,58	2,13	[3,31;3,85]
	QUEST8	3,99	2,09	[3,74;4,25]
Base: Obrigação pelo desempenho	QUEST9	6,13	1,40	[5,96;6,30]
	QUEST10	6,42	1,26	[6,26;6,56]
	QUEST11	6,26	1,27	[6,10;6,42]
	QUEST12	6,18	1,44	[6,00;6,35]
Base: Afiliativa	QUEST13	5,59	1,66	[5,37;5,78]
	QUEST14	5,21	1,84	[4,97;5,42]
	QUEST15	5,83	1,45	[5,63;6,01]
	QUEST16	5,46	1,64	[5,26;5,65]
Base: Falta de recompensas e oportunidades	QUEST17	4,45	1,82	[4,23;4,67]
	QUEST18	3,98	1,91	[3,75;4,24]
	QUEST19	3,58	1,97	[3,35;3,82]
	QUEST20	3,88	2,08	[3,61;4,13]
Base: Linha consistente de atividade	QUEST21	5,21	1,82	[4,99;5,44]
	QUEST22	4,88	1,93	[4,65;5,11]
	QUEST23	5,27	1,77	[5,05;5,47]
	QUEST24	5,71	1,63	[5,51;5,92]
Base: Escassez de alternativas	QUEST25	3,73	2,16	[3,48;3,99]
	QUEST26	3,07	1,94	[2,85;3,30]
	QUEST27	3,42	2,00	[3,19;3,68]
	QUEST28	3,57	2,02	[3,33;3,82]

Intervalo *Bootstrap*. DP: desvio-padrão; IC: intervalo de confiança.
Fonte: elaborada a partir dos dados da pesquisa (2022).

No que se refere aos testes de validade estatística do modelo foram realizadas análises da validade convergente, validade discriminante, confiabilidade e dimensionalidade dos construtos com os resultados apresentados na Tabela 4, podendo-se concluir: a) todos os construtos atingiram os níveis exigidos de confiabilidade, dado que os índices de confiabilidade Alfa de Cronbach (AC) ou confiabilidade composta (CC) foram superiores a 0,70; b) pelo critério *acceleration factor*, todos os construtos foram unidimensionais; c) os valores das variâncias extraídas (AVEs) foram superiores a 0,40 em todos os construtos, evidenciando assim sua validação convergente; d) de acordo com o critério de Fornell e Larcker (1981), houve validação discriminante, dado que as variâncias compartilhadas máximas foram menores que suas respectivas AVEs; e) em todos os construtos o ajuste da análise fatorial foi adequado, uma vez que todos os Kaiser-Meyer-Okin (KMO) foram superiores a 0,50

Tabela 4

Validação dos construtos

Construtos	Itens	AC	CC	Dim	AVE	VCM	KMO
Base: Afetiva	4	0,861	0,850	1	0,707	0,360	0,792
Base: Obrigação em permanecer	4	0,873	0,859	1	0,725	0,360	0,830
Base: Obrigação pelo desempenho	4	0,845	0,841	1	0,690	0,305	0,812
Base: Afiliativa	4	0,839	0,833	1	0,675	0,358	0,760
Base: Falta de recompensas e oportunidades	4	0,553	0,678	1	0,430	0,048	0,673
Base: Linha consistente de atividade	4	0,705	0,750	1	0,535	0,302	0,713
Base: Escassez de alternativas	4	0,811	0,815	1	0,642	0,180	0,768
Comprometimento organizacional	7	0,784	0,800	1	0,466	-	0,799

AC: Alfa de Cronbach, CC: Confiabilidade composta, Dim: Dimensionalidade, AVE: Variância extraída; VCM: Variância compartilhada máxima, KMO: Kaiser-Meyer-Okin.

Fonte: elaborada a partir dos dados da pesquisa (2022).

A Figura 1 ilustra o modelo ajustado com as respectivas cargas fatoriais:

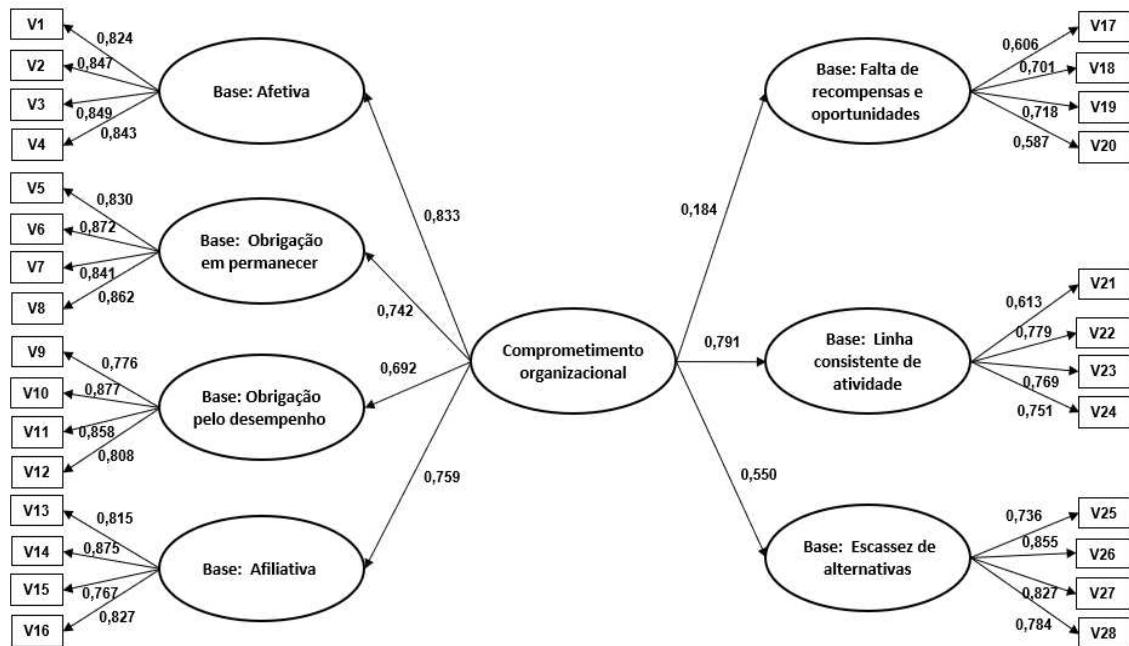


Figura 1
Modelo ajustado.

Fonte: elaborada a partir dos dados da pesquisa (2022).

A Tabela 5 aponta os resultados da análise fatorial.

Tabela 5

Análise fatorial

Construtos	Itens	CF	Com	Peso (α)
Base: Afetiva	QUEST1	0,824	0,679	0,291
	QUEST2	0,847	0,717	0,299
	QUEST3	0,849	0,721	0,300
	QUEST4	0,843	0,710	0,298
Base: Obrigação em permanecer	QUEST5	0,830	0,688	0,286
	QUEST6	0,872	0,761	0,301
	QUEST7	0,841	0,707	0,290
	QUEST8	0,862	0,744	0,297
Base: Obrigação pelo desempenho	QUEST9	0,776	0,602	0,281
	QUEST10	0,877	0,768	0,318
	QUEST11	0,858	0,736	0,311
	QUEST12	0,808	0,652	0,293
Base: Afiliativa	QUEST13	0,815	0,664	0,302
	QUEST14	0,875	0,766	0,324

	QUEST15	0,767	0,588	0,284
	QUEST16	0,827	0,684	0,306
Base: Falta de recompensas e oportunidades	QUEST17	0,606	0,367	0,352
	QUEST18	0,701	0,492	0,408
	QUEST19	0,718	0,515	0,417
	QUEST20	0,587	0,345	0,342
Base: Linha consistente de atividade	QUEST21	0,613	0,376	0,287
	QUEST22	0,779	0,607	0,364
	QUEST23	0,769	0,592	0,360
	QUEST24	0,751	0,565	0,351
Base: Escassez de alternativas	QUEST25	0,736	0,541	0,286
	QUEST26	0,855	0,731	0,333
	QUEST27	0,827	0,684	0,322
	QUEST28	0,784	0,614	0,305
Comprometimento organizacional	Base: Afetiva	0,833	0,693	0,255
	Base: Obrigação em permanecer	0,742	0,551	0,228
	Base: Obrigação pelo desempenho	0,692	0,479	0,212
	Base: Afiliativa	0,759	0,577	0,233
	Base: Falta de recompensas e oportunidades	0,184	0,034	0,056
	Base: Linha consistente de atividade	0,791	0,626	0,243
	Base: Escassez de alternativas	0,550	0,302	0,169

CF: Carga fatorial; Com: Comunalidade.

Fonte: elaborada a partir dos dados da pesquisa (2022).

Mediante a aplicação de uma análise fatorial foi possível examinar a relevância de cada dimensão de análise na composição do comprometimento organizacional como um todo, bem como a importância de cada indicador na composição de cada um dos construtos da Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO), desenvolvida por Medeiros (2003). Inicialmente, todas as cargas fatoriais foram altas, não sendo necessária a exclusão de algum dos itens.

A Tabela 5 se refere à comparação entre as sete dimensões do modelo analítico EBACO.

Tabela 5

Grau de concordância dos respondentes para cada dimensão de análise

Indicadores	Média	DP	IC - 95% ¹	Mín.	1ºQ	2ºQ	3ºQ	Máx.
Base: Afetiva	4,93	1,43	[4,74;5,10]	1,00	4,24	5,01	6,00	7,00
Base: Obrigação em permanecer	4,14	1,73	[3,92;4,35]	1,00	2,74	4,26	5,51	7,00
Base: Obrigação pelo desempenho	6,26	1,11	[6,11;6,39]	1,00	6,00	6,74	7,00	7,00

Base: Afiliativa	5,51	1,37	[5,33;5,68]	1,23	4,90	5,75	6,50	7,00
Base: Falta de recompensas e oportunidades	3,96	1,28	[3,79;4,10]	1,00	2,98	3,99	4,94	7,00
Base: Linha consistente de atividade	5,27	1,31	[5,11;5,43]	1,00	4,50	5,53	6,21	7,00
Base: Escassez de alternativas	3,44	1,62	[3,24;3,63]	1,00	2,01	3,48	4,52	7,00
Comprometimento organizacional	4,94	1,02	[4,81;5,06]	1,16	4,44	5,03	5,72	6,82

¹ Intervalo *Bootstrap*. Q: quartil, Mín: mínimo, Máx: máximo.

Fonte: elaborada a partir dos dados da pesquisa (2022).

Conforme se depreende da Tabela 5, na empresa Precon Pré-Fabricados de concreto, a dimensão base obrigação pelo desempenho obteve, em média, concordância dos empregados significativamente superior, enquanto que o oposto ocorreu com o construto base escassez de alternativas.

Procurou-se determinar a variação nas percepções dos construtos do modelo de análise em função das variáveis de caracterização sexo, gerações, estado civil, área, escolaridade, tempo na empresa, natureza do cargo e primeiro emprego

No que se refere à comparação dos construtos entre os sexos, pela aplicação do Teste de Mann-Whitney, pôde observar o seguinte: a) houve diferença significativa (valor-p < 0,050) dos construtos base afetiva, base obrigação pelo desempenho e base afiliativa entre os sexos, sendo que os respondentes do sexo feminino tenderam a apresentar maiores valores desses construtos; c) houve diferença significativa (valor-p < 0,050) dos construtos base falta de recompensas e oportunidades e base escassez de alternativas entre os sexos, sendo que os respondentes do sexo masculino tenderam a apresentar maiores valores desses construtos.

Para efetuar a comparação dos construtos entre as gerações foi aplicado o Teste de Kruskal-Wallis. Os resultados indicaram: a) diferença significativa (valor-p = 0,021) do construto base obrigação em permanecer entre as gerações, que não foi encontrada ao realizarem-se as comparações múltiplas. Mas constatou-se diferença marginalmente significativa (valor-p = 0,063) entre as gerações Z e *baby boomers*, sendo que a geração Z tendeu a apresentar menores valores desse indicador; b) diferença significativa (valor-p = 0,042) dos construtos base afiliativa entre as gerações, porém, ao realizarem-se as comparações múltiplas não foram encontradas diferenças significativas ou marginalmente significativas; c) diferença significativa (valor-p = 0,042) dos construtos base falta de recompensas e oportunidades entre as gerações, que não foram encontradas ao realizarem-se as comparações

múltiplas. Mas a diferença foi marginalmente significativa (valor-p = 0,097) entre as gerações Y e *baby boomers*, sendo que a geração Y tendeu a apresentar menores valores desses construtos; d) diferença significativa (valor-p = 0,036) do construto comprometimento organizacional entre as gerações. Ao realizarem-se as comparações múltiplas detectou-se diferença significativa (valor-p = 0,035) entre as gerações Z e *baby boomers*, sendo que a geração Z tendeu a apresentar menores valores desse construto.

Para efetuar a comparação dos construtos entre os estados civis foi aplicado o Teste de Kruskal-Wallis. Verificou-se que não houve diferença significativa (valor-p > 0,050) dos construtos entre os estados civis.

A comparação dos construtos entre as áreas de atuação dos respondentes baseou-se no Teste de Mann-Whitney, pôde-se notar que: a) houve diferença significativa (valor-p < 0,050) dos construtos base afetiva, base obrigação pelo desempenho e base afiliativa entre as áreas, sendo que os respondentes da área administrativa tenderam a apresentar maiores valores desses construtos; b) houve diferença significativa (valor-p < 0,050) dos construtos base falta de recompensas e oportunidades e base escassez de alternativas entre as áreas, e os respondentes da área operacional tenderam a atribuir maiores valores a esses construtos.

A comparação dos construtos entre as escolaridades fundamentou-se no Teste de Kruskal-Wallis. Os resultados sinalizaram o seguinte: a) diferença significativa (valor-p < 0,050) dos construtos base afetiva e base obrigação pelo desempenho entre as escolaridades. Ao realizarem-se as comparações múltiplas, obteve-se diferença significativa (valor-p = 0,007 e 0,022, respectivamente) entre as escolaridades superior/pós e fundamental/ médio, sendo que os respondentes com escolaridade superior/pós tenderam a apresentar maiores valores desse indicador; b) diferença significativa (valor-p = 0,001) do indicador base falta de recompensas e oportunidades entre as escolaridades. Ao realizarem-se as comparações múltiplas, teve-se que houve diferença significativa (valor-p = 0,001) entre as escolaridades superior/pós e fundamental/médio, sendo que os respondentes com escolaridade superior/pós tenderam a apresentar menores valores desse indicador.

Por meio do Teste de Kruskal-Wallis realizou-se a comparação dos construtos entre os tempos de empresa. Apurou-se que houve diferença significativa (valor-p = 0,006) do construto base escassez de alternativas entre os tempos de empresa. Ao realizarem-se as comparações

múltiplas, detectou-se diferença significativa do tempo de 2,1 a cinco anos com os tempos até dois anos (valor-p = 0,040) e acima de cinco anos (valor-p = 0,005), sendo que os respondentes com tempo de empresa de 2,1 a cinco anos tenderam a apresentar menores valores desse construto.

A comparação dos construtos entre as naturezas dos cargos foi realizada por meio do Teste de Mann-Whitney. Verificou-se diferença significativa (valor-p = 0,004) do construto base obrigação em permanecer entre as naturezas do cargo, sendo que os respondentes alocados em cargos de liderança tenderam a apresentar maiores valores desse construto

Acerca da comparação dos construtos entre os níveis de primeiro emprego pelo Teste de Mann-Whitney foi possível constatar que não houve diferença significativa (valor-p > 0,050).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado partiu da seguinte questão de pesquisa: “como ocorre a dinâmica que caracteriza o comprometimento organizacional na percepção dos empregados de uma empresa de estruturas pré-fabricadas de concreto em Minas Gerais?” Por meio das estratégias metodológicas adotadas, a pesquisa atingiu o objetivo geral, qual seja, captar a percepção do comprometimento organizacional na empresa Precon Pré-Fabricados por meio da análise das diversas dimensões e respectivos indicadores da Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO).

A coleta de dados fundamentou-se em *survey* com aplicação da EBACO (Medeiros, 2003). Nessa direção, o estudo se propôs a analisar as diversas dimensões e respectivos indicadores na empresa Precon Pré-Fabricados. O modelo analítico permitiu examinar o modo como se forma o comprometimento organizacional na referida empresa. Mediante a aplicação da técnica de análise fatorial foi possível verificar a importância de cada uma das sete dimensões de análise na constituição do comprometimento organizacional bem como identificar como os indicadores de cada uma das dimensões se hierarquizam para retratá-las. Adicionalmente, com base nas percepções coletadas com 246 empregados das áreas administrativa e operacional, foi possível determinar a maior ou menor influência de diversas variáveis de categorização (sexo,

gerações, estado civil, área, escolaridade, tempo na empresa, natureza do cargo e primeiro emprego) sobre as diversas dimensões da EBACO.

Os resultados obtidos pelo aprofundamento das análises estatísticas realizadas fornecem subsídio para o desenvolvimento de uma estratégia de construção do comprometimento organizacional a partir de sete dimensões de análise conjugado aos seus 28 indicadores. Em termos práticos, isso pode ser feito mediante o entendimento dos impactos de cada dimensão analítica sobre o comprometimento organizacional e de cada indicador sobre cada dimensão. Nesse sentido, pode-se escolher em qual dimensão do modelo e em quais indicadores se deve trabalhar com mais ou menos intensidade na busca de mais comprometimento organizacional. Em outros termos, as análises mencionadas sugerem onde se deve atuar de forma mais contundente.

Uma estratégia de intervenção pode ser subsidiada pelas análises desenvolvidas, as quais mostram a influência das variáveis sexo, gerações, estado civil, área, escolaridade, tempo na empresa, natureza do cargo e primeiro emprego sobre cada uma das dimensões do modelo. Particularmente, por exemplo, esse tipo de análise permite acusar qual geração de funcionário vai demandar esforço mais intensivo para aumentar o comprometimento organizacional.

Entre as limitações referentes à pesquisa, menciona-se a impossibilidade de envolver maior número de empregados na amostra, em decorrência da restrição de acesso imposta pela pandemia do COVID-19.

Como sugestão para a realização de futuros estudos, recomenda-se a aplicação da EBACO em outras empresas do setor da construção e do segmento de pré-fabricados de concreto no Brasil.

REFERÊNCIAS

- Abreu-Cruz, L., Oliveira-Silva, L. C., & Werneck-Leite, C. D. S. (2019). As novas gerações não têm comprometimento? Diferenças no comprometimento organizacional ao longo de grupos geracionais. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 9(2), 192-208. <http://dx.doi.org/10.20503/recape.v9i2.38853>.
- 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, p.1-18. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>.
- Alluto, J. M., Hrebiniak, L. G., & Alonso, R. (1973). On operationalizing the concept of commitment. *Social Forces*, v. 20, p. 448-454.

- Amaral, D. V., Mello, S. P. T., & Iepsen, L. B. (2021). O comprometimento de gestores acadêmicos na universidade pública: relações afetivas, instrumentais e normativas. *Research, Society and Development*, 10(16), 1-15. Doi: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd.v10i16.23039>.
- Amaro, B. E. M. (2013). A geração x e y e as diferentes bases de comprometimento organizacional. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, RJ, Brasil). Recuperada de https://www2.dbd.puc-rio-br/pegarmum/tesesabertas/112838_2013_pretextual.pdf.
- Associação Brasileira de Normas Técnicas. ABNT. (1985). *Projeto e Execução de Estruturas de Concreto Pré-Moldado* (NBR 9062:1985). ABNT.
- Bastos, A. V. B., & Aguiar, C. V. N. (2015). Comprometimento organizacional. In: K. Puentes Palacios, & A. L. A. Peixoto (Orgs.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da Psicologia*. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Bastos, A. V. B. (1993). Comprometimento organizacional um balanço dos resultados e desafios que cercam esta tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, 33(3), 52-64. Recuperado de <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/38476/37216>.
- Bastos, A. V. B., Morais, J. H. M., Menezes, I. G., & Rios, M. (2003). Comprometimento organizacional e validação de um novo instrumento de medida do construto. *Anais do 3º Congresso Norte-Nordeste de Psicologia: Construindo a psicologia brasileira – desafios da ciência e prática psicológica*. João Pessoa, p. 419-420.
- Bastos, A. V. B., Pinho, A. P. M., Aguiar, C. V. N., & Menezes, I. G. (2011). Comprometimento organizacional: aprimoramento e evidências de validade do modelo tridimensional de Meyer e Allen no contexto brasileiro. In: J. C. Zanelli, N. Silva, & S. da R. Tolfo. *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho* (pp. 145-160). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo
- Bastos, A. V. B., Siqueira, M. M. M., Medeiros, C. A. F., & Menezes, I. G. (2008). Comprometimento organizacional. In: M. M. M. Siqueira (Org.). *Medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. (Cap. 4, pp. 51-98). Porto Alegre: Artmed.
- Batista, F. H. A. (2010). *Grupos geracionais e o comprometimento organizacional: um estudo em uma empresa metalúrgica de Caxias do Sul*. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade de Caxias do Sul, RS, Brasil. Recuperado de: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/553?show=full>.
- Cappi, M. N., & Araújo, B. F. V. B. (2014). Satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de sair: um estudo entre as gerações X e Y. *Revista Eletrônica de Administração*, 21(3), 576-600. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.0782014.54843>.
- Cavazotte, F. S. C., Lemos, A. H. C., & Viana, M. D. A. (2012). Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? *Cadernos EBAPE.BR*, 10(1), 162-180. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/s1679-39512012000100011>.
- Collis, J., & Hussey, R. (2005). Entendendo as pesquisas. In: J. Collins, & R. Hussey (2. ed.). *Pesquisa em Administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação*. (cap. 1, pp. 24-27). Porto Alegre: Bookman.

- Cruz, A. R. da. (2013). *Comprometimento de servidores técnicos administrativos em educação de uma universidade federal: um estudo com a instituição e com o sindicato*. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) - Fundação Pedro Leopoldo, MG, Brasil. Recuperado de: https://www.fpl.edu.br/2018/media/pdfs/mestrado/dissertacoes_2013/dissertacao_alexssandro_ramos_da_cruz_2013.pdf.
- Cunha, D. E., Silva, A. H., Estivaleta, V. F. B., Hörbe, T. A. N., & Moura, G. L. (2017). *Confiança do empregado na organização e comprometimento organizacional: em busca da relação entre os construtos*. *Revista Eletrônica Sistemas & Gestão*, 12(1), 25-37.
- Doniak, I. L. O. (2021). A industrialização da construção, a história e o concreto. *Concrete Show Digital*. Recuperado de: <https://digital.concreteshow.com.br>.
- Efron, B., & Tibshirani, T. J. (1993). *An introduction to the bootstrap*. London: Chapman & Hall. 436 p.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 39-50.
- Freitas, H., Oliveira, M., Saccol, A. Z., & Moscarola, J. (2000 jul./set.). O método de pesquisa survey. *Revista de Administração*, São Paulo, 35(3), 105-112.
- Gil, A. C. (2006). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. (6. ed.), São Paulo: Atlas.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados (Multivariate Data Analysis)* (6. ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Halla, A. L. P. (2010). *Quais as bases do comprometimento dos indivíduos da geração X e Y em uma empresa do setor privado do Brasil?* Dissertação (Mestrado em Administração) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, RJ, Brasil. Doi: <https://doi.org/101771/PUCRio.acad.16515>.
- Harari, Y. (2018). *21 lições para o século XXI*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Lages, I. P. (2010). *Comprometimento e cultura organizacionais: estudo de caso em uma prestadora de serviços na área de análises de materiais fluidos e isolantes*. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) - Fundação Pedro Leopoldo, MG, Brasil. Recuperado de: https://www.fpl.edu.br/2018/media/pdfs/mestrado/dissertacoes_2010/dissertacao_ilma_porto_lages_2010.pdf.
- Machado, R., & Bohnenberger, M. C. (2019). *Uma análise do comprometimento organizacional dos professores do ensino médio e profissionalizante de uma instituição da rede privada: modelo tridimensional de Meyer e Allen*. *Centro Universitário FEEVALE*. Recuperado de: <https://biblioteca.feevale.br>.
- Mattar, F. (2014). *Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento, execução e análise*. (7. ed.). São Paulo: Atlas.
- Medeiros, C. A. F., Albuquerque, L. G., Marques, G. M., & Siqueira, M. (2005). Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. *Revista Eletrônica de Administração*, 11(1), 1-22. Recuperado de: <https://seer.ufrgs.br/index.php/read/issue/view/2135>.
- Medeiros, C. A. F., Albuquerque, L. G., Siqueira, M., & Marques, G. M. (2003). Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(4), 187-209. Doi: 10.1590/S1415-65552003000400010.
- Medeiros, C. A. F. (2003). *Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras*. Tese (Doutorado

- em Administração) - Universidade de São Paulo, SP, Brasil. Recuperado de: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-05042004-105813/pt-br.php>.
- 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. Doi: 10.1590/S1415-65551998000300005.
- Medeiros, F. S. de. (2021). *Relações entre valores organizacionais e comprometimento organizacional: um estudo em uma cooperativa de prestação de serviços médicos*. Dissertação (Mestrado em Administração e Controladoria Profissional) - Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, CE, Brasil.
- Menetti, S. A. P. P. (2013). *O comprometimento organizacional da geração Y no setor de conhecimento intensivo*. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Municipal de São Caetano do Sul, SP, Brasil. Recuperado de: <https://www.uscs.edu.br/pos-stricto-sensu/arquivo/528>.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mingoti, S. A. (2007). *Análise de dados através de métodos de Estatística Multivariada: uma abordagem aplicada*. Belo Horizonte: UFMG. 293 p.
- Mowday, R. T., Porter L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-organizational linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, pp. 224-247.
- Nakamura, J. (2022, 30 agosto). *O que é industrialização e por que investir nisso?* [Sienge Plataforma]. Recuperado de: <https://www.sienge.com.br/blog/>.
- Pinho, A. P. M., & Bastos, A. V. B. (2014). *Vínculos do trabalhador com a organização: comprometimento, entrenchamento e consentimento*. São Paulo, SP: Hucitec.
- Pinho, A. P. M., Silva, C. R. M., Oliveira, E. R. S., & Oliveira, L. V. C. (2017). *Comprometimento organizacional: análise sobre escalas validadas no Brasil e nova evidência de validade do modelo tridimensional*. *Anais do 4º Congresso Lusófono de Comportamento Organizacional e Gestão*, São Paulo, SP, Brasil. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/328161247>.
- Schindler, D., & Pamela, S. (2016). *Métodos de pesquisa em Administração*. Porto Alegre: AMGH.
- Schwab, K. (2016). *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro.
- Serrador Filipe, M., (2021). *Geração X versus geração Y: uma comparação sobre o comprometimento organizacional*. Dissertação (Mestrado em Administração) - ISLA - Santarém, Portugal. Recuperado de: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/41074/1/disserta%C3%A7%C3%A3o_finalissimo1%20Mariana%20Filipe.pdf.
- Silva, M. A. C. R. da. (2020). *Equilíbrio estrutural e a industrialização da construção: primeira experiência em pré-moldado na UNB*. Dissertação (Mestrado em Arquitetura e Urbanismo da Universidade de Brasília, DF, Brasil. Recuperado de: <https://repositorio.unb.br/bistrear/10482/39667>.
- Siqueira, M. M. M. (Org.) (2008). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 344 p.

- Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo*. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade de Brasília, DF, Brasil.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. (4. ed.), Allyn and Bacon, Boston.
- Tomazzoni, G. C., & Costa, V. M. F. (2020). Vínculos organizacionais de comprometimento, entrenchamento e consentimento: explorando seus antecedentes e consequentes. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(2), 268-283. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395175056>.
- Trigueiro-Fernandes, L., Lins Filho, M. L., Mól, A. L. R., & Añez, M. E. M. (2019). EBACOR: refinamento da escala de bases do comprometimento organizacional. *Brazilian Business Review*, 16(4), 315-333. Doi: <http://dx.doi.org/10.15728/bbr.2019.16.4.1>
- Vale, J. D., Lima, T. D., & Queiroz, G.C. (2011). O comprometimento organizacional entre grupos geracionais em uma instituição federal de ensino superior. *Anais do 35º Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. Rio de Janeiro, RJ, Brasil. Recuperado de: http://arquivo.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MTM2MjA=.
- Veloso, E. F. R., Dutra, J. S., & Nakata, L. E. (2016). Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers. *Revista de Gestão*, 23(2016), 88-98. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rege.2015.05.001>.
- Viana, M. A. (2012). *Comprometimento organizacional: estudo comparativo dos grupos geracionais em uma universidade federal*. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) - Fundação Pedro Leopoldo, MG, Brasil. Recuperado de: https://www.fpl.edu.br/2018/media/pdfs/mestrado/dissertacoes_2012/dissertacao_maria_aparecida_viana_2012.pdf.