



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

JOÃO GABRIEL CARNEIRO COSTA LIMA

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL:
UM ESTUDO EMPÍRICO NA INDÚSTRIA DE TIC DO ESTADO DO CEARÁ

FORTALEZA – CEARÁ

2019

JOÃO GABRIEL CARNEIRO COSTA LIMA

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL:
UM ESTUDO EMPÍRICO NA INDÚSTRIA DE TIC DO ESTADO DO CEARÁ

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Administração. Área de Concentração: Gestão, Organização e Ambiente.

Orientador: Prof. Dr. Antônio de Pádua Araújo.
Coorientador: Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto.

FORTALEZA – CEARÁ

2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Universidade Estadual do Ceará

Sistema de Bibliotecas

Costa Lima, João Gabriel Carneiro Costa Lima.
Comprometimento organizacional: um estudo empírico na indústria de TIC do estado do Ceará [recurso eletrônico] / João Gabriel Carneiro Costa Lima Costa Lima. - 2019.

1 CD-ROM: il.; 4 ¾ pol.

CD-ROM contendo o arquivo no formato PDF do trabalho acadêmico com 72 folhas, acondicionado em caixa de DVD Slim (19 x 14 cm x 7 mm).

Dissertação (mestrado acadêmico) - Universidade Estadual do Ceará, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Mestrado Acadêmico em Administração, Fortaleza, 2019.

Área de concentração: Gestão, Organização e Ambiente.

Orientação: Prof. Dr. Antônio de Pádua Araújo.
Coorientação: Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto.

1. Comprometimento organizacional. 2. TIC. 3. Gestão de pessoas. I. Título.

JOÃO GABRIEL CARNEIRO COSTA LIMA

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO EMPÍRICO NA
INDÚSTRIA DE TIC DO ESTADO DO CEARÁ

Dissertação apresentada ao curso de
Mestrado Acadêmico em Administração
do Programa de Pós-Graduação em
Administração do Centro de Estudos
Sociais Aplicados da Universidade
Estadual do Ceará, como requisito
parcial à obtenção do título de mestre em
Administração. Área de concentração:
Gestão Organização e Ambientes

Aprovada em: 27 de março de 2019.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Antônio de Pádua Araújo
(Orientador e Presidente da Banca – UECE)



Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto
(Coorientador e Membro interno - UECE)



Profa. Dra. Tereza Cristina Batista de Lima
(Membro Externo - UFC)

Dedico este trabalho a Deus.

AGRADECIMENTOS

Ao Deus Altíssimo, pela dádiva da vida e por ter concedido a graça de alcançar este objetivo.

Aos meus pais, Liana e João de Deus.

Aos meus avós maternos, Iracy (Tizinha) e Joaquim Carneiro.

Aos meus avós paternos, Leuzanira e Jeová Costa Lima (in memoriam).

Aos meus irmãos, Jeová Neto e João de Deus Filho.

Às minhas queridas *host families* da Colômbia: Olivia e Mario Cuartas, Adiela e Carlos Zuluaga já que apesar da distância e do tempo, mantemos um laço muito forte.

Ao meu orientador, Prof. Pádua, por sua paciência, dedicação e sabedoria.

Ao meu coorientador Prof. Roberto Pinto por todo o seu apoio.

À Profa. Tereza Lima por ter aceitado o convite para participar da banca com suas excelentes considerações.

Aos demais professores do PPGA, em especial, Ana Batista, Ana Augusta, Márcio Mota, Paulo César Batista e Samuel Façanha.

A cada um dos meus colegas da turma 14, em especial, Ariana, Bruna, Eduardo, Eleiziane e Mariana.

Aos doutorandos do PPGA, Ana Moreira, Maruza e Fabiane e, em especial, Felipe Gehrard, pela grande ajuda no tratamento dos dados.

Aos funcionários do PPGA, Alessandra Sousa, Fernando e Patriane Govi.

À Auridete Fonteles e ao amigo Marcelo Filho e sua tia, à Professora Lia Matos Brito, pelo apoio durante o processo de seleção.

A cada um dos 385 respondentes da pesquisa, especialmente, José Carlos Fortes, Lourdes Alcântara, Raiane Rodrigues, Socorro Silveira, Isabel Holanda e Elves Rabelo (Fortes Tecnologia), Salim Bayde, Otoniel e Ana Carolina Mitoso (Mob Telecom), Márcio Braga, Jullyane Sancho e Laíse Azevedo (IVIA), Alexandre Mota, Lívia Araújo e Rachel Lorenz (Lanlink), Priscila Rodrigues, Adriana Silveira e Amália Simeaux (Energy Telecom) e ao Sr. Valdemar Barros Filho, por ter aberto portas importantes para a pesquisa de campo.

Aos amigos, Ítala Aguiar, Laura Mendonça, Matheus Maia e Rennan Luz.

RESUMO

Com o fortalecimento do enfoque comportamental da gestão de pessoas a partir dos anos 1960, surgiu um novo campo de estudo multidisciplinar chamado comportamento organizacional. Esse campo estuda o comportamento das pessoas dentro de uma organização e seu impacto no desempenho dela. Uma das manifestações mais importantes do comportamento de um indivíduo na organização à qual pertence são os vínculos estabelecidos entre ele e a organização. Dentre os vínculos, destaca-se o comprometimento. É nesse contexto que a pesquisa busca esclarecer o grau de comprometimento organizacional dos trabalhadores do setor de TIC cearense aplicando o modelo de comprometimento organizacional de Medeiros (2003), que inicialmente se apresenta como uma escala de comprometimento organizacional com bom ajuste à cultura brasileira. O modelo de Medeiros (2003) é composto por quatro dimensões: afetiva (identificação com os valores e objetivos da organização), afiliativa (sentimento de fazer parte do grupo), normativa (o indivíduo se compromete com a organização, porque acha que é o certo moralmente a se fazer) e instrumental (comprometimento resultado do cálculo de custos e benefícios associados a sua permanência na empresa). A pesquisa foi aplicada com 385 trabalhadores da indústria de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) cearense. A escolha por esse grupo se justifica pelo alto índice de *turnover* do setor, seu grande contingente de profissionais jovens, além de seu impacto positivo na dinâmica de outros setores. A pesquisa se classifica como quantitativa, descritiva, já que busca descobrir as características de determinada população ou fenômeno, e explicativa, porque busca descobrir quais fatores, variáveis sociodemográficas, contribuem para a ocorrência de um fenômeno (comprometimento organizacional). As respostas foram coletadas por meio de questionário composto por sete variáveis sociodemográficas (sexo, estado civil, vínculo empregatício, grupo ocupacional, responsabilidade financeira familiar, grau de instrução e tempo de serviço) e pelas 30 (trinta) perguntas do modelo de Medeiros (2003). Foram aplicadas as técnicas de Análise de Variância (ANOVA) e Análise Fatorial Confirmatória (AFC) com o auxílio dos *softwares* SPSS e AMOS. Os resultados obtidos indicam que o modelo de Medeiros (2003) não se ajusta bem ao grupo pesquisado (trabalhadores da indústria cearense de TIC), sendo possível chegar ao modelo de bom ajuste com três dimensões: afetiva-afiliativa (reúne indicadores das dimensões afetiva e afiliativa), normativa e instrumental. Outra conclusão importante foi o considerável menor nível de comprometimento instrumental e afeto-afiliativo entre os terceirizados. Por fim, conclui-se que embora o tema comprometimento organizacional seja bastante estudado na literatura brasileira, ainda serão necessárias mais pesquisas quantitativas para aprofundar o tema

e chegar a uma escala de bom ajuste à cultura brasileira. Finally, it is concluded that although the subject organizational commitment is well studied in the Brazilian literature, still more quantitative research will be necessary to deepen the theme and reach a scale of good adjustment to the Brazilian culture.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional. TIC. Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

With the strengthening of the behavioral approach of people management from the 1960s, a new field of multidisciplinary study called organizational behavior emerged. This field studies the behavior of people within an organization and its impact on performance. One of the most important manifestations of an individual's behavior in the organization to which he belongs is the established links between him and the organization. Among the links, the commitment is highlighted. It is in this context that the research seeks to apply the model of organizational commitment of Medeiros (2003) that initially presents itself as a scale of organizational commitment with good adjustment to the Brazilian culture. The model of Medeiros (2003) is composed by four dimensions: affective (identification with the values and objectives of the organization), affiliative (feeling of being part of the group), normative (the individual commits himself to the organization because he thinks it is right morally to do) and continuance (impairment resulting from the calculation of costs and benefits associated with their stay in the company). The research was applied with workers from the Information and Communication Technology (ICT) industry in the Brazilian state of Ceará. The choice for this group is justified by the high turnover rate of the sector, its large contingent of young professionals, and its positive impact on the dynamics of other sectors. The research is classified as quantitative, descriptive (since it seeks to discover the characteristics of a given population or phenomenon) and explanatory, because it seeks to discover which factors (sociodemographic variables) contribute to the occurrence of a phenomenon (organizational impairment). A total of 385 (three hundred eighty-five) responses were collected through a questionnaire composed of seven sociodemographic variables (gender, marital status, employment status, occupational group, family financial responsibility, education level and length of service) and 30 (thirty) questions from the Medeiros model (2003). The techniques of Analysis of Variance (ANOVA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) were applied with the aid of SPSS and AMOS software. The results indicate that the model of Medeiros (2003) does not fit well with the group studied (workers from the ICT industry in Ceará), and it is possible to arrive at the model of good fit with three dimensions: affective-affiliative (gathers affective and affiliative), normative and continuance. Another important conclusion was the considerable lower level of instrumental and affective-affiliative commitment among outsourcers.

Keywords: Organizational Commitment. ICT. Human Resources Management.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 –	Modelo de mensuração de Medeiros (2003) com suas cargas fatoriais.....	39
Figura 2 –	Modelo de mensuração concorrente com suas cargas fatoriais.....	41
Quadro 1 –	Enfoques multidimensionais do comprometimento.....	23
Quadro 2 –	Indicadores do comprometimento organizacional.....	33

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Gênero.....	36
Tabela 2 –	Estado civil.....	36
Tabela 3 –	Vínculo empregatício	37
Tabela 4 –	Grupo ocupacional.....	37
Tabela 5 –	Responsabilidade financeira familiar	37
Tabela 6 –	Grau de instrução	38
Tabela 7 –	Tempo de serviço na empresa	38
Tabela 8 –	Validade convergente e discriminante do modelo de mensuração de Medeiros (2003)	39
Tabela 9 –	Confiabilidade composta e máxima variância quadrada compartilhada das dimensões do modelo de mensuração Medeiros (2003)	40
Tabela 10 –	Validade convergente e discriminante do modelo de mensuração concorrente	41
Tabela 11 –	Confiabilidade composta e máxima variância quadrada compartilhada dos construtos do modelo concorrente.....	42
Tabela 12 –	Estatísticas descritivas do modelo de mensuração concorrente	42
Tabela 13 –	Estatística descritiva de gênero e comprometimento instrumental	43
Tabela 14 –	ANOVA gênero x comprometimento instrumental	43
Tabela 15 –	Estatística descritiva de gênero e comprometimento afeto-afiliativo.....	43
Tabela 16 –	ANOVA gênero x comprometimento afeto-afiliativo	44
Tabela 17 –	Estatística descritiva de gênero e comprometimento normativo.....	44
Tabela 18 –	ANOVA gênero x comprometimento normativo	44
Tabela 19 –	Estatística descritiva de estado civil e comprometimento instrumental	44
Tabela 20 –	ANOVA estado civil x comprometimento instrumental.....	45
Tabela 21 –	Estatística de estado civil e comprometimento afeto-afiliativo.....	45
Tabela 22 –	ANOVA estado civil x comprometimento afeto-afiliativo.....	45
Tabela 23 –	Estatística descritiva de estado civil e comprometimento normativo	45
Tabela 24 –	ANOVA estado civil x comprometimento normativo.....	46
Tabela 25 –	Estatística descritiva de vínculo empregatício e comprometimento instrumental.....	46
Tabela 26 –	ANOVA vínculo empregatício x comprometimento instrumental.....	46
Tabela 27 –	Teste Tukey vínculo empregatício e comprometimento instrumental.....	47

Tabela 28 – Estatística descritiva de vínculo empregatício e comprometimento afeto-afiliativo	47
Tabela 29 – ANOVA vínculo empregatício x comprometimento afeto-afiliativo	48
Tabela 30 – Teste Tukey vínculo empregatício e comprometimento afeto-afiliativo	48
Tabela 31 – Estatística descritiva vínculo empregatício e comprometimento normativo	48
Tabela 32 – ANOVA vínculo empregatício comprometimento normativo	49
Tabela 33 – Estatística descritiva grupo ocupacional e comprometimento instrumental.....	49
Tabela 34 – ANOVA grupo ocupacional x comprometimento instrumental.....	49
Tabela 35 – Teste Tukey grupo ocupacional e comprometimento instrumental.....	50
Tabela 36 – Estatística descritiva grupo ocupacional e comprometimento afeto-afiliativo	50
Tabela 37 – ANOVA grupo ocupacional x comprometimento afeto-afiliativo.....	50
Tabela 38 – Teste Tukey grupo ocupacional e comprometimento afeto-afiliativo.....	51
Tabela 39 – Estatística descritiva grupo ocupacional e comprometimento normativo.	51
Tabela 40 – ANOVA grupo ocupacional x comprometimento normativo	51
Tabela 41 – Teste Tukey grupo ocupacional e comprometimento normativo	52
Tabela 42 – Estatística descritiva responsabilidade financeira familiar e comprometimento instrumental	52
Tabela 43 – ANOVA responsabilidade financeira familiar x comprometimento instrumental.....	52
Tabela 44 – Teste Tukey responsabilidade financeira familiar e comprometimento instrumental.....	53
Tabela 45 – Estatística descritiva responsabilidade financeira familiar e comprometimento afeto-afiliativo	53
Tabela 46 – ANOVA responsabilidade financeira familiar x comprometimento instrumental.....	54
Tabela 47 – Estatística descritiva responsabilidade financeira familiar e comprometimento normativo	54
Tabela 48 – ANOVA responsabilidade financeira familiar x comprometimento normativo	54
Tabela 49 – Teste Tukey responsabilidade financeira familiar e comprometimento normativo.....	55

Tabela 50 – Estatística descritiva grau de instrução e comprometimento instrumental.....	56
Tabela 51 – ANOVA grau de instrução x comprometimento instrumental.....	56
Tabela 52 – Estatística descritiva grau de instrução e comprometimento afeto-afiliativo	56
Tabela 53 – ANOVA grau de instrução x comprometimento afeto-afiliativo.....	57
Tabela 54 – Estatística descritiva grau de instrução e comprometimento normativo ..	57
Tabela 55 – ANOVA grau de instrução x comprometimento normativo.....	57
Tabela 56 – Estatística descritiva tempo de serviço e comprometimento instrumental	58
Tabela 57 – ANOVA tempo de serviço x comprometimento instrumental	58
Tabela 58 – Estatística descritiva tempo de serviço e comprometimento afeto-afiliativo	58
Tabela 59 – ANOVA tempo de serviço x comprometimento afeto-afiliativo	58
Tabela 60 – Estatística descritiva tempo de serviço e comprometimento normativo....	59
Tabela 61 – ANOVA tempo de serviço x comprometimento normativo	59

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AF	Análise Confirmatória
AFC	Análise Fatorial Confirmatória
AFE	Análise Fatorial Exploratória
ANOVA	Análise de Variância
CO	Comprometimento Organizacional
EBACO	Escala Brasileira de Comprometimento
EUA	Estados Unidos da América
FIEC	Federação das Indústrias do Estado do Ceará
FIRJAN	Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
IPEAD	Fundação Instituto de Pesquisas Administrativas e Contábeis de Minas Gerais
OCQ	Organizational Commitment Questionnaire
SACS	South Atlantic Cable System
TI	Tecnologia da Informação
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
TRH	Teoria das Relações Humanas
VBR	Visão Baseada em Recurso

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
2	REVISÃO DE LITERATURA	20
2.1	COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL	20
2.1.1	Conceitos e vertentes	20
2.1.2	Enfoques multidimensionais do comprometimento organizacional	21
2.1.3	Abordagem Afetiva	23
2.1.4	Abordagem Instrumental	24
2.1.5	Abordagem Normativa	25
2.1.6	Abordagem Afiliativa.....	25
2.1.7	O modelo das quatro dimensões de Medeiros – referência teórica da pesquisa.	26
2.2	TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC).....	26
2.2.1	Panorama do setor.....	27
2.2.2	Estudos sobre comprometimento organizacional no setor	29
3	METODOLOGIA	31
3.1	TIPO DE PESQUISA	31
3.2	UNIVERSO E AMOSTRA	31
3.3	INSTRUMENTO E COLETA DE DADOS	32
3.4	TRATAMENTO DE DADOS	34
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	36
4.1	ESTATÍSTICA DESCRITIVA	36
4.2	ANÁLISE FATORIAL CONFIRMATÓRIA (AFC).....	38
4.3	ANOVA.....	42
4.3.1	Gênero	43
4.3.2	Estado civil	44
4.3.3	Vínculo empregatício	46
4.3.4	Grupo ocupacional	49
4.3.5	Responsabilidade financeira familiar	52
4.3.6	Grau de Instrução	56
4.3.7	Tempo de serviço	58
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	60
	REFERÊNCIAS	62
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	70

1 INTRODUÇÃO

Do final do século XIX até meados do século XX, a gestão de pessoas se resumia a um departamento de pessoal. Esse modelo era alinhado com o paradigma taylorista-fordista e nele os empregados eram vistos como um fator de produção, cujos custos deveriam ser administrados. O departamento de pessoal surgiu na empresa americana NCR Corporation em 1890, da necessidade de adaptar um grande contingente de pessoas (entre as quais os imigrantes) ao trabalho e tornar os empregados eficientes ao menor custo possível (FISCHER, 2002).

Em meados dos anos 1960, surge o movimento de reestruturação produtiva. Esse movimento é resultado da saturação do modelo de produção taylorista-fordista, visto que a rigidez desse modelo não respondia aos desafios vindos da mudança tecnológica, automação e surgimento de nichos de mercado. É nesse contexto que surge a acumulação flexível apoiada pela flexibilidade dos processos e do mercado de trabalho (HARVEY, 2007).

O movimento de reestruturação produtiva teve como consequência o deslocamento do foco no controle dos processos para o controle dos resultados. Dessa forma, o trabalhador deixa de ser uma dimensão secundária do processo produtivo, ganha autonomia e passa a ser fonte de vantagem competitiva para a empresa. É nesse contexto que o paradigma taylorista-fordista (marcado pela previsibilidade, rigidez e controle), perde força e surgem novos enfoques para a gestão de pessoas. Dentre eles, destacam-se os enfoques comportamental, estratégico e das competências, descritos na sequência (ARAÚJO, 2016).

A partir da década de 1960, o enfoque comportamental ganha força, mas suas origens estão na década de 1930 com a Teoria das Relações Humanas (TRH), que foi resultado dos experimentos de Hawthorne, desenvolvido por Elton Mayo. Os experimentos de Hawthorne foram realizados em uma fábrica em Chicago, nos EUA, para buscar variáveis (como a intensidade de luz e a permissão de diálogos entre os operários) que impactassem positiva ou negativamente a produtividade dos trabalhadores (MOTTA; VASCONCELOS, 2006).

A principal conclusão do experimento foi que a produtividade pode ser determinada por padrões de comportamentos informais estabelecidos pelo grupo de trabalho. Como consequência do enfoque comportamental, conceitos como motivação e liderança se tornam importantes e a gestão de pessoas deixa de tratar os empregados apenas como um custo a ser administrado para também atuar sobre o comportamento deles (FISCHER, 2002; MOTTA; VASCONCELOS, 2006).

A partir da década de 1970, surge o enfoque estratégico da gestão de pessoas. Inicialmente, nesse enfoque, o papel da gestão de pessoas era se adaptar à estratégia do negócio e contribuir para a implementação de suas diretrizes. Em seguida, com o trabalho dos pesquisadores da Harvard Business School, a gestão de pessoas passa a não apenas se adaptar à estratégia do negócio, mas também influenciar e participar do processo de planejamento estratégico da empresa (FISCHER, 2002; ARAÚJO, 2016).

Por fim, a partir da década de 1990, destaca-se o modelo de gestão de pessoas por competência. Esse novo enfoque foi influenciado pelo conceito de *core competence* introduzido pelos autores Prahalad e Hammel (2000) e pela Visão Baseada em Recursos (VBR). A VBR enfatiza que a empresa deve conhecer tanto as competências essenciais (ou *core competences*) ao negócio assim como as competências relativas a cada área funcional (produção, marketing, finanças, logística etc.) para atingir seus objetivos.

Esse movimento fez aumentar o interesse pelo conceito de competência individual, introduzido na literatura por McClelland, ainda na década de 1970. Atualmente, são duas as principais correntes para a definição de competência individual. Autores americanos definem competência como o conjunto de conhecimento, habilidades e atitudes, enquanto os autores europeus definem competência como a capacidade de mobilizar e integrar recursos. Nesse enfoque, o papel da gestão de pessoas é identificar e desenvolver as competências necessárias para o desenvolvimento das organizações (FISCHER, 2002; ARAÚJO, 2016).

É essencial abordar os três enfoques mais recentes (comportamental, estratégico e das competências) da gestão de pessoas numa visão de complementaridade, integração e evolução. Wright *et al.* (2001) contribuíram nesse sentido ao afirmar que a implementação de uma estratégia exige um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (competências), assim como comportamentos adequados.

Conforme já explicitado, foi a partir do enfoque comportamental que surgiu a percepção de que o resultado de uma empresa depende de um padrão de comportamento coerente com os negócios e a gestão de pessoas passa a buscar o desenvolvimento de comportamentos desejados (ARAÚJO, 2016). Foi nesse contexto que surgiu um novo campo de estudo multidisciplinar (apoiado na Psicologia, Sociologia e Antropologia), chamado Comportamento Organizacional.

Robbins (2005) define comportamento organizacional como o estudo do impacto de indivíduos, grupos e estrutura sobre o comportamento dentro das organizações. Em suma, o comportamento organizacional estuda o comportamento das pessoas dentro de uma organização e seu impacto no desempenho dela.

Uma das manifestações mais importantes do comportamento de um indivíduo na organização à qual pertence são os vínculos estabelecidos entre ele e a organização. Kramer e Faria (2007) definem vínculo organizacional como a relação que o indivíduo estabelece com a organização à qual pertence. São três os tipos de vínculos mais citados na literatura: comprometimento, entrincheiramento e consentimento.

O comprometimento está relacionado a uma identificação do indivíduo com as crenças e valores da organização, enquanto o entrincheiramento se caracteriza pela permanência do indivíduo na organização, devido a possíveis perdas associadas à sua saída, e o consentimento resulta na permanência do indivíduo devido a uma obediência pautada por um sentimento de débito para com a organização (PINHO; BASTOS; ROWE, 2012; RODRIGUES, 2011).

Contudo, vale ressaltar que o comprometimento é o tipo de vínculo mais estudado. Para a mensuração do comprometimento, a escala mais utilizada tem sido o modelo das três dimensões (afetiva, normativa e instrumental) do comprometimento de Meyer e Allen (1991). A dimensão afetiva é caracterizada pela forte identificação com os valores da organização, a dimensão normativa é o resultado da pressão da organização para que o indivíduo se comporte de acordo com os interesses e objetivos da organização e a dimensão instrumental significa a permanência do indivíduo na organização por considerar os benefícios e custos associados à sua saída (MEDEIROS; ALBUQUERQUE, 2005).

Na busca de validação do modelo das três dimensões de Meyer e Allen (1991) na cultura brasileira, em pesquisa com funcionários de empresas públicas e privadas, Medeiros *et al.* (1999) propuseram a inclusão de uma quarta dimensão, a afiliativa, que se caracteriza pelo sentimento de fazer parte do grupo.

Posteriormente, Medeiros (2003) propôs um questionário dos indicadores do comprometimento organizacional com as quatro dimensões (afetiva, normativa, instrumental e afiliativa). Além disso, Medeiros e Borges (2007) reforçaram as diferenças conceituais existentes entre as dimensões afetiva e afiliativa, minimizando a possibilidade de redundância de conceito entre as duas dimensões.

Pelo levantamento realizado para efeito deste estudo foi detectado que o modelo das três dimensões de Meyer e Allen (1991) é amplamente utilizado por pesquisadores que trabalham com o tema comprometimento organizacional, cabendo enumerar as pesquisas desenvolvidas por autores como Soldi (2006), Araújo (2010), Ceribeli, Torres e Franco (2010) e Kanzaki (2010). No entanto, ainda é incipiente o número de estudos que utilizam, como base teórica, o modelo das quatro dimensões introduzido por Medeiros (2003), destacando-se as

pesquisas realizadas por Ramalho (2008) e Silva e Sá (2016) que buscaram relação entre as quatro dimensões de comprometimento e a cultura organizacional.

Muitos dos modelos multidimensionais não têm apresentado um ajuste preciso à cultura brasileira. É nesse contexto que o modelo de Medeiros (2003) inicialmente se apresenta como uma escala de maior ajuste a realidade brasileira, o que justifica o seu uso nessa pesquisa.

É nesse universo conceitual amplo e tendo a indústria de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) do Ceará como campo de estudo que a presente pesquisa se insere. Utilizando como fundamento teórico o modelo introduzido por Medeiros (2003), pretende-se buscar resposta para a seguinte questão nuclear de pesquisa: Quais os níveis de comprometimento organizacional dos empregados do setor de TIC do estado do Ceará?

Para orientar a busca de respostas para a questão nuclear da pesquisa, foram definidos os seguintes objetivos:

a) Objetivo geral:

- Esclarecer o grau de comprometimento organizacional dos trabalhadores do setor de TIC cearense.

b) Objetivos específicos:

- Constatar as dimensões de comprometimento organizacional presentes nos trabalhadores do setor de TIC do estado do Ceará;
- Esclarecer possíveis diferenças entre os diversos grupos das variáveis sociodemográficas (gênero, estado civil, vínculo empregatício, grupo ocupacional, responsabilidade financeira familiar, grau de instrução e tempo de serviço) quanto ao grau de comprometimento em cada uma das dimensões.

A escolha do segmento de Tecnologia da Informação e Comunicação para estudar os vínculos se justifica por duas características desse setor: um índice de *turnover* que pode chegar a mais de 20% (LEE, 2000) e a presença física do trabalhador junto ao cliente, portanto, fora do ambiente de trabalho da sua empresa de origem (MORENO JR; CAVAZOTTE; FARIAS, 2009).

Um alto índice de *turnover* pode ter diversos impactos negativos como a dificuldade de retenção da memória corporativa, baixo moral da equipe, absenteísmo e desempenho inferior, enquanto a ausência prolongada do ambiente de trabalho da sua empresa de origem impõe um desafio para a gestão de pessoas podendo dificultar a formação de vínculos com a organização (LEE, 2000, MORENO JR; CAVAZOTTE; FARIAS, 2009).

Moreno Jr, Cavazotte e Farias (2009) afirmam que há escassez de pesquisas sobre a relação entre empresas de TIC e seus trabalhadores. Nesse sentido, podem-se destacar as

pesquisas realizadas por Lopes e Silva (2008), que estudaram os aspectos que influenciam os contratos psicológicos dos indivíduos em contextos de terceirização em TIC, e de Mangia e Joia (2015) que identificaram os antecedentes à transição de carreira dos trabalhadores da TIC para outras áreas.

Scheible (2011) propôs um modelo matemático para descrever a relação entre vínculos com a organização e a permanência nela a partir de um estudo de caso realizado em uma empresa de TIC, mas para a mensuração dos vínculos não foi utilizada a escala de Medeiros (2003) ou mesmo de Meyer e Allen (1991).

Ainda vale destacar a importância econômica do setor de TIC para o desenvolvimento nacional e local devido a seu impacto positivo na dinâmica de outros setores. Nesse sentido, pesquisas empíricas discutiram a contribuição da TIC para o aumento da produtividade em diversas cadeias produtivas como a de produção pública de medicamentos, da biotecnologia e da agricultura (MASSRUHÁ; LEITE, 2016; SOUZA *et al.*, 2015).

Distingue-se também a grande participação do setor de TIC no PIB brasileiro (7%), em 2010, percentual similar aos encontrados nos EUA (6,4%), no Japão (6,9%) e na Coreia do Sul (7,2%) (COMISSÃO EUROPEIA, 2011a; COMISSÃO EUROPEIA, 2011b). Outro destaque do setor é o seu grande contingente de profissionais jovens. Entre eles, está a geração Y ou *millennials*, definida por McCrindle e Wolfinger (2010) como os jovens nascidos entre 1982 e 2000 (PAGE PERSONNEL, 2018).

Dentro do tema vínculos, há a recorrência de relacionar os tipos de vínculos a variáveis sociodemográficas, tais como sexo, estado civil, responsabilidade financeira com a família e grau de instrução. Algumas dessas pesquisas têm como conclusão que indivíduos casados, com filhos e alto grau de responsabilidade financeira tendem a ter um maior nível de comprometimento e entrenchamento. Outra conclusão é que quanto maior for o grau de instrução, maior tende a ser o nível de entrenchamento (GRILLO RODRIGUES; BASTOS, 2013; GRILLO RODRIGUES, 2012).

Além desta Introdução, integra a presente dissertação uma breve revisão da literatura especializada a respeito da temática, objeto do estudo. Na sequência, são descritos os aspectos metodológicos, são feitas a análise e a discussão dos resultados, são apresentadas as considerações finais e, por fim, são listadas as referências bibliográficas utilizadas.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Esta seção apresenta a fundamentação teórica que serve de base para a pesquisa e está dividida em duas subseções. A primeira subseção discute o comprometimento organizacional, enquanto a segunda aborda o segmento de Tecnologia de Informação e Comunicação.

2.1 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Essa subseção se dedica a discutir o comprometimento organizacional apresentando seus conceitos e vertentes, as principais abordagens e os principais enfoques multidimensionais.

2.1.1 Conceitos e vertentes

Apesar de o tema comprometimento organizacional ser alvo de estudo de diversos autores das áreas da Administração e Psicologia há cerca de 60 anos, desde os trabalhos de Kelman (1958) e Becker (1960), há uma grande dificuldade no desenvolvimento do construto comprometimento organizacional (CO).

Siqueira e Gomide Jr. (2014) definem comprometimento organizacional como o relacionamento baseado em trocas e promessas entre o indivíduo e a organização à qual ele pertence. Bandeira, Marques e Veiga (2000) apresentam comprometimento como um forte vínculo do indivíduo com a organização à qual pertence que o incita a dedicar sua energia e lealdade a ela.

Ainda em relação aos conceitos de comprometimento, é notável a divisão entre os pesquisadores que classificam o comprometimento como um conceito unidimensional, tais como Becker (1960) e Wiener (1982) e aqueles que classificam como um conceito multidimensional, tais como Gouldner (1960), O'Reilly e Chatman (1986) e Meyer e Allen (1991).

Enquanto isso, em sua tentativa de se afastar das divergências entre os autores quanto à unidimensionalidade ou multidimensionalidade do comprometimento e buscar a essência do conceito, Meyer e Herscovitch (2001) apresentam o CO como uma força que liga um indivíduo a um curso de ação para um alvo relevante (organização, carreira ou sindicato) e pode ser dividido em diferentes dimensões que desempenham um papel na formação do comportamento.

Como citado por Meyer e Herscovitch (2001), muitos podem ser os alvos do comprometimento tais como a organização, a carreira (BLAU, 1985; CARSON e BENDEIAN, 1994), o trabalho (RUSBULT e FARREL, 1983), a mudança na organização (SOUMYAJA; KAMALANABHAN; BHATTACHARYYA, 2011) ou a estratégia (FORD; WEISSBEIN; PLAMODON, 2003). Como sugere o título, esta pesquisa se restringe a estudar o comprometimento organizacional.

Outra divergência importante entre os pesquisadores é a definição do CO como um vínculo ativo ou passivo. O comprometimento pode ser um vínculo ativo quando expresso pelo empenho extra, afeto e identificação com a organização, enquanto pode ser um vínculo passivo quando envolve a permanência e relação de troca com a organização (RODRIGUES; BASTOS, 2010).

Ainda de acordo com Rodrigues e Bastos (2010), essa expressão do CO como um vínculo passivo tem contribuído para uma ampliação indevida do conceito de CO. Nesse sentido, alguns autores propuseram novos vínculos que são o entrincheiramento que vem da base instrumental e o consentimento que vem, respectivamente, das bases instrumental e normativa do modelo de Meyer e Allen (1991) (PINHO; BASTOS; ROWE, 2012; RODRIGUES; BASTOS, 2011).

Alguns críticos observam que modelos multidimensionais como o de Meyer e Allen (1991) não representam verdadeiramente o conceito de comprometimento, mas sim um modelo explicativo e preditor da permanência dos indivíduos em uma organização (COSTA; BASTOS, 2014; RODRIGUES; BASTOS, 2010).

2.1.2 Enfoques multidimensionais do comprometimento organizacional

Kelman (1958) se destacou por estabelecer o primeiro modelo de comprometimento com múltiplos componentes. São três os componentes: *compliance* (envolvimento instrumental do indivíduo motivado por recompensas), *identification* (identificação motivada por um desejo de afiliação) e *internalization* (envolvimento resultado da congruência entre os valores do indivíduo e da organização à qual pertence).

Após algumas décadas, os pesquisadores O'Reilly e Chatman (1986) desenvolveram uma escala com 12 indicadores para mensurar o comprometimento baseado nos três componentes do modelo de Kelman (1958).

Gouldner (1960) também desenvolveu um modelo multidimensional do comprometimento com a identificação de duas dimensões: a integração (o sentimento de fazer

parte da organização e a introjeção quando a imagem do indivíduo inclui características e valores aprovados pela organização).

Etzioni (1974 *apud* Aidar, 2012) utiliza o termo envolvimento e o divide em três formas: moral, calculativo e alineativo. O envolvimento moral é caracterizado pela internalização dos valores da organização, enquanto o envolvimento calculativo se baseia na relação entre as recompensas dadas pela organização e as contribuições do indivíduo e o envolvimento alineativo é caracterizado pela repressão e coerção (MOWDAY; PORTER; STEERS, 1982 *apud* MEDEIROS, 2003). O envolvimento moral está na base do comprometimento afetivo assim como o envolvimento calculativo está na base do comprometimento instrumental (KANZAKI, 2010).

Em sua obra de 1992, o pesquisador francês Maurice Thévenet dividiu o comprometimento em duas dimensões: adesão (caracterizada pela internalização dos valores da organização que os indivíduos valorizam ou consideram como desejável) e a oportunidade (correspondência entre as oportunidades que as organizações oferecem para os indivíduos e suas expectativas) (SÁ; LEMOINE, 1998).

Rego (2003) propôs um modelo com seis dimensões do comprometimento: afetiva, futuro comum, normativa, de sacrifícios avultados, escassez de alternativas e ausência psicológica. O autor questiona a capacidade do modelo de Meyer e Allen (1991) de caracterizar os diversos laços psicológicos possíveis e divide a dimensão afetiva em dimensão afetiva e futuro comum, a dimensão instrumental em sacrifícios avultados e escassez de alternativas, além de ter criado a dimensão ausência psicológica que seria o grau zero do empenho.

Outro modelo multidimensional é apresentado por Medeiros *et al.* (2005) com sete fatores: internalização de valores e objetivos organizacionais, sentimento de obrigação em permanecer na empresa, sentimento de fazer parte, sentimento de falta de recompensas e oportunidades, linha consistente de atividade, escassez de alternativas e obrigação pelo desempenho.

Também se destaca a Escala Brasileira de Comprometimento (EBACO). Essa Escala estabelece sete bases para o comprometimento: afetiva, obrigação em permanecer, obrigação pelo desempenho, afiliativa, falta de recompensas e oportunidades, linha consistente de atividade e escassez de alternativas. A EBACO conta com quatro itens para cada uma das sete bases o que totaliza 28 itens e foi aplicada pela primeira vez em 2003 (ROWE; BASTOS, 2008).

Em meio a diversos modelos e escalas, um dos mais aceitos e aplicados para mensurar o comprometimento organizacional é o modelo das três dimensões (afetiva, normativa

e instrumental) de Meyer e Allen (1991), que no Brasil, foi aplicado em organizações públicas e privadas de diversos setores e portes (ARAÚJO, 2010; CERIBELI; TORRES; FRANCO, 2010; KANZAKI, 2010; SOLDI, 2006).

A dimensão afetiva é caracterizada pela forte identificação com os valores da organização, a dimensão normativa é o resultado da pressão normativa da organização para que o indivíduo se comporte de acordo com os interesses e objetivos da organização e a dimensão instrumental significa a permanência do indivíduo na organização por levar em consideração os benefícios e custos associados à sua saída. Inicialmente, Meyer e Allen desenvolveram uma escala com 24 itens e, posteriormente, Meyer, Allen e Smith (1993) reduziram a escala para 18 itens (MEDEIROS, 2003; MEDEIROS; ALBUQUERQUE, 2005).

O quadro a seguir sintetiza os diversos modelos apresentados.

Quadro 1 – Enfoques multidimensionais do comprometimento

BASES DO COMPROMETIMENTO	MODELO
<i>Compliance, identification e internalization</i>	Kelman (1958) e O'Reilly e Chatman (1986)
Integração e introjeção	Gouldner (1960)
Moral, calculativo e alineativo	Etzioni (1974 <i>apud</i> AIDAR, 2012)
Afetivo, normativo, instrumental	Meyer e Allen (1991)
Adesão e oportunidade	Thévenet (1992)
Afetiva, obrigação em permanecer, obrigação pelo desempenho, afiliativa, falta de recompensas e oportunidades, linha consistente de atividade e escassez de alternativas	EBACO
Afetiva, futuro comum, normativa, de sacrifícios avultados, escassez de alternativas e ausência psicológica	Rego (2003)
Internalização de valores e objetivos organizacionais, sentimento de obrigação em permanecer na empresa, sentimento de fazer parte, sentimento de falta de recompensas e oportunidades, linha consistente de atividade, escassez de alternativas e obrigação pelo desempenho.	Medeiros <i>et al.</i> (2005)

Fonte: Elaborado pelo autor.

Existem diversos modelos multidimensionais vindos das literaturas nacional e internacional e a partir do referencial teórico produzido para essa pesquisa se pode indicar que o modelo das três dimensões de Meyer e Allen (1991) é o mais utilizado.

2.1.3 Abordagem Afetiva

A abordagem afetiva começa com os trabalhos dos pesquisadores Mowday, Porter e Steers que elaboraram o Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), um questionário

de 15 indicadores para medir o comprometimento na base afetiva. Os autores brasileiros Borges-Andrade, Afanasieff e Silva validaram o OCQ no contexto da cultura brasileira (MEDEIROS, 2003).

Mathieu e Zajac (1990) definem como características marcantes do comprometimento afetivo a forte crença nos objetivos e valores da organização, a tendência para fazer um esforço considerável em favor da organização e um forte desejo de permanecer como membro da organização. Segundo Medeiros (2003), o comprometimento organizacional na sua base afetiva é a introjeção dos valores da organização.

Ainda de acordo com Medeiros (2003), essa é a abordagem dominante do comprometimento, estando presente em diversos modelos multidimensionais tais como os de Meyer e Allen (1991), Rego (2003), Medeiros *et al.* (2005) e a Escala Brasileira de Comprometimento.

Nessa dimensão, os empregados permanecem na organização porque querem (MEYER; ALLEN, 1991). Sampaio (2005) aponta como antecedentes do comprometimento afetivo as expectativas atendidas e as condições de trabalho. A partir de seu estudo com servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior, Oliveira e Pinho (2018) indicaram como antecedente da dimensão afetiva o envolvimento (práticas de participação, comunicação, reconhecimento e relacionamento para envolver mais os servidores).

2.1.4 Abordagem Instrumental

O comprometimento na sua base instrumental (também chamado de continuação ou calculativo) surge com o trabalho de Becker (1960) e acontece quando as pessoas se mantêm em “linhas consistentes de atividade” ao considerar os custos e benefícios associados à sua saída da organização (*side-bets*).

Diversos autores tais como Ritzer e Trice (1969 *apud* Kanzaki 2010) e Hrebiniak; e Alluto (1972), além de Meyer Allen (1991) operacionalizaram o conceito de comprometimento instrumental desenvolvendo questionários para sua melhor medição. Além do já citado modelo de Meyer e Allen (1991), o comprometimento instrumental também está no modelo de Medeiros (2003).

Por entenderem que o comprometimento instrumental envolve razões alheias à vontade do indivíduo, Rodrigues e Bastos (2010) consideram a dimensão instrumental distante do conceito do comprometimento. Para os autores, o que se costuma chamar de comprometimento instrumental se caracteriza como entrincheiramento que constituiu outro tipo

de vínculo com a organização. Sampaio (2005) aponta como antecedentes do comprometimento instrumental a disponibilidade do emprego e os benefícios resultantes, enquanto Oliveira e Pinho (2018) indicaram as práticas de gestão de pessoas voltadas para a remuneração.

2.1.5 Abordagem Normativa

O comprometimento normativo ganha força com as pesquisas de Wiener (1982) que o define “como o resultado da pressão normativa da organização para que o indivíduo se comporte de acordo com os interesses e objetivos da organização”. Por sua vez, o conceito de Wiener vem como Modelo de Intenções Comportamentais desenvolvido por Martin Fishbein em 1967.

Fishbein define dois fatores determinantes para o comportamento: atitudinal e normativo. No fator atitudinal, a atitude acerca de uma ação é resultado de uma avaliação dos efeitos desta ação, enquanto no normativo, o comportamento é resultado da percepção da totalidade das pressões normativas a respeito do seu comportamento (WIENER, 1982).

No comprometimento normativo, o indivíduo age assim porque acredita que aquilo é o certo moralmente a se fazer, o que acarreta a permanência na organização por se sentir obrigado (MEYER; ALLEN, 1991).

Posteriormente, a dimensão normativa foi operacionalizada e está presente em diversos modelos multidimensionais tais como o de Meyer e Allen (1991), Medeiros (2003) e o EBACO. Sampaio (2005) aponta como antecedentes do comprometimento normativo os sentimentos de obrigação com a organização e os valores pessoais do indivíduo, enquanto Oliveira e Pinho (2018) apontaram o envolvimento e a remuneração.

2.1.6 Abordagem Afiliativa

Em uma grande pesquisa envolvendo 573 funcionários de empresas públicas e privadas, Medeiros *et al.* (1999) utilizaram a análise fatorial exploratória na busca de validar o modelo das três dimensões de Meyer e Allen (1991). Como resultado, foi encontrada uma estrutura fatorial formada por quatro fatores, sendo o quarto fator denominado de afiliativo.

Posteriormente, Medeiros (2003) propôs sua escala com 30 indicadores divididos em quatro dimensões (afetiva, afiliativa, instrumental e normativa). Em pesquisa realizada com contadores, Medeiros e Borges (2007) reforçaram as diferenças entre as dimensões afetiva e afiliativa, minimizando a possibilidade de redundância entre as duas dimensões. Medeiros

(2003) define o comprometimento na sua dimensão afiliativa como o sentimento de fazer parte do grupo.

2.1.7 O modelo das quatro dimensões de Medeiros – referência teórica da pesquisa

Ao utilizar o questionário de 18 itens de Meyer, Allen e Smith (1993), Medeiros e Enders (1998) apontaram a possibilidade de uma nova dimensão do comprometimento organizacional que estivesse ligado ao vínculo emocional entre o indivíduo e a organização à qual pertence.

Posteriormente, Medeiros *et al.* (1999) realizaram pesquisas com 573 funcionários de empresas privadas (do comércio, indústria e serviços) e de organizações públicas estaduais e federais, com objetivo de examinar o modelo de conceitualização de Meyer e Allen (1991).

A análise fatorial exploratória apontou uma especificidade na cultura brasileira já que foram identificados quatro fatores (todos com índice de consistência interna satisfatória). Medeiros *et al.* (1999) batizaram esse novo fator de dimensão afiliativa. Essa nova dimensão se caracteriza pelo sentimento de fazer parte do grupo (MEDEIROS; ALBUQUERQUE, 2005).

Então, Medeiros (2003) reuniu pontos dos modelos multidimensionais de O'Reilly e Chatman (1986) e Meyer e Allen (1991) para elaborar sua escala com 30 indicadores do comprometimento organizacional divididos em quatro dimensões (afetiva, afiliativa, instrumental e normativa). Nessa escala, são seis itens para a dimensão afetiva, oito para a dimensão afiliativa, sete para a dimensão instrumental e nove para a dimensão normativa.

Em pesquisa realizada com contadores, Medeiros e Borges (2007) reforçaram as diferenças conceituais entre as dimensões afetiva e afiliativa, minimizando a possibilidade de redundância entre as duas dimensões.

2.2 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC)

Essa subseção aborda o segmento de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) com a apresentação de um panorama geral e dos principais estudos sobre comprometimento organizacional desenvolvidos neste setor.

2.2.1 Panorama do setor

A indústria de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) é composta por quatro segmentos: produtos de informática, telecomunicações, tecnologias de informação e serviços de informação (FIEC, 2016).

No Brasil, a participação da TIC no PIB foi de 7% em 2010, percentual similar aos encontrados nos EUA (6,4%), no Japão (6,9%) e na Coreia do Sul (7,2%) (COMISSÃO EUROPEIA, 2011a; COMISSÃO EUROPEIA, 2011b). Em 2017, as exportações e importações do setor de TIC representaram, respectivamente, 5,3 bilhões e 25,6 bilhão de dólares do total do Brasil o que indica um déficit de cerca 20,3 bilhões de dólares na balança comercial do setor (BRASSCOM, 2018). A inserção internacional da indústria nacional é de 4,6% medida pela relação entre o valor bruto da produção industrial e as exportações (FIEC, 2016; FUNDAÇÃO INSTITUTO DE PESQUISAS ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS DE MINAS GERAIS, 2011).

Em 2010, o setor de TIC no Brasil era composto por 55.663 empresas, o que representava 3,6% do número de empresas nacionais. As empresas do setor geraram 967,8 mil empregos, representando 10% do total de empregos da indústria e dos serviços no Brasil. Entre os estados, São Paulo é o grande destaque, com 16% do total de empresas de TIC no Brasil e 21% do total de empregos. O Rio de Janeiro aparece em segundo com 6% do total de empresas da TIC e 9% do total de empregos (FIRJAN, 2015; FUNDAÇÃO INSTITUTO DE PESQUISAS ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS DE MINAS GERAIS, 2011).

A indústria cearense de TIC ocupa a 11ª posição nacional, com 1,6% do total de empresas e igual participação no total de empregos e apresenta uma inserção internacional de 3,1%, indicador abaixo da média nacional (4,6%) (CÂMARA SETORIAL DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO, 2016; FIEC, 2016).

O salário médio pago no Ceará pelo setor representa 73% do correspondente nacional, mas a produtividade é apenas 47,1% da média nacional. O trabalhador cearense apresenta média de 12,5 anos de estudos, similar ao do trabalhador nacional e conta com oferta de cursos de graduação e pós-graduação, que representam, respectivamente, 2,6% e 6,3% do número de cursos no Brasil. Além disso, o Ceará conta com 3,5% do total dos grupos de pesquisas do setor do Brasil (FIEC, 2016)

Um fator determinante para o potencial do Ceará no setor é a disponibilidade de cabos submarinos de fibra ótica em Fortaleza. O South Atlantic Cable System (SACS), cabo submarino de fibra ótica, ligará Luanda, capital de Angola, à Fortaleza e o Monet que ligará

Fortaleza, Santos e Miami. Por consequência, também está prevista a construção de um *data center* na Praia do Futuro, em Fortaleza. Esses investimentos tem um potencial de aumentar em 0,2% o PIB anual do Ceará (ANUÁRIO DO CEARÁ 2017-2018; CONVERGÊNCIA DIGITAL; DIÁRIO DO NORDESTE; G1 CEARÁ; CEARÁ).

Além disso, Fortaleza foi eleita pela consultoria multinacional Towers Watson a melhor capital do Brasil para receber investimentos externos, não só pela estrutura de cabos submarinos, mas também pelos investimentos em mobilidade urbana, pela qualidade dos arranjos público-privados, pelos empregos gerados nos últimos três anos e pela qualidade das suas universidades (FORBES BRASIL, 2017).

Outro aspecto desse setor é a importância de profissionais jovens para o seu crescimento. Entre esses profissionais jovens, destaca-se a geração Y, definida por McCrindle e Wolfinger (2010) como os jovens nascidos entre 1982 e 2000 já que a presença desses jovens nas empresas em cargos dos diversos níveis é uma realidade no panorama atual (fim da segunda década do século XXI).

Tal característica não é exclusividade do setor de TIC e também não é uma questão recente já que Barreto *et al.* (2010), a partir de pesquisa com 184 profissionais da área da gestão de pessoas de todo o Brasil, constatou que a integração dos profissionais da geração Y era o segundo maior desafio da área de gestão de pessoas para o ano de 2015.

Winclker, Alperdstedt e Cunha (2013) contribuíram nesse sentido ao estudarem o que pensam os gestores de empresa do Polo Tecnológico de Florianópolis sobre a geração Y. O resultado da pesquisa apontou características da geração Y já evidenciadas em outras pesquisas tais como a busca pelo reconhecimento e crescimento rápido, individualismo, falta de compromisso com a organização, além de não colocarem o retorno financeiro como o fator mais importante.

A principal conclusão de Winclker, Alperdstedt e Cunha (2013) foi que as ações das empresas pesquisadas não são direcionadas à geração Y, mas algumas de suas ações são compatíveis com as necessidades dela, tais como a abertura e a possibilidade de envolvimento na tomada de decisão.

As características já citadas da geração Y, tais como o imediatismo, levam à busca por novos desafios e experiências, o que tem contribuído para os índices de *turnover* e *turnaway* dos profissionais do setor (LEE; 2000, RAMOS; JOIA, 2014). O *turnover* se refere à situação em que o profissional muda de emprego, mas ainda se mantém na área, enquanto o *turnaway* é a situação em que o profissional abandona a sua área, assumindo uma posição em outra área

distinta da sua empresa ou fora dela, o que pode envolver a evolução para uma posição gerencial (RAMOS; JOIA, 2014).

Além da busca por novos desafios, outras duas explicações possíveis para o *turnaway* dos profissionais de TIC são a constante necessidade de atualização na área o que faz com que seus profissionais se sintam ansiosos e desmotivados buscando atividades em que ritmo das mudanças não seja tão acelerado e a procura por cargos na área gerencial para elevar seu *status* (RAMOS; JOIA, 2014).

2.2.2 Estudos sobre comprometimento organizacional no setor

Moreno Jr, Cavazotte e Farias (2009) afirmam que há escassez de pesquisas sobre a relação entre empresas de TIC e seus trabalhadores. Algumas das pesquisas mais importantes nesse campo são de Lopes e Silva (2008), Mangia e Joia (2015) e Scheible (2011).

Lopes e Silva (2008) estudaram os aspectos que influenciam os contratos psicológicos dos indivíduos em contextos de terceirização em TIC. A principal conclusão foi que a atitude das empresas contratantes e contratadas tem grande influência sobre o contrato psicológico dos indivíduos, assim como a relação entre empresas contratantes e contratadas.

Mangia e Joia (2015) identificaram os antecedentes à transição de carreira dos trabalhadores da TIC. A conclusão foi que a migração desses profissionais está relacionada à insatisfação com a área de Tecnologia da Informação e a busca por outras áreas com melhores condições de trabalho e maior reconhecimento profissional.

Scheible (2011) propôs um modelo matemático para descrever a relação entre vínculos com a organização e a saída dela a partir de um estudo de caso realizado em uma empresa de TIC. O resultado foi um modelo com variáveis endógenas (como comprometimento) e exógenas (como mobilidade no mercado), determinantes para a saída da organização.

Especificamente em relação ao comprometimento, destacam-se as pesquisas de Aidar (2012), Citelli (2012) e Muniz Filho (2013). Aidar (2012) comparou o comprometimento de empregados e terceirizados de empresas de gerenciamento de projetos de TI. Para isso, foram utilizadas as três dimensões do modelo de Meyer e Allen (1991). As dimensões afetiva e normativa foram as mais fortes com o predomínio da afetiva entre os empregados e da normativa entre os terceirizados.

Na tentativa de gerar uma lista de recomendações para comprometer os profissionais de TI com projetos, Citelli (2012) definiu dois objetivos para sua pesquisa:

identificar o foco do comprometimento desses profissionais e o grau de comprometimento deles, de acordo com as três dimensões do modelo de Meyer e Allen (1991).

Quanto ao primeiro objetivo, a maioria dos pesquisadores se mostrou altamente comprometida tanto com a carreira como com o projeto. Quanto ao segundo objetivo, em conclusão semelhante à pesquisa de Aidar (2012), as dimensões afetiva e normativa foram as mais fortes.

Por sua vez, Muniz Filho (2013) estudou os efeitos dos tipos de lideranças no comprometimento organizacional com profissionais de TI. Para isso, dividiu a liderança em três tipos (transformacional, transacional e *laissez-faire*) e trabalhou com as três dimensões do comprometimento do modelo de Meyer e Allen (1991).

A liderança transformacional assim como a transacional e a *laissez-faire* se mostrou relacionada, positiva e significativamente, com as dimensões afetiva e instrumental. Nenhum dos três tipos de liderança teve efeito negativo significativo sobre o comprometimento organizacional.

3 METODOLOGIA

Essa seção se dedica a abordar a metodologia utilizada com a apresentação do tipo de pesquisa, da amostra utilizada, do questionário e das técnicas utilizadas para o tratamento de dados.

3.1 TIPO DE PESQUISA

A pesquisa é quantitativa e tem caráter descritivo, já que busca descobrir as características de determinada população ou fenômeno (VERGARA, 1998), e explicativo, porque busca descobrir quais fatores (variáveis sociodemográficas) contribuem para a ocorrência de um fenômeno (comprometimento organizacional).

Serão, portanto, aplicadas técnicas de estatística descritiva e inferencial (ou indutiva). A estatística descritiva será usada para caracterizar os sujeitos da amostra. A estatística inferencial será usada para interpretar os dados da amostra a fim de caracterizar todo o grupo e tirar conclusões sobre o comportamento do universo estudado (BRUNI, 2007).

3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

Em 2017, o setor de TIC tinha 840.886 empregados em todo o Brasil. Considerando a participação de 1,6% da indústria de TIC cearense no total de empregos do Brasil, são estimados, aproximadamente, 13.455 empregados nesse setor no Ceará (BRASSCOM, 2018; CÂMARA SETORIAL DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO, 2016; FIEC, 2016).

Um passo importante no processo de inferência estática é determinar o tamanho da amostra necessária. O tamanho dessa amostra depende do nível de confiança e da margem de erro aceita. Para o caso de populações finitas, Bruni (2007) apresenta a seguinte fórmula:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times (1 - p)}{(N - 1) \times \text{Erro}^2 + Z^2 \times p \times (1 - p)}$$

Onde:

- n = Tamanho necessário da amostra;
- N = Tamanho do universo ou população;

- $Z = \acute{E}$ o desvio do valor médio que aceitamos para alcançar o nível de confiança; desejado. Em funao do nível de confiança que buscamos, usaremos um valor determinado que é dado pela forma da distribuiao de Gauss. Para o nível de confiança de 95% (bastante aceito para as ciências sociais aplicadas), o Z é 1,96;

- $p =$ Proporao esperada (quando não se sabe o valor, utiliza-se 50% = 0,5);
- Erro = Margem de erro admitida (5% = 0,05).

Utilizando a fórmula de Bruni (2007) para o universo conhecido de 13.455 empregados no setor de TIC, foi calculado o tamanho da amostra para este estudo, conforme abaixo:

$$n = \frac{13.455 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times (1-0,5)}{(13.455-1) \times (0,05)^2 + (1,96)^2 \times 0,5 \times (1-0,5)} = 373,5231 \cong 374 \quad (1)$$

Para chegar a um resultado com um nível de confiança de 95% e 5% de margem de erro  necessária uma amostra mínima de 374 empregados. Em outras palavras, em uma pesquisa com 374 ou mais pessoas, em 95% das vezes, o dado obtido estará na faixa de $\pm 5\%$ do que seria obtido com uma pesquisa feita com todo o universo (todos os trabalhadores do setor de TIC no Ceará).

A seleao da amostra foi feita por acessibilidade, respeitando-se os níveis de exposiao e abertura admitidos pelas empresas pesquisadas e o interesse dos candidatos a respondentes (BRUNI, 2007). Foram obtidas 385 respostas sem a identificaao de *missing values* (dados perdidos por erro de digitaao, falta de resposta por constrangimento ou erro do respondente por desconhecer o que está sendo questionado) ou *outliers* (respostas atípicas que parecem inconsistentes com o restante da amostra).

3.3 INSTRUMENTO E COLETA DE DADOS

O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário composto por duas partes. A primeira envolve variáveis sociodemográficas e se baseou em questionário de pesquisas anteriores sobre o tema comprometimento organizacional que contavam com quatro variáveis sociodemográficas: gênero, estado civil, escolaridade e tempo de serviço. Para esta pesquisa foram acrescentadas três variáveis ao questionário do referido autor: tipo de vínculo empregatício, grupo ocupacional e responsabilidade financeira familiar.

A inclusão do tipo de vínculo empregatício se justifica pela relevância de se discutir como a terceirização afeta o vínculo com a organização, tal como discutido por Soldi (2006), enquanto outros autores como Grillo Rodrigues (2012) e Grillo Rodrigues e Bastos (2003) mostraram a relevância da responsabilidade financeira do indivíduo com a sua família para a construção do vínculo com a organização.

A segunda parte contempla as trinta questões presentes no modelo de Medeiros (2003), sendo seis indicadores para a dimensão afetiva, oito indicadores para a dimensão afiliativa, sete indicadores para a dimensão instrumental e nove indicadores para a dimensão normativa.

Foi utilizada a escala Likert de cinco pontos, variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”. Todos os dados utilizados nessa pesquisa são primários já que foram coletados pelo pesquisador.

O quadro a seguir mostra os indicadores do comprometimento organizacional no modelo de Medeiros (2003).

Quadro 2 – Indicadores do comprometimento organizacional

(continua)

Comprometimento afetivo	
1	Eu me identifico com a filosofia desta organização.
2	Eu concordo com as práticas adotadas pela minha organização.
3	Eu acredito nos valores e objetivos desta organização.
4	Eu sempre me esforço demasiadamente para que a empresa atinja seus objetivos.
5	Eu gostaria de trabalhar nesta empresa por muitos anos.
6	Esta organização valoriza os bons princípios.
Comprometimento afiliativo	
1	Nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo.
2	Eu realmente sinto que nesta empresa somos uma grande família.
3	Sinto que sou plenamente integrado a esta empresa.
4	Se um dia vier a deixar esta empresa sentirei bastante saudade daqui.
5	Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar por esta empresa.
6	Tenho uma imensa satisfação em fazer parte desta empresa.
7	Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.
8	Sou reconhecido por todos na empresa como um membro do grupo.
Comprometimento instrumental	
1	Para me manter na empresa, procuro sempre fazer o que é esperado de mim.
2	Procuro não transgredir as regras aqui, pois assim sempre mantereí meu emprego.

Quadro 2 – Indicadores do comprometimento organizacional

(conclusão)

Comprometimento instrumental	
3	Importante é fazer sempre o trabalho solicitado, não adianta ficar querendo mostrar resultados.
4	Se todos fizessem sempre o necessário não haveria demissões na empresa.
5	Não gostaria de deixar minha empresa, já investi bastante da minha vida aqui.
6	Acredito que esta empresa me dá benefícios que dificilmente encontraria em outro trabalho.
7	Esta empresa me dá muitos benefícios que compensam trabalhar aqui.
Comprometimento normativo	
1	Empregado tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas
2	Uma das coisas mais importantes na empresa é cumprir suas normas e regulamentos.
3	O bom desempenho na empresa é uma decorrência de sempre se respeitar suas regras.
4	Todo empregado deve buscar atingir os objetivos da empresa.
5	O bom empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis.
6	Todo empregado deve dedicar-se de corpo e alma a sua empresa.
7	Eu me sinto culpado se não consigo realizar bem minhas tarefas.
8	Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na empresa.
9	Eu me sinto obrigado a fazer as coisas cada vez melhor aqui na empresa.

Fonte: Medeiros (2003)

3.4 TRATAMENTO DE DADOS

Em um primeiro momento, foi aplicada a estatística descritiva para caracterizar demograficamente os entrevistados quanto aos seis indicadores presentes na primeira parte do questionário (sexo, estado civil, grau de instrução, vínculo empregatício, tempo de serviço e responsabilidade financeira). Os dados serão apresentados por meio de gráficos e tabelas.

Também foi feita uma Análise Fatorial (AF) dos dados, para validar o questionário. A AF é uma técnica da análise multivariada de interdependência que avalia a relação de variáveis com o objetivo de juntá-las em dimensões de variabilidade comum. Essas dimensões são chamadas de fatores (CORRAR; PAULO; DIAS FILHO, 2007; HAIR Jr. *et al.*, 2009).

A AF se divide em dois tipos: Análise Fatorial Exploratória (AFE) e Análise Fatorial Confirmatória (AFC). AFE não exige conhecimento prévio da relação entre as variáveis, enquanto a AFC parte de uma hipótese de relacionamento entre as variáveis (CORRAR; PAULO; DIAS FILHO, 2007). Nesta pesquisa foi utilizada a AFC, verificando se as variáveis se agrupam em fatores de forma semelhante ao estudo de Medeiros *et al.* (1999).

Foi aplicada a Análise de Variância (ANOVA) para identificar possíveis diferenças entre os diversos grupos das variáveis sociodemográficas (gênero, estado civil, vínculo empregatício, grupo ocupacional, responsabilidade financeira familiar, grau de instrução e tempo de serviço) quanto ao grau de comprometimento em cada uma das três dimensões. A ANOVA consiste em um teste paramétrico com o objetivo de analisar se há uma diferença sistemática entre as médias de resultados (RIBAS; VIEIRA, 2011). Os *softwares* utilizados para a análise foram o SPSS e o AMOS.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Esta seção apresenta e analisa os dados coletados a partir do questionário por meio da aplicação de técnicas da estatística descritiva e multivariada.

4.1 ESTATÍSTICA DESCRITIVA

Por meio da estatística descritiva foi traçado o perfil demográfico dos respondentes da pesquisa. Os dados estão demonstrados por meio das tabelas a seguir. A Tabela 1 trata do gênero dos respondentes. Nela encontra-se a frequência absoluta e os percentuais.

Tabela 1 – Gênero

Gênero	Frequência absoluta	%
Masculino	233	60,5
Feminino	152	39,5
Total	385	100,0

Fonte: Elaborada pelo autor.

Observa-se a predominância do gênero masculino, com um percentual de 60,5% sobre o universo feminino de 39,5%. A maior presença de homens na indústria de TIC é comum a outras pesquisas tais como Page Personnel (2018).

Na Tabela 2, encontram-se as categorias referentes ao estado civil dos respondentes com a frequência absoluta e os respectivos percentuais.

Tabela 2 – Estado civil

Estado civil	Frequência absoluta	%
Solteiro	199	51,7
Casado/União estável	163	42,3
Separado/Divorciado	22	5,7
Viúvo	1	0,3
Total	385	100,0

Fonte: Elaborada pelo autor.

Os dados da tabela apontam o domínio dos grupos “solteiro” (51,7%) e “casado/união estável” (42,3%). Em seguida, vem o grupo dos “separado/divorciado” (5,7%). Foi registrado apenas um respondente “viúvo” (0,3%).

Na tabela seguinte, classificam-se os respondentes quanto ao tipo de vínculo empregatício com a sua empresa.

Tabela 3 – Vínculo empregatício

Vínculo Empregatício	Frequência absoluta	%
Empregado efetivo	327	85,0
Empregado terceirizado	24	6,2
Estagiário	34	8,8
Total	385	100,0

Fonte: Elaborada pelo autor.

A maioria dos respondentes faz parte do grupo empregado efetivo (85,0%), seguido de estagiário (8,8%) e empregado terceirizado (6,2%).

A Tabela 4 categoriza os respondentes quanto ao seu grupo ocupacional.

Tabela 4 – Grupo ocupacional

Grupo Ocupacional	Frequência absoluta	%
Gestor	71	18,4
Técnico (analista/ programador)	222	57,7
Apoio administrativo e operacional	92	23,9
Total	385	100,0

Fonte: Elaborada pelo autor.

A maioria está no grupo “Técnico (analista/programador)” (57,7%), seguido de “Apoio administrativo e operacional” (23,9%) e “Gestor” (18,4%).

A próxima tabela divide os respondentes quanto à responsabilidade financeira familiar.

Tabela 5 – Responsabilidade financeira familiar

Responsabilidade financeira familiar	Frequência absoluta	%
Único responsável	93	24,2
Principal responsável, com ajuda de outros	71	18,4
Responsabilidade dividida com outro	143	37,1
Contribui com pequena parte da renda	78	20,3
Total	385	100,0

Fonte: Elaborada pelo autor.

Essa foi a variável sociodemográfica com maior equilíbrio nas respostas com 37,1% dos respondentes no grupo “Responsabilidade dividida com outro”, 24,2% como “Único responsável”, 20,3% como “Contribui com pequena parte da renda” e 18,4% como “Principal responsável, com ajuda de outros”.

A Tabela 6 se refere ao grau de instrução dos respondentes.

Tabela 6 – Grau de instrução

Grau de instrução	Frequência absoluta	%
Ensino fundamental	0	0,0
Ensino médio incompleto	2	0,5
Ensino médio completo	20	5,2
Ensino superior incompleto	149	38,7
Ensino superior completo	122	31,7
Pós-Graduação (Especialização/MBA)	79	20,5
Mestrado / doutorado	13	3,4
Total	385	100

Fonte: Elaborada pelo autor.

A maioria está no grupo “Ensino superior incompleto” (38,7%), seguido de 31,7% (Ensino superior completo), 20,5% com “Pós-Graduação (Especialização/MBA)”, 5,2% com “Ensino médio completo” e “Mestrado/doutorado” (3,4%). Foram apenas 2 casos para “Ensino médio incompleto” e nenhum caso para “Ensino fundamental”. O resultado mostra um bom nível de escolaridade com 94,3% dos respondentes com escolaridade igual ou maior que “Ensino superior incompleto”.

Por fim, a Tabela 7 trata do tempo de serviço dos respondentes nas empresas.

Tabela 7 – Tempo de serviço na empresa

Tempo de serviço na empresa	Frequência absoluta	%
Até 5 anos	311	80,8
De 6 a 10 anos	47	12,2
De 11 a 15 anos	20	5,2
16 anos ou mais	7	1,8
Total	385	100,0

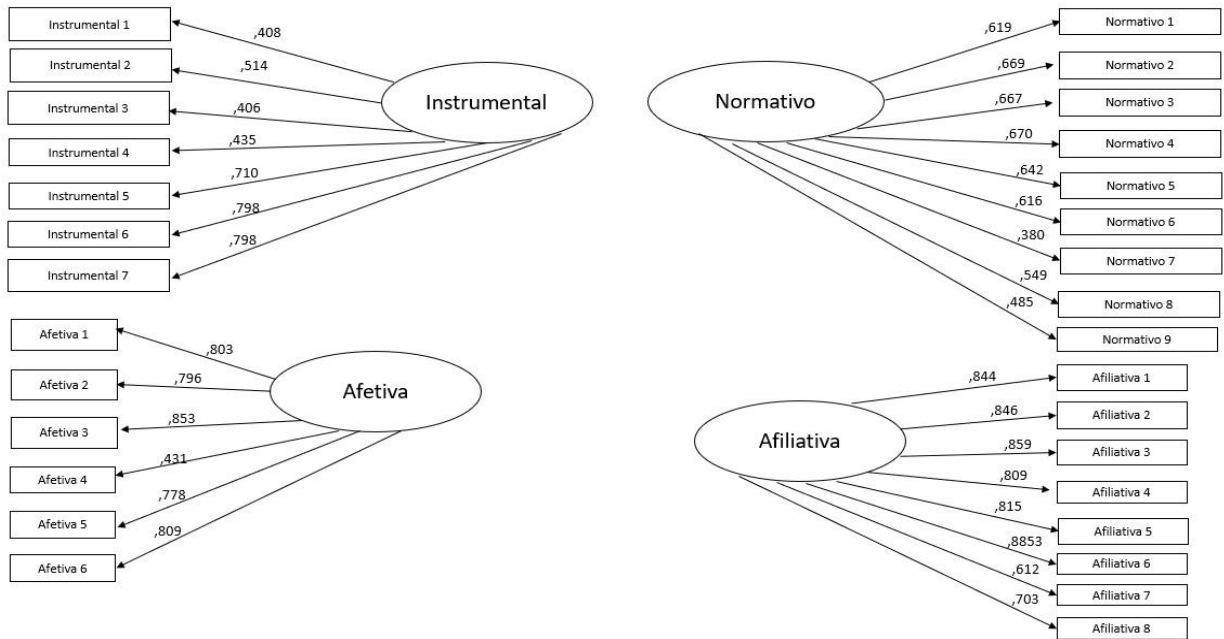
Fonte: Elaborada pelo autor.

A maioria tem “Até 5 anos” de empresa (80,8%), seguido de “De 6 a 10 anos” (12,2%), “De 11 a 15 anos” (5,2%) e “16 anos ou mais” (1,8%).

4.2 ANÁLISE FATORIAL CONFIRMATÓRIA (AFC)

Primeiramente, foi feita uma Análise Fatorial Confirmatória com o *software* AMOS para testar o modelo de comprometimento organizacional de Medeiros (2003). A Figura 1 mostra o modelo com suas quatro dimensões (afetiva, afiliativa, instrumental e normativa) e as cargas fatoriais padronizadas dos indicadores.

Figura 1 – Modelo de mensuração de Medeiros (2003) com suas cargas fatoriais



Fonte: Elaborada pelo autor.

Os indicadores gerais do modelo foram: CMIN/DF (4,479); GFI (0,734); CFI (0,802); RMSEA (0,095). Para Hair Jr. *et al.* (2009) e Byrne (2009) os valores adequados seriam: CMIN/DF abaixo de 5,00; GFI acima de 0,900; CFI acima de 0,900; e RMSEA abaixo de 0,08 o que indica que apenas o CMIN/DF está satisfatório.

A Tabela 8 apresenta os indicadores das validades convergente e discriminante. Fornell e Larker (1981) e Garver e Mentzer (1999) fornecem parâmetros importantes para a avaliação desses indicadores. Para a validade convergente, a confiabilidade composta (CR) é satisfatória quando se atinge um índice maior do que 0,7, e a variância média extraída (AVE) é maior do que 0,5. Para a validade discriminante, a variância extraída de cada construto é satisfatória quando for maior do que a máxima variância quadrada compartilhada (MSV) e a variância quadrada média compartilhada (ASV).

Tabela 8 – Validade convergente e discriminante do modelo de mensuração de Medeiros (2003)

Dimensões	CR	AVE	MSV	ASV
Afetiva	0,877	0,575	0,760	0,539
Afiliativa	0,932	0,635	0,760	0,482
Instrumental	0,789	0,366	0,561	0,482
Normativa	0,829	0,355	0,429	0,318

Fonte: Elaborada pelo autor.

Para o modelo de Medeiros (2003) é possível observar bons valores para a confiabilidade composta (maior que 0,7 e maior do que a AVE) nas quatro dimensões, mas a AVE está abaixo de 0,5 em duas dimensões (instrumental e normativa), a MSV está maior que a AVE nas quatro dimensões, além de uma ASV maior do que a AVE na dimensão instrumental.

Tabela 9 – Confiabilidade composta e máxima variância quadrada compartilhada das dimensões do modelo de mensuração Medeiros (2003)

Dimensões	CR	Afetiva	Afiliativa	Instrumental	Normativo
Afetiva	0,877	0,758			
Afiliativa	0,932	0,872	0,797		
Instrumental	0,789	0,749	0,676	0,605	
Normativa	0,829	0,479	0,429	0,655	0,596

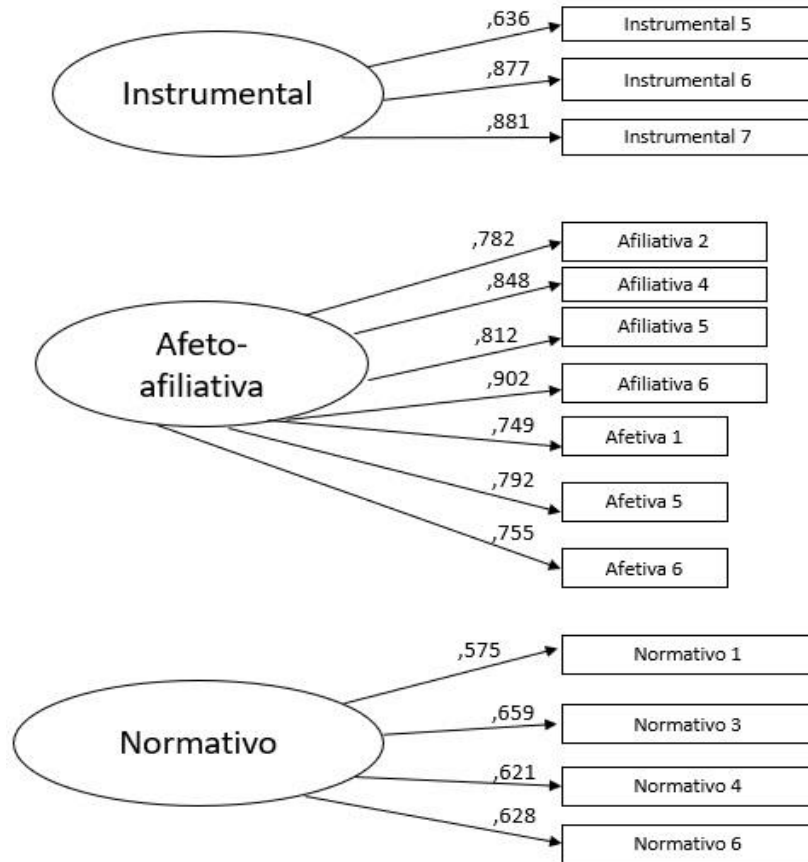
Fonte: Elaborada pelo autor.

Ao se observar, na Tabela 9, a correlação ao quadrado dos construtos, constata-se que a dimensão afetiva apresenta maior correlação com a dimensão afiliativa. A confusão conceitual entre as duas dimensões é recorrente e levou Medeiros e Borges (2007) a desenvolverem uma pesquisa para reforçar as diferenças entre essas duas dimensões.

Como o modelo de Medeiros (2003) não apresentou bom ajuste e não teve bons indicadores de validade convergente e divergente, optou-se pela estratégia de modelos concorrentes. Hair Jr. *et al.* (2009) define essa estratégia como a comparação de um modelo proposto com modelos alternativos.

Diante da observação da confusão conceitual entre as dimensões afetiva e afiliativa, optou-se por testar um modelo com três dimensões (instrumental, normativa e uma terceira que une indicadores das dimensões afetiva e afiliativa, chamada de afeto-afiliativa), conforme mostra a Figura 2. Esse modelo apresentou bons indicadores de ajuste e de validade convergente e divergente como será mostrado a seguir. Foram excluídos indicadores das dimensões com base nas cargas fatoriais padronizadas e covariância.

Figura 2 – Modelo de mensuração concorrente com suas cargas fatoriais



Fonte: Elaborada pelo autor.

Os indicadores gerais do modelo concorrente foram: CMIN/DF (3,641); GFI (0,915); CFI (0,879); RMSEA (0,083). Ainda conforme os parâmetros de Hair Jr. *et al.* (2009) e Byrne (2009), todos os indicadores estão com resultados bastante satisfatórios com exceção do RMSEA (um pouco acima de 0,08 enquanto o recomendado é abaixo de 0,08).

Tabela 10 – Validade convergente e discriminante do modelo de mensuração concorrente

Dimensões	CR	AVE	MSV	ASV
Instrumental	0,845	0,650	0,513	0,417
Afeto-afiliativa	0,929	0,652	0,513	0,435
Normativa	0,715	0,386	0,358	0,340

Fonte: Elaborada pelo autor.

Para esse modelo, a partir da observação da Tabela 10, é possível identificar bons valores para confiabilidade composta (maior que 0,7 e maior do que a AVE), assim como MSV

menor que a AVE e ASV e menor que AVE nas três dimensões. A AVE está abaixo de 0,5 apenas na dimensão normativa (0,386), mas valores próximos de 0,4 para a AVE são plenamente aceitáveis, caso a confiabilidade composta do construto seja maior do que 0,6 (a confiabilidade composta da dimensão normativa é 0,715) (FORNELL; LARKER, 1981).

Tabela 11 – Confiabilidade composta e máxima variância quadrada compartilhada dos construtos do modelo concorrente

Dimensões	CR	Instrumental	Afeto-afiliativa	Normativa
Instrumental	0,845	0,806		
Afeto-afiliativa	0,929	0,716	0,807	
Normativa	0,715	0,567	0,598	0,621

Fonte: Elaborada pelo autor.

Ao se observar, na Tabela 11, a correlação ao quadrado dos construtos, constata-se, de forma geral, uma correlação baixa entre as dimensões, sendo a maior correlação entre as dimensões instrumental e afeto-afiliativa.

A tabela a seguir apresenta as estatísticas descritivas com o nível de comprometimento médio para cada uma das três dimensões (instrumental, afeto-afiliativa e normativa) do modelo concorrente.

Tabela 12 – Estatísticas descritivas do modelo de mensuração concorrente

	N	Amplitude	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Med. Instrumental	385	4,00	1,00	5,00	3,5766	1,06256
Med. Afeto-afiliativa	385	3,71	1,29	5,00	4,2445	,83576
Med. Normativa	385	2,75	2,25	5,00	4,2247	,64538
N válido (listwise)	385					

Fonte: Elaborada pelo autor.

As dimensões afeto-afiliativa e normativa têm uma maior média do que a dimensão instrumental. Tal conclusão é semelhante aos resultados da pesquisa de Aidar (2012) e Citelli (2012) que aplicaram o modelo das três dimensões (afetiva, instrumental e normativa) de Meyer e Allen (1991) em pesquisas com profissionais da área de Tecnologia da Informação (TI).

4.3 ANOVA

Também foi aplicada a Análise de Variância para identificar possíveis diferenças entre os diversos grupos das variáveis sociodemográficas (gênero, estado civil, vínculo

empregatício, grupo ocupacional, responsabilidade financeira familiar, grau de instrução e tempo de serviço) quanto ao grau de comprometimento em cada uma das três dimensões.

Conforme Hair Jr. *et al.* (2009), será utilizado o parâmetro de 0,05 como nível de significância, o que indica que para qualquer valor de significância inferior a 0,05 há diferenças significativas entre as médias e para os valores de significância superiores a 0,05 não há diferenças significativas entre as médias.

4.3.1 Gênero

Tabela 13 – Estatística descritiva de gênero e comprometimento instrumental

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Masculino	233	4,4392	1,07668	,07054	3,3002	3,5782	1,00	5,00
Feminino	152	4,7873	1,00810	,08177	3,6257	3,9488	1,00	5,00
Total	385	4,5766	1,06256	,05415	3,4702	3,6831	1,00	5,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 14 – ANOVA gênero x comprometimento instrumental

	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	11,146	1	11,146	10,106	,002
Nos grupos	422,400	383	1,103		
Total	433,545	384			

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como o nível de significância é de 0,002 (inferior a 0,05), é possível concluir que há diferenças entre o nível de comprometimento instrumental entre homens e mulheres. As mulheres apresentam maior grau de comprometimento instrumental do que os homens.

Tabela 15 – Estatística descritiva de gênero e comprometimento afeto-afiliativo

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Masculino	233	4,1858	,86770	,05684	4,0738	4,2978	1,29	5,00
Feminino	152	4,3346	,77850	,06314	4,2098	4,4593	1,29	5,00
Total	385	4,2445	,83576	,04259	4,1608	4,3283	1,29	5,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 16 – ANOVA gênero x comprometimento afeto-afiliativo

	Soma dos Quadrados	Gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	2,037	1	2,037	2,931	,088
Nos grupos	266,187	383	,695		
Total	268,224	384			

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como o nível de significância é de 0,088 (superior a 0,05), é possível concluir que não há diferença significativa entre o nível de comprometimento afeto-afiliativo entre homens e mulheres.

Tabela 17 – Estatística descritiva de gênero e comprometimento normativo

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Masculino	233	4,1738	,65968	,04322	4,0887	4,2590	2,25	5,00
Feminino	152	4,3026	,61684	,05003	4,2038	4,4015	2,50	5,00
Total	385	4,2247	,64538	,03289	4,1600	4,2893	2,25	5,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 18 – ANOVA gênero x comprometimento normativo

	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,526	1	1,526	3,690	,055
Nos grupos	158,414	383	,414		
Total	159,941	384			

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como o nível de significância é de 0,55 (superior a 0,05), é possível concluir que não há diferença significativa entre o nível de comprometimento normativo entre homens e mulheres.

4.3.2 Estado civil

Tabela 19 – Estatística descritiva de estado civil e comprometimento instrumental

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Casado/União estável	163	3,5992	1,05029	,08226	3,4367	3,7616	1,00	5,00
Separado/Divorciado	22	4,1364	,92958	,19819	3,7242	4,5485	1,67	5,00
Solteiro	199	3,4941	1,07353	,07610	3,3441	3,6442	1,00	5,00
Viúvo	1	4,0000	4,00	4,00
Total	385	3,5766	1,06256	,05415	3,4702	3,6831	1,00	5,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 20 – ANOVA estado civil x comprometimento instrumental

	Soma dos Quadrados	Gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	8,509	3	2,836	2,542	,056
Nos grupos	425,036	381	1,116		
Total	433,545	384			

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como o nível de significância é de 0,056 (superior a 0,05), é possível concluir que não há diferença significativa entre o nível de comprometimento instrumental entre os grupos de diferente estado civil.

Tabela 21 – Estatística de estado civil e comprometimento afeto-afiliativo

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média			
					Limite inferior	Limite superior	Mínimo	Máximo
Casado/União estável	163	4,3111	,75542	,05917	4,1943	4,4280	1,29	5,00
Separado/Divorciado	22	4,5844	,70250	,14977	4,2729	4,8959	2,14	5,00
Solteiro	199	4,1486	,89823	,06367	4,0230	4,2742	1,29	5,00
Viúvo	1	5,0000	5,00	5,00
Total	385	4,2445	,83576	,04259	4,1608	4,3283	1,29	5,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 22 – ANOVA estado civil x comprometimento afeto-afiliativo

	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	5,667	3	1,889	2,741	,043
Nos grupos	262,558	381	,689		
Total	268,224	384			

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como o nível de significância é de 0,43 (superior a 0,05), é possível concluir que não há diferença significativa entre o nível de comprometimento afeto-afiliativo entre os grupos de diferente estado civil.

Tabela 23 – Estatística descritiva de estado civil e comprometimento normativo

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média			
					Limite inferior	Limite superior	Mínimo	Máximo
Casado/União estável	163	4,2531	,61551	,04821	4,1579	4,3483	2,25	5,00
Separado/Divorciado	22	4,2727	,75557	,16109	3,9377	4,6077	2,25	5,00
Solteiro	199	4,1922	,65746	,04661	4,1003	4,2841	2,25	5,00
Viúvo	1	5,0000	5,00	5,00
Total	385	4,2247	,64538	,03289	4,1600	4,2893	2,25	5,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 24 – ANOVA estado civil x comprometimento normativo

	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	,993	3	,331	,793	,498
Nos grupos	158,948	381	,417		
Total	159,941	384			

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como o nível de significância é de 0,43 (superior a 0,05), é possível concluir que não há diferença significativa entre o nível de comprometimento normativo entre os grupos com diferente estado civil.

4.3.3 Vínculo empregatício

Tabela 25 – Estatística descritiva de vínculo empregatício e comprometimento instrumental

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Empregado Efetivo	327	3,6259	1,03897	,05745	3,5129	3,7389	1,00	5,00
Empregado Terceirizado	24	2,7500	1,14314	,23334	2,2673	3,2327	1,00	4,33
Estagiário	34	3,6863	1,01484	,17404	3,3322	4,0404	1,33	5,00
Total	385	3,5766	1,06256	,05415	3,4702	3,6831	1,00	5,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 26 – ANOVA vínculo empregatício x comprometimento instrumental

	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	17,602	2	8,801	8,083	,000
Nos grupos	415,943	382	1,089		
Total	433,545	384			

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como o nível de significância é de 0,000 (inferior a 0,05), é possível concluir que há diferenças significativas entre os respondentes quanto ao vínculo empregatício.

Tabela 27 – Teste Tukey vínculo empregatício e comprometimento instrumental

(I) Vínculo empregatício	(J) Vínculo empregatício	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
					Limite inferior	Limite superior
Empregado Efetivo	Empregado Terceirizado	,87589*	,22068	,000	,3567	1,3951
	Estagiário	-,06038	,18803	,945	-,5028	,3820
Empregado Terceirizado	Empregado Efetivo	-,87589*	,22068	,000	-1,3951	-,3567
	Estagiário	-,93627*	,27820	,002	-1,5908	-,2817
Estagiário	Empregado Efetivo	,06038	,18803	,945	-,3820	,5028
	Empregado Terceirizado	,93627*	,27820	,002	,2817	1,5908

Fonte: Elaborada pelo autor.

Do teste Tukey, conclui-se que as diferenças significativas estão entre o grupo dos empregados terceirizados e os empregados efetivos (significância de 0,000) e entre os empregados terceirizados e os estagiários (significância de 0,002). O nível de comprometimento na dimensão instrumental dos terceirizados está bem abaixo dos empregados efetivos e estagiários.

Os resultados diferem da pesquisa de Soldi e Zanelli (2006), na qual os terceirizados apresentaram um alto nível de comprometimento instrumental. Uma possível explicação para o baixo comprometimento instrumental dos terceirizados pode ser a percepção pelos terceirizados de que recebem poucos benefícios da empresa em relação aos empregados efetivos e estagiários.

Tabela 28 – Estatística descritiva de vínculo empregatício e comprometimento afeto-afiliativo

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Empregado Efetivo	327	4,2883	,79861	,04416	4,2015	4,3752	1,29	5,00
Empregado Terceirizado	24	3,6607	1,07880	,22021	3,2052	4,1163	1,29	5,00
Estagiário	34	4,2353	,86567	,14846	3,9332	4,5373	1,71	5,00
Total	385	4,2445	,83576	,04259	4,1608	4,3283	1,29	5,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 29 – ANOVA vínculo empregatício x comprometimento afeto-afiliativo

	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	8,811	2	4,405	6,487	,002
Nos grupos	259,414	382	,679		
Total	268,224	384			

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como o nível de significância entre grupos é de 0,002 (inferior a 0,05), é possível concluir que há diferenças significativas entre os respondentes quanto ao vínculo empregatício.

Tabela 30 – Teste Tukey vínculo empregatício e comprometimento afeto-afiliativo

(I) Vínculo empregatício	(J) Vínculo empregatício	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
					Limite inferior	Limite superior
Empregado Efetivo	Empregado	,62762*	,17428	,001	,2176	1,0377
	Terceirizado					
	Estagiário	,05304	,14849	,932	-,2963	,4024
Empregado	Empregado Efetivo	-,62762*	,17428	,001	-1,0377	-,2176
	Terceirizado					
Terceirizado	Estagiário	-,57458*	,21970	,025	-1,0915	-,0576
	Empregado Efetivo					
Estagiário	Empregado	-,05304	,14849	,932	-,4024	,2963
	Terceirizado	,57458*	,21970	,025	,0576	1,0915

Fonte: Elaborada pelo autor.

Do teste Tukey, assim como no comprometimento instrumental, conclui-se que as diferenças significativas de comprometimento afeto-afiliativo estão entre o grupo dos empregados terceirizados e os empregados efetivos (significância de 0,001) e entre os empregados terceirizados e os estagiários (significância de 0,025). O nível de comprometimento na dimensão afeto-afiliativa dos terceirizados está bem abaixo dos empregados efetivos e estagiários.

Tabela 31 – Estatística descritiva vínculo empregatício e comprometimento normativo

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Empregado Efetivo	327	4,2446	,62766	,03471	4,1764	4,3129	2,25	5,00
Empregado Terceirizado	24	3,9375	,76347	,15584	3,6151	4,2599	2,50	5,00
Estagiário	34	4,2353	,69615	,11939	3,9924	4,4782	2,25	5,00
Total	385	4,2247	,64538	,03289	4,1600	4,2893	2,25	5,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 32 – ANOVA vínculo empregatício comprometimento normativo

	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	2,114	2	1,057	2,558	,079
Nos grupos	157,827	382	,413		
Total	159,941	384			

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como o nível de significância entre grupos é de 0,079 (superior a 0,05), é possível concluir que não há diferenças significativas entre os respondentes para o comprometimento normativo quanto ao vínculo empregatício.

Tais resultados diferem da pesquisa de Soldi e Zanelli (2006) em que os efetivos apresentaram menor grau de comprometimento normativo. O nível de comprometimento normativo uniforme entre efetivos, terceirizados pode indicar que há uma percepção uniforme em relação aos controles normativos das empresas pesquisadas.

4.3.4 Grupo ocupacional

Tabela 33 – Estatística descritiva grupo ocupacional e comprometimento instrumental

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Gestor	71	3,6714	1,12616	,13365	3,4048	3,9379	1,00	5,00
Apoio administrativo e operacional	92	3,9239	,94035	,09804	3,7292	4,1187	1,33	5,00
Técnico (analista/programador)	222	3,4024	1,05468	,07079	3,2629	3,5419	1,00	5,00
Total	385	3,5766	1,06256	,05415	3,4702	3,6831	1,00	5,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 34 – ANOVA grupo ocupacional x comprometimento instrumental

	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	18,472	2	9,236	8,500	,000
Nos grupos	415,073	382	1,087		
Total	433,545	384			

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como o nível de significância entre grupos é de 0,000 (inferior a 0,05), é possível concluir que há diferenças significativas entre os diferentes grupos ocupacionais.

Tabela 35 – Teste Tukey grupo ocupacional e comprometimento instrumental

(I) Grupo ocupacional	(J) Grupo ocupacional	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
					Limite inferior	Limite superior
Gestor	Apoio administrativo e operacional	-,25255	,16467	,276	-,6400	,1349
	Técnico (analista/programador)	,26896	,14212	,142	-,0654	,6034
Apoio administrativo e operacional	Gestor	,25255	,16467	,276	-,1349	,6400
	Técnico (analista/programador)	,52151*	,12925	,000	,2174	,8256
Técnico (analista/programador)	Gestor	-,26896	,14212	,142	-,6034	,0654
	Apoio administrativo e operacional	-,52151*	,12925	,000	-,8256	-,2174

Fonte: Elaborada pelo autor.

Do teste Tukey conclui-se que as diferenças significativas estão entre o grupo de apoio administrativo e os técnicos (significância de 0,000). O nível de comprometimento na dimensão instrumental dos técnicos está abaixo do grupo apoio administrativo e operacional.

Tabela 36 – Estatística descritiva grupo ocupacional e comprometimento afeto-afiliativo

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Gestor	71	4,3521	,88947	,10556	4,1416	4,5626	1,29	5,00
Apoio administrativo e operacional	92	4,4301	,72116	,07519	4,2808	4,5795	1,29	5,00
Técnico (analista/programador)	222	4,1332	,84761	,05689	4,0211	4,2453	1,29	5,00
Total	385	4,2445	,83576	,04259	4,1608	4,3283	1,29	5,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 37 – ANOVA grupo ocupacional x comprometimento afeto-afiliativo

	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	6,742	2	3,371	4,925	,008
Nos grupos	261,482	382	,685		
Total	268,224	384			

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como o nível de significância entre grupos é de 0,008 (inferior a 0,05), é possível concluir que há diferenças significativas entre os diferentes grupos ocupacionais.

Tabela 38 – Teste Tukey grupo ocupacional e comprometimento afeto-afiliativo

(I) Grupo ocupacional	(J) Grupo ocupacional	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
					Limite inferior	Limite superior
Gestor	Apoio administrativo e operacional	-,07801	,13070	,822	-,3855	,2295
	Técnico (analista/programador)	,21891	,11280	,129	-,0465	,4843
Apoio administrativo e operacional	Gestor	,07801	,13070	,822	-,2295	,3855
	Técnico (analista/programador)	,29692*	,10259	,011	,0555	,5383
Técnico (analista/programador)	Gestor	-,21891	,11280	,129	-,4843	,0465
	Apoio administrativo e operacional	-,29692*	,10259	,011	-,5383	-,0555

Fonte: Elaborada pelo autor.

A partir do teste Tukey conclui-se que as diferenças significativas estão entre o grupo de apoio administrativo e os técnicos (significância de 0,011). O nível de comprometimento na dimensão afeto-afiliativo dos técnicos está abaixo do grupo apoio administrativo e operacional.

Tabela 39 – Estatística descritiva grupo ocupacional e comprometimento normativo

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Gestor	71	4,2958	,53671	,06370	4,1687	4,4228	2,75	5,00
Apoio administrativo e operacional	92	4,3560	,63897	,06662	4,2237	4,4883	2,25	5,00
Técnico (analista/programador)	222	4,1475	,67050	,04500	4,0588	4,2362	2,25	5,00
Total	385	4,2247	,64538	,03289	4,1600	4,2893	2,25	5,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 40 – ANOVA grupo ocupacional x comprometimento normativo

	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	3,267	2	1,633	3,982	,019
Nos grupos	156,674	382	,410		
Total	159,941	384			

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como o nível de significância entre grupos é de 0,019 (inferior a 0,05), é possível concluir que há diferenças significativas entre os diferentes grupos ocupacionais no comprometimento normativo.

Tabela 41 – Teste Tukey grupo ocupacional e comprometimento normativo

	(I) Grupo ocupacional	(J) Grupo ocupacional	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Tukey HSD	Gestor	Apoio administrativo e operacional	-,06020	,10117	,823	-,2982	,1778
		Técnico (analista/programador)	,14825	,08732	,207	-,0572	,3537
	Apoio administrativo e operacional	Gestor	,06020	,10117	,823	-,1778	,2982
		Técnico (analista/programador)	,20846*	,07941	,024	,0216	,3953
	Técnico (analista/programador)	Gestor	-,14825	,08732	,207	-,3537	,0572
		Apoio administrativo e operacional	-,20846*	,07941	,024	-,3953	-,0216

Fonte: Elaborada pelo autor.

A partir do teste Tukey conclui-se que as diferenças significativas estão entre o grupo de apoio administrativo e os técnicos (significância de 0,024). Assim como na dimensão instrumental, na dimensão normativa, o nível de comprometimento dos técnicos está abaixo do grupo apoio administrativo e operacional.

4.3.5 Responsabilidade financeira familiar

Tabela 42 – Estatística descritiva responsabilidade financeira familiar e comprometimento instrumental

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Único Responsável	93	3,5556	1,09713	,11377	3,3296	3,7815	1,00	5,00
Principal Responsável, com ajuda de outros	71	3,6808	1,02111	,12118	3,4391	3,9224	1,00	5,00
Responsabilidade Dividida com outro	143	3,6993	,99711	,08338	3,5345	3,8641	1,00	5,00
Contribui com pequena parte da renda	78	3,2821	1,13335	,12833	3,0265	3,5376	1,00	5,00
Total	385	3,5766	1,06256	,05415	3,4702	3,6831	1,00	5,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 43 – ANOVA responsabilidade financeira familiar x comprometimento instrumental

	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	9,731	3	3,244	2,916	,034
Nos grupos	423,814	381	1,112		
Total	433,545	384			

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como o nível de significância entre grupos é de 0,034 (inferior a 0,05), é possível concluir que há diferenças significativas entre os diferentes grupos de responsabilidade financeira familiar no comprometimento instrumental.

Tabela 44 – Teste Tukey responsabilidade financeira familiar e comprometimento instrumental

(I) Responsabilidade financeira familiar	(J) Responsabilidade financeira familiar	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
					Limite inferior	Limite superior
Único Responsável	Principal Responsável, com ajuda de outros	-,12520	,16622	,875	-,5541	,3037
	Responsabilidade Dividida com outro	-,14375	,14050	,736	-,5063	,2188
	Contribui com pequena parte da renda	,27350	,16193	,331	-,1443	,6914
Principal Responsável, com ajuda de outros	Único Responsável	,12520	,16622	,875	-,3037	,5541
	Responsabilidade Dividida com outro	-,01855	,15312	,999	-,4137	,3766
	Contribui com pequena parte da renda	,41725*	,14846	,027	,0342	,8003
Contribui com pequena parte da renda	Único Responsável	-,27350	,16193	,331	-,6914	,1443
	Principal Responsável, com ajuda de outros	-,39870	,17300	,099	-,8451	,0477
	Responsabilidade Dividida com outro	-,41725*	,14846	,027	-,8003	-,0342

Fonte: Elaborada pelo autor.

A partir do teste Tukey conclui-se que as diferenças significativas estão entre os grupos “responsabilidade dividida com outro” e “contribui com pequena parte da renda” (significância de 0,027), com o segundo grupo apresentando menor nível de comprometimento.

Tabela 45 – Estatística descritiva responsabilidade financeira familiar e comprometimento afeto-afiliativo

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Único Responsável	93	4,2796	,82763	,08582	4,1091	4,4500	1,57	5,00
Principal Responsável, com ajuda de outros	71	4,2978	,75313	,08938	4,1195	4,4760	1,29	5,00
Responsabilidade Dividida com outro	143	4,3137	,77605	,06490	4,1854	4,4420	1,71	5,00
Contribui com pequena parte da renda	78	4,0275	,98896	,11198	3,8045	4,2504	1,29	5,00
Total	385	4,2445	,83576	,04259	4,1608	4,3283	1,29	5,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 46 – ANOVA responsabilidade financeira familiar x comprometimento instrumental

	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	4,674	3	1,558	2,252	,082
Nos grupos	263,550	381	,692		
Total	268,224	384			

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como o nível de significância entre grupos é de 0,082 (superior a 0,05), é possível concluir que não há diferenças significativas entre os respondentes quanto à responsabilidade financeira familiar para o comprometimento afeto-afiliativo.

Tabela 47 – Estatística descritiva responsabilidade financeira familiar e comprometimento normativo

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Único Responsável	93	4,1613	,74968	,07774	4,0069	4,3157	2,25	5,00
Principal Responsável, com ajuda de outros	71	4,2676	,52496	,06230	4,1434	4,3919	3,00	5,00
Responsabilidade Dividida com outro	143	4,3304	,59606	,04984	4,2319	4,4290	2,50	5,00
Contribui com pequena parte da renda	78	4,0673	,66897	,07575	3,9165	4,2181	2,25	5,00
Total	385	4,2247	,64538	,03289	4,1600	4,2893	2,25	5,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 48 – ANOVA responsabilidade financeira familiar x comprometimento normativo

	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	4,035	3	1,345	3,287	,021
Nos grupos	155,905	381	,409		
Total	159,941	384			

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como o nível de significância entre grupos é de 0,021 (inferior a 0,05), é possível concluir que há diferenças significativas entre os respondentes quanto à responsabilidade financeira familiar para o comprometimento normativo.

Tabela 49 – Teste Tukey responsabilidade financeira familiar e comprometimento normativo

(I) Responsabilidade financeira familiar	(J) Responsabilidade financeira familiar	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
					Limite inferior	Limite superior
Único Responsável	Principal					
	Responsável, com ajuda de outros	-,10632	,10081	,717	-,3665	,1538
	Responsabilidade Dividida com outro	-,16913	,08521	,196	-,3890	,0508
Contribui com pequena parte da renda	Contribui com pequena parte da renda	,09398	,09821	,774	-,1595	,3474
	Único Responsável	,10632	,10081	,717	-,1538	,3665
	Responsabilidade Dividida com outro	-,06281	,09287	,906	-,3025	,1768
Responsabilidade Dividida com outro	Contribui com pequena parte da renda	,20030	,10493	,226	-,0705	,4711
	Único Responsável	,16913	,08521	,196	-,0508	,3890
	Principal	,06281	,09287	,906	-,1768	,3025
Contribui com pequena parte da renda	Contribui com pequena parte da renda	,26311*	,09004	,019	,0308	,4955
	Único Responsável	-,09398	,09821	,774	-,3474	,1595
	Principal	-,20030	,10493	,226	-,4711	,0705
Contribui com pequena parte da renda	Responsável, com ajuda de outros					
	Responsabilidade Dividida com outro	-,26311*	,09004	,019	-,4955	-,0308

Fonte: Elaborada pelo autor.

A partir do teste Tukey, assim como para a dimensão instrumental, conclui-se que as diferenças significativas estão entre os grupos “responsabilidade dividida com outro” e “contribui com pequena parte da renda” (significância de 0,019), com o segundo grupo apresentando menor nível de comprometimento.

4.3.6 Grau de Instrução

Tabela 50 – Estatística descritiva grau de instrução e comprometimento instrumental

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Mestrado / doutorado	33	3,8182	1,12451	,19575	3,4194	4,2169	1,00	5,00
Pós-Graduação Especialização/MBA	79	3,4304	1,15365	,12980	3,1720	3,6888	1,00	5,00
Ensino Superior Completo	122	3,5628	1,00053	,09058	3,3835	3,7422	1,00	5,00
Ensino Superior Incompleto	149	3,6130	1,05343	,08630	3,4424	3,7835	1,00	5,00
Ensino Médio Incompleto	2	3,5000	,23570	,16667	1,3823	5,6177	3,33	3,67
Total	385	3,5766	1,06256	,05415	3,4702	3,6831	1,00	5,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 51 – ANOVA grau de instrução x comprometimento instrumental

	Soma dos Quadrados	Gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	3,847	4	,962	,851	,494
Nos grupos	429,698	380	1,131		
Total	433,545	384			

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como o nível de significância entre grupos é de 0,494 (superior a 0,05), é possível concluir que não há diferenças significativas entre os grupos com diferente grau de instrução quanto ao comprometimento instrumental.

Tabela 52 – Estatística descritiva grau de instrução e comprometimento afeto-afiliativo

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Mestrado / doutorado	33	4,3723	,63981	,11138	4,1454	4,5992	3,14	5,00
Pós-Graduação Especialização/MBA	79	4,1555	,90847	,10221	3,9520	4,3590	1,29	5,00
Ensino Superior Completo	122	4,2506	,84372	,07639	4,0994	4,4018	1,29	5,00
Ensino Superior Incompleto	149	4,2570	,83249	,06820	4,1222	4,3917	1,29	5,00
Ensino Médio Incompleto	2	4,3571	,90914	,64286	-3,8111	12,5254	3,71	5,00
Total	385	4,2445	,83576	,04259	4,1608	4,3283	1,29	5,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 53 – ANOVA grau de instrução x comprometimento afeto-afiliativo

	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,217	4	,304	,433	,785
Nos grupos	267,007	380	,703		
Total	268,224	384			

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como o nível de significância entre grupos é de 0,785 (superior a 0,05), é possível concluir que não há diferenças significativas entre os grupos com diferente grau de instrução quanto ao comprometimento afeto-afiliativo.

Tabela 54 – Estatística descritiva grau de instrução e comprometimento normativo

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média			
					Limite inferior	Limite superior	Mínimo	Máximo
Mestrado/doutorado	33	4,0606	,80290	,13977	3,7759	4,3453	2,50	5,00
Pós-Graduação – Especialização/MBA	79	4,2658	,53760	,06048	4,1454	4,3862	2,75	5,00
Ensino Superior Completo	122	4,2561	,63674	,05765	4,1420	4,3703	2,25	5,00
Ensino Superior Incompleto	149	4,2131	,66992	,05488	4,1046	4,3215	2,25	5,00
Ensino Médio Incompleto	2	4,2500	,35355	,25000	1,0734	7,4266	4,00	4,50
Total	385	4,2247	,64538	,03289	4,1600	4,2893	2,25	5,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 55 – ANOVA grau de instrução x comprometimento normativo

	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,164	4	,291	,697	,595
Nos grupos	158,776	380	,418		
Total	159,941	384			

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como o nível de significância entre grupos é de 0,595 (superior a 0,05), é possível concluir que não há diferenças significativas entre os grupos com diferente grau de instrução quanto ao comprometimento normativo.

4.3.7 Tempo de serviço

Tabela 56 – Estatística descritiva tempo de serviço e comprometimento instrumental

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Até 5 anos	311	3,5509	1,06668	,06049	3,4319	3,6699	1,00	5,00
De 6 a 10 anos	47	3,5390	1,05993	,15461	3,2278	3,8502	1,33	5,00
De 11 a 15 anos	20	3,8000	1,04518	,23371	3,3108	4,2892	1,00	5,00
16 anos ou mais	7	4,3333	,72008	,27217	3,6674	4,9993	3,00	5,00
Total	385	3,5766	1,06256	,05415	3,4702	3,6831	1,00	5,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 57 – ANOVA tempo de serviço x comprometimento instrumental

	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	5,278	3	1,759	1,565	,197
Nos grupos	428,267	381	1,124		
Total	433,545	384			

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como o nível de significância entre grupos é de 0,197 (superior a 0,05), é possível concluir que não há diferenças significativas entre os grupos com diferentes tempos de serviço na empresa quanto ao comprometimento instrumental.

Tabela 58 – Estatística descritiva tempo de serviço e comprometimento afeto-afiliativo

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inferior	Limite superior		
Até 5 anos	311	4,2108	,85343	,04839	4,1156	4,3061	1,29	5,00
De 6 a 10 anos	47	4,3313	,74773	,10907	4,1118	4,5508	2,29	5,00
De 11 a 15 anos	20	4,4571	,84655	,18929	4,0609	4,8533	1,86	5,00
16 anos ou mais	7	4,5510	,37279	,14090	4,2063	4,8958	3,86	4,86
Total	385	4,2445	,83576	,04259	4,1608	4,3283	1,29	5,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 59 – ANOVA tempo de serviço x comprometimento afeto-afiliativo

	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	2,269	3	,756	1,083	,356
Nos grupos	265,956	381	,698		
Total	268,224	384			

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como o nível de significância entre grupos é de 0,356 (superior a 0,05), é possível concluir que não há diferenças significativas entre os grupos com diferentes tempos de serviço na empresa quanto ao comprometimento afeto-afiliativo.

Tabela 60 – Estatística descritiva tempo de serviço e comprometimento normativo

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média			
					Limite inferior	Limite superior	Mínimo	Máximo
Até 5 anos	311	4,2428	,63385	,03594	4,1720	4,3135	2,25	5,00
De 6 a 10 anos	47	4,1649	,72658	,10598	3,9516	4,3782	2,75	5,00
De 11 a 15 anos	20	4,0875	,61918	,13845	3,7977	4,3773	2,50	5,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 61 – ANOVA tempo de serviço x comprometimento normativo

	S-oma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	,647	3	,216	,516	,672
Nos grupos	159,294	381	,418		
Total	159,941	384			

Fonte: Elaborada pelo autor.

Como o nível de significância entre grupos é de 0,672 (superior a 0,05), é possível concluir que não há diferenças significativas entre os grupos com diferentes tempos de serviço na empresa quanto ao nível de comprometimento normativo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como conclusão geral pode-se apontar que o modelo de comprometimento organizacional proposto por Medeiros (2003) não apresenta bom ajuste para o grupo pesquisado (trabalhadores da indústria de TIC do Ceará). Essa conclusão leva à sugestão de mais pesquisas em outros setores da economia com o modelo de Medeiros (2003), para verificar seu melhor ajuste à realidade brasileira.

Uma possível hipótese para o baixo ajuste do modelo de Medeiros (2003) é por se tratar de um público composto por um grande contingente de pessoas da geração Y que constituem um nicho cultural diferente do padrão cultural brasileiro. Para investigar tal hipótese, são recomendadas futuras pesquisas com outro público também majoritariamente jovem no mesmo espaço geográfico.

No modelo de melhor ajuste encontrado na pesquisa, foi possível atingir o objetivo específico de constatar as dimensões do comprometimento organizacional presentes nos trabalhadores do setor de TIC do Ceará. Além das dimensões instrumental e normativa, as dimensões afetiva e afiliativa estão reunidas em uma nova dimensão chamada afeto-afiliativa. O resultado da pesquisa sugere que são necessárias mais pesquisas para verificar as diferenças entre as dimensões afetiva e afiliativa.

Quanto ao objetivo de esclarecer possíveis diferenças entre os diversos grupos das variáveis sociodemográficas, para algumas variáveis foram encontradas diferenças significativas entre os grupos, enquanto para outros não houve diferença.

Na variável gênero, foram encontradas diferenças significativas entre homens e mulheres apenas no comprometimento instrumental, enquanto para as dimensões afeto-afiliativo e normativo não houve diferença significativa.

Para a variável sociodemográfica vínculo empregatício, houve diferenças significativas entre os terceirizados e os efetivos e estagiários nas dimensões instrumental e afeto-afiliativo (os terceirizados apresentam menor grau de comprometimento), enquanto não houve diferença para a dimensão normativa.

A terceirização é um tema bastante discutido em diversos aspectos como a terceirização no serviço público, a terceirização e a precarização do trabalho, a terceirização do trabalho docente. Os resultados das pesquisas indicam a necessidade de mais pesquisas para aprofundar a relação entre terceirização e comprometimento.

Quanto à variável grupo ocupacional, foram encontradas diferenças significativas para as dimensões instrumental e afeto-afiliativo, com menor nível de comprometimento dos

técnicos em relação ao grupo do apoio administrativo e operacional para essas dimensões. Para a dimensão normativa, não houve diferença significativa entre os grupos.

Na variável responsabilidade financeira familiar, foram encontradas diferenças significativas apenas na dimensão instrumental como o grupo “responsabilidade dividida com outro” apresentando maior grau de comprometimento em relação ao grupo “contribui com pequena parte da renda”. Para as variáveis sociodemográficas estado civil, grau de instrução e tempo de serviço não foram encontradas diferenças significativas entre os grupos.

Por fim, conclui-se que embora o tema comprometimento organizacional seja bastante estudado na literatura brasileira, ainda serão necessárias mais pesquisas quantitativas para aprofundar o tema e chegar a uma escala de bom ajuste à cultura brasileira.

REFERÊNCIAS

- AIDAR, T. M. **Comprometimento organizacional e estratégia de gestão de pessoas dos diferentes vínculos empregatícios em projetos de TI**. 2012. 168 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Mestrado Profissional em Administração, Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2012.
- ARAÚJO, A. P. **Gestão de pessoas por competências e educação corporativa: uma abordagem integrada**. Curitiba: CRV, 2016.
- ARAÚJO, S. M. de. **Comprometimento Organizacional à Luz do Modelo Conceitual das Três Dimensões de Meyer e Allen: um estudo de caso no IFRN - Campus Natal Central**. 2010. 93 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Pró-reitoria de Pós-graduação, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2010.
- ANUÁRIO DO CEARÁ 2017-2018. Cabo Monet vai interligar, com fibra óptica, Fortaleza, Santos e Miami Disponível em: <<http://www.anuariodoceara.com.br/noticias/cabo-monet-vai-interligar-com-fibraoptica-fortaleza-santos-miami/>> Acesso em: 13 nov 2017.
- BARRETO, L. M. T. S.; SILVA, M. P.; FISHER, A. L.; DUTRA, J. S.; VELOSO, E. F. R.; AMORIM, W. A. C. Gestão de pessoas: projetando desafios e tendências para 2015. In: ENCONTRO DA DIVISÃO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 6., 2010, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2010.
- BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, Chicago, v. 66, n. 1, p. 32-40, 1960.
- BLAU, G. J. The measurement and prediction of career commitment. **Journal of Occupational Psychology**, v. 44, p. 277-288, 1985.
- BRASSCOM. **Relatório Setorial. Inteligência e Informação. BRI2 – 2018 – 003 – Mercado de TIC**. São Paulo, 2018. 25 p.
- BRUNI, A. L. **Estatística Aplicada à Gestão Empresarial**. São Paulo: Atlas, 2007.
- BYRNE, B. M. **Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming**. 2. ed. New York: Taylor & Francis Group, 2009.
- CÂMARA SETORIAL DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO. **Visão geral, pautas e proposições do setor de TIC do estado do Ceará**. Fortaleza, 2016. 31 p.
- CARSON, K. D.; BEDEIAN, A. G. Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. **Journal of Vocational Behavior**, v. 44, n. 1, p. 237-262, 1994.

CEARÁ. GOVERNO DO ESTADO. **Novo cabo submarino de fibra óptica chega a Fortaleza.** 2016. Disponível em: <<http://www.ceara.gov.br/2016/09/12/novo-cabo-submarino-de-fibra-optica-chega-em-fortaleza/>> Acesso em: 17 nov 2017.

CERIBELI, H. B.; TORRES, T. P. da R.; FRANCO, D. S. Uma Análise do Comprometimento Organizacional Baseada em Questões Demográficas e no Porte das Empresas. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 3., 2017, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2017. p.1-9.

CITELLI, L. C. **Comprometimento de profissionais de ti em projetos:** recomendações baseadas em componentes multidimensionais da teoria organizacional. 2012. 57 f. Monografia (MBA em Gerenciamento de Projetos) – Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal do Pará, Curitiba, 2012.

COMISSÃO EUROPEIA. **The 2011 Report on R&D in ICT in the European Union.** 2011a. Disponível em: <<http://ftp.jrc.es/EURdoc/JRC65175.pdf>> Acesso em: 22 abr 2018.

COMISSÃO EUROPEIA. **The ICT Landscape in BRICS Countries: Brazil, India, China.** 2011b, Disponível em: <<http://ipts.jrc.ec.europa.eu/publications/pub.cfm?id=4619.>> Acesso em: 22 abr 2018.

CONVERGÊNCIA DIGITAL. **Cabo Monet, que une Google, Algar Telecom e Angola Cables, começa a operar no 2º semestre.** 2017. Disponível em: <<http://sispublique.convergenciadigital.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infoid=44618&sid=8>> Acesso em: 17 nov 2017.

CORRAR, L. J; PAULO, E.; DIAS FILHO, J. M. (Coord.). **Análise multivariada:** para os cursos de administração, ciências contábeis e economia. São Paulo: Atlas, 2007.

COSTA, F. M.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento Organizacional: Bases para uma Abordagem Processual. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 30, n. 3, p. 329-337, set. 2014.

DIÁRIO DO NORDESTE. **Cabo de fibra ótica entre CE e África está 50% concluído.** 2017. Disponível em: <<http://diariodonordeste.verdesmares.com.br/cadernos/negocios/cabo-de-fibra-optica-entre-ce-e-africa-esta-50-concluido-1.1710650>> Acesso em: 17 nov 2017.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO CEARÁ. **Rotas Estratégicas Setoriais:** tecnologia da informação e da comunicação. Fortaleza, 2016. 72 p.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO RIO DE JANEIRO. **Quanto custa a energia elétrica.** Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <<http://www.firjan.com.br/publicacoes/publicacoes-de-economia/quanto-custa-a-energia-eletrica.htm>> Acesso em: 22 out 2017.

FISCHER, A. L. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: Coletânea – PROGEP – Programa de Estudos em Gestão de Pessoas. **As pessoas na organização.** São Paulo: Gente, 2002.

FORBES BRASIL. **Fortaleza, a melhor capital para se investir**. 2017. Disponível em: <<http://forbes.uol.com.br/negocios/2017/09/fortaleza-a-melhor-capital-para-se-investir/>> Acesso em: 24 nov 2017.

FORD, J. K.; WEISSBEIN, D. A.; PLAMONDON, K. E. Distinguishing organizational from strategy commitment: Linking officers' commitment to community policing to job behaviors and satisfaction. **Justice Quarterly**, v. 20, n. 1, p. 159-185, 2003.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 39-50, 1981.

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE PESQUISAS ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS DE MINAS GERAIS. **Diagnóstico Situacional de Cadeias Produtivas de Belo Horizonte: cadeia produtiva de tecnologia da informação e comunicação**. Belo Horizonte, 2011. 148p.

G1 CEARÁ. **Fibra ótica em Fortaleza deve reduzir custos e melhorar internet**. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/ceara/noticia/2015/07/fortaleza-recebera-investimento-de-r-35-milhoes-em-fibra-otica.html>> Acesso em: 17 nov 2017.

GARVER, M. S.; MENTZER, J. T. Logistics research methods: employing structural equation modeling to test for construct validity. **Journal of Business Logistics**, v. 20, n. 1, p. 33, 1999.

GOULDNER, H. P. Dimensions of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, v. 4, n. 4, p. 468-490, 1960.

GRILLO RODRIGUES, A. P. **Os vínculos com a organização e a regulação emocional de servidores públicos**. 2012. 97f. Tese (Doutorado em Administração) – Núcleo de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

GRILLO RODRIGUES, A. P.; BASTOS, A. V. B. Os vínculos de comprometimento e entrenchamento presentes nas organizações públicas. **Revista de Ciências da Administração**, v. 15, n. 36, p. 143-158, ago. 2013.

HAIR Jr., J. F. *et al.* **Análise Multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman. 2009.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 2007.

HREBINIAK, L. G.; ALUTTO, J. A. Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, v. 17, n. 4, p. 555-572, 1972.

KANZAKI, M. A. N. **Comprometimento Organizacional dos Docentes à Luz do Modelo Conceitual de Meyer e Allen: um estudo de caso no IFRN**. 2010. 92 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Pró-reitoria de Pós-graduação, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2010.

KELMAN, H. C. Compliance, identification, and internalization: three processes of attitude change. **Journal of Conf Resolution**, v. 2, 1958.

KRAMER, G. G.; FARIA, J. H. de. Vínculos organizacionais. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 83-104, fev. 2007.

LEE, P. Turnover of information technology professionals: a contextual model. **Accounting, Management and Information Technologies**, v. 10, p. 101-124, 2000.

LOPES, A. L. S. V.; SILVA, J. R. G. da. Casos de terceirização e a influência sobre o contrato psicológico de profissionais de TI. **Revista Gestão.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 6, n. 2, p. 249-270, 2008.

MANGIA, U. B.; JOIA, L. A. Antecedentes à transição de carreira dos profissionais de Tecnologia da Informação. **R. Adm.**, São Paulo, v. 50, n. 4, p. 541-560, dez. 2015.

MARQUES, G. M.; MEDEIROS, C. A. F.; ALBUQUERQUE, L. G. D. Comprometimento Organizacional: O Estado da Arte da Pesquisa no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 4, p. 187-209, 2003.

MASSRUHÁ, S. M. F. S.; LEITE, M. A. de A. Agricultura Digital. **RECoDAF: Revista Eletrônica Competências Digitais para Agricultura Familiar**, Tupã, v. 2, n. 1, p. 72-88, jun. 2016.

MATHIEU, J.; ZAJAC, D. A. R. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organization commitment. **Psychological Bulletin**, v. 108, n. 2, 1990.

MCCRINDLE, M.; WOLFINGER, E. **The ABC of XYZ: understanding the global generations**. [s.l.]: University of New South Wales Press, 2010.

MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras**, 2003. 166f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2003.

MEDEIROS, C. A. F.; ALBUQUERQUE, L. G. Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. **Psicologia**, Florianópolis, v. 5, n. 2, p. 35-64, 2005.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T.; SALES, I. O.; OLIVEIRA, D. L. F.; MONTEIRO, Tatiana C. C. Três (ou Quatro?) componentes do comprometimento organizacional. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 23, 1999. Foz do Iguaçu, **Anais...** Foz do Iguaçu: ANPAD, 1999. p.1-11.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Validação do Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento Organizacional (Meyer e Allen, 1991). **Revista de Administração Contemporânea**, v. 2, n. 3, p. 67-87, 1998.

MEDEIROS, C. A. F. *et al.* Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. **Revista de Eletrônica de Administração**, v. 11, n. 1, p. 1-16, 2005.

MEDEIROS, C. A. F.; BORGES, E. F. Comprometimento afetivo e afiliativo: uma abordagem comparativa entre os enfoques no contexto profissional dos contadores atuantes na cidade de Natal/RN. **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 3, p. 1-11, dez. 2007.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, New York, v. 1, p. 61-89, 1991.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, v. 78, n. 4, p. 538-551, 1993.

MEYER, J. P.; HERSCOVITCH, L. Commitment in the workplace toward a general model. **Human Resource Management Review**, v. 11, p. 299-326. 2001.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. G. V. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Cengage Learning, 2006.

MORENO JR, V. de A.; CAVAZOTTE, F. de S. N.; FARIAS, E. de. Carreira e relações de trabalho na prestação de serviços de tecnologia da informação: a visão dos profissionais de TI e seus gerentes. **Revista de Gestão da Tecnologia e Sistemas de Informação**, v. 6, n. 3, p. 437-462. 2009.

MUNIZ FILHO, S. M. S. **Os efeitos do estilo de liderança no comprometimento organizacional dos profissionais de tecnologia da informação**. 2013. 90 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2013.

O'REILLY III, C. e CHATMAN, J. Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. **Journal of Applied Psychological**, v. 71, n. 3, p. 492-499, 1986.

OLIVEIRA, M. A. A nova problemática do trabalho e a ética. In: TEIXEIRA, F. J. S.; OLIVEIRA, M. A. (Org.) **Neoliberalismo e reestruturação produtiva**. São Paulo: Cortez, 1998.

OLIVEIRA, E. R. S; PINHO, A. P. M. Antecedentes e Consequentes do Comprometimento Organizacional em uma IFES: Proposição de um Modelo Teórico-Conceitual. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 42, 2018, Curitiba. **Anais...**, Curitiba: ANPAD, 2018.p. 1-16

PAGE PERSONNEL. **Barômetro de Tecnologia 2018**. São Paulo, 2018. 25 p.

PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B; ROWE, D. E. O. A Articulação Entre Vínculos Organizacionais: Comprometimento, Entrincheiramento e Consentimento. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 36, 2012, Rio de Janeiro. **Anais...**Rio de Janeiro. ANPAD, 2012.p.1-16.

PRAHALAD, C. K.; HAMEL, G. A competência essencial da corporação. In: ULRICH, D. (Org.) **Recursos humanos estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de RH**. São Paulo: Futura, 2000.

RAMALHO, M. R. **Cultura organizacional e comprometimento dos funcionários do Soleil Suíte Hotel**. 2008. 81 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Centro de Tecnologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2008.

RAMOS, E. A. de A.; JOIA, L. A. Uma investigação acerca do fenômeno do *turnaway* entre os profissionais de tecnologia da informação. **Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 15, n. 4, p. 75-109, ago. 2014.

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

RIBAS, J. R.; VIEIRA, P.R.C. **Análise multivariada com o uso do SPSS**. . Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, A. C. de A.; BASTOS, A. V. B. Do Comprometimento de Continuação ao Entrincheiramento Organizacional: Evidências de Sobreposição entre os Construtos. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011. p.1-17.

RODRIGUES, A. C. de A.; BASTOS, A. V. B. Problemas Conceituais e Empíricos na Pesquisa sobre Comprometimento Organizacional: uma Análise Crítica do Modelo Tridimensional de J. Meyer e N. Allen. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 10, n. 2, p. 129-144, dez. 2010.

ROWE, D.; BASTOS, A. Comprometimento ou entrincheiramento na carreira? Um estudo entre docentes do ensino superior. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. p.1-16.

RUSBULT, C. E.; FARRELL, D. A Longitudinal Test of the Investment Model: The Impact on Job Satisfaction, Job Commitment, and Turnover of Variations in Rewards, Costs, Alternatives, and Investments. **Journal of Applied Psychology**, v. 68, n. 3, p. 429-438, 1983.

SÁ, M. A. D.; LEMOINE, C. O estilo de liderança como fator de comprometimento na empresa. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 22, 1998. Foz do Iguaçu, **Anais...** Foz do Iguaçu: ANPAD, 1998. p. 1-15.

SAMPAIO, B. F. **Comprometimento do empregado terceirizado: estudo de caso da contratação de serviços da RIP, no Polo Petroquímico de Camaçari, Camaçari - Bahia**. 2005. 114 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) - Núcleo de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2005.

SCHEIBLE, A. C. F. **Vínculos com a organização e o processo de saída voluntária: teste de um modelo explicativo em uma empresa de Tecnologia da Informação (TI).** 2011. 206 f. Tese (Doutorado em Administração) - Núcleo de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.

SILVA, R. C. da; SÁ, M. A. D. de. Relação entre cultura e comprometimento organizacional em uma organização do terceiro setor em Recife - PE. **Revista do Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis (ICEAC)**, Rio Grande, v. 20. n. 2, p. 23-34, 2016.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR, S. (Ed.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 316-348.

SOLDI, R. de M. **Comprometimento Organizacional de Trabalhadores Terceirizados e Efetivos: um estudo comparativo em uma empresa de telefonia.** 2006. 133 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Curso de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

SOLDI, R. de M.; ZANELLI, J. C. Comprometimento Organizacional de Trabalhadores Terceirizados e Efetivos: um estudo comparativo em uma empresa de telefonia. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 30., 2006, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2006. p. 1-15.

SOUMYAJA, D.; KAMALANABHAN, T. J.; BHATTACHARYYA, S. Employee Commitment to Organizational Change: Test of the Three-Component Model in Indian Context. **Journal of Transnational Management**, v. 16, n. 4, p. 239-251, Jul. 2011.

SOUZA, A. L. P *et al.* A Rede Brasileira de Produção Pública de Medicamentos na perspectiva da gestão de cadeias de suprimentos: o papel das TIC. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 49. n. 3, p. 615-641, jun. 2015.

VERGARA, S. C. **Projeto e relatórios de pesquisa em administração.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.


WIENER, Y. Commitment in Organizations: A Normative View. **The Academy of Management Review**, v. 7, n. 3, p. 418-428, Jul. 1982.

WINCLKER, A. C. G.; ALPERDSTEDT, G. D.; CUNHA, C. J. C. A. O Que Pensam os Gestores Sobre a Geração Y. Um Estudo em Empresas do Polo Tecnológico da cidade de Florianópolis. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 37., 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013. p. 1-17.

WRIGHT, P.; DUNFORD, B.; SNELL, S. Human resources and the resource based view of firm. **Journal of Management**, v. 27, n. 2, p. 701-721, 2001.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário

	UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ – UECE PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – PPGA
---	--

Este questionário tem a finalidade de levantar informações para a elaboração de uma Dissertação de Mestrado em Administração, na Universidade Estadual do Ceará - UECE. Como se pode ver, não há a identificação da empresa ou do respondente. Agradecemos pela importante colaboração.

CARACTERIZAÇÃO

- Por obséquio, em cada item a seguir, assinale com círculo no número à esquerda associado à informação referente à empresa:

1 Sexo		5 Responsabilidade Financeira Familiar	
1	Masculino	1	Único Responsável
2	Feminino	2	Principal Responsável, com ajuda de outros
2 Estado Civil		3	Responsabilidade Dividida com outro
1	Solteiro	4	Contribui com pequena parte da renda
2	Casado	6 Grau de Instrução	
3	Separado / Divorciado	1	Ensino Fundamental
4	Viúvo	2	Ensino Médio Incompleto
3 Vínculo Empregatício		3	Ensino Médio Completo
1	Empregado Efetivo	4	Ensino Superior Incompleto
2	Empregado Terceirizado	5	Ensino Superior Completo
3	Estagiário	6	Pós-Graduação – Especialização / MBA
4 Grupo Ocupacional		7	Mestrado / Doutorado
1	Gestor	7 Tempo de Serviço na Empresa	
2	Técnico (analista, programador)	1	Até 5 anos
3	Apoio administrativo e operacional	2	De 6 a 10 anos
		3	De 11 a 15 anos
		4	De 16 a 20 anos
		5	De 21 a 25 anos
		6	De 26 a 30 anos
		7	Mais de 30 anos

FRASES

- Por favor, em cada uma das frases do quadro a seguir, marque a opção que corresponde ao grau de sua concordância/discordância em relação à assertiva correspondente, de acordo com a seguinte escala de valores:

1 = Discordo completamente; 2 = Discordo em termos; 3 = Não tenho opinião a respeito;

4 = Concordo em termos; 5 = Concordo completamente.

1. Eu me identifico com a filosofia desta organização.	1	2	3	4	5
2. Eu concordo com as práticas adotadas pela minha organização.	1	2	3	4	5
3. Eu acredito nos valores e objetivos desta organização.	1	2	3	4	5
4. Eu sempre me esforço demasiadamente para que a empresa atinja seus objetivos.	1	2	3	4	5
5. Eu gostaria de trabalhar nesta empresa por muitos anos.	1	2	3	4	5
6. Esta organização valoriza os bons princípios.	1	2	3	4	5
7. Nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo	1	2	3	4	5
8. Eu realmente sinto que nesta empresa somos uma grande família.	1	2	3	4	5
9. Sinto que sou plenamente integrado a esta empresa.	1	2	3	4	5
10. Se um dia vier a deixar esta empresa sentirei bastante saudade daqui.	1	2	3	4	5
11. Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar por esta empresa.	1	2	3	4	5
12. Tenho uma imensa satisfação em fazer parte desta empresa.	1	2	3	4	5
13. Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.	1	2	3	4	5
14. Sou reconhecido por todos na empresa como um membro do grupo.	1	2	3	4	5
15. Para me manter na empresa, procuro sempre fazer o que é esperado de mim.	1	2	3	4	5
16. Procuro não transgredir as regras aqui, pois assim sempre mantereí meu emprego.	1	2	3	4	5
17. O importante é fazer sempre o trabalho solicitado, não adianta ficar querendo mostrar resultados.	1	2	3	4	5
18. Se todos fizessem sempre o necessário não haveria demissões na empresa.	1	2	3	4	5
19. Não gostaria de deixar minha empresa, já investi bastante da minha vida aqui.	1	2	3	4	5
20. Acredito que esta empresa me dá benefícios que dificilmente encontraria em outro trabalho.	1	2	3	4	5
21. Esta empresa me dá muitos benefícios que compensam trabalhar aqui.	1	2	3	4	5
22. Empregado tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas.	1	2	3	4	5
23. Uma das coisas mais importantes na empresa é cumprir suas normas e regulamentos.	1	2	3	4	5
24. O bom desempenho na empresa é uma decorrência de sempre se respeitar suas regras.	1	2	3	4	5
25. Todo empregado deve buscar atingir os objetivos da empresa.	1	2	3	4	5
26. O bom empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis.	1	2	3	4	5
27. Todo empregado deve dedicar-se de corpo e alma a sua empresa.	1	2	3	4	5
28. Eu me sinto culpado se não consigo realizar bem minhas tarefas.	1	2	3	4	5
29. Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na empresa.	1	2	3	4	5