

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS EMPRESARIAIS

**EFEITOS DE MEDIÇÃO DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NA
RELAÇÃO ENTRE A MOTIVAÇÃO E A INTENÇÃO DE TURNOVER DE
TRABALHADORES DA ÁREA DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM GESTÃO DE EMPRESAS

MESTRANDA: EDUARDA SILVA LEMOS DE SOUSA

**TRABALHO SOB A ORIENTAÇÃO DO PROFESSOR DOUTOR PEDRO
HUMBERTO ARAÚJO TEQUES**

Instituto Universitário da Maia

Resumo

A investigação tem vindo a revelar que a motivação está associada negativamente com as intenções de abandono empresarial. Contudo, pouco se sabe acerca do papel do comprometimento organizacional nesta relação. Neste sentido, o objetivo do presente estudo foi examinar os efeitos de mediação do comprometimento organizacional na relação entre a motivação e as intenções de turnover de trabalhadores da área da construção civil da zona norte de Portugal. Participaram 135 colaboradores da área da construção civil com idades compreendidas entre os 18 e os 64 anos ($M = 39.67$, $DP = 10.91$). A recolha dos dados foi realizada em cinco empresas da construção civil. Os resultados sugerem que os colaboradores estão motivados, tanto extrinsecamente como intrinsecamente, para desenvolverem o seu trabalho na organização, relacionando-se negativamente com as suas intenções de abandono da empresa. Ainda, os colaboradores apresentam comprometimento com a organização, principalmente a nível afetivo. Análises de mediação múltipla revelaram que o comprometimento afetivo medeia a relação entre amotivação e intenção de turnover. O comprometimento afetivo media a relação entre motivação extrínseca e intenção de turnover. E, por último, o comprometimento calculativo media a relação entre a motivação intrínseca e a intenção de turnover. Adicionalmente, são apresentadas implicações para a investigação e para as práticas da gestão de empresas nesta área laboral.

Palavras-chave: *Comprometimento organizacional, comprometimento afetivo, motivação no trabalho, motivação intrínseca, intenções de turnover.*