



A Influência da Qualidade de Vida no Trabalho Sobre o Comprometimento Organizacional

Angélica Barbieri Lírio, Eliana Andrea Severo, Julio Cesar Ferro de Guimarães, Rossana Parizotto Ribeiro Capitaniao

RESUMO

Com a evolução da tecnologia e da globalização, ocorreram mudanças significativas no contexto social e econômico, fazendo com que o trabalho tomasse maior parte da vida da população, ao mesmo tempo que, as organizações necessitavam, de um maior Comprometimento Organizacional (CO) por parte dos seus colaboradores. Neste contexto, o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e o CO tem ganhando espaço nas discussões acadêmicas e empresariais. Este estudo tem como objetivo analisar a influência da QVT no CO em uma Instituição de Ensino Superior (IES). A metodologia utilizada tratou-se de uma pesquisa quantitativa, de caráter descritivo sob a forma de um estudo de caso, aplicado a 119 colaboradores. A análise de dados ocorreu por meio da análise fatorial confirmatória e a regressão linear múltipla. Os resultados confirmam a influência positiva das ações de QVT no CO, portanto, o estudo indica que, quanto mais satisfeitos os colaboradores estiverem com as ações de QVT, maior será o comprometimento dos mesmos. Esta pesquisa apresenta um resultado que contribui de forma direta dentro das organizações, e pode ser considerada em tomadas de decisões relacionadas às ações de QVT.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Comprometimento Organizacional; Instituição de Ensino Superior.

1 INTRODUÇÃO

A evolução da tecnologia e a globalização vêm trazendo significativos impactos no quadro social e econômico da população, a rapidez dos avanços tecnológicos e a intensa competitividade dentro e fora das empresas, fez com que o trabalho tomasse maior parte do tempo e da vida da população, neste contexto, o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem ganhando espaço nas discussões acadêmicas e empresariais.

A QVT tem sido uma preocupação constante na sociedade atual, diversos fatores influenciam a qualidade de vida do indivíduo moderno, constituindo seu meio ambiente social, físico e psíquico, e podem ser identificados como: a família, as condições ambientais e de saúde, o lazer, a cultura, as políticas governamentais, a educação, o próprio indivíduo e, finalmente, o trabalho (FARIA; DAVID, 2007; AGAPITO; POLIZZI FILHO; SIQUEIRA, 2015).

Com o aumento da competitividade e uma busca incansável pela agilidade e qualidade de seus produtos ou serviços, as empresas abandonaram a sua tradicional organização centralizadora, para uma nova forma de organização horizontalizada, que pode ser definida como uma estrutura onde ocorre a delegação de decisão e maior autonomia, com o intuito de buscar o comprometimento dos trabalhadores ao contribuir com as estratégias da empresa, focando na descentralização, desburocratização e na inovação (RODRIGUES, 2004).

O termo QVT significa as escolhas e a percepção referente ao bem-estar e os hábitos saudáveis, tanto familiares quanto organizacionais, em um ambiente que seja ético e sustentável. Diante desta definição, entende-se que não existem impreterivelmente formatos de gestão bons ou ruins, neste caso vai depender da interpretação de bem-estar de cada trabalhador (XHACOLLARI, 2013; AGAPITO; POLIZZI FILHO; SIQUEIRA, 2015).



O Comprometimento Organizacional (CO) entende-se como o empenho e o envolvimento que o trabalhador tem com a organização, que podem ocorrer de várias maneiras, entre elas estão, a identificação do trabalhador com a missão e os valores da empresa, as recompensas e os custos relacionado à sua permanência na empresa, a internalização das normas para um comportamento adequado do trabalhador com a empresa e o desejo de sentir-se parte do grupo (MEDEIROS, 2003; PINHO; BASTOS; ROWE, 2015). De acordo com Schirrmester e França (2012) o CO estabelece uma conexão entre a produtividade e a satisfação dos trabalhadores.

As organizações buscam, por meio do comprometimento, aumentar os seus indicadores de resultado. Neste sentido, Chang (2001) e Zanardi *et al.* (2015) afirmam que o CO não é apenas uma alternativa, mas sim uma condição necessária para atingir resultados e vantagens competitivas em longo prazo. Perante o exposto, este estudo se propôs a tratar da seguinte questão de pesquisa: As ações de QVT influenciam o comprometimento dos colaboradores junto a IES?

Neste contexto, este estudo tem como objetivo analisar a influência da Qualidade de Vida no Trabalho sobre o Comprometimento Organizacional em uma Instituição de Ensino Superior (IES). Desta forma busca-se colaborar com a melhoria das práticas de gestão de pessoas voltadas para a QVT, analisando o quanto as ações de gestão de QVT oferecidas por uma Instituição de Ensino Superior (IES), influenciam no comprometimento dos trabalhadores com a organização, aumentando o conhecimento e permitindo uma melhor avaliação das práticas relacionadas à QVT, apontando sugestões para futuras ações tanto acadêmicas, quanto gerenciais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Devido à preocupação com a competitividade global e com o grande sucesso dos modelos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrado no trabalhador, o tema QVT teve sua origem, nos estudos da administração, no início da década de setenta, quando foi inserido por Louis Davis da *University of California* em Los Angeles (UCLA), onde a sistematização do trabalho é voltada para a autonomia e o trabalho em equipe, havendo uma tentativa de unificar os interesses da empresa com os interesses dos trabalhadores, através de práticas gerenciais capazes de diminuir os conflitos e aumentar a motivação e o engajamento dos trabalhadores (MORETTI, 2003; MACEDO; MATOS, 2008).

Para Tolfo e Piccinini (2000) e Silva e Ferreira (2013), na Administração, os construtos sobre a QVT têm sido utilizados desde a década de 1970, com o intuito de entender o que motiva os trabalhadores, determinando o seu comportamento na empresa e o que pode ser feito para harmonizar a produtividade no trabalho, o comprometimento e a qualidade de vida do trabalhador.

Alguns conceitos são fundamentais para definir a QVT, dentre eles a participação dos trabalhadores nas decisões que afetam o desempenho das suas funções, estruturas e sistemas que ofereçam uma maior liberdade e satisfação com o trabalho (PILATTI; BEJARANO, 2005; PAIVA; AVELAR, 2011). Já para França (2008), as definições de QVT, englobam desde os cuidados médicos estabelecidos pela legislação de medicina e segurança do trabalho, até as condições de vida e bem-estar do indivíduo.

Walton (1973) desenvolveu uma metodologia de avaliação de QVT, baseado na humanização e na responsabilidade social, adotando critérios fundamentados na dimensão organizacional, considerando o poder da empresa. Para facilitar a compreensão deste conceito, foram definidas oito categorias: i) compensação justa e adequada; ii) condições de



trabalho seguras e saudáveis; iii) oportunidades imediatas para desenvolver e usar a capacidade do ser humano; iv) oportunidades futuras para crescimento profissional; v) integração social na organização; vi) constitucionalismo; vii) trabalho e o espaço total na vida do trabalhador; e, viii) relevância social do trabalho.

Conforme Walton (1973), quando estas oito esferas são contempladas, o trabalhador possui uma tendência para um sentimento de bem-estar, principalmente quando possui uma alta performance no seu trabalho e, buscará manter ou até melhorar o seu comportamento para continuar satisfeito, o que denominam como motivação interna, gerando um maior comprometimento com a organização.

2.2 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

O CO é vastamente estudado na área comportamental, sendo definido como uma condição psicológica que se refere aos critérios existentes na relação indivíduo-organização, podendo influenciar diretamente sobre o desempenho do trabalhador e na decisão de permanecer em uma organização (MEYER; ALLEN, 1997; MENEZES, 2009; LEITE; ALBUQUERQUE, 2011; PINHO; BASTOS; ROWE, 2015). Contudo, segundo Steers (1991) os fatores que implicam no CO podem variar de pessoa para pessoa.

No Brasil, os construtos sobre o CO tiveram início em 1990, sendo desenvolvidos por vários autores, tais como, Martins e Paz (2000) que relaciona o CO com o poder e a autonomia dos trabalhadores, já Bastos et al. (2008) ressaltam que a afetividade é o fator que mais influencia o CO, além dos estudos de Leite e Albuquerque (2011), onde, um dos fatores que mais influencia o CO dos trabalhadores é o contrato psicológico.

Medeiros (2003), desenvolveu um estudo buscando pesquisar as dimensões do CO denominado Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO), adaptado à cultura brasileira, determinando as relações do comprometimento com um conjunto de antecessores, características organizacionais que influenciam diretamente o comprometimento. Como resultado, validou um sistema com sete dimensões de comprometimento: i) comprometimento afetivo; ii): comprometimento afiliativo; iii) comprometimento normativo (obrigação de permanecer na organização); iv): comprometimento normativo (obrigação pelo desempenho); v) comprometimento instrumental (linha consistente de atividade); vi) comprometimento instrumental (sentimento de falta de oportunidades); e, vii: comprometimento instrumental (falta de alternativas).

Segundo Bastos et al. (2008), as diferenças entre os conceitos do CO, se devem aos detalhes relacionados à origem ou à natureza de tal força que conduzem o comportamento do indivíduo. Os autores recordam, o sentido que destaca a obrigação de lidar com o comprometimento do trabalhador conforme indicadores de comportamentos, ou de sistemas que vinculam o trabalhador à sua maneira de agir.

2.3 ESTUDOS EM COMPROMETIMENTO E QVT

A gestão da QVT e o CO, desempenham papéis de extrema importância no desenvolvimento das organizações, onde, as empresas se esforçam para aumentar a produtividade, a qualidade, a eficácia e a competitividade dos seus produtos e serviços, e também lutam para aumentar a satisfação dos seus colaboradores, de forma que, indivíduos satisfeitos com seu trabalho produzem mais e melhor (MORAES; MARQUES; KILIMNIK, 1995).

Neste cenário vários estudos relacionam a QVT e o CO, a Figura 1, apresenta alguns construtos recentes sobre estes dois elementos correlacionados com mais alguns fatores:



Figura 1 - Estudos que relacionam a QVT e o CO

Autor	Objetivo	Segmento	Descrição dos Resultados
Almalki, Fitzgerald e Clark (2012)	Analisar a relação entre a QVT e o CO	Enfermeiros	A QVT influencia a satisfação com o trabalho, reduzindo o <i>turnover</i> e aumentando a produtividade.
Chang (2001)	Analisar as variáveis que definem o CO	Duas empresas privadas	Relações positivas entre a QVT e o CO.
Moreira (2009)	Analisar as relações entre QVT, CO e <i>turnover</i>	País	A pesquisa obteve resultados positivos nas relações de QVT com o CO, e resultados negativos nas relações de QVT e <i>turnover</i> .
Pinhal (2012)	Pesquisar os fatores que influenciam a QVT	Trabalhadores de uma Organização não Governamental (ONG)	Os resultados da pesquisa demonstram pontos positivos em algumas variáveis como: bem-estar no trabalho, relacionamento interpessoal e oportunidade de crescimento profissional.
Schirrmeister e França (2012)	Analisar as relações do CO com a QVT em diferentes tipos de vínculos	Empresa privada	Resultados positivos com relação às influências das ações de QVT com o CO.
Subtil (2010)	Relação entre QVT e CO	Empresa privada	Resultados positivos na relação entre as duas variáveis.
Zanardi (2015)	Correlações entre QVT e o CO	Empresa privada	Relações positivas entre a QVT e o CO.

Fonte: Elaborado pelos autores (2016).

Portanto, com os resultados do estudo de Chang (2001), de Zanardi (2015), e de outros autores como Moreira (2009) e Subtil (2010), destaca-se que a QVT é uma variável que está diretamente ligada ao CO, influenciando de maneira positiva o comportamento dos trabalhadores nas organizações.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia utilizada tratou-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva sob a forma de um estudo de caso único, estudando as relações entre as ações de QVT proporcionadas por uma IES, com o comprometimento dos seus colaboradores.

Segundo Gil (2006) e Marconi e Lakatos (2009), a pesquisa quantitativa é conhecida pelo uso da quantificação, na coleta e também no tratamento das informações geradas através de técnicas estatísticas, onde o principal objetivo é mostrar os resultados com maior exatidão, evitando distorções de análises e de interpretação e também garantindo uma margem de segurança maior quanto às interferências.

Para Yin (2005), o estudo de caso com a finalidade de pesquisa científica, é um dos métodos mais desafiadores das ciências sociais. Segundo o autor, o estudo de caso é uma pesquisa empírica que investiga um fenômeno moderno em seu contexto real, principalmente quando os limites existentes entre o fenômeno e o contexto visivelmente evidentes.

A presente pesquisa realizou um estudo de caso único, devido ao fato de que, a pesquisa vai analisar o fenômeno dentro de um contexto e tem como principal objetivo, estudar as relações entre as ações de QVT proporcionadas por uma IES, com o comprometimento dos seus colaboradores.

A pesquisa foi realizada em uma IES privada, chamada Complexo de Ensino Superior Meridional - IMED, que está localizada na cidade de Passo Fundo na região norte do Rio Grande do Sul, e possui 330 colaboradores, onde 210 fazem parte do quadro de professores e 120 fazem parte do técnico administrativo. Neste contexto, a amostra foi não probabilística por conveniência (MALHOTRA, 2012), constituída por 119 colaboradores.



Para a coleta de dados elaborou-se um questionário com 50 questões, onde 5 são perguntas pessoais como, gênero, idade, tempo de empresa, escolaridade e grupo de ocupação dentro da instituição, e as outras 45 são afirmações com uma escala *Likert* de 5 pontos, (discordo totalmente a concordo totalmente), que foram divididas em 3 blocos, o primeiro bloco trata da percepção que os colaboradores possuem sobre a QVT, no segundo bloco é avaliada a satisfação que os colaboradores possuem com as ações de QVT oferecidas pela IMED e por fim, o terceiro bloco avalia o nível de comprometimento que os colaboradores possuem.

Vale ressaltar que o questionário foi validado por dois *experts* na área temática de estudos antes de ser aplicado aos entrevistados. A coleta de dados foi realizada no mês de março e abril de 2016, onde os questionários foram enviados por e-mail, através de um formulário eletrônico do *Google docs*, para os 330 colaboradores da IMED.

O construto de QVT foi adaptado das pesquisas de Walton (1973), Guest (1979), França (1996), Conte (2003), Pilatti e Bejarano (2005), Pessoa e Nascimento (2008), França (2008) Santos, Costa e Passos (2009), e Paiva e Avelar (2011).

Para identificar as variáveis que compreendem o construto CO, foi utilizado como base as pesquisas Mowday, Steers e Porter (1979), Meyer e Allen (1997), Chang (2001), Medeiros (2003), Menezes (2009), Leite e Albuquerque (2011).

Para a análise dos dados utilizou-se a estatística descritiva, a análise fatorial confirmatória, a correlação e a regressão linear múltipla. Segundo Gil (2006), a análise descritiva, corresponde à exposição de determinadas características de uma população ou de um fenômeno.

De acordo com Hair et al. (2005), a análise fatorial confirmatória refere-se à uma técnica de análise estatística criada para estruturas em conjuntos de variáveis observadas, demonstrando o surgimento de relações entre as variáveis. Hair et al. (2005) e Malhotra (2012), ressaltam que o *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e o teste de *Bartlett*, permitem verificar as correlações entre as variáveis. Para Malhotra (2012), a análise de correlação, demonstra a correlação entre uma variável e outra, atende à necessidade de se estabelecer a existência ou não de uma relação entre as duas variáveis. Já a análise de regressão linear múltipla, tem como objetivo analisar as relações associativas entre uma variável e outra, determina o quanto da variação na variável dependente pode ser devido às variáveis independentes.

Neste cenário, as análises estatísticas foram realizadas com o auxílio do *software SPSS Statistics* (versão 21.0).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Após o envio dos questionários, obteve-se uma amostra de 119 colaboradores, onde 59 (41,2%) são do gênero masculino e 70 (58,8%) são do gênero feminino. Com relação a idade dos respondentes, 53 (45%) variam de 25 a 34 anos, 29 (24,2%) entre 35 a 44 anos, 27 (22,5%) de 15 a 24 anos, e 10 (8,3%) entre 45 a 54 anos, podendo observar-se que a maioria dos respondentes são um público jovem.

Quanto à escolaridade dos respondentes, foi observado que, 33 (28,3%) tem o ensino superior incompleto, 26 (21,7%) possui especialização, 24 (20%) mestrado, 21 (17,5%) doutorado, 10 (8,3%) o ensino superior completo e 5 (4,1%) possui pós-doutorado.

Para classificar o tempo de empresa que os respondentes possuem, foi utilizado uma escala intervalar de anos (2 anos). Observa-se que 55 (46,7%) possui de 0 a 2 anos de empresa, 40 (33,33%) de 3 a 5 anos de empresa, 14 (11,7%) de 6 a 8 anos de empresa e 10 (8,3%) tem de 9 a 11 anos de empresa.



Para realizar uma análise de perfil mais criteriosa, optou-se por separar os grupos de ocupação dentro da IES, onde 56 (47,5%) dos respondentes fazem parte do técnico administrativo, 44 (36,7%) são professores e 19 (15,8%) são gestores.

4.2 RESULTADOS DA ANÁLISE FATORIAL CONFIRMATÓRIA

Antes do processo de validação das variáveis, foram realizados o teste de KMO para a harmonização das amostras, e o Teste de Esfericidade de *Bartlett*, que mostra se as variáveis estão correlacionadas. A Tabela 1 demonstra que o teste KMO apresenta um valor acima de 0,7 (0,785), indicando que a explicação dos dados através dos fatores coletados é adequada, confirmando que a análise fatorial é uma técnica adequada para ser utilizada nos dados da presente pesquisa (MALHOTRA, 2012; HAIR et al., 2005).

Para o Teste de Esfericidade de *Bartlett* (Tabela 1), foi encontrado um grau de significância de 0,00, valor inferior a 0,05, mostrando que existe correlação entre as variáveis, um resultado que, para Fávero (2009), indica adequação para o uso de análise fatorial.

Tabela 1 - Resultado do KMO e do teste de *Bartlett*

	Teste	Valor Encontrado
KMO		0,785
Teste de Esfericidade de <i>Bartlett</i>	Qui-quadrado	2595,700
	Significância	0,000*

*<0,001

Fonte: Dados provenientes da pesquisa (2016).

Para verificar a existência de multicolineariedade, que ocorre quando as variáveis possuem uma correlação maior que 0,8 (HAIR et al., 2005), foi realizada a análise de *Pearson*, esta análise foi dividida por blocos: i) Bloco 1 – Percepção dos colaboradores sobre a QVT; ii) Bloco 2 – Satisfação dos colaboradores com as ações de QVT oferecidas pela IMED; iii) Bloco 3 – Nível de CO dos colaboradores da IMED. Os resultados das análises foram satisfatórios, pois não foi encontrado nenhum valor acima de 0,782.

4.3 RESULTADOS ANÁLISE FATORIAL INTRABLOCOS

A análise intrablocos, visa avaliar se os fatores estão fortemente associados entre si, e se representam um conceito único (HAIR et al., 2005). Neste cenário, realizou-se a ratificação dos construtos através da análise intrablocos, para isso, foram examinadas, no conjunto de variáveis observadas dentro de cada um dos blocos, a comunalidade, as cargas fatoriais, o KMO, o Teste de Esfericidade de *Bartlett* e a variância explicada.

A análise intrablocos da presente pesquisa, abrange os seguintes blocos: i) Bloco 1 – Percepção dos colaboradores sobre a QVT; ii) Bloco 2 – Satisfação dos colaboradores com as ações de QVT oferecidas pela IMED; iii) Bloco 3 – Nível de CO dos colaboradores da IMED.

A Tabela 2 apresenta a validação dos dados para a análise intrablocos do Bloco 1 – Percepção dos colaboradores sobre a QVT, apresentando índices satisfatórios para a validação da escala, logo que o KMO e o Teste de Esfericidade de *Bartlett* são aceitáveis (MALHOTRA, 2012), e a variância explicada é de 31,5%.



Tabela 2 - Validação dos dados para o Bloco 1

<i>KMO</i>	0,765
Teste de Esfericidade de <i>Bartlett</i>	604,202*
Variância Explicada	31,5%

* Nível de significância $p < 0,001$

Fonte: Dados provenientes da pesquisa (2016).

A análise do Bloco 1, também apresenta valores aceitáveis à validação da escala, pois a comunalidade é aceitável, apresentando as variáveis com valores superiores a 0,2, assim como as cargas fatoriais com valores acima de 0,4, conforme preconizado por Hair et al. (2005).

Com relação as cargas fatoriais no bloco Percepção dos colaboradores sobre a QVT, a variável observável Q15 (Para mim ter Qualidade de Vida no Trabalho é quando a organização oferece um tratamento justo para todos os seus colaboradores), apresentou o maior índice, que foi de 0,708, demonstrando que esta contribui significativamente para a composição do bloco. Este resultado corrobora com os pressupostos dos estudos de França (1996), Walton (1973), Pilatti e Bejarano (2005), França (2008), Pessoa e Nascimento (2008) e Paiva e Avelar (2011), que destacam a compensação justa e adequada como uma das principais premissas da QVT.

Vale ressaltar, a variável Q14 (Para mim ter Qualidade de Vida no Trabalho é quando não ocorrem acidentes de trabalho), que ficou com a menor carga fatorial 0,473, nesse caso, pode-se concluir que, para os colaboradores da IMED a falta de acidentes de trabalho é a variável que menos caracteriza a QVT.

A Tabela 3 demonstra a validação dos dados para a análise intrabloco do Bloco 2 – Satisfação dos colaboradores com as ações de QVT oferecidas pela IMED, indicando que o *KMO* e o Teste de Esfericidade de *Bartlett* são aceitáveis, e a variância explicada 42,1%.

Tabela 3 - Validação dos dados para o Bloco 2

<i>KMO</i>	0,849
Teste de Esfericidade de <i>Bartlett</i>	531,894*
Variância Explicada	42,1%

* Nível de significância $p < 0,001$

Fonte: Dados provenientes da pesquisa (2016).

A análise do Bloco 2 apresentou valores aceitáveis à validação da escala, pois a comunalidade é satisfatória, assim como as cargas fatoriais das variáveis observáveis.

Na composição do bloco de Satisfação dos colaboradores com as ações de QVT oferecidas pela IMED, a Q19 (A IMED possui uma boa imagem perante aos seus colaboradores) apresentou carga fatorial mais expressiva (0,772), demonstrando que os colaboradores da IMED têm uma boa imagem da instituição, corroborando com os estudos de Walton (1973), Guest (1979), Conte (2003), Santos e Costa e Passos (2009), onde as pessoas relacionam a QVT com as relações sociais e a imagem que as organizações possuem perante seus colaboradores e perante à sociedade.

Além disso, a variável Q26 (A IMED possui um clima de camaradagem entre os colaboradores), ficou com a menor carga fatorial, 0,459, com este resultado percebe-se que, os colaboradores não veem uma relação muito expressiva, entre o clima de camaradagem dos colaboradores e a QVT.

A Tabela 4 demonstra a validação dos dados para a análise intrabloco do Bloco 3 – Nível de comprometimento dos colaboradores, indicando que o *KMO* e o Teste de Esfericidade de *Bartlett* são aceitáveis, e a variância explicada 49,7%.



Tabela 4 - Validação dos dados para o Bloco 3

<i>KMO</i>	0,848
Teste de Esfericidade de <i>Bartlett</i>	799,775*
Variância Explicada	49,7%

* Nível de significância $p < 0,001$

Fonte: Dados provenientes da pesquisa quantitativa (2016).

Na análise intrabloco do Bloco 3 os resultados demonstram valores aceitáveis à validação da escala, pois a comunalidade é satisfatória, assim como as cargas fatoriais das variáveis observáveis.

Destaca-se no bloco do nível de comprometimento dos colaboradores, que a variável observável Q35 (Na IMED, sinto que faço parte do grupo), apresentou a maior carga fatorial (0,794). Neste contexto, os colaboradores possuem um tipo de CO chamado comprometimento afiliativo, onde são comprometidos porque sentem que fazem parte da equipe ou do grupo (MEYER, ALLEN, 1997; CHANG, 2001; MEDEIROS, 2003; MENEZES, 2009).

Neste contexto, a variável que apresentou a menor carga fatorial do Bloco 3, foi a Q41 (Eu tenho obrigação de ter um bom desempenho dentro da organização), com 0,510, através disso, observa-se que grande parte dos colaboradores da IMED não são comprometidos pelo desempenho, portanto a maioria dos colaboradores da IMED não tem um comprometimento normativo (obrigação pelo desempenho).

4.4 RESULTADOS DA REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA

A análise de regressão linear múltipla foi realizada dentro de cada um dos blocos: i) Bloco 1 – Percepção dos colaboradores sobre a QVT; ii) Bloco 2 – Satisfação dos colaboradores com as ações de QVT oferecidas pela IMED; e, iii) Bloco 3 – Nível de CO dos colaboradores da IMED.

A Tabela 5 demonstra a primeira análise gerada, tendo a Q18 (Para mim ter Qualidade de Vida no Trabalho é quando podemos confiar na organização) como variável dependente, e o restante do Bloco 1 (Q1, Q2, Q3, Q5, Q6, Q7, Q8, Q9, Q10, Q11, Q12, Q13, Q14, Q15, Q16 e Q17) como variável independente. Os dados provenientes da análise, demonstram que as variáveis independentes do Bloco 1, explicam 49,7% a variável dependente, ressaltando os construtos de Walton (1973) e Pessoa e Nascimento (2008), quando determinados perfis fazem relações entre a QVT e a confiança que eles possuem nas organizações.

Tabela 5 - Análise regressão linear múltipla para o Bloco 1

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Std. Erro Estimado
1	0,705 ^a	0,497	0,418	0,38100

a Predictors: (Constant), Q17, Q6, Q8, Q9, Q14, Q3, Q11, Q1, Q2, Q7, Q13, Q12, Q10, Q16, Q5, Q15

b Dependent Variable: Q18

Fonte: Dados provenientes da pesquisa (2016).

A Tabela 6 demonstra a segunda análise gerada, tendo a Q31 (Estou satisfeito com as ações de Qualidade de Vida no Trabalho oferecidas pela IMED), como variável dependente, e o restante do bloco 2 (Q19, Q20, Q21, Q22, Q23, Q24, Q25, Q26, Q27, Q28, Q29 e Q30) como variável independente. Os dados provenientes da análise, demonstram que as variáveis independentes do Bloco 2, respondem em 64% a variável dependente do bloco 2, validando os construtos realizados por Walton (1973), Guest (1979), França (1996), Conte (2003), Pilatti e Bejarano (2005), Pessoa e Nascimento (2008), França (2008) Santos, Costa e Passos (2009), e Paiva e Avelar (2011), e que forma utilizados para a elaboração da pesquisa.



Tabela 6 - Análise regressão linear múltipla para o Bloco 2

Modelo	R	R ²	R ² Ajustado	Std. Erro Estimado
1	0,800 ^a	0,640	0,600	0,61600

a Predictors: (Constant), Q30, Q26, Q20, Q22, Q24, Q29, Q21, Q25, Q23, Q28, Q19, Q27

b Dependent Variable: Q31

Fonte: Dados provenientes da pesquisa (2016).

A Tabela 7 demonstra a terceira análise gerada, tendo a Q45 (Sinto que a IMED merece a minha lealdade.), como variável dependente, e o restante do bloco 3 (Q32, Q33, Q34, Q35, Q36, Q37, Q38, Q39, Q40, Q41 e Q42) como variável independente. Os dados provenientes da análise, demonstram que as variáveis independentes do Bloco 3, respondem em 57,5% a variável dependente do bloco 3, confirmando os estudos de CO realizados por Mowday, Steers e Porter (1979), Meyer e Allen (1997), Medeiros (2003), Menezes (2009), Leite e Albuquerque (2011), utilizados na presente pesquisa.

Tabela 7 - Análise regressão linear múltipla para o Bloco 3

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Std. Erro Estimado
1	0,758 ^a	0,575	0,531	0,65900

a Predictors: (Constant), Q42, Q39, Q33, Q36, Q41, Q32, Q40, Q37, Q35, Q34, Q38

b Dependent Variable: Q45

Fonte: Dados provenientes da pesquisa (2016).

Para analisar as influências da QVT no CO, foi realizada uma regressão linear múltipla onde, as variáveis independentes são as questões do Bloco 2 – Satisfação dos colaboradores com as ações de QVT oferecidas pela IMED, (Q19, Q20, Q21, Q22, Q23, Q24, Q25, Q26, Q27, Q28, Q29 e Q30), e a variável dependente é a média das questões do Bloco 3 – Nível de comprometimento dos colaboradores, (Q32, Q33, Q34, Q35, Q36, Q37, Q38, Q39, Q40, Q41 e Q42). A Tabela 8 demonstra os dados provenientes desta análise, onde as variáveis independentes do Bloco 2, respondem em 50,05% a média do Bloco 3, que se refere ao CO dos colaboradores, corroborando com os construtos de Chang (2001), Moreira (2009), Subtil (2010), Schirrmester e França (2012) e Pinhal (2012), que afirmam que a QVT tem influências sobre o comprometimento dos colaboradores.

Tabela 8 - Análise regressão linear múltipla QVT e CO

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Std. Erro Estimado
1	0,710 ^a	0,505	0,449	0,48714

a. Preditores: (Constante), Q30, Q26, Q20, Q22, Q24, Q29, Q21, Q25, Q23, Q28, Q19, Q27

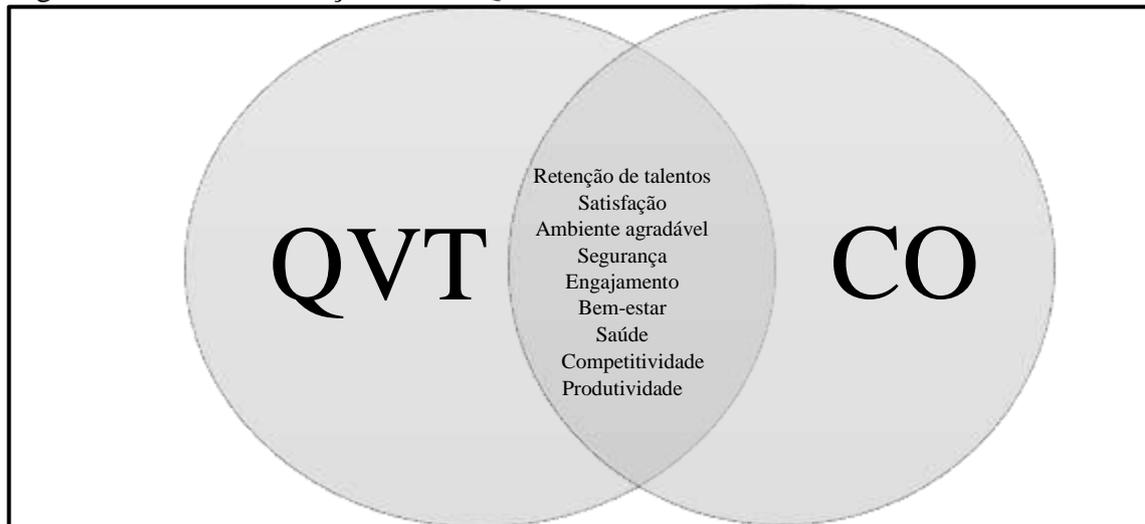
b. Variável dependente: MÉDIA CO

Fonte: Dados provenientes da pesquisa (2016).

Diante do exposto, percebe-se indícios de que a QVT influencia diretamente o CO dos colaboradores, através dos construtos estudados, existem vários benefícios como a retenção de talentos, satisfação, ambiente agradável, segurança, engajamento, bem-estar, saúde, competitividade e produtividade, que a QVT, aliada com o CO, podem gerar, conforme apresenta a Figura 2.



Figura 2 - Efeitos da relação entre a QVT e o CO



Fonte: Dados provenientes da pesquisa (2016).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise dos resultados apresentados, é possível identificar os elementos que compõem a QVT para os colaboradores. Neste contexto, o estudo revela que, a grande maioria dos colaboradores, percebem QVT quando a organização oferece um ambiente de trabalho agradável, corroborando com os estudos de Faria e David (2007) e Agapito, Polizzi Filho e Siqueira (2015), quando afirmam que a QVT é quando as organizações proporcionam um ambiente de trabalho agradável para os seus colaboradores.

Destaca-se que os colaboradores entendem que o tratamento justo é uma variável importante para a QTV, este resultado corrobora com os pressupostos dos estudos de França (1996), Walton (1973), Pilatti e Bejarano (2005), França (2008), Pessoa e Nascimento (2008) e Paiva e Avelar (2011), que destacam a compensação justa e adequada como uma das principais premissas da QVT. Entretanto, identificou-se que para os colaboradores da IMED a falta de acidentes de trabalho é a variável que menos caracteriza a QVT.

Neste contexto, os colaboradores possuem um tipo de CO chamado comprometimento afiliativo, que, de acordo com Medeiros (2003), ocorre quando os colaboradores são comprometidos porque sentem que fazem parte da equipe ou do grupo. Contudo, observa-se que grande parte dos colaboradores da IMED não são comprometidos pelo desempenho, que de acordo com Medeiros (2003), é chamado de comprometimento normativo (obrigação pelo desempenho), que refere-se a um sentimento de dever, por parte do colaborador, de atingir os objetivos e resultados da organização.

No que tange a satisfação dos colaboradores com as ações de QVT oferecidas pela IES, destaca-se que a IES possui uma boa imagem perante aos seus colaboradores, bem como esta variável está relacionada com a QVT. Por conseguinte, identifica-se que, os colaboradores não veem uma relação expressiva, entre o clima de camaradagem dos colaboradores e a QVT. Neste contexto, percebe-se que, a maioria dos colaboradores da IMED, sentem que o trabalho está interferindo diretamente na sua vida pessoal.

Ressalta-se que a relação entre a satisfação da QVT e o CO, comprova-se que a QVT influencia o CO, pois a satisfação que os colaboradores possuem com as ações de QVT, explicam o nível de CO dos colaboradores. Neste contexto, percebe-se que, os colaboradores que estão mais satisfeitos com as ações de QVT acabam sendo mais comprometidos com a organização, confirmando os estudos realizados por Chang (2001), Moreira (2009), Subtil



(2010), Schirrmeister e França (2012) e Pinhal (2012), que ressaltam que a QVT tem influências sobre o comprometimento dos colaboradores.

No que tange as implicações gerenciais, esta pesquisa apresenta um resultado que contribui de forma direta dentro das organizações, e pode ser considerada em tomadas de decisões relacionadas às ações de QVT. Como contribuições acadêmicas traz informações sobre a QVT e CO para demais pesquisadores que investigar essas temáticas. Como principal limitação, o fato de que o instrumento utilizado para a coleta de dados, foi um questionário enviado para o e-mail institucional de todos os colaboradores da IES, onde a maior dificuldade foi obter resposta dos professores, que acabavam não respondendo a pesquisa, alguns deles, muitas vezes por não utilizar o e-mail institucional.

Como oportunidades de estudos futuros, pode-se considerar, a possibilidade de realizar pesquisas que relacionam a QVT e o CO em outras IES, bem como, empresas de outros setores da economia. Além disso, podem ser realizados estudos que relacionam a QVT e o CO, em torno de variáveis como idade, escolaridade e gênero. Contudo, a QVT e o CO, também podem ser correlacionados com outros temas, como o *turnover* e doenças ocupacionais.

REFERÊNCIAS

AGAPITO, P. R.; POLIZZI FILHO, A.; SIQUEIRA, M. M. M. Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 6, p. 71-93, dez. 2015.

ALMALKI, M. J.; FITZGERALD, G.; CLARK, M. The relations hip between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia. **Bio Med Central Health Services Research**, v. 12, n. 314, p. 2-11, 2012.

BASTOS, A. V. B.; SIQUEIRA, M. M. M.; MEDEIROS, C. A. F.; MENEZES, I. G. Comprometimento Organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008, p. 49-95.

CHANG J., J. **Gestão de pessoas pelo desenvolvimento do comprometimento organizacional**: uma abordagem holística e simultânea dos determinantes envolvidos no processo. São Paulo, 2001. 410 f. Tese (Doutorado em Administração). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, 2001.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. **Revista Faculdade de Administração e Economia Business**, n. 7, p. 32-34, nov. 2003.

FARIA, M. F. B.; DAVID, L. M. L. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação de uma escala em organizações militares do Exército. **Revista de Administração**. São Paulo, v. 42, n. 4, p. 431-442, out./dez. 2007.

FRANÇA, A. C. L. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com ISO 9000. São Paulo. 1996. 355 f. Tese (Doutorado em Administração) Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, 1996.



- FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho – QTV**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.
- FRANÇA, A. C. L. **Práticas de recursos humanos**: conceitos e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2008.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- GUEST, R. H. Quality of work life – learning from Tarrytown. *In: Harvard Business Review*, p. 76-87, Jul./aug. 1979
- HAIR, J. J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- LEITE, N. R. P.; ALBUQUERQUE, L. G., Gestão estratégica de pessoas, comprometimento e contrato psicológico: o caso Vale. **Revista de Administração -RAUSP**, v. 46, n.1, p. 19-31. São Paulo: FEA-USP, jan./mar. 2011.
- MACEDO, J.; MATOS, R. D. Qualidade de vida no trabalho: um estudo realizado com os funcionários da Unicentro, do campus de Iratí. *In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO - ADM*, 2008, Ponta Grossa, Paraná. **Anais...** 2008. Ponta Grossa, Paraná: ADM, 2008.
- MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico**: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório publicações e trabalhos científicos. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MARTINS, J. L. T. P.; PAZ, M. G. T. Poder e comprometimento em tempo de mudança organizacional: estudo de caso de uma organização pública de serviços de informática. **Revista de Administração**, v. 35, n.4, p. 61-71. São Paulo: USP, 2000.
- MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento organizacional**: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. São Paulo, 2003. 181 f. Tese (Doutorado em Administração). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, 2003.
- MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organization commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, p. 61-98, 1991.
- MORAES, L. F. R.; MARQUES, A. L.; KILIMNIK, Z. M. Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho: uma abordagem de diagnóstico comparativo. **Revista Brasileira de Administração Contemporânea**, v. 1, n. 9, p. 170-185, 1995.
- MOREIRA, H. C. S. **Qualidade de vida no trabalho, empenhamento organizacional afetivo e intenção de turnover**: que relações se estabelecem? 2009, 57 f. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia). Universidade de Lisboa, Portugal.



MORETTI, S. Qualidade de vida no trabalho x autorealização humana. **Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG**. v. 1, p. 73-80, 2003.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 14, p. 224-47, 1979.

PAIVA, K. C. M.; AVELAR, V. L. L. M. Qualidade de vida e estresse ocupacional em central de regulação médica de serviço de atendimento móvel de urgência. In: SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. (Org.). **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier, p. 222-258, 2011.

PESSOA, R. W. A.; NASCIMENTO L. F. O lazer como ferramenta da qualidade de vida no trabalho. **Revista de Organizações em Contexto**. v. 4, n. 7, p. 18-34, jun. 2008.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. Qualidade de vida no trabalho: leituras e possibilidades no entorno. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). **Gestão da Qualidade de Vida na empresa**. IPES Editorial. Campinas, São Paulo, p. 85-104, 2005.

PINHAL, C. I. R. **Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso numa ONG**. Dissertação (Mestrado em Recursos Humanos). 2012, 127 f. Escola Superior de Ciências Empresariais, Setúbal, Portugal, 2012.

PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B.; ROWE, D. E. O. Diferentes Vínculos Indivíduo-Organização: Explorando seus significados entre gestores. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 19, n. ed. 3, p. 288-304, out. 2015.

RODRIGUES, C. H. R.; SANTOS, F. C. A. Empowerment: a case study in manufacturing companies. **Gestão & Produção**, v. 11, n.2, p. 263-274, May./Aug. 2004.

SANTOS, S. C.; COSTA, F. A.; PASSOS, A. RUNNING HEAD. A importância das características centrais do trabalho na satisfação das recompensas. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n. 61, p. 85-99, 2009.

SCHIRRMESTER, R.; FRANÇA, A. C. L. A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 283-298, set./dez. 2012.

SILVA, C. A.; FERREIRA, M. C. Dimensões e indicadores de qualidade de vida no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 29, n. 3, jul./set. 2013, p. 331-339.

SUBTIL, M. A. P. **Qualidade de vida no trabalho: relação entre dimensões da qualidade de vida no trabalho e o empenhamento organizacional afetivo**. Estudo exploratório numa amostra portuguesa. 2010, 39 f. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia). Universidade de Lisboa, Portugal.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. As Melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n.1, p.165-193, 2000.

XHAKOLLARI, L. Quality of work life of mental health professional in Albania.



Mediterranean Journal of Social Sciences, v. 4, n.1, p. 529-534, 2013.

WALTON, R. E. Quality of work life: what is it? **Sloan Management Review**. Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZANARDI, E.; PILATTI, L. A.; SANTOS, C. B.; GODOI, H.; CLAUMANN, P. C. Correlações entre Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento Organizacional: estudo em uma unidade de varejo de vestuário na cidade de Joinville SC. **Revista Científica Eletrônica de Engenharia de Produção**, v. 15, n. 2, p.573-600, abr./jun. 2015.