

Estudo sobre a importância da qualidade de vida no trabalho e sua relação com o comprometimento organizacional

Gabrieli de Moraes Nascimento
gabrieli.nascimento@aluno.ifsp.edu.br
IFSP

Eduardo Roque Mangini
eduardo.mangini@ifsp.edu.br
IFSP

Stefanie Cerqueira da Silva
stefanie.c@aluno.ifsp.edu.br
IFSP

Mariana Leticia de Freitas
m.freitas@aluno.ifsp.edu.br
IFSP

Resumo: A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um conceito que abrange uma série de outros constructos e itens e está relacionada com o ambiente organizacional e os aspectos que influenciam o desempenho de cada trabalhador. O objetivo da pesquisa foi estudar a relação entre a QVT e o Comprometimento Organizacional. A QVT neste trabalho foi considerada um constructo de segunda ordem que abordou Lazer e Convívio, Incentivo e Suporte, Integração e Compensação. Foi estudada a relação da QVT com o Comprometimento Organizacional, composto por comprometimento afetivo, instrumental e normativo. O método escolhido foi de natureza quantitativa, descritivo e as respostas foram analisadas com o uso de Modelagem de Equações Estruturais. A amostra foi do tipo não probabilística por acessibilidade e foram analisadas 122 respostas de pessoas que estão atualmente empregadas e o resultado da análise comprovou a relação entre os dois constructos, que ocorreu de modo positivo e estatisticamente significativo. O resultado analisado pode corroborar estudos anteriores e demonstrou que, quando existe QVT nas empresas ocorre aumento do comprometimento organizacional. Esta pesquisa contribui no aspecto gerencial ao demonstrar a importância dos fatores constituintes da QVT como fatores preditores do comprometimento organizacional.

Palavras Chave: Qualidade de Vida - Comprometimento - Gestão de Pessoas - -

1. INTRODUÇÃO

No século XX o descaso com os trabalhadores e o enfoque somente na eficiência da produção eram heranças da revolução industrial, as necessidades dos indivíduos dentro das indústrias neste cenário eram negligenciadas. Percebeu-se então que, a Administração não poderia evoluir se as pessoas não deixassem de serem vistas como “peças humanas” (MAXIMIANO, 2000). As extensas jornadas de trabalho, os salários baixos, o esgotamento físico, os acidentes de trabalho, entre outras mazelas relacionadas ao trabalho na época do desenvolvimento do capitalismo industrial eram descritas no século XIX como Miséria Operária. Na época em questão nem mesmo a subsistência era garantida à classe operária (DEJOURS, 1997).

Segundo Chiavenato (2009), a ênfase nas pessoas vigorou após o surgimento da Administração Científica e da Teoria Clássica, a prioridade nessa abordagem era as pessoas e não as máquinas e métodos de trabalho. Neste caso, os aspectos técnicos e formais perderam força para os aspectos psicológicos e sociológicos. Essa mudança foi acarretada pelo surgimento da Teoria das Relações Humanas, em 1930, paralelamente ao desenvolvimento das Ciências Sociais. As empresas têm buscado cada vez mais mudar a realidade de seu ambiente de trabalho, deixando-o mais agradável. A preocupação em melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para os colaboradores é resultado de influências sociais e da conscientização dos trabalhadores (MACHADO, 2002).

Segundo Farid et al (2014) o comprometimento organizacional e a satisfação do trabalho são resultados do alto nível de QVT de uma organização, e constituem uma grande preocupação para os empregadores. Segundo Mattio (2020) o trabalho não deve trazer prejuízos à saúde dos trabalhadores, ou seja, deve ofertar condições favoráveis e um ambiente saudável, a felicidade do indivíduo possui relação com seu bem-estar físico e mental. Segundo o autor, o adoecimento decorrente do trabalho afeta de maneira muito negativa a satisfação do trabalhador, e conseqüentemente seu desempenho nas rotinas da organização.

Diante do exposto, o presente trabalho tem como problema de pesquisa: “Qual a influência da Qualidade de Vida sobre o Comprometimento Organizacional?”, e decorre o objetivo geral é avaliar a relação da Qualidade de Vida no Trabalho no comprometimento organizacional.

A QVT é uma preocupação mundial exacerbada no século atual (NOOR; ABDULLAH, 2012). A QVT é conceituada como um constructo amplo que abrange indicadores individuais de trabalho, experiências, recompensas, estresse e outros componentes de natureza negativa (AZIZ et al., 2011). Por ser um constructo que abrange vários outros constructos e indicadores, a QVT deve ser continuamente estudada e alvo de novas pesquisas e estudos, considerando que é fator essencial no bom desempenho das organizações.

Para Abreu (2005), cada vez mais as pessoas terão de escolher com qual organização se vincular, selecionando somente as que se preocupam com o bem-estar de seus colaboradores. Para o autor, o mercado também ficará rigoroso na seleção das empresas, não somente a produtividade será avaliada, mas também qualidade de vida de seus funcionários. O desenvolvimento deste trabalho tem como justificativa a necessidade do conhecimento da dimensão de como a QVT está presente nas organizações em que estão inseridos a população pesquisada. E, a partir disso, discutir possíveis soluções que possam assegurar aos indivíduos um ambiente de trabalho saudável em todos os aspectos e às empresas melhoria nos desenvolvimentos de suas atividades e estratégias.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

A raça humana sempre se preocupou com a QVT, os ensinamentos de Euclides de Alexandria, em 300 a. C. que eram voltados à geometria tinham o intuito de melhorar os métodos de trabalho na agricultura. Em 287 A.C. a *Lei das Alavancas*, de Arquimedes surgiu para diminuir os esforços físicos no trabalho (RODRIGUES, 1999).

A QVT diz respeito à exigência e anseio do colaborador por melhores condições de trabalho, remuneração e oportunidades de desenvolvimento profissional, equilíbrio entre trabalho e família, interações sociais e segurança (KANTEN & SADULLAHB, 2012). Ela engloba saúde, benefícios, gestão de pessoas, engenharia de produção, ergonomia, sistemas de gestão da qualidade, pesquisa, inovação tecnológica, balanço social, marketing e atividades de responsabilidade social (SUN et al., 2022).

A QVT é uma maneira de dar mais autonomia ao colaborador, ela dá mais oportunidade de participação nas decisões, nos designs de locais de trabalho e a concepção de sua importância no aumento da eficácia das atividades da organização (OUPPARA & SY, 2012). Para Kanten e Sadullahb (2012), a QVT pode impactar positivamente o desempenho e comprometimento organizacional. Os programas de QVT no meio organizacional surgiram para, de algum modo melhorar os efeitos nocivos que os ritmos intensos das organizações podem causar (ABREU, 2005).

Se o colaborador sofre com insatisfação e estresse no trabalho ele passa por desequilíbrios entre vida pessoal e profissional, esses fatores resultam na infelicidade do indivíduo (ARULDOSS, 2020). Más condições de trabalho podem ocasionar insatisfação e exaustão no trabalhador, além de, doenças ocupacionais e aumento das licenças médicas (ALMEIDA et. al. 2018).

Para Algazlan et al. (2021) a QVT pode aumentar a felicidade e satisfação do colaborador e traz benefícios para indivíduos, organizações e consumidores. Ela também possui forte influência sobre o desempenho do funcionário, deixando os mais leais e comprometidos com a empresa (TARIGAN; SUSANTO; HATANE, 2020).

A situação pandêmica em que estamos vivendo afetou de diversas maneiras o desempenho dos trabalhadores, surge assim a necessidade da realização de pesquisas voltadas para o estudo do desempenho da organização em momentos de adversidades (DIANA et. al. 2022). No Brasil estudos para a elaboração de novos instrumentos de QVT são escassos, assim há a necessidade de novos estudos (OTTATI et. al. 2013). El Badawy; Chinta e Magdy (2018) argumentam que novas pesquisas devem explorar o estudo de diversas variáveis afim de enriquecer o conhecimento sobre a QVT para a criação de novas práticas e políticas de aprimoramento organizacional.

2.2 O PROCESSO DE INTEGRAÇÃO E A QVT

A integração social é um dos fatores relacionados ao conceito de QVT (NAHERAN ET. AL, 2014), e de acordo com Jin e Lee (2020), a integração, o apoio social e familiar possui grande valor dentro da organização no quesito saúde.

O sentido do trabalho está associado também ao sentimento de pertencimento e utilidade nos grupos sociais, e o desejo de interagir socialmente e obter reconhecimento, neste caso, engloba-se os colegas de trabalho, chefes, clientes e a sociedade em geral. Esses fatores estão ligados à QVT no sentido que, ela é a junção de fatores biopsicossociais, ou seja, fatores biológicos, sociais, organizacionais e psicológicos (TAVEIRA, 2010).

2.3 COMPENSAÇÃO E A QVT

A questão da compensação pode fazer parte das estratégias de competitividade e manutenção, trazendo um melhor clima organizacional, uma melhora no crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo. As mudanças que estão ocorrendo na

concepção das pessoas em relação à carreira, ao desenvolvimento pessoal e profissional leva as empresas a reverem a importância e necessidade do estabelecimento de uma organização com um clima mais favorável à excelência na atuação profissional (NAHERAN ET. AL, 2014).

As recompensas recebidas pelos indivíduos sejam elas intrínsecas ou extrínsecas são determinantes no comprometimento organizacional (RANGEL, 2001), sistemas de recompensas são importantes estratégias para garantir a continuidade do funcionário na organização (KIM; IM & SHIN, 2021). Ouppara e Sy (2012) argumentam que, não é o quanto a empresa paga aos seus funcionários que determina a satisfação, mas sim a maneira como o sistema de pagamento é gerenciado, e salienta que, altos salários geralmente não garantem sozinho trabalhadores altamente produtivos e motivados.

2.4 LAZER E CONVÍVIO E A QVT

Não podemos deixar de citar também outra questão importante, o lazer, que, também já foi alvo de estudos no que diz respeito à sua relação com a QVT. O lazer é fator importante na garantia da eficácia nas atividades produtivas da empresa e somado às práticas ergonômicas que visam melhorar as condições laborais para os trabalhadores podem junto construir uma ferramenta importante nos processos produtivos (FILHO, 2001).

Segundo Lima (2013), a falta de momentos de lazer pode ser considerada um fator contribuinte para o desenvolvimento de problemas de saúde mental. O indivíduo que desfruta de momentos de lazer e diversão conquista mais liberdade e pode descansar de seu cotidiano exaustivo. Para Pessoa e Nascimento (2008), dentro das organizações o clima deve ser favorável ao desenvolvimento individual e institucional, para que, o trabalhador possa ter a consciência de sua importância na organização. Essa afirmação parte da ideia de que, a Qualidade de Vida tem um caráter multidimensional, permitindo assim a inclusão do lazer na QVT.

2.5 INCENTIVO E SUPORTE E A QVT

Quanto ao incentivo e suporte podemos discorrer sobre como ele se relaciona à QVT, exemplificando algumas maneiras de integração desses dois fatores na organização.

Para Knierim (1999) algumas práticas de incentivo e suporte podem promover melhorias na QVT, para exemplificar ele cita os planos de carreira, programas de treinamento, oportunidades de participação nas decisões e avaliação das responsabilidades dos cargos de chefia. O trabalho que condiciona bem-estar ao indivíduo é o trabalho que gera nele autorrealização e que permite a ele ter mais expressividade, aprendizado e a sensação de ser útil para a organização e para os meios sociais em que está inserido (DENSSEN, 2010).

2.6 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

O comprometimento se caracteriza por uma relação de reciprocidade entre o indivíduo e a organização, as pessoas consideram a organização uma forma de realizar seus objetivos e metas e a organização precisa das pessoas no atingimento dos objetivos organizacionais, é necessário que exista essa reciprocidade para que haja cooperação entre as partes (RANGEL, 2001).

Giacomassa (2013) realizou um estudo sobre Comprometimento Organizacional, e concluiu que quando os trabalhadores se esforçam mais na realização de seus objetivos e metas é porque desejam uma relação mais forte com a empresa. E essa relação diz respeito à identificação com os valores e objetivos da organização. Se o indivíduo se sente apenas obrigado a ter essa relação há um esforço menor no desempenho de suas funções.

Segundo Oliveira (1999), o comprometimento organizacional é fator essencial para que a organização desfrute de sucesso em suas atividades, e está ligado à satisfação, ao bom desempenho e à motivação dos funcionários.

2.6.1 COMPROMETIMENTO AFETIVO

Souza (2015), conceitua esse tipo de comprometimento como uma espécie de laço afetivo emocional, que o próprio funcionário cria com o trabalho, desenvolvendo sentimentos de pertencimento e identificação, ele fica na empresa por gostar dela. O comprometimento afetivo tem o comprometimento organizacional como fator de identificação individual e particular com a empresa (FERREIRA, 2010). Um estudo realizado por Souza (2015), concluiu que trabalhadores altamente comprometidos afetivamente com a organização possuíam maior sensação de bem-estar.

2.6.2 COMPROMETIMENTO INSTRUMENTAL

Este tipo de comprometimento organizacional diz respeito à questão dos custos advindos da saída da empresa (MEDEIROS, 2005), há um certo apego psicológico, pois, o trabalhador percebe muitos contras à sua saída da empresa. Ele leva em consideração os custos de sua demissão, nos quesitos econômicos, sociais e psicológicos. Quando o colaborador tem suas expectativas e necessidades atendidas e sente-se satisfeito em seu trabalho ele percebe sua relação com a organização satisfatória (COSTA, 2007).

2.6.3 COMPROMETIMENTO NORMATIVO

Esse tipo de comprometimento diz respeito à obrigatoriedade de continuar trabalhando na organização, o indivíduo que sente essa obrigatoriedade, adota comportamentos positivos (FEDVYCZYK & SOUZA, 2011). O estudo de Oliveira et. al. (2018), constatou que, o comprometimento normativo, possui correlação com a satisfação no trabalho, ou seja, o colaborador que se sente satisfeito possui mais comprometimento com a organização. Para Rego (2003), a pessoa comprometida de maneira normativa permanece na organização porque sente que tem esse dever, há nela o sentimento de obrigação ou dever moral.

2.7 O MODELO CONCEITUAL

A partir do referencial teórico apresentado, foi possível estabelecer o modelo conceitual de pesquisa com os constructos estudados e o modelo é apresentado na figura 1.

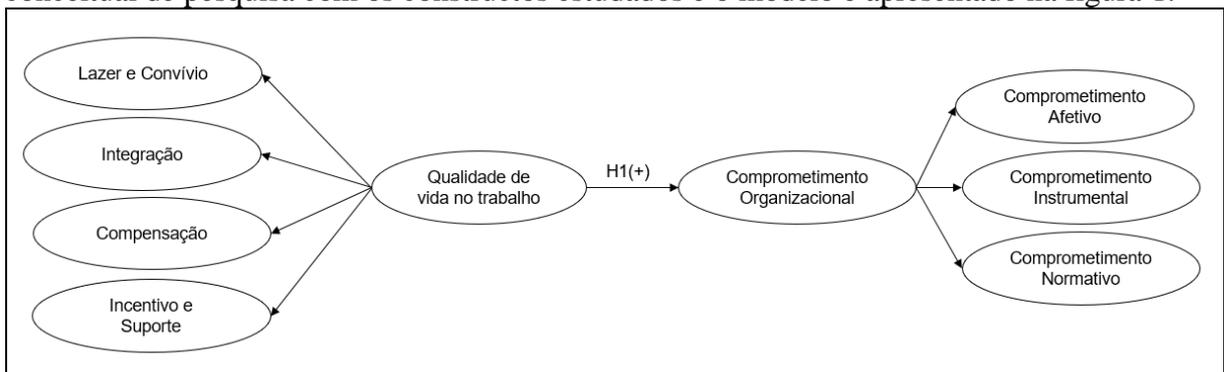


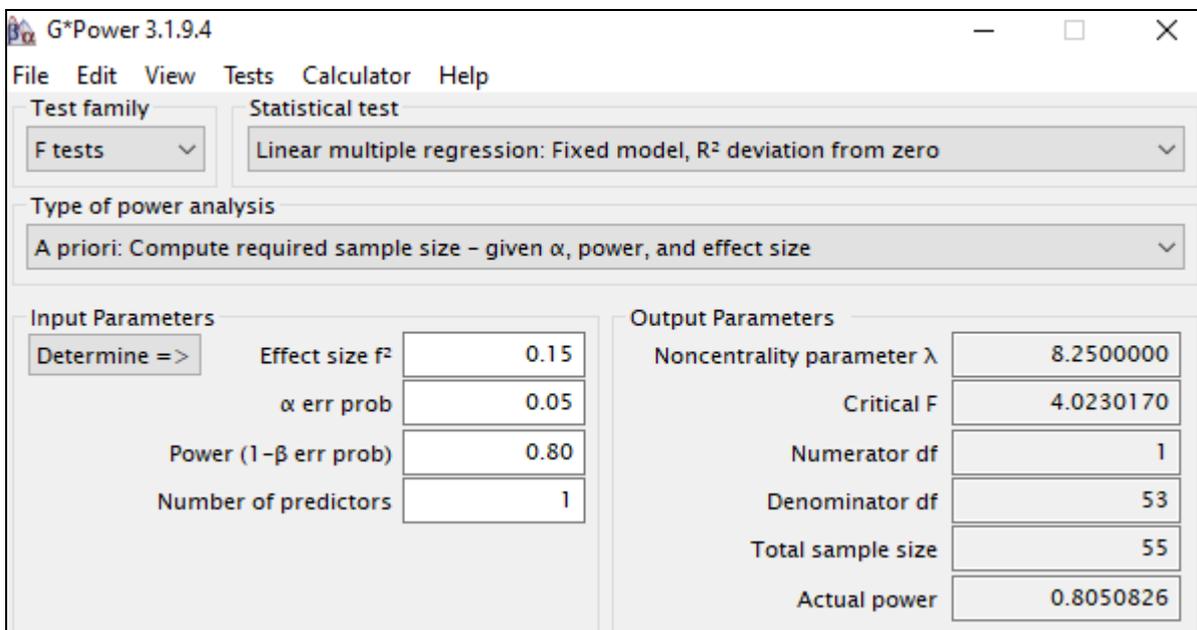
Figura 1: Modelo Conceitual
Fonte: desenvolvido pelos autores

3. MÉTODO

A presente pesquisa possui como método, pesquisa descritiva com resultados quantitativos, análises descritivas objetivam a descrição de características de uma determinada população ou identificação de relações entre as variáveis (GIL, 2008). Devemos destacar ainda que na pesquisa descritiva as variáveis não são manipuladas, ou seja, somente são analisadas, registradas e observadas (CERVO, BERVIAN E DA SILVA, 2007).

Foi utilizado para a pesquisa a coleta de dados como técnica, por meio de um questionário. O método de análise estatística utilizado foi a modelagem de equação estrutural, que utiliza técnicas multivariadas, e a partir de regressão múltipla e análise fatorial pode verificar relações de dependência entre as variáveis (RINGLE et al., 2014). De maneira geral, esse método, combina o conhecimento prévio sobre determinada teoria e ferramentas estatísticas resultando em modelos de trabalho que abrangem hipóteses causais e estruturas latentes de variáveis observadas (AMORIM et al., 2012).

Para se obter os resultados a partir do método de modelagem de equações estruturais, a presente pesquisa contará com a aplicação de um questionário com perguntas pertinentes à importância da marca e temáticas relacionadas a ela. Com o uso do software G-Power, considerando poder estatístico de 80%, um preditor conforme o modelo conceitual, com tamanho de efeito de 15% e alfa de 5%, o tamanho mínimo da amostra é de 55 como ilustrado na figura 2.



The screenshot shows the G*Power 3.1.9.4 interface. The 'Test family' is set to 'F tests' and the 'Statistical test' is 'Linear multiple regression: Fixed model, R² deviation from zero'. The 'Type of power analysis' is 'A priori: Compute required sample size - given α , power, and effect size'. The 'Input Parameters' section includes: 'Determine =>' (set to 'Effect size f²'), 'Effect size f²' (0.15), ' α err prob' (0.05), 'Power (1- β err prob)' (0.80), and 'Number of predictors' (1). The 'Output Parameters' section includes: 'Noncentrality parameter λ ' (8.2500000), 'Critical F' (4.0230170), 'Numerator df' (1), 'Denominator df' (53), 'Total sample size' (55), and 'Actual power' (0.8050826).

Figura 2: Cálculo do tamanho da amostra
Fonte: software G-Power

Com a aplicação do instrumento de pesquisa, obteve 159 respostas o que elevou o poder estatístico para 99,80%. Cabe destacar que a amostra foi do tipo não probabilística e a coleta de dados foi por acessibilidade e usando a técnica de *snow ball*.

4. ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS

O primeiro passo após a coleta de dados consistiu no tratamento de dados com eliminação de outliers (univariados e multivariados) no software SPSS 22. Para a eliminação de outliers foi usada a análise de boxplot e para a eliminação de outliers multivariados foi usada a distância de Mahalanobis. Após a eliminação dos outliers a amostra passou a conter 122 respostas válidas.

Em seguida foi realizada a avaliação da Variância Total Explicada, que corresponde ao Fator Único de Harman que averigua se houve problemas de viés na coleta de dados. Por fim, foi verificada se a amostra é aderente à curva normal de distribuição, e como a amostra não apresenta tal aderência, é possível utilizar o método da Modelagem de Equações Estruturais com o SmartPLS 4 (RINGLE et al., 2022).

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Referente aos respondentes, 122 no total, constatou-se que, 64,6 % são do sexo feminino e 34,8% do masculino. Analisamos que, 43% deles têm idade entre 25 e 34 anos e 41,1% possuem idade entre 18 e 24. Os solteiros correspondem à maioria dos respondentes, somando 108 no total, nenhum (a) viúvo (a) respondeu a pesquisa.

Verificou-se ainda que, a grande maioria, 80,2%, não tem filhos e 15,2% possuem e moram com eles. Sobre o grau de instrução, 44 possuem bacharel/licenciatura e 46 respondentes têm apenas o ensino médio. Na questão de área de atuação, 36,7% são da área comercial, seguido de 19% da área da educação e 16,5% da saúde.

4.2 ANÁLISE DOS DADOS

Com os dados devidamente analisados no software SPSS 22, procedeu a análise no software SmartPLS 4. A primeira fase consiste na análise do modelo de mensuração, onde houve a retiradas de cargas fatoriais com valores negativos ou inferiores a 0,40. As cargas retiradas foram IN2 e IN7 do constructo Incentivo; QVT11 e QVT13 do constructo Integração; CA1, CA3, CA5 e CA6 do constructo Comprometimento Afetivo; CI2, CI3, CI5 e CI6 do constructo Comprometimento Instrumental e CN2 do Constructo Normativo. Os Constructos Qualidade de Vida e Comprometimento Organizacional são constructos de 2ª Ordem e suas cargas fatoriais são replicadas dos constructos de 1ª Ordem.

Ao remover essas cargas fatoriais, foi possível verificar os valores de R^2 , R^2 ajustado, f^2 e VIF conforme ilustrado na Tabela 1. Os valores de VIF (Fator de Inflação da Variância) devem ser inferior a 3,0 (HAIR et al., 2018). Ao observar a tabela 1 é possível verificar que os valores de VIF do modelo de mensuração é 1,00, e com isso é possível destacar que não existe indícios de multicolinearidade. Também foi verificado o f^2 que mostra como uma variável exógena prediz uma variável endógena. A relação entre Qualidade de Vida e Comprometimento Organizacional apresentou o valor preditivo de 0,450. Para averiguar o ajustamento da regressão entre os constructos foi usado os coeficientes de determinação da regressão, R^2 e R^2 ajustado, cujos valores são superiores a 30%, que permitem afirmar que existe ajustamento elevado das regressões do modelo.

Tabela 1: Valores de VIF, f^2 , R^2 e R^2 ajustado

Hipótese	Caminho Estrutural	VIF	f^2	R^2	R^2 ajustado
H1	Qualidade de Vida no Trabalho → Comprometimento Organizacional	1,00 0	0,450	0,310	0,304

Fonte: dados da pesquisa

Em seguida foi feita a análise da consistência interna dos dados com o uso do alfa de Cronbach e da Confiabilidade Composta. O valor limítrofe inferior para estes índices é de 0,70, e embora alguns valores de alfa de Cronbach são inferiores a 0,70, ainda é possível afirmar a existência de confiabilidade interna devido ao valor da Confiabilidade composta como observado na tabela 2.

Além disso, foi avaliada a Validade Convergente por meio do valor da variância média extraída (AVE) e que deve ser superior a 0,50). Foram mantidas algumas cargas fatoriais com valores entre 0,40 e 0,70 para assegurar a validade de conteúdo do constructo. Na tabela 2, é possível verificar a existência da validade convergente pois o AVE de cada constructo é superior a 0,50. Como os constructos Qualidade de Vida e Comprometimento Organizacional são constructos de 2ª Ordem, a mensuração do AVE, Alfa de Cronbach e Confiabilidade Composta foram calculados manualmente.

E na fase de avaliação do modelo de mensuração, foi avaliada a Validade Discriminante, verificada critério de Fornell-Larcker (raiz quadrada do AVE), e a matriz Heterotraço-Monotraço, cujos valores devem ser inferiores a 1,0. Portanto, com os valores apresentados, é possível afirmar que o modelo apresenta Consistência dos Dados, Validade Convergente e Validade Discriminante.

Tabela 2: Consistência dos Dados, Validade Convergente e Discriminante

Variáveis Latentes	Validade Convergente	Consistência dos Dados		Validade Discriminante	
	AVE	Alfa de Cronbach	Confiabilidade Composta	Critério de Fornell-Larcker	HTMT
	>0,50	>0,70	>0,70	Raiz do AVE	Intervalo de confiança não inclui 1
Compensação	0,740	0,929	0,944	0,860	Sim
Comprometimento Afetivo	0,703	0,582	0,825	0,838	Sim
Comprometimento Instrumental	0,501	0,523	0,744	0,707	Sim
Comprometimento Normativo	0,604	0,836	0,884	0,777	Sim
Comprometimento Organizacional	0,628	0,822	0,832	0,792	Sim
Incentivo	0,552	0,836	0,88	0,743	Sim
Integração	0,533	0,919	0,931	0,730	Sim
Lazer	0,658	0,893	0,919	0,811	Sim
Qualidade de Vida	0,620	0,942	0,867	0,787	Sim

Fonte: dados da pesquisa

Com as avaliações apresentadas, foi possível afirmar que o modelo está devidamente ajustado (figura 4), e destaca os coeficientes de caminho entre os constructos, as cargas fatoriais dos itens e o valor de R² em cada variável endógena.

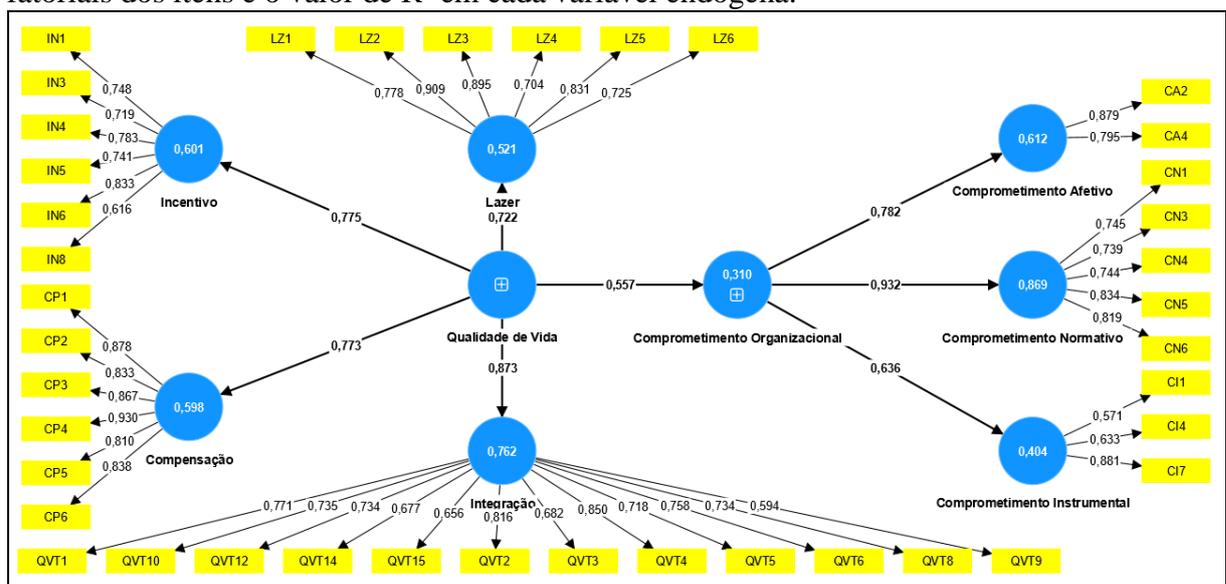


Figura 3: Modelo de Mensuração

Fonte: dados da pesquisa

Com a realização dos ajustes do modelo na etapa de mensuração, foi realizado na fase de modelagem estrutural o *bootstrapping* com 5000 reamostragens, e os valores do resultado deste procedimento são apresentados na Tabela 3. Nessa tabela está o valor do coeficiente estrutural, positivo, que demonstra relação diretamente proporcional entre as variáveis exógena e endógena. Também é possível destacar que a relação é significativa pelos valores do teste t e pelo p valor, e, portanto, a hipótese é suportada.

Tabela 3: Teste Estatístico e Valores

Hipótese	Caminho Estrutural	Coefficiente Estrutural (β)	desvio padrão	teste t	p valor	Teste da Hipótese
H1	Qualidade de Vida no Trabalho → Comprometimento Organizacional	0,557	0,069	8,015	0,000	Supportada

Valores críticos para $t_{(122)} = *p < 0.1\% = 3.29$;

Fonte: dados da pesquisa

A figura 5 apresenta o modelo com os valores do coeficiente de caminho e teste t bem como o valor do coeficiente de determinação (R^2) em cada variável endógena.

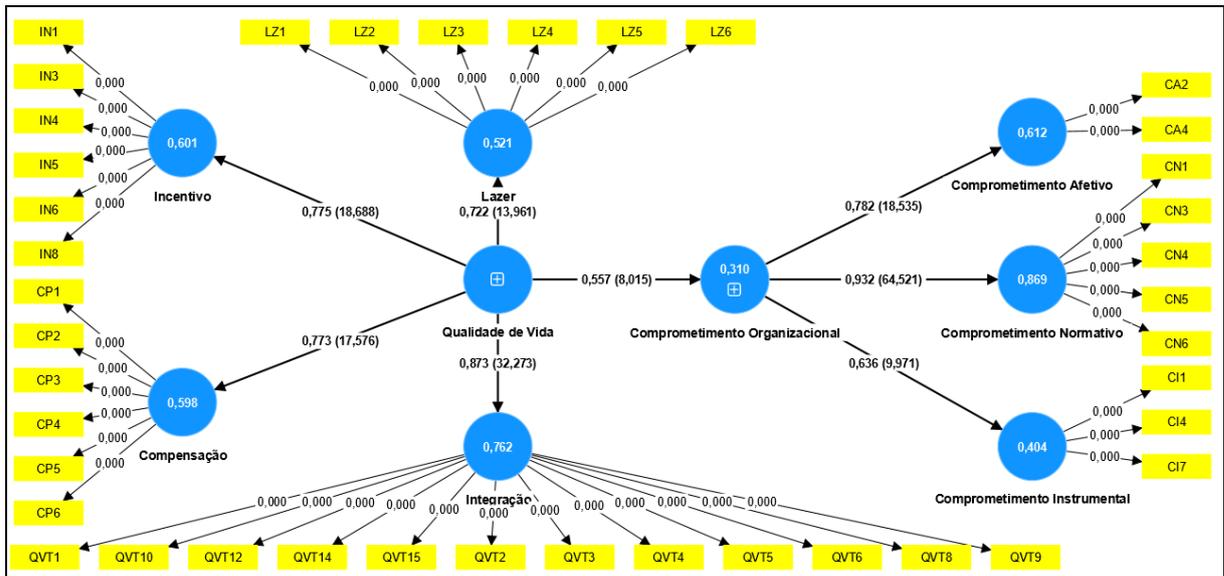


Figura 4: Modelo Estrutural
Fonte: dados da pesquisa

4.3 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A qualidade de vida no trabalho nesta monografia foi considerada como um constructo de segunda ordem, composta pelos constructos Lazer, Incentivo, Compensação e Integração. Cada um desses constructos foi analisado na perspectiva reflexiva e a carga fatorial dos itens seguiu a recomendação de Ringle et al (2017) em que os valores deveriam ser superiores a 0,70 e entre 0,40 e 0,70 dependem da decisão do pesquisador em manter, justamente para assegurar a validade de conteúdo do constructo.

Foi possível confirmar que a Qualidade de vida no trabalho é constituída pelos constructos citados pois os coeficientes de caminho se mostraram positivos, além de apresentar validade convergente e discriminante.

Já no aspecto do Comprometimento Organizacional, esse também é um constructo de 2ª ordem composto por Comprometimento Afetivo, Instrumental e Normativo como apontado por Meyer e Allen (1991). As relações entre cada constructo foram positivas, o que na amostra analisada, confirma que o comprometimento organizacional tem essas três perspectivas, ou seja, o trabalhador mantém o vínculo com a empresa por questões afetivas, morais e de ordem financeira. Os coeficientes de caminho, todos positivos, mostram que as relações existem e são importantes para a formação do constructo de 2ª ordem.

Ao analisar a relação entre a qualidade de vida no trabalho e o comprometimento organizacional foi possível comprovar a relação positiva com $\beta = 0,557$, que mostra relação direta, ou seja, ao aumentar a qualidade de vida no trabalho o comprometimento organizacional também é aumentado. Outro ponto a salientar é que a relação é significativa a 0,1%, isso quer dizer que, na amostra analisada, embora com limitações de tamanho, a relação entre esses dois constructos foi suportada.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida do trabalhador é pauta cada vez mais discutida e tem ganhado cada vez mais destaque como enfoque das estratégias, não somente de gestão de pessoas, mas de outras áreas da organização também. A QVT trata-se de um estudo multidisciplinar, posto isso, este trabalho apresentou aspectos da QVT e sua relação com o comprometimento organizacional.

Por meio da realização da pesquisa foi possível dimensionar como se ocorre o comprometimento do trabalhador com a organização. Além do comprometimento organizacional, estudou-se ainda a questão de suporte e incentivo, compensação e também o lazer e convívio, que são pautas importantes na análise da QVT e do comprometimento organizacional.

As organizações que se preocupam com o bem-estar de seus colaboradores, criam um ambiente confortável e trabalham na garantia da QVT e podem aferir resultados positivos na satisfação e comprometimento de suas equipes de trabalho. Se faz importante que as empresas se preocupem mais em criar maneiras de manter seus funcionários mais comprometidos e engajados, reconhecer sua importância dentro da organização e criar laços emocionais.

A pesquisa teve como limitação a quantidade de respondentes. A amostra do tipo não probabilística com 122 respostas válidas, é uma amostra pequena em relação à dimensão dos constructos estudados e são necessários mais estudos para que confirmem os resultados aqui apresentados.

6. REFERÊNCIAS

- ABREU, C. N. **Attachment theory and the cognitive psychotherapy practice**. Revista Brasileiras de Terapias Cognitivas. v. 1, n. 2, p. 43-58, dez. 2005.
- AMORIM, L. D. A. F, et al. **Modelagem com equações estruturais: princípios básicos e aplicações**. Salvador: UFBA, 2012. 49 p.
- ARULDOSS, A.; KELLYANN, B. K.; SATYANARAYANA, P. **The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India**. Journal of Advances in Management Research, v. 18, p. 36-62, 2020.
- AZIZ, Rafidah Abdul et al. Quality of work life of librarians in government academic libraries in the Klang Valley, Malaysia. **International Information and Library Review**, v. 43, n. 3, p. 149–158, 2011.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, Pedro A.; SILVA, R. **Metodologia Científica**. 6 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

- CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- COSTA, V.M.F. **As Bases Afetivas e Instrumental do Comprometimento Organizacional: confrontando suas diferenças entre empresas e trabalhadores da agricultura irrigada do Polo Juazeiro/Petrolina**. 2007. Tese (Doutorado) – Universidade Federal da Bahia, 2007.
- DENSSEN, M.C. **Indicadores de Bem-estar Pessoal nas Organizações: o Impacto da Percepção da Cultura, do Perfil Pessoal e de Ações de Qualidade de Vida no Trabalho e de Qualidade de Vida do Trabalhador**. 2010. 245.f. Tese (Doutorado) – Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília. Brasília, Distrito Federal, 2010.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992.
- DIANA, D. P. **Impacto da COVID-19 no funcionamento familiar e no bem-estar subjetivo, em adultos portugueses**. Porto: Universidade Lusíada, 2022. Originalmente apresentado como dissertação de mestrado, Universidade Lusíada, 2022. 49 p.
- EL BADAWY, T. A.; CHINTA, R.; MAGDY, M.; M. **Does ‘gender’ mediate or moderate the relationship between ‘quality of work life’ and ‘organizational commitment’?**. *Gender in Management*. V. 33, n. 4, p. 332-348. 2018.
- FARID, H. et al. **Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university**. *The Social Science Journal*. V. 52, p. 54-61. 2015.
- FEDVYCZYK, G.A.B.; SOUZA, A.D. **O Comprometimento Organizacional de Trabalhadores nas Bases: afetiva, Instrumental e Normativa**. Apresentado no VIII Encontro de Produção Científica e Tecnológica, Outubro, 2013.
- FERREIRA, A. R. **Comprometimento organizacional e comprometimento com a carreira de profissionais geradores de conhecimento das instituições de C&T da Aeronáutica Brasileira**. 2010. 118.f. Dissertação (Mestrado) – Curso Gestão e Desenvolvimento Regional do Departamento de Economia, Contabilidade, Administração da Universidade de Taubaté. Taubaté, São Paulo, 2010.
- FILHO, J. A. A. **Lazer na empresa: um fenômeno de múltiplas possibilidades**. Florianópolis: UFSC, 2001. Originalmente apresentado como dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, 2001. 130 p.
- GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008. 220 p.
- GIOCOMASSA, L. D. **Comprometimento Organizacional e sua Relação com a Transferência da Aprendizagem**. 2013. 228.f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, 2013.
- JIN, J. H.; LEE, E. J. **Structural Equation Model of the Quality of Working Life among Cancer Survivors Returning to Work**. *Asian Nursing Research*. V. 15, p. 37-46. 2021.
- KANTEN, S; SADULLAH, O. An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. v. 62, p. 360 – 366, 2012.
- KIM, H.; IM, J.; SHIN, Y. H. **The impact of transformational leadership and commitment to change on restaurant employees’ quality of work life during a crisis**. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. V. 48, p. 322-330, 2021.
- KNIERIM, K. L. F. **Fatores determinantes da Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo de Caso**. 1999. 133.f. Dissertação (Mestrado) – Pós-Graduação em Engenharia da Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, 1999.
- LIMA, F. N. **A Redução da Jornada de Trabalho como Fator Implementador do Direito à Saúde e ao Lazer do Trabalhador**. 2013. 132.f. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2013.
- MACHADO, C. L. B. **Motivação, qualidade de vida no trabalho e participação no trabalho**. Curitiba: UFSC, 2002. Originalmente apresentado como dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, 2002. 94 p.
- MATTIO, T. **Onze Tons de Felicidade: aprenda a avaliar o seu nível de contentamento profissional por meio de uma metodologia inovadora**. São Paulo: Labrador, 2020.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000. 546p.



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

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

NAHERAN, et al. **The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) Among Employees at Multinational companies in Malaysia**. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. V. 112, p. 24-34, 2014.

NASCIMENTO, J. L.; LOPES A.; SALGUEIRO M. F. **Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português**. *Comportamento Organizacional e Gestão*, Lisboa, v. 14, n. 1, p. 115-133, 2008.

NEVES, J. A. B. **Modelo de Equações Estruturais**: uma introdução aplicada. Brasília: Enap, 2018. 81p.

NOUF, A. et al. **Association between intention to leave work and quality of work-life of Saudi pharmacists**. *Saudi Pharmaceutical Journal*. V. 30, p. 103-107, 2022.

NOOR, Sarina Muhamad; ABDULLAH, Mohamad Adli. Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 35, n. December 2011, p. 739–745, 2012.

OLIVEIRA, C. B. A. et al. Comprometimento Organizacional e Satisfação no Trabalho: estudo com funcionários do CRAS de Borborema-PB. **Exacta**, v. 16, n. 4, p. 93-114, 2018.

OLIVEIRA, M. D. **Comprometimento organizacional: estudo de caso em uma Delegacia Regional do Banco Central do Brasil**. Curitiba: UFPR, 1999. Originalmente apresentado como dissertação de mestrado, Universidade Federal do Paraná, 1999. 117 p.

OTTATI, V et al. **The earned dogmatism effect occurs only with some manipulations of expertise**. *Journal of experimental social psychology*, v. 78, p. 240-249, 2018.

OUPPARA, N. S., & SY, M. V. U. (2012). Quality of work life practices in a multinational company in Sydney, Australia. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 40, p. 116-121, 2012.

PESSOA, R. W. A.; NASCIMENTO, L. F. O Lazer como ferramenta da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, São Paulo, n. 7, p. 18-3, jun, 2008.

PONDÉ, M. P.; CAROSO, C. **Lazer Como Fator de Proteção da Saúde Mental**. *Revista de Ciências Médicas*, v. 12, n.2, 2012.

RANGEL,R.H. **Comprometimento Organizacional na Administração Pública Municipal: um estudo na Prefeitura de Vitória**. 2001. 111.f. Dissertação (Mestrado) – Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, Minas Gerais, 2001.

REGO, A. Comprometimento Organizacional e Ausência Psicológica – afinal, quantas dimensões? **Revista de Administração de Empresas**, Aveiro, v.43, n. 4, p. 25-35, out./dez. 2003.

RINGLE, C M.; SILVA, D; BIDO, D S. Structural Equation Modeling with the Smartpls. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 02, p. 56–73, 2014.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

RUEDA, F. J. M.; et al. **Construção e Validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho**. *Aval. Psicol.*, Itatiba, v. 12, n. 1, p. 43-50, abr. 2013. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v12n1/v12n1a07.pdf>>. acesso em 25 jan. 2023

SANCHEZ, H.M. **Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes universitários**. 2015. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Goiás, 2015.

SOUZA, G.C. **Comprometimento Afetivo e Enrincheiramento Organizacional: suas relações com o bem-estar pessoal nas organizações**. 2015. 123.f. Dissertação (Mestrado) – Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, 2015.

STADLER, A.; CLÁUDIA, P.G.P. **Gestão de Pessoas: Ferramentas Estratégicas de Competitividade**. 1ª.ed. Curitiba: Intersaberes, 2014.

STEFANO, S. R. **Liderança e suas Relações com a Estratégia de Gestão de Pessoas e o Bem-estar Organizacional**: um Estudo Comparativo em duas Instituições Financeiras Internacionais. 2008. 197.f. Tese



(Doutorado) – Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo, São Paulo, 2008.

SUN, Boru et al. Quality of work life and work engagement among nurses with standardised training: The mediating role of burnout and career identity. **Nurse Education in Practice**, v. 58, n. October 2021, p. 103276, 2022.

TARIGAN, J. et al. **Corporate social responsibility, job pursuit intention, quality of work life and employee performance: case study from Indonesia controversial industry.** Asia-Pacific Journal of Business Administration. V. 13, n. 2, p. 141-158. 2021.

TAVEIRA, I. M. R. **Representações sociais da qualidade de vida no trabalho.** 2010. 197.f. Tese (Doutorado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2010.

WACHOWICZ, M. C. **Ergonomia.** 1ª. Ed. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2013.