



UNIFACS

UNIVERSIDADE SALVADOR

LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES*

A INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOBRE O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

THE QUALITY OF LIFE OF INFLUENCE AT WORK ON THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT

LA CALIDAD DE VIDA DE INFLUENCIA TRABAJANDO EN EL COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

Angélica Barbieri Lírio, BEL

Faculdade Meridional/Brazil

angelicablirio@gmail.com

Eliana Andréa Severo, Dra.

Universidade Potiguar/Brazil

elianasevero2@hotmail.com

Julio Cesar Ferro de Guimarães, Dr.

Universidade Federal de Pelotas/Brazil

juliofcguimaraes@imed.edu.br

RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar a influência da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Comprometimento Organizacional (CO) em uma Instituição de Ensino Superior (IES). A metodologia utilizada tratou-se de uma pesquisa quantitativa, de caráter descritivo, aplicado a 119 colaboradores por meio de um questionário estruturado. 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. Neste cenário, destaca-se o comprometimento afiliativo, o qual ocorre quando os colaboradores são comprometidos porque sentem que fazem parte da equipe ou do grupo da IES, sendo mais intenso do que o comprometimento normativo, que visa atingir os objetivos e resultados para a organização.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Comprometimento organizacional; Instituição de ensino superior.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Quality of Life at Work (QLW) on Organizational Commitment (OC) at a Higher Education Institution (HEI). The methodology used was a descriptive quantitative survey applied to 119 employees through a structured questionnaire. Data analysis was performed using confirmatory factor analysis and multiple linear regression. The results confirm the positive influence of QLW actions in the OC, therefore, the study indicates that the more satisfied employees are with the QLW actions, the greater the commitment of them. In this scenario, we highlight the affiliative commitment, which occurs when employees are compromised because they feel they are part of the IES team or group, being more intense than the normative commitment, which aims at achieving the objectives and results for the organization.

Keywords: Quality of life at work; Organizational commitment; Higher education institution.

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo analizar la influencia de la Calidad de Vida en el Trabajo (QVT) en el Compromiso Organizacional (CO) en una Institución de Enseñanza Superior (IES). La metodología utilizada se trató de una investigación cuantitativa, de carácter descriptivo, aplicada a 119 colaboradores por medio de un cuestionario estructurado. El análisis de datos ocurrió por medio del análisis factorial confirmatorio y la



regresión lineal múltiple. Los resultados confirman la influencia positiva de las acciones de QVT en el CO, por lo que el estudio indica que cuanto más satisfechos los colaboradores estén con las acciones de QVT, mayor será el compromiso de los mismos. En este escenario, se destaca el compromiso afiliativo, el cual ocurre cuando los colaboradores son comprometidos porque sienten que forman parte del equipo o del grupo de la IES, siendo más intenso que el compromiso normativo, que busca alcanzar los objetivos y resultados para la organización.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo; Compromiso de la organización; Institución de educación 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) e Comprometimento Organizacional (CO) 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). Nesse cenário, 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, destaca-se que não existem impreterivelmente formatos de gestão bons ou ruins, neste caso vai depender da interpretação de bem-estar de cada trabalhador (EASTON; VAN LAAR, 2012; XHACOLLARI, 2013; AGAPITO; POLIZZI FILHO; SIQUEIRA, 2015), o que está relacionado a importância e visão que o trabalhador tem da organização, o que pode impactar no seu CO.

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 a QVT e o CO dos trabalhadores ao contribuir com as estratégias da empresa, focando na descentralização, desburocratização e na inovação (RODRIGUES; SANTOS, 2004; GUIMARÃES et al., 2016).

Nesse contexto, o CO elenca-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 vêm buscando, por meio do comprometimento, aumentar os seus indicadores de resultado. Neste sentido, Chang (2001) e Zanardi e outros (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 a importância da QVT no âmbito de vida laboral, psíquico e social dos colaboradores, assim como de seu CO, que pode impactar diretamente sobre a QVT e os resultados que visam a produtividade,

competitividade e performance organizacional. A gestão da QVT é uma variável de extrema importância que, gerida da melhor forma, pode proporcionar um ambiente de trabalho saudável e produtivo, contribuindo para a contratação e retenção de funcionários, assim como no comprometimento dos trabalhadores com a organização.

Coerentemente, este estudo tem como objetivo analisar a influência da QVT sobre o CO em uma Instituição de Ensino Superior (IES), localizada no norte do Rio Grande do Sul (RS). 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 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 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, com o uso de práticas gerenciais capazes de diminuir os conflitos e aumentar a motivação e o engajamento dos trabalhadores, o que estava direcionado com a QVT dos trabalhadores japoneses (MORETTI, 2003; MACEDO; MATOS, 2008).

A construção da compreensão da QVT sofre influência de várias ciências, tais como: Psicologia, Sociologia, Administração, Saúde, Educação, Ergonomia, Economia, Ecologia e Engenharia, devido ao fato de possuir diferentes interpretações e por englobar conhecimentos múltiplos e subjetividade, não há um consenso global para o conceito da QVT, justificando ainda mais o aprofundamento sobre o tema com um contexto territorial e social do trabalhador (BARROS, 2012; ALMALKI; FITZGERALD; CLARK, 2012; XHAKOLLARI, 2013).

Segundo Guest (1979) a QVT é um termo comum, que engloba os sentimentos do indivíduo acerca de tudo o que envolve o trabalho, incluindo a segurança, os benefícios, as condições de trabalho, as recompensas econômicas, as relações organizacionais e interpessoais e a sua definição intrínseca na vida dos trabalhadores. Especificamente, o autor define que a gestão da QVT é um sistema onde as empresas procuram aumentar o potencial criativo dos seus trabalhadores envolvendo-os em situações relacionadas à sua vida na empresa.

Nesse contexto, o conceito de QVT foi evoluindo e primando para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores (laboral, psíquico e social), determinando o seu comportamento na empresa, bem como para harmonizar a produtividade no trabalho (TOLFO; PICCININI, 2000; SILVA; FERREIRA, 2013). 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; EASTON; VAN LAAR, 2012). 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, o autor valida 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.

O Quadro 1 relata a percepção de alguns autores sobre o tema QVT.

Quadro 1 - Percepções sobre o tema QVT

Autor	Temática
Walton (1973)	A QVT incorporando as necessidades e aspirações dos trabalhadores, bem como a produtividade e a responsabilidade social das organizações.
Guest (1979)	A QVT está atrelada aos sentimentos sobre tudo o que envolve o trabalho (segurança, benefícios, condições de trabalho, recompensas e relacionamento interpessoal).
Corrêa (1993)	A QVT é um termo complexo que envolve uma maior compreensão da motivação e dos valores que direcionam o indivíduo.
Fernandes (1996); Conte (2003); Santos, Costa e Passos (2009)	A expressão QVT envolve respeito e apoio às necessidades e aspirações dos indivíduos, contemplando a ideia de humanização dos trabalhadores e responsabilidade social das empresas.
Drucker (2000); Mancini et al. (2004)	Aborda a QVT com ênfase na responsabilidade social, ressalta que os gestores devem administrar as suas empresas olhando para a sociedade.
Pilatti e Bejarano (2005); Paiva e Avelar (2011)	A QVT é definida com a participação dos trabalhadores nas decisões da empresa, estruturas e sistemas que ofereçam mais liberdade e autonomia e práticas de recompensas que valorizem o trabalhador de uma forma justa e adequada.
Heloani e Capitão (2003); Gutierrez e Vilarta (2007); Barros (2012); Almalki, Fitzgerald e Clark (2012); Xhakollari (2013)	O tema QVT sofre influência de várias ciências, tais como: Psicologia, Sociologia, Administração, Saúde, Educação, Ergonomia, Economia, Ecologia e Engenharia, englobando conhecimentos múltiplos de subjetividade, justificando ainda mais o aprofundamento sobre o tema com um contexto territorial e social do trabalhador.

Fonte: Elaborado pelos autores (2016).

No que se refere ao Quadro 1, o tema QVT tem uma abordagem ampla, que elenca desde a segurança, os benefícios e recompensas, as condições de trabalho, o relacionamento interpessoal, assim como as necessidades e aspirações dos trabalhadores, como a produtividade e a responsabilidade social das organizações.

3 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 e Porte (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 e outros (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 e outros (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.

3.1 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, o Quadro 2, apresenta alguns construtos recentes sobre estes dois elementos correlacionados com mais alguns fatores:

Quadro 2 - 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 et al. (2015)	Correlações entre QVT e o CO	Empresa privada	Relações positivas entre a QVT e o CO.

Fonte: Elaborado pelos autores (2016).

O estudo realizado por Zanardi e outros (2015) analisou a correlação entre a QVT e o CO, em uma amostra de 40 colaboradores de uma loja de varejo localizada no sul do Brasil. O instrumento utilizado para avaliar a QVT foi baseado no modelo de Walton (1973), já para analisar a variável CO o instrumento utilizado foi a Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO), proposta e validada por Menezes (2006).

De acordo com Menezes (2006), a EICCO foi uma metodologia criada para classificar comportamentos relacionados a posturas que manifestem o CO. O seu modelo teórico é fundamentado por pesquisas como a de Randall, Fedor e Longenecker (1990).

Os resultados obtidos pela pesquisa de Zanardi e outros (2015) indicaram que existe uma relação moderada positiva entre a QVT e o CO, principalmente no fator permanência do trabalhador na organização, concluindo que se houver uma melhora na percepção dos trabalhadores com relação às ações de QVT, possivelmente haverá uma diminuição na rotatividade da organização.

No estudo de caso comparativo de Chang (2001), que foi realizado entre a empresa Nortel Network Brasil e o Metrô de São Paulo, onde 525 pessoas eram do Metrô e 180 da Nortel. Nos resultados da pesquisa na Nortel houveram indícios de que a QVT influencia o comprometimento dos colaboradores. Os respondentes

indicaram como variáveis influenciadoras do comprometimento: o sentimento de orgulho de pertencimento a empresa; a satisfação com o clima interpessoal; as diretrizes e políticas de promoção, de treinamento e desenvolvimento; mudar de atividades/emprego em curto prazo; necessidade de crescimento individual; e, tensão/pressão no trabalho. No caso do Metrô de São Paulo, na mesma variável: o orgulho de pertencimento; a necessidade de crescimento individual; a tensão/pressão no trabalho; as expectativas prévias atendidas; a hierarquia e centralização de poder; a criatividade: mesmo que os colaboradores sintam falta de tempo para criatividade, eles sabem que este sistema não fará parte da rotina da organização.

Portanto, com os resultados do estudo de Chang (2001), de Zanardi e outros (2015), e de outros autores como Moreira (2009) e Subtil (2012), destaca-se que a QVT é uma variável que está diretamente ligada ao CO, influenciando de maneira positiva o comportamento dos trabalhadores nas organizações.

4 MÉTODO

A metodologia utilizada tratou-se de uma pesquisa quantitativa e descritiva, visando analisar 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 pelo uso 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.

A pesquisa foi realizada em uma IES privada, chamada Complexo de Ensino Superior Meridional - IMED, que está localizada no 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. Byrne (2010) e Guimarães e outros (2016) observam que a escala do tipo *Likert*, com cinco pontos, não tem originalmente uma distribuição contínua, porém ela cumpre o requisito de continuidade, quando utilizada de forma somada e com o uso das médias das respostas.

Os construtos da pesquisa foram adaptados de partes de estudos anteriores, entre os quais destacam-se: i) 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); ii) 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 seleção das variáveis observáveis utilizadas no questionário, partiu-se dos princípios do método Delphi (WRIGHT; GIOVINAZZO, 2000; STEWART, 2001), em que foi enviado aos especialistas as

afirmativas adaptadas dos estudos anteriores, para que fosse selecionada as variáveis mais importantes com base no objetivo da pesquisa. Vale ressaltar que o questionário foi validado por dois *experts* Doutores 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, por meio de um formulário eletrônico do *Google docs*, para os 330 colaboradores da IMED.

No intuito de avaliar a confiabilidade e normalidade dos dados utilizou-se alguns testes estatísticos (HAIR Jr. et al., 2005; FIELD, 2009; MALHOTRA, 2012):

- a) Testes de normalidade de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk;
- b) Confiabilidade simples (Alfa de Cronbach);
- c) *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e o teste de *Bartlett*, os quais permitem verificar as correlações entre as variáveis;

Para a análise dos dados utilizou-se a estatística descritiva, a Análise Fatorial Confirmatória (AFC), a correlação de Pearson 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 Jr. e outros (2005), a AFC refere-se à uma técnica de análise estatística criada para estruturas em conjuntos de variáveis observadas, demonstrando o surgimento de relações entre as variáveis. No processo AFC realizou-se a Análise Intrablocos, com a avaliação das cargas fatoriais, comunalidade e variância explicada.

Para Malhotra (2012), a análise de correlação de Pearson, demonstra o quanto uma variável está correlacionada com outra, o que demonstra interação entre as variáveis do construto. Nesse estudo utilizou-se a análise da correlação de Pearson com base nos preceitos de Hair Jr. e outros (2005) e Malhotra (2012), com base nos estudos de Severo (2013), Sabadin (2016) e Capitanio (2017). 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 (HAIR Jr. et al., 2005).

Neste cenário, as análises estatísticas foram realizadas com o auxílio do *software SPSS Statistics* (versão 21) e o *software AMOS* (versão 21), o que está alinhado a aplicação de AFC nos estudos de Hair Jr. e outros (2005) Field (2009), Sabadin (2016), Severo, Dorion e Guimarães (2017) e Capitanio (2017), pois a AFC é usada para avaliar hipóteses de formação de construtos em pesquisas confirmatórias.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

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.

5.1 Resultados da análise fatorial confirmatória

No processo de validação das variáveis, realizou-se os testes de normalidade de confiabilidade dos dados: i) Os testes de Alpha de Cronbach das variáveis observáveis resultou em valores superiores a 0,8 demonstrando boa consistência interna dos dados (QVT=0,811; CO=0,887; Satisfação dos Colaboradores=8,64); ii) Os testes de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk apresentaram resultados significativos, indicando normalidade dos dados; iii) os resultados do teste KMO apresenta um valor acima de 0,7 (0,785); iv) o Teste de Esfericidade de *Bartlett* (Tabela 1), foi encontrado um nível de significância de 0,00, valor inferior a 0,05, mostrando que existe correlação entre as variáveis. Com base nas recomendações de Hair Jr. e outros (2005), Fávero (2009), Field (2009) e Malhotra (2012), os resultados dos testes de confiabilidade e normalidade indicam que os dados são adequados para a utilização da que a 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 Jr. et al., 2005), foi realizada a análise de correlação 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.

5.2 Resultados análise fatorial intrablocos

A análise intrablocos, visa avaliar se os fatores estão fortemente associados entre si, e se representam um conceito único (HAIR Jr. et al., 2005). Neste cenário, realizou-se a ratificação dos construtos por meio 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 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 intrabloco 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 Tabela 3 apresenta a análise intrabloco para o Bloco 1 - Percepção dos colaboradores sobre a QVT. Hair Jr. e outros (2005) recomenda que os valores de comunalidade e carga fatoriais das variáveis deveriam ser iguais ou superiores a 0,5. Esse pode ser um critério estatístico de exclusão, entretanto Hair Jr. e outros (2005) alerta que a exclusão e ou manutenção da variável é uma escolha do pesquisador.

As variáveis observáveis Q1 (0,490), Q6 (0,478), Q8 (0,497) e Q10 (0,497), Q14 (0,473) e Q17 (0,481) apresentaram cargas fatoriais inferiores a 0,5 embora os valores sejam muito próximos ao recomendado por Hair Jr. e outros. (2005). Nesse contexto, decidiu-se manter essas variáveis pois estas representam as dimensões do sentimento de estabilidade, preocupação com o lazer, sem preconceitos, envolvimento dos colaboradores nas decisões, preocupação em evitar acidentes de trabalho e estímulo ao companheirismo e respeito. As cargas fatoriais mais baixas indicam que estas contribuem menos para a formação do fator (construto), portanto essas questões podem ser trabalhadas pela organização no intuito de melhorar a qualidade de vida no trabalho. A mensuração da comunalidade apresentou valores inferiores ao recomendado de 0,5 por Hair Jr. e outros. (2005). Esses resultados indicam que não há uma grande correlação entre as variáveis observáveis, no entanto foram mantidas as variáveis, devido ao alinhamento das questões com o objetivo da pesquisa.

Tabela 3 - Análise fatorial intrabloco para o Bloco 1

Bloco	Variáveis observáveis	Comunalidade	Cargas fatoriais
Percepção dos colaboradores sobre a QVT	Q1) Para mim, ter Qualidade de Vida no Trabalho é quando a organização oferece segurança e estabilidade para seus colaboradores.	0,240	0,490
	Q2) Para mim, ter Qualidade de Vida no Trabalho é quando a organização tem uma preocupação com a saúde de seus colaboradores.	0,351	0,593
	Q3) Para mim, ter Qualidade de Vida no Trabalho é quando o meu trabalho é uma realização pessoal.	0,284	0,533
	Q5) Para mim, ter Qualidade de Vida no Trabalho é quando a organização investe na carreira dos seus colaboradores.	0,390	0,625
	Q6) Para mim, ter Qualidade de Vida no Trabalho é quando consigo ter tempo para o lazer.	0,229	0,478
	Q7) Para mim, ter Qualidade de Vida no Trabalho é quando a organização age de forma responsável com a sociedade e com o meio ambiente.	0,336	0,580
	Q8) Para mim, ter Qualidade de Vida no Trabalho é quando não existem preconceitos dentro da organização.	0,247	0,497

Q9) Para mim, ter Qualidade de Vida no Trabalho é quando tenho autonomia dentro da organização.	0,279	0,528
Q10) Para mim, ter Qualidade de Vida no Trabalho é quando a organização envolve os seus colaboradores nos processos de decisões.	0,247	0,497
Q11) Para mim, ter Qualidade de Vida no Trabalho é quando a organização oferece benefícios como vale alimentação e plano de saúde para os seus colaboradores.	0,393	0,627
Q12) Para mim, ter Qualidade de Vida no Trabalho é quando a organização oferece um salário compatível com o mercado.	0,316	0,562
Q13) Para mim, ter Qualidade de Vida no Trabalho é quando existe flexibilidade de horários.	0,372	0,610
Q14) Para mim, ter Qualidade de Vida no Trabalho é quando não ocorrem acidentes de trabalho.	0,224	0,473
Q15) Para mim ter Qualidade de Vida no Trabalho é quando a organização oferece um tratamento justo para todos os seus colaboradores.	0,501	0,708
Q16) Para mim, ter Qualidade de Vida no Trabalho é quando a organização proporciona um ambiente de trabalho agradável.	0,391	0,625
Q17) Para mim, ter Qualidade de Vida no Trabalho é quando existe companheirismo e respeito entre todos os colaboradores da organização.	0,231	0,481

Fonte: Dados provenientes da pesquisa (2016).

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 4 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 4 - 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 Tabela 5 apresenta a análise intrabloco para o Bloco 2 - Satisfação dos colaboradores com as ações de QVT oferecidas pela IMED, em que se evidencia a Q26 (0,459), a qual trata do clima de camaradagem entre os colaboradores, com carga fatorial inferior a 0,5, mas pela importância teórica para a explicação do construto de

satisfação dos colaboradores, decidiu-se manter a variável na pesquisa. O resultado da Comunalidade apresentou as questões Q19, Q27 e Q30 superiores a 0,5, entretanto decidiu-se manter todas as variáveis, considerando a importância destas para a formação e entendimento do construto.

Tabela 5 - Análise fatorial intrabloco para o Bloco 2

Bloco	Variáveis observáveis	Comunalidade	Cargas fatoriais
Bloco 2 - Satisfação dos colaboradores com as ações de QVT oferecidas pela IMED	Q19) A IMED possui uma boa imagem perante aos seus colaboradores.	0,596	0,772
	Q20) A IMED oferece boas oportunidades de desenvolvimento profissional.	0,467	0,683
	Q21) A IMED oferece aos seus colaboradores oportunidade de participar das decisões.	0,458	0,677
	Q22) A IMED oferece para os seus colaboradores um salário compatível com o mercado.	0,355	0,595
	Q23) A IMED tem uma preocupação com a saúde dos seus colaboradores.	0,415	0,644
	Q24) A IMED possui uma política de recrutamento e seleção confiável.	0,310	0,557
	Q25) Estou satisfeito com a política de avaliação de desempenho realizada na IMED.	0,428	0,654
	Q26) A IMED possui um clima de camaradagem entre os colaboradores.	0,210	0,459
	Q27) Estou satisfeito com as oportunidades de desenvolvimento de carreira oferecidas pela IMED.	0,554	0,745
	Q28) Os colaboradores da IMED têm um espírito de coletividade e cooperação.	0,404	0,636
Q29) Não existe interferências do meu trabalho na minha vida pessoal.	0,302	0,549	
Q30) Estou satisfeito com os benefícios oferecidos pela IMED.	0,548	0,740	

Fonte: Dados provenientes da pesquisa (2016).

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 6 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 6 - 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).

A Tabela 7 apresenta a análise intrabloco para o Bloco 3 - Nível de comprometimento dos colaboradores, a qual demonstra valores de carga fatorial aceitáveis à validação da escala (igual ou superior a 0,5) e as variáveis Q37, Q38, Q39, Q41 e Q42 apresentam Comunalidade inferiores a 0,5. Consoante isso, todas as variáveis foram mantidas para a análise da Regressão Linear Múltipla, já que estas contribuem para o entendimento e explicação do construto de comprometimento dos colaboradores.

Tabela 7 - Análise fatorial intrabloco do Bloco 3

Bloco	Variáveis observáveis	Comunalidade	Cargas fatoriais
Bloco 3 - Nível de comprometimento dos colaboradores	Q32) Desde que entrei na IMED, meus valores pessoais e os valores da organização têm se tornado mais parecidos.	0,520	0,721
	Q33) Eu me identifico com a filosofia da IMED.	0,610	0,781
	Q34) Eu acredito nos valores e objetivos da IMED.	0,618	0,786
	Q35) Na IMED, sinto que faço parte do grupo.	0,630	0,794
	Q36) Fazer parte do grupo é o que me leva a batalhar pela IMED.	0,539	0,734
	Q37) Eu não deixaria a IMED agora porque eu sinto que tenho uma obrigação moral com as pessoas que trabalham aqui.	0,438	0,662
	Q38) Mesmo que fosse mais vantajoso para mim, eu sinto que não seria certo deixar a IMED agora.	0,470	0,686
	Q39) Sinto que não seria certo deixar a IMED porque tenho uma obrigação moral em permanecer aqui.	0,398	0,631
	Q40) Todos os colaboradores devem buscar atingir os objetivos da IMED.	0,557	0,746
	Q41) Eu tenho obrigação de ter um bom desempenho dentro da organização.	0,260	0,510
Q42) Todos colaboradores devem se esforçar para que a IMED atinja bons resultados.	0,427	0,653	

Fonte: Dados provenientes da pesquisa (2016).

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, com isso, 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).

5.3 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 8 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 8 - 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 9 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 9 - 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 10 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 10 - 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 (MÉDIA CO), composta pelo cálculo da média das variáveis observáveis Q32, Q33, Q34, Q35, Q36, Q37, Q38, Q39, Q40, Q41 e Q42. A Tabela 11 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), Schirrmeister e França (2012) e Pinhal (2012), que afirmam que a QVT tem influências sobre o comprometimento dos colaboradores.

Tabela 11 - 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

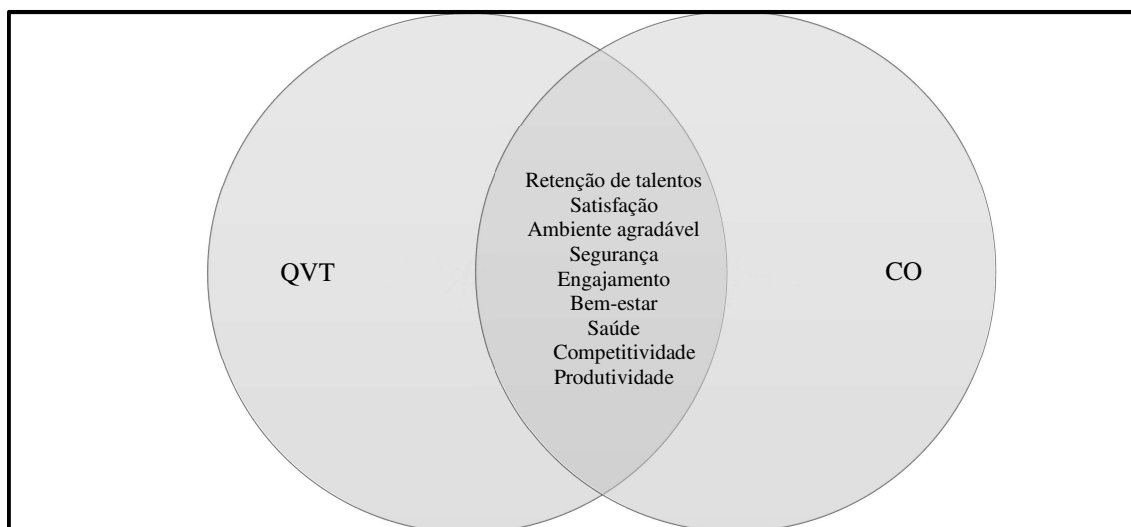
b. Variável dependente: MÉDIA CO

Fonte: Dados provenientes da pesquisa (2016).

Diante do exposto, percebe-se indícios de que a QVT influencia diretamente o CO dos colaboradores, por meio dos construtos estudados, existem vários benefícios como a retenção de talentos (ZANARDI et al., 2015), satisfação (PILATTI; BEJARANO, 2005; PAIVA; AVELAR, 2011; EASTON; VAN LAAR, 2012; SCHIRRMEISTER; FRANÇA, 2012), ambiente agradável (FARIA; DAVID, 2007; AGAPITO; POLIZZI FILHO; SIQUEIRA, 2015), segurança (GUEST, 1979), engajamento (CORRÊA, 1993), bem-estar (EASTON; VAN LAAR, 2012; XHACOLLARI, 2013; AGAPITO; POLIZZI FILHO; SIQUEIRA, 2015), saúde (FARIA; DAVID, 2007; AGAPITO; POLIZZI FILHO; SIQUEIRA, 2015), competitividade (MORAES; MARQUES; KILIMNIK, 1995) e produtividade (WALTON, 1973; SCHIRRMEISTER; FRANÇA, 2012), que a QVT, aliada com o CO, podem gerar, conforme apresenta a Figura 1.

Destaca-se QVT apresentou como média 4,29 nas respostas das questões da Q1 a Q17 e com uma variabilidade de 0,770 de desvio padrão, o que demonstra que os respondentes consideram que a empresa pesquisada utiliza importantes práticas que melhoram o ambiente para proporcionar uma qualidade de vida adequada a atividade profissional e social.

Figura 1 - Efeitos da relação entre a QVT e CO



Fonte: Dados provenientes da pesquisa (2016).

O comprometimento dos colaboradores foi percebido em média 3,99 na escala questionada das questões de Q32 a Q42 e com um desvio padrão de 0,927. Esses resultados demonstram que os colaboradores se sentem comprometidos com a organização, no entanto esse item pode melhorar, já que na escala *Likert* de 1 a 5 a média encontrada nas respostas representam 79,8%, portanto a empresa pode criar programas e ações que incentivem o engajamento e o conseqüente comprometimento dos trabalhadores.

A satisfação dos colaboradores resultou em uma média de 3,76 e desvio padrão de 0,978 das respostas nas questões Q19 a Q30. Esse resultado demonstra que os colaboradores estão com uma satisfação média de 75,2%, portanto há espaço significativo para a organização melhorar, por meio de ações que promovam o bem-estar e satisfação dos colaboradores e ampliem o desejo de estar na empresa.

6 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 QVT, 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 comprometimento afiliativo (Q35; Q36), pois estão comprometidos porque sentem que fazem parte da equipe ou do grupo, em que expressam uma média de resposta de 4,09, e desvio padrão de 0,901, o que indica uma alta concordância. Por conseguinte, a

comprometimento normativo (obrigação pelo desempenho) apresenta uma média de respostas (Q40; Q41; Q42) de 4,49 com desvio padrão de 0,674, o que também evidencia uma alta concordância, relacionada ao desempenho. O comprometimento afetivo apresentou uma média de respostas (Q32; Q33; Q34) de 4,18 e desvio padrão de 0,837, o que mostra o alinhamento dos colaboradores em relação aos valores, filosofia e objetivos organizacionais. Contudo, observa-se que grande parte dos colaboradores da IMED não são comprometidos em permanecer na IES, relacionado ao comprometimento normativo (obrigação em permanecer), que se refere a um sentimento de desejo de permanência na IES, o que é expresso pela média das respostas (Q37; Q38; Q39) de 3,23 e desvio padrão de 1,286.

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 e científicas traz informações sobre a QVT e CO para demais pesquisadores que investigar essas temáticas, bem como a apresentação de um *Framework* para a mensuração de QVT, CO e satisfação dos colaboradores, e as relações entre os construtos. 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.

Artigo submetido para avaliação em 24/04/2017 e aceito para publicação em 23/01/2018

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, 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.
- BARROS, S. P. Os discursos sobre qualidade de vida para os trabalhadores enquanto mecanismos disciplinares. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 15, n. 1, p.17-32, 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.
- BYRNE, B. M. **Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications and programming**, 2 ed. NewYork: Taylor & Francis Group, 2010.
- CAPITANIO, R. P. R. **As relações entre inovação organizacional em gestão de pessoas com benefícios ofertados e ações de qualidade de vida no trabalho em cooperativas do norte do Rio Grande do Sul**. Passo Fundo, 2017, 108 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade Meridional – IMED, Passo Fundo, 2017.
- 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.
- CORRÊA, R. A. A. Qualidade de vida, qualidade de trabalho, qualidade do atendimento público e competitividade. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro: v. 27, n. 4, p. 113-123, 1993.
- DRUCKER, P. **Desafios gerenciais para o século XXI**. São Paulo: Pioneira, 2000.
- EASTON, S.A.; VAN LAAR, D.L. **User manual for the work-related quality of life (WRQoL) scale**. Portsmouth: University of Portsmouth, 2012.
- 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, 2007.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FIELD, A. **Discovering statistics using SPSS**. 3.ed. Thousand Oaks: SAGE, 2009.
- 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. **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. **Harvard Business Review**, p. 76-87, Jul./aug. 1979.

GUIMARÃES, J. C. F.; SEVERO, E. A.; DORION, E. C. H.; COALLIER, F.; OLEA, P. M. The use of organizational resources for product innovation and organizational performance: A survey of the Brazilian furniture industry. **International Journal of Production Economics**, v. 180, p. 135-147, 2016.

GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. **Qualidade de vida em propostas de intervenção corporativa**. Campinas, SP: IPES Editorial, 2007.

HAIR Jr. J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HELOANI, R. J.; CAPITÃO, C. G. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo em perspectiva**, v. 17, n. 2, p. 102-108, 2003.

LEITE, N. R. P.; ALBUQUERQUE, L. G., Gestão estratégica de pessoas, comprometimento e contrato psicológico: o caso Vale. **Revista de Administração -RAUSP**, São Paulo: FEA-USP: v. 46, n.1, p. 19-31, 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.

MANCINI, S.; SCALZARETTO, L.; QUINTELA, L. C. M.; FANTINATO, O.; FRANÇA, A. C. L. Qualidade de vida no trabalho e responsabilidade social. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM AMBIENTE E SOCIEDADE – ANPPAS, 2., 2004. Indaiatuba. **Anais...** Indaiatuba: ANPPAS, 2004.

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**, São Paulo: USP: v. 35, n.4, p. 61-71, 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.

MENEZES, I. G. **Escala de intenções comportamentais de comprometimento organizacional (EICCO): concepção, desenvolvimento, validação e padronização**. 355 f. 2006. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia, Salvador/BA.

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, 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, 2015.

RANDALL, D. M.; FEDOR, D. B.; LONGENECKER, C.O. The behavioral expression. of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 36, p. 210-224, 1990.

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

SABADIN, R. K. **As relações entre inovação em ergonomia, absenteísmo e risco no levantamento de carga**. Passo Fundo, 2016, 164 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade Meridional – IMED, Passo Fundo, 2016.

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, 2012.

SEVERO, E. A. **Inovação e sustentabilidade ambiental nas empresas do arranjo produtivo local metalomecânico automotivo da Serra Gaúcha**. Caxias do Sul, 2013, 234 f. Tese (Doutorado em Administração). Programa de Pós-graduação em Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS, Universidade de Caxias do Sul – UCS, Caxias do Sul, 2013.

SEVERO, E. A.; DORION, E. C. H.; GUIMARAES, J. C. F. Innovation and environmental sustainability: analysis in Brazilian metal-mechanic industry. International **Journal of Innovation and Sustainable Development**, v. 11, p. 230-248, 2017.

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

STEERS, R. M.; PORTER, L. W. **Motivation and work behavior**. 5. ed. New York: McGraw-Hill, 1991.

STEWART, J. Is the Delphi technique a qualitative method? **Medical Education**, v. 35, n. 10, p. 922-923, 2001.

SUBTIL, M. A. P. **Qualidade de vida no trabalho: relação entre dimensões da qualidade de vida no trabalho e o empenhamento organizacional afectivo**. 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.

WRIGHT, J. T. C.; GIOVINAZZO, R. A. Delphi: uma ferramenta de apoio ao planejamento prospectivo. **Caderno de Pesquisas em Administração**, v. 1, n. 12, p. 54-65, 2000.

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, 2015.