



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

JAQUELINE CAVALCANTE MILHOME

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VÍNCULOS
ORGANIZACIONAIS: POSSÍVEIS RELAÇÕES**

Salvador
2016

JAQUELINE CAVALCANTE MILHOME

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VÍNCULOS
ORGANIZACIONAIS: POSSÍVEIS RELAÇÕES**

Dissertação apresentada ao Núcleo de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do título de mestre em Administração.

Orientadora: Prof. Dra. Diva Ester Okazaki Rowe

Salvador
2016

Escola de Administração - UFBA

M642 Milhome, Jaqueline Cavalcante.
Qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais: possíveis
relações / Jaqueline Cavalcante Milhome. – 2016.
122 f.

Orientadora: Profa. Dra. Diva Ester Okazaki Rowe.
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Escola de
Administração, Salvador, 2016.

1. Comprometimento organizacional. 2. Qualidade de vida no trabalho.
3. Comportamento organizacional. 4. Administração de pessoas. 5.
Desenvolvimento organizacional. I. Universidade Federal da Bahia. Escola de
Administração. II. Título.

CDD – 658.315

AGRADECIMENTOS

Os dois anos de Mestrado Acadêmico foram um período de intensas mudanças e crescimento. Ao ingressar, jamais imaginei que tantas coisas mudariam em mim e em minha vida! E devo muitos agradecimentos pela oportunidade de ter vivido essa experiência e pelo apoio que tive em todas as esferas da minha vida.

Por mais clichê que pareça, inicio meus agradecimentos a Deus. A força que a fé me deu foi substancial para que eu não desistisse de ingressar nem fraquejasse no meio do caminho. E as mensagens que Ele me enviou sempre que precisei, através dos mais diversos meios e pessoas, foram de extrema importância para que eu me mantivesse no caminho que me trouxe ao final deste processo.

E muitas pessoas, também, foram de extrema relevância nesse processo. Não tenho como citar todas, porque certamente seria injusta com muitas. Mas algumas, sem dúvida, merecem um agradecimento especial.

À professora Diva Ester Okazaki Rowe, pela orientação, disponibilidade e incentivo durante todo esse processo. Por acreditar que era possível, mesmo quando, para mim, parecia impossível.

Ao Marcos Gilberto dos Santos, pela disponibilidade e paciência, ao me auxiliar prontamente na análise dos dados estatísticos e compreensão dos resultados.

À grande amiga Morjane Armstrong Santos de Miranda, por ter sido ponte fundamental para que eu tivesse acesso a essa experiência. Por toda preocupação e suporte que me ofereceu tanto antes de ingressar como no decorrer de todo o período. Ainda, à Rosana Fernandes de Oliveira e à Rejane Ribeiro pelo incentivo e apoio, por acreditarem que eu podia ir além e pelo período que passei no IEL/FIEB, onde conheci Morjane e todo esse sonho pôde começar a se realizar.

À minha família, especialmente minha mãe Lêda Maria Cavalcante Milhome e minha irmã Luciliane Cavalcante Milhome, pelo apoio incondicional.

Por fim, ao então amigo Thiago Luiz Moraes Hayne, pelo apoio fundamental e incondicional durante todo esse período e esses anos. Por não ter me deixado, jamais, desistir dos meus sonhos.

“Se avexe não
que amanhã pode acontecer tudo,
inclusive nada
(...)”

Se avexe não
Toda caminhada começa no primeiro passo
A natureza não tem pressa, segue o seu compasso
Inexoravelmente chega lá
Se avexe não
Observe quem vai subindo a ladeira
Seja princesa ou seja lavadeira
Pra ir mais alto vai ter que suar”
(Accioly Neto)

RESUMO

Buscou-se, com a presente pesquisa de mestrado, contribuir para o aprimoramento da área de gestão de pessoas, trazendo conexões outrora ainda não investigadas sobre Comprometimento Organizacional, Entrincheiramento Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho. A importância das pessoas para o sucesso e a efetividade da organização, bem como a fragilidade das relações de trabalho demonstram a necessidade de que sejam realizadas pesquisas para compreender as relações dos trabalhadores com a organização, bem como as consequências dessas relações para a gestão de práticas e políticas organizacionais para o trabalhador. Para sanar essa importante lacuna, tem-se como objetivo dessa dissertação investigar a influência dos vínculos Comprometimento e Entrincheiramento Organizacional na percepção de Qualidade de Vida no Trabalho, bem como a influência da Qualidade de Vida no Trabalho no Comprometimento e Entrincheiramento Organizacional. Para tanto, foram realizados três estudos. O primeiro foi um estudo bibliométrico, a fim de analisar as características das publicações nacionais e do exterior sobre Qualidade de Vida no Trabalho. O segundo foi uma pesquisa empírica, que buscou investigar a influência do Comprometimento e do Entrincheiramento Organizacional na percepção do trabalhador acerca da sua Qualidade de Vida no Trabalho. O terceiro, também empírico, buscou compreender a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho, Comprometimento e Entrincheiramento Organizacional, considerando ambos os construtos como variável independente e como variável dependente, permitindo perceber uma possível relação em duplo sentido. Para tanto, um *survey*, composto por escalas previamente validadas, foi aplicado em trabalhadores das diversas áreas de atuação profissional, desde que estivessem formalmente vinculados à, pelo menos, uma organização. Ao final, obteve-se uma amostra de 187 casos válidos. Realizou-se Análises Fatoriais e Modelagem de Equações Estruturais (Estudo II) e Regressão Linear Múltipla (Estudo III), a fim de alcançar os objetivos propostos por esta pesquisa. Concluiu-se que existem relações significativas entre os construtos investigados.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional; Entrincheiramento Organizacional; Qualidade de Vida no Trabalho; gestão de pessoas; Comportamento Organizacional.

ABSTRACT

This master's research was sought contribute to enhancement to people management area, it is giving links heretofore don't investigated yet, about Organizational Commitment, Organizational Entrenchment and Quality of Work Life. The magnitude of people to organizational success and effectiveness, as well as the weakness of work relationship shows the necessity to realize researches to know the relationship between workers and organization, as well as this relationship consequence to organizational practices and policies management, to worker. To help answer this important gap, this master's thesis have goal to investigate the influence of links Organizational Commitment and Entrenchment in Quality of Work Life perception, as well as the influence of Quality of Work Life in Organizational Commitment and Entrenchment. Therefore, three studies was realized. The first study was a bibliometrical search, to analyses the characteristics of national and from abroad publication about Quality of Work Life. The second search was an empirical research, that investigated the influence of Organizational Commitment and Entrenchment in worker perception about it. The third, also an empirical study, sought know the relationship between Quality of Work Life, Organizational Commitment and Organizational Entrenchment, using both like dependent and independent variable, allowing to perceive a possible relationship in double way. Therefore, a survey consisting of previously validated scales was applied to 10 workers in the various professional areas, provided that they were formally linked to at least one. It was obtained a sample with 187 validate cases. It was realized factorial analysis and Structural Equation Modeling (Study II) and Multiple Linear Regression (Study III), to aim the goals proposed in this research. It concluded that there are significant relationships between the investigated constructs.

Keywords: Organizational Commitment; Organizational Entrenchment; Quality of life at work; people management; Organizational behavior.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Estudos realizados, embasados nos objetivos específicos	14
Figura 2 - Etapas da pesquisa	17
Figura 3 - Desenho conceitual da pesquisa	20
Figura 4 - Desenho conceitual da pesquisa	33
Figura 5 - Etapas metodológicas	45
Figura 6 - Categorias e variáveis de análise do estado da arte da QVT	47
Figura 7 - Antecedentes, consequentes e correlatos do Comprometimento Organizacional.	64
Figura 8 - Modelo 1 – Influência do Comprometimento Organizacional e do Entrincheiramento Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho.	76
Figura 9 - Modelo 1A – Influência do Comprometimento Organizacional e do Entrincheiramento Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho, considerando a variância dos erros conjuntos das variáveis observadas.	77

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Definições e indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho

40

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Escalas de Qualidade de Vida no Trabalho validadas entre 2000 e 2015	22
Tabela 2 - Perfil dos participantes da pesquisa	24
Tabela 3 - Índices de ajuste – Medida de Comprometimento Organizacional	28
Tabela 4 - Índices de ajuste – Medida de Entrincheiramento Organizacional	28
Tabela 5 - Estrutura fatorial da Medida de Entrincheiramento Organizacional	28
Tabela 6 - Índices de ajuste – Escala de Qualidade de Vida no Trabalho	31
Tabela 7 - Estrutura fatorial da escala de Qualidade de Vida no Trabalho	31
Tabela 8 - Artigos publicados por periódicos nacionais	48
Tabela 9 - Organizações vinculadas a periódicos do exterior que publicam sobre QVT	49
Tabela 10 - Índices de ajuste – Medida de Comprometimento Organizacional	70
Tabela 11 - Índices de ajuste – Medida de Entrincheiramento Organizacional	71
Tabela 12 - Índices de ajuste – Escala de Qualidade de Vida no Trabalho	71
Tabela 13 - Médias de nível de Comprometimento Organizacional por características pessoais	72
Tabela 14 - Médias de nível de Entrincheiramento Organizacional por características pessoais	74
Tabela 15 - Índices de ajuste dos Modelos 1 e 1A – Influência do Comprometimento e do Entrincheiramento Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho	77
Tabela 16 - Parâmetros e testes para a regressão 1 – influência do Entrincheiramento Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho	93

Tabela 17 – Parâmetros e testes para a regressão 2 – influência da Qualidade de Vida no trabalho no Comprometimento Organizacional	94
Tabela 18 - Parâmetros e testes da Regressão 3 - influência dos Vínculos na dimensão 'Remuneração Justa e Adequada'	95
Tabela 19 - Parâmetros e testes da Regressão 4 - influência dos Vínculos na dimensão 'Condições de Trabalho'	96
Tabela 20 - Parâmetros e testes da Regressão 5 - influência dos Vínculos na dimensão 'Equilíbrio Trabalho e Vida'	97
Tabela 21 - Parâmetros e testes da Regressão 6 - influência dos Vínculos na dimensão 'Equilíbrio Trabalho e Vida'	97

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Publicações sobre Qualidade de Vida no Trabalho entre os anos de 2004 e 2013	48
Gráfico 2 - Artigos indexados em cada uma das bases de dados pesquisadas no exterior	50
Gráfico 3 - Construtos analisados conjuntamente com QVT – periódicos nacionais	51
Gráfico 4 - Categorias de análise da QVT – periódicos nacionais	51
Gráfico 5 - Construtos correlacionados com a QVT, como variável independente	54
Gráfico 6 - Construtos correlacionados com a QVT, como variável dependente	55

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	13
1.2 OBJETIVOS	13
1.3 JUSTIFICATIVA	14
2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	16
2.1 ESTUDO I – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ARTIGOS PUBLICADOS ENTRE 2006 E 2015	18
2.2 ESTUDO II – INFLUÊNCIA DOS VÍNCULOS COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	19
2.2.1 <i>Desenho conceitual da pesquisa</i>	19
2.2.2 <i>Hipóteses da pesquisa</i>	20
2.2.3 <i>Instrumento de coleta de dados</i>	21
2.2.4 <i>Procedimentos de coleta de dados</i>	23
2.2.5 <i>Participantes</i>	24
2.2.6 <i>Procedimento geral para análise de dados</i>	25
2.3 ESTUDO III: VÍNCULOS COM A ORGANIZAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: INFLUÊNCIAS SIGNIFICATIVAS	32
2.3.1 <i>Desenho conceitual da pesquisa</i>	33
2.2.2 <i>Hipóteses da pesquisa</i>	34
2.2.6 <i>Procedimento geral para análise de dados</i>	34
3 RESUMOS	35
A) ESTUDO I: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA ENTRE 2006 E 2015	35
B) ESTUDO II: INFLUÊNCIAS DOS VÍNCULOS COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	36
C) ESTUDO III: VÍNCULOS COM A ORGANIZAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	36
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	37
4.1 ESTUDO I: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA ENTRE 2006 E 2015	37
1 INTRODUÇÃO	37

4.2 ESTUDO II: INFLUÊNCIAS DS VÍNCULOS COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	60
4.3 ESTUDO III: VÍNCULOS COM A ORGANIZAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	85
5 CONCLUSÃO	103
REFERÊNCIAS	106
APENDICE A – INSTRUMENTO UTILIZADO NOS ESTUDOS II E III	I

1 INTRODUÇÃO

A globalização e as mudanças tecnológicas, dentre outros fatores, mudam a relação do trabalhador com o mundo do trabalho. Evidenciam-se relações cada vez mais fragilizadas, que podem comprometer a atuação do trabalhador, a ligação deste com a organização e, por consequência, influenciar a efetividade organizacional.

Nesse cenário, faz-se importante compreender os diversos aspectos que dizem respeito ao comportamento organizacional. As ligações do trabalhador com a organização são fatores determinantes para suas percepções, seu comportamento e as suas atitudes (BASTOS et al., 2013). Portanto, é de suma importância que sejam realizados estudos que auxiliem na compreensão dos elementos que influenciam e são influenciados por estas ligações – os vínculos organizacionais.

Essa importância é demonstrada diante da amplitude de estudos que vem sendo realizados sobre os vínculos organizacionais, especialmente o Comprometimento Organizacional. Mais recentemente, estudos sobre o Entrincheiramento Organizacional têm sido inseridos como temas e agendas de pesquisa. Tem sido possível compreender, então, os diversos vieses das ligações do trabalhador com a organização, auxiliando o gerenciamento de pessoas e as práticas e posturas organizacionais.

A partir dessas práticas, é possível citar a Qualidade de Vida no Trabalho, também bastante investigada. Trata-se de um tema relevante, visto sua importância para a satisfação e o bem estar do trabalhador, por consequência, para os resultados organizacionais.

Alguns estudos, como de Schirrmester (2006) e Zhao et al. (2012), foram realizados analisando a influência da Qualidade de Vida no Trabalho no desenvolvimento do Comprometimento Organizacional. No entanto, entende-se que a Qualidade de Vida no Trabalho pode relacionar-se, em alguma medida, com o aumento ou a redução do nível do Entrincheiramento Organizacional, vínculo de natureza instrumental. Além disso, que a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho pode ser influenciada por diversos fatores, podendo estes estar relacionados às

percepções provenientes do vínculo que estabelece com a organização. Esta relação, em ambos os sentidos, será investigada nesta dissertação.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

A partir da importância dos temas supracitados, bem como da lacuna identificada na literatura, o presente estudo apresenta, como problema central:

Em que medida os vínculos do indivíduo com a organização – Comprometimento Organizacional e Entrincheiramento Organizacional influenciam e são influenciados pela percepção do trabalhador acerca de sua Qualidade de Vida no Trabalho?

1.2 OBJETIVOS

Objetivo geral

Essa dissertação tem como **objetivo geral** analisar a influência dos vínculos Comprometimento e do Entrincheiramento Organizacional na percepção de Qualidade de Vida no Trabalho, bem como a influência da Qualidade de Vida no Trabalho em um maior ou menor nível de Comprometimento e Entrincheiramento Organizacional. Para alcançar esse objetivo geral, foram estabelecidos quatro objetivos específicos, a saber:

Objetivos específicos

- a) Identificar e analisar a produção científica sobre Qualidade de Vida no Trabalho, no Brasil e no exterior, entre os anos de 2006 e 2015;
- b) Analisar as dimensões do Comprometimento e Entrincheiramento Organizacional que influenciam na percepção da Qualidade de Vida no Trabalho;
- c) Analisar as dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho que influenciam Comprometimento e no Entrincheiramento Organizacional;

Os objetivos específicos foram explorados a partir de três estudos – um teórico e dois empíricos – resumidos na Figura 1.

Figura 1 - Estudos realizados, embasados nos objetivos específicos



Fonte: Dados da pesquisa

1.3 JUSTIFICATIVA

As organizações constroem expectativas acerca dos comportamentos dos trabalhadores no ambiente organizacional, estando, por sua vez, estes diretamente relacionados com os diversos vínculos do trabalhador com a organização, o trabalho, os colegas, os líderes e as diversas esferas organizacionais. Essas expectativas direcionam o gerenciamento de trabalhadores e grupos na organização. (GONDIM; SOUZA; PEIXOTO, 2013).

Sumariamente importante para a gestão de pessoas, os estudos sobre Vínculos Organizacionais – Comprometimento e Entrincheiramento Organizacional – analisam, principalmente, fatores que causam estes ou elementos com os quais estes se relacionam ou correlacionam, bem como as consequências, especialmente em termos comportamentais, destes construtos. São estudos que contribuem para que o gestor possa direcionar seu gerenciamento de trabalhadores de forma a buscar determinados padrões de comportamentos e/ou evitar outros, a fim de melhorias no desempenho e no sucesso da organização.

Por sua vez, pesquisas sobre Qualidade de Vida no Trabalho também são justificadas pelo desempenho e sucesso organizacionais. Sendo as pessoas elementos importantes para tal, a busca por condições e ambientes que propiciem experiências positivas para os trabalhadores torna-se constante nas organizações.

Estudos que possam apresentar aspectos diversos que contribuem para a percepção positiva dos trabalhadores acerca da sua satisfação, do seu bem estar, das suas condições de trabalho, das suas relações interpessoais, entre outros, auxiliam a organização no sentido de manter níveis adequados de Qualidade de Vida no Trabalho. Dessa forma, as organizações esperam, constantemente, aprimorar seu desempenho e sua participação no mercado, a fim de maiores retornos.

Mostra-se que se trata de construtos importantes a serem estudados. A natureza do vínculo desenvolvido com a organização pode contribuir para que o trabalhador possua diferentes percepções acerca das práticas e políticas organizacionais, inclusive em prol da Qualidade de Vida no Trabalho. Assim como, as práticas e posturas organizacionais podem interferir nos vínculos desenvolvidos com a organização. Dessa forma, faz-se importante conhecer em que medida e até que ponto a Qualidade de Vida no Trabalho se relaciona com os vínculos com a organização, assim como Comprometimento e o Entrincheiramento Organizacional podem interferir na percepção de Qualidade de Vida no Trabalho, por sua vez, impactando nos objetivos finais da organização.

No entanto não foram identificados estudos que investigassem essas relações. Especialmente no âmbito nacional, a Qualidade de Vida no Trabalho é amplamente pesquisada como variável independente. Esta pesquisa se propõe, portanto, analisar este construto como variável dependente, apontando para a importância de preencher essa lacuna percebida na literatura.

Ainda, ao pesquisar a influência do Comprometimento e do Entrincheiramento Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho, novas lacunas são sanadas. Além de admitir que a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser influenciada por outros construtos, essa relação é investigada segundo conceitos novos e revisados.

Ao estudar o Entrincheiramento Organizacional, recentemente apresentado como construto – quando outrora era entendido como fator explicativo do

Comprometimento Organizacional, entende-se que o vínculo instrumental não é parte do Comprometimento Organizacional. Corrobora-se, então, com pesquisas recentes que revisaram diversos aspectos do construto e demonstraram o Comprometimento Organizacional como um vínculo afetivo (BASTOS; AGUIAR, 2015; BECKER; ULLRICH; DICK, 2013; LAPOINTE; VANDENBERGHR; BOUDRIAS, 2014; SOLINGER; VAN OLFFEN; ROE, 2008; ZHANG et al., 2014).

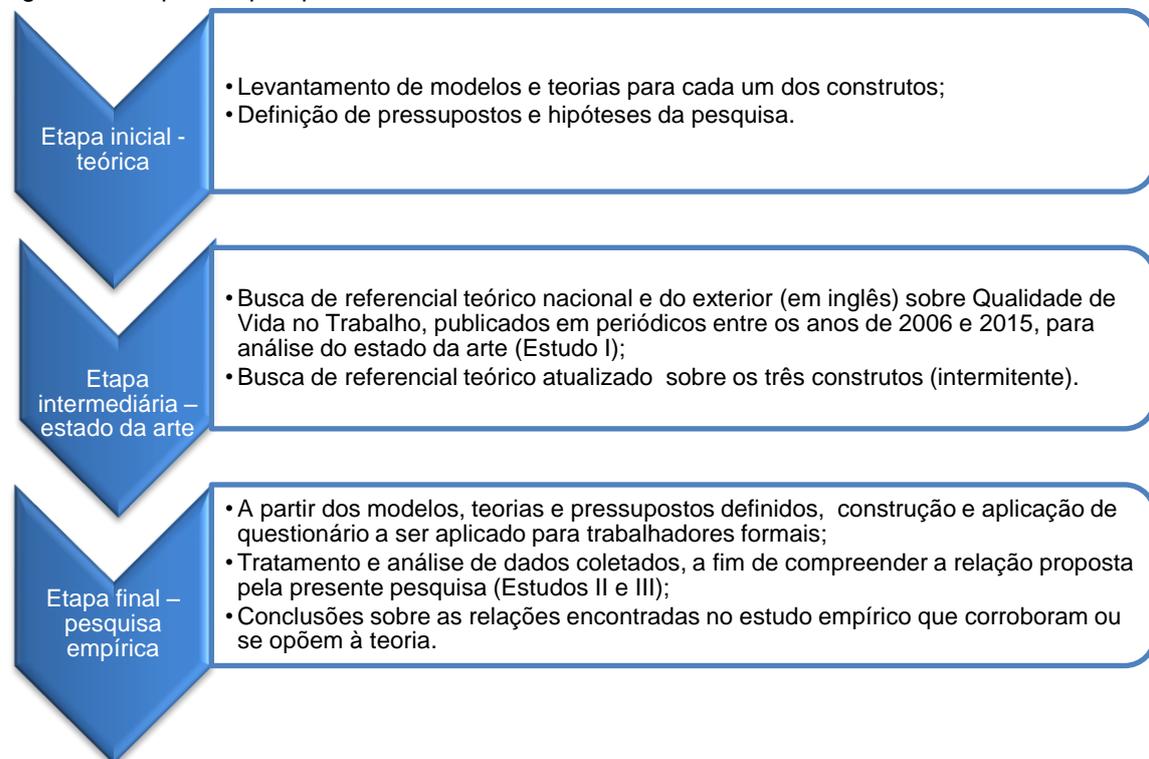
Como se trata de pesquisas recentes, uma importante lacuna a ser preenchida nos estudos sobre Comportamento Organizacional são as diversas facetas que envolvem esses construtos. Portanto, é importante para o desenvolvimento da área que estudos sejam realizados a fim de melhor compreender os elementos que os envolvem, os explica e/ou que podem ser influenciados por estes, bem como as suas relações e correlações.

Esta dissertação, portanto, vem preencher essas importantes lacunas na literatura, contribuindo tanto para o desenvolvimento dos construtos como para possíveis aperfeiçoamentos na gestão da Qualidade de Vida no Trabalho e de pessoas.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo serão descritos os procedimentos metodológicos utilizados para o alcance dos objetivos estabelecidos. A partir de diferentes estratégias metodológicas, chegou-se a três estudos, conforme descrito no capítulo anterior. O **Estudo I (teórico)** atendeu ao primeiro objetivo específico, a partir de um estudo bibliométrico dos artigos publicados no Brasil e no Exterior sobre Qualidade de Vida no Trabalho, entre os anos de 2006 e 2015. O **Estudo II (empírico)** dedicou-se ao segundo objetivo específico e buscou as possíveis influências das dimensões do Comprometimento Organizacional e do Enrincheiramento Organizacional nas dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho. Por sua vez, o **Estudo III (empírico)** respondeu tanto ao segundo como ao terceiro objetivos específicos, analisando tanto a Qualidade de Vida no Trabalho como os Vínculos ora como variável dependente, ora como variável independente. Para estes estudos, foram realizadas pesquisas quantitativas e explicativas, com aplicação de questionários para mensurar as variáveis da pesquisa. A Figura 2 apresenta as etapas necessárias para a realização desta pesquisa.

Figura 2 - Etapas da pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa.

A seguir, serão apresentadas as etapas de cada um dos estudos.

2.1 ESTUDO I – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ARTIGOS PUBLICADOS ENTRE 2006 E 2015

Foi realizado um estudo quantitativo e bibliométrico, a fim de compreender as características dos estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho publicados em periódicos nacionais e do exterior – escritos em inglês – entre os anos de 2006 e 2015.

Para compor o banco de dados o qual originaria o referido estudo, foi realizada uma busca em bancos de busca – Portal Periódicos Capes; Spell; JSTOR; SAGE; Academy of Management Journal; Routledge; Wiley e Sciencedirect. Utilizou-se, no título e nas palavras-chave, busca a partir das expressões “qualidade de vida no trabalho”, para artigos nacionais, “quality of work life” e “quality of working life”, para artigos do exterior. A partir dos artigos identificados, compôs-se o banco de dados.

Para os artigos nacionais, utilizou-se como critério a classificação do periódico segundo o sistema *Web Qualis Capes*. Esta tem as classificações A1, A2, B1, B2, B3, B4, B5 e C, de acordo com critérios estabelecidos. Para efeito desta pesquisa, os artigos analisados advêm de periódicos classificados, no ano de 2014, como A2, B1 e B2 na área de administração. Por sua vez, para os artigos publicados no exterior, foi critério o acesso ao artigo completo, uma vez que somente o resumo não permitiria acesso às informações necessárias à análise. Após esse crivo, foram analisados 64 artigos nacionais e 49 artigos do exterior.

Os dados foram coletados a partir da leitura de trechos-chave dos artigos para ter acesso às informações concernentes às categorias e variáveis a serem analisadas. As categorias de análise foram denominadas: (a) aspectos gerais; (b) objetivos das pesquisas; (c) aspectos metodológicos. As variáveis utilizadas para compreender cada uma das categorias foram: (a) publicações por ano; área de conhecimento; publicações por periódicos nacionais, publicações por organizações internacionais - no exterior, especialmente nos Estados Unidos e na Europa, as publicações são vinculadas a empresas, não a universidades; (b) os objetivos gerais das pesquisas; profissionais pesquisados; construtos correlatos à Qualidade de Vida no trabalho; (c) corte temporal; tipos de pesquisas desenvolvidas; metodologias de pesquisa utilizadas.

Os dados coletados foram analisados a partir da frequência de dados em cada uma das categorias. A partir da leitura dos artigos, foram identificadas respostas para cada variável investigada e, com essas, foram tabuladas as frequências de cada uma das respostas.

Uma vez com as frequências das respostas de cada variável, foi possível delinear o perfil de pesquisas e características de publicações brasileiras e do exterior, separadamente, acerca da Qualidade de Vida no Trabalho. *A posteriori*, compararam-se esses perfis, sendo possível perceber as semelhanças e diferenças em termos de publicações e pesquisas sobre Qualidade de Vida no Trabalho, no Brasil e no exterior.

Foi possível, então, sugerir uma agenda de pesquisa sobre o tema, a fim de aprofundar as discussões e melhor compreender o construto Qualidade de Vida no Trabalho.

2.2 ESTUDO II – INFLUÊNCIA DOS VÍNCULOS COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

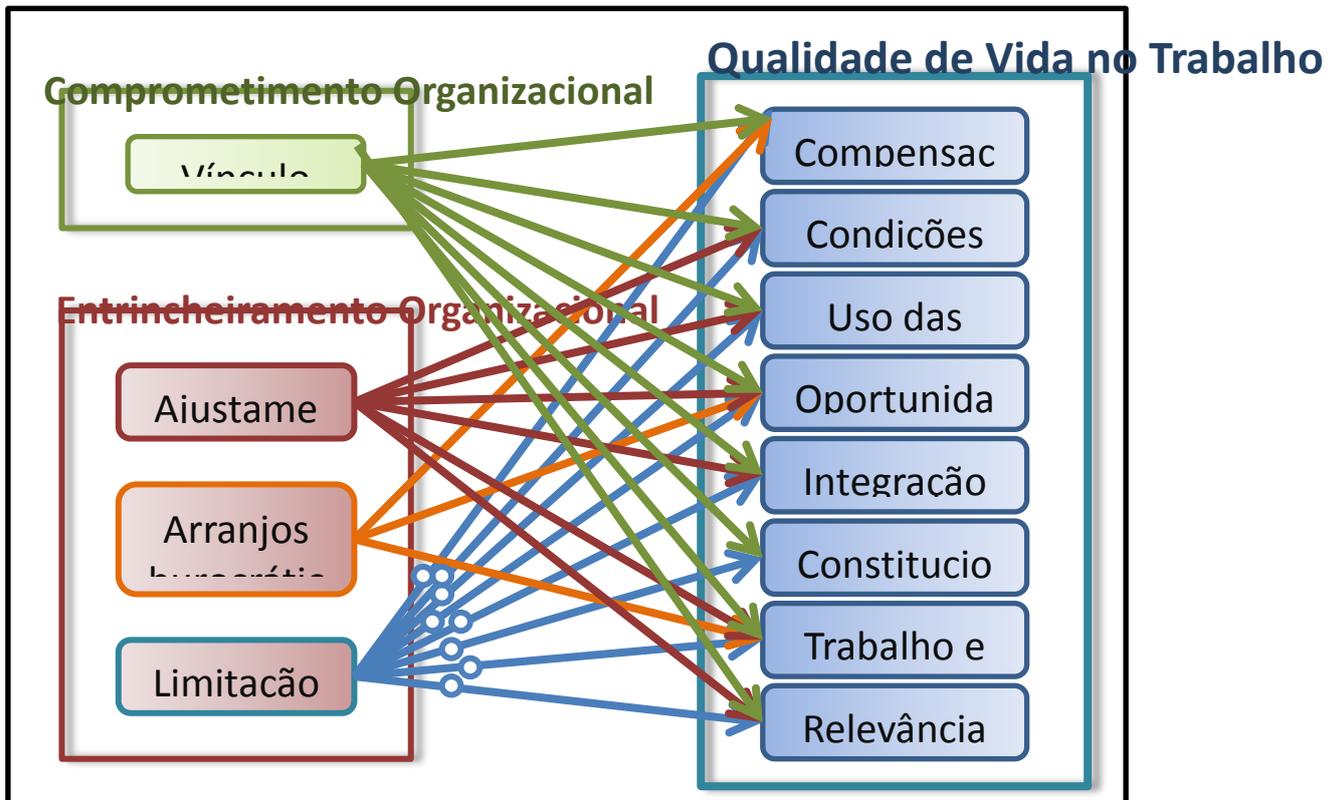
A partir de um estudo quantitativo e explicativo, buscou-se compreender a influência dos vínculos Comprometimento Organizacional e o Entrincheiramento Organizacional na percepção da Qualidade de Vida no Trabalho.

2.2.1 Desenho conceitual da pesquisa

O desenho conceitual da presente pesquisa é representado na Figura 3. As relações nela apresentadas foram embasadas nos conceitos, teorias, características, antecedentes e consequentes de cada um dos três construtos estudados.

Os construtos Comprometimento Organizacional e Entrincheiramento Organizacional foram investigados como variáveis independentes. Analisou-se como cada uma das dimensões destes construtos influencia as dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho.

Figura 3 - Desenho conceitual da pesquisa



Fonte: dados da pesquisa

A partir da estrutura conceitual demonstrada, foram formuladas as hipóteses para este estudo, a seguir apresentadas.

2.2.2 Hipóteses da pesquisa

As hipóteses desta pesquisa tomaram como base a ideia de que os vínculos desenvolvidos com a organização podem resultar em comportamentos e percepções. Bastos et al. (2013), Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005), Meyer et al. (2002) corroboram que fatores comportamentais estão correlacionados positiva ou negativamente com vínculos. Bastos et al. (2013) constataram relação positiva entre o vínculo afetivo e comportamentos e variáveis desejáveis, como desempenho, cidadania organizacional, satisfação e motivação. Assim como, relação positiva entre o vínculo de continuação e comportamentos e variáveis indesejáveis, como abstinência e negligência.

Por sua vez, influenciam na percepção da Qualidade de Vida no Trabalho aspectos diversos relacionados à satisfação e ao orgulho de pertencer à organização

(AQUINO; FERNANDES, 2013), correlacionados, também, com o Comprometimento Organizacional. Ao passo que comportamentos e variáveis indesejáveis podem ser indicativo de insatisfação, o que influencia a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho.

Com base nessa relação, foram propostas as seguintes hipóteses:

H1: Indivíduos com maior nível de Comprometimento Organizacional percebem maior nível de QVT.

H2: Indivíduos com maior nível de Entrincheiramento Organizacional percebem menor nível de QVT.

2.2.3 Instrumento de coleta de dados

O instrumento de coleta de dados foi um questionário em escala tipo *Likert*, construído a partir de escalas já validadas para mensurar Comprometimento Organizacional, Entrincheiramento Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho. Foi mantida a estrutura original das escalas, tanto no que diz respeito às assertivas como no que tange à estrutura das escalas (discordância-concordância – 6 pontos; insatisfeito-satisfeito – 5 pontos).

Para coletar dados sobre o construto ‘Comprometimento Organizacional’, foi utilizada a escala validada por Bastos e Aguiar (2015). Trata-se de uma escala unidimensional, condizente com as ideias que embasam a pesquisa.

A escala é composta por doze itens, em uma escala tipo *Likert* de seis pontos, variando entre ‘Discordo totalmente’ e ‘Concordo totalmente’. Esta é uma escala construída e validada no e para o contexto e a cultura brasileira, cuja composição considerou itens presentes nas escalas de Meyer e Allen (1991), Mowday, Porter e Steers (1982), Rego (2003) e Medeiros (2003). Além disso, foram incorporados à medida três itens que inicialmente constituíam a dimensão de aceitação íntima do consentimento organizacional, como proposto por Silva e Bastos (2010).

Por sua vez, para a análise do construto ‘Entrincheiramento Organizacional’ utilizou-se a Medida de Entrincheiramento Organizacional – MEO, validada por Bastos

e Rodrigues (2015). Esta escala é composta por 18 itens que compõem três dimensões (arranjos burocráticos impessoais; ajustamento à posição social; limitação de alternativas), em uma escala tipo *Likert* de seis pontos (Discordo totalmente ao Concordo totalmente). A construção desta escala tomou como base a teoria dos *sidebets* de Becker (1960), Mowday; Porter; Steers (1982), Carson, Carson e Bedeian (1995), Meyer, Allen e Smith (1993), Rego (2003), Powell e Meyer (2004), Carson e Carson (2002).

Por conseguinte, analisou-se as características das escalas validadas nos últimos quinze anos, para o contexto brasileiro, analisadas a fim de escolher a que melhor se adéqua a presente pesquisa. A Tabela 1 apresenta a sistematização das características de cada uma delas.

Tabela 1 - Escalas de Qualidade de Vida no Trabalho validadas entre 2000 e 2015

Autores	Fatores/dimensões	α Crombach das dimensões	Índices de AFE das escalas
OLIVEIRA; MEDEIROS (2008)	Execução do trabalho	0,816	KMO: 0,862 α de Cronbach: 0,904 Variância explicada: <i>não informado</i>
	Auto realização	0,810	
	Equidade no trabalho disposição de reconhecer igualmente o direito de cada indivíduo no espaço de trabalho.	0,755	
	Relação com a organização	0,780	
	Organização do trabalho	0,728	
	Adequação da remuneração e sua devida remuneração	0,86	
	Relação chefe-subordinado	0,729	
	Efetividade da comunicação e aprendizagem organizacional	0,673	
	Relação trabalho e vida pessoal	0,659	
	Atuação integrada dos setores e Processos de trabalho	0,637	
DAVID;BRUNO- FARIA (2007)	Relações interpessoais	0,91	KMO: 0,91 α de Cronbach: <i>não informado</i> Variância explicada: 48,027%
	Segurança	0,85	
	Ambiente físico adequado e seguro	0,72	
	Saúde física	0,71	
TIMOSSI ET AL. (2009)	Compensação justa e adequada	0,86	KMO: <i>não informado</i> α de Cronbach: 0,96 Variância explicada: <i>não informado</i>
	Condições de trabalho	0,84	
	Uso das capacidades	0,86	
	Oportunidades	0,79	
	Integração social	0,66	
	Constitucionalismo	0,88	

	Trabalho e vida	0,84	
	Relevância social	0,81	
RUEDA ET AL. (2013)	Integração, respeito e autonomia	0,89	KMO: 0,892 α de Cronbach: 0,96 Variância explicada: 50,80%
	Compensação justa e adequada	0,89	
	Possibilidades de lazer e convívio social	0,84	
	Incentivo e suporte	0,76	

Fonte: dados da pesquisa

Após a análise dos fatores que explicam a Qualidade de Vida no Trabalho em cada um dos modelos, bem como o α de Cronbach das escalas, definiu-se que a escala validada por Timossi et al. (2009) é a que melhor atende aos fatores utilizados para a compreensão da Qualidade de Vida no Trabalho na presente pesquisa.

Tratar-se de uma escala que adapta o modelo de Walton (1973), construída com linguagem mais direta e simples, o que permite que seja aplicada aos diversos níveis hierárquicos e de escolaridade, por exemplo. É composta por oito dimensões e 35 itens, em uma escala tipo *Likert* de cinco pontos, variando entre 'Insatisfeito' e 'Satisfeito'.

Além dos itens relacionados aos construtos, foram incluídas questões relativas às variáveis pessoais e organizacionais.

2.2.4 Procedimentos de coleta de dados

Após a inserção do questionário no *Survey Monkey*, em setembro de 2015, foi realizado o pré-teste com cinco profissionais de diferentes áreas de atuação, escolhidos a partir de sua disponibilidade. Uma vez analisados os resultados do pré-teste, não foram identificadas inconsistências e/ou observações relevantes que exigissem alterações significativas no instrumento de coleta.

O questionário foi direcionado para trabalhadores de diversos estados e segmentos, através de *link* enviado por e-mail, bem como divulgado em redes sociais. Ao ser direcionado para o questionário propriamente dito, inicialmente, o respondente era levado a aceitar, ou não, o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), o qual assegurava a sua participação voluntária, o sigilo das informações registradas e

o seu uso apenas para fins acadêmicos, conforme pode ser visualizado no Apêndice A.

O período de coleta iniciou-se em 14 de setembro de 2015 e foi encerrado em 20 de dezembro de 2015. No entanto, diante da dificuldade encontrada em obter retorno dos respondentes quanto ao preenchimento do instrumento de coleta, foi necessário aplicar o questionário por meio impresso.

Os questionários foram encaminhados por meio virtual, através de e-mail e redes sociais, e pro meio impresso, para trabalhadores de diversas áreas de atuação, segundo o critério de disponibilidade. Ao final desta etapa, foram coletados 284 questionários. Após tratamento de *missing* e *outliers*, a amostra final foi composta por 187 questionários.

2.2.5 Participantes

Dos 187 questionários que compuseram a amostra final, sete não responderam às questões referentes aos dados sócio-demográficos, impossibilitando a tabulação destes. Assim, a tabela de frequência que descreve os participantes – Tabela 2 – é composta por amostra de 180 respondentes.

Tabela 2 - Perfil dos participantes da pesquisa

	Variáveis	Frequência	%
Idade	Até 25 anos	16	9%
	26 a 30 anos	70	39%
	31 a 35 anos	39	22%
	36 a 40 anos	22	12%
	41 a 50 anos	19	11%
	Acima de 50 anos	14	8%
		<i>Mínimo</i>	16
	<i>Máximo</i>	64	
	<i>Média</i>	31	
Sexo	Masculino	79	44%
	Feminino	101	56%
Estado civil	Solteiro	100	56%
	Casado	63	35%
	Separado	11	6%
	Viúvo	0	0%
	Outros	6	3%

Escolaridade	Fundamental completo	2	1%
	Ensino médio	14	8%
	Graduação	70	39%
	Especialização	67	37%
	Mestrado	17	9%
	Doutorado	10	6%
Setor econômico	Público	51	28%
	Privado	127	71%
	Ong	2	1%
Tempo de serviço	Até 1 ano	49	27%
	2 a 5 anos	73	41%
	6 a 10 anos	35	19%
	11 a 20 anos	11	6%
	21 a 30 anos	9	5%
	31 a 40 anos	3	2%
	<i>Mínimo</i>	menos de 1 ano	
	<i>Máximo</i>	35	
	<i>Média</i>	5	

Fonte: Dados da pesquisa

A amostra final foi composta de maioria do sexo feminino (56%), com idade variando entre 26 e 30 anos (39%), solteiros (56%), graduados (39%) e com nível superior (37%), atuando no setor privado (71%), com tempo de serviço variando entre 2 e 5 anos (41%).

2.2.6 Procedimento geral para análise de dados

As análises estatísticas dos dados foram realizadas nos *software* R e SPSS versão 20. Os processos realizados serão detalhados ao longo dessa seção.

Após finalizado o período de coleta dos dados e lançados no meio virtual as respostas completas obtidas por meio impresso, obteve-se um total de 284 casos coletados. Iniciou-se, então, a análise dos *missing* e *outliers*.

Os casos de *missing* merecem atenção inicial uma vez que dados ausentes podem enviesar os resultados da pesquisa. Dessa forma, é possível que o pesquisador retire ou substitua informações que apresentam um padrão de distribuição, comprometendo análises futuras. (LOPES, 2005).

Da amostra total coletada, 64 questionários não foram respondidos, sendo eliminados. Além destes, verificou-se que 41 questionários haviam sido preenchidos

de forma incompleta. Segundo Malhotra (2012) e Hair et al. (2009), é possível preencher dados faltantes quando a quantidade é inferior a 20%, a quantidade de itens não preenchidos é pequena e esses itens não são variáveis-chave.

Como alguns questionários não obtiveram resposta alguma sobre algum construto integralmente, não havia como analisar a relação entre os construtos nesses casos. Portanto, optou-se por excluir as respostas que tivessem deixado integralmente em branco pelo menos uma das três escalas utilizados para esta pesquisa. Assim, foram retirados 13 casos que não haviam respondido a nenhuma questão referente aos construtos Enrincheiramento Organizacional e Qualidade de vida no trabalho, conjuntamente. Em seguida, foram excluídos 20 casos, que responderam a menos de 80% das questões referentes ao construto Qualidade de vida no Trabalho, conforme sugere Hair et al. (2009). A ordem aqui exposta, dos construtos, se refere a ordem apresentada no questionário, que pode ser visualizado no Apêndice A

Por fim, oito casos com menos de 20% de dados não respondidos foram preenchidos com a média da variável.

Após a análise dos *missing values*, prosseguiu-se com a análise dos *outliers*. Trata-se de valores essencialmente discrepantes dos valores de outras observações. Precisam ser identificados uma vez que podem levar a distorção significativa dos resultados. (HAIR JR. et al., 2009; TABACHNICK; FIDELL, 2001). Para tanto, foram realizadas análises univariadas e multivariadas.

Inicialmente, foram analisados os *outliers* de cada variável, a partir de gráficos *Boxsplo*t gerados pelo *software* SPSS versão 20. Verificou-se que a maioria dos *outliers* está na escala de Qualidade de Vida no Trabalho. Como esta foi a última escala respondida pelos participantes da pesquisa, acredita-se que mesmo os *outliers* deste construto merecem significativa atenção.

De forma complementar a esta análise, realizou-se uma análise multivariada, considerando o D^2 de Malahanobis. Segundo Hair Jr. et al. (2009), trata-se de uma medida com propriedades estatísticas que viabilizam a significância, medindo a distância de cada caso em relação à média, em um espaço multidimensional. O valor

D^2 dividido pelo número de itens do questionário gera um índice a ser analisado a partir do tamanho da amostra.

Hair Jr. et al. (2009) recomendam considerar *outliers*, para amostras pequenas – inferiores a 80 observações – casos cujo índice supere o valor de 2,5. Para amostras maiores, os autores indicam considerar valores 3 ou 4, tanto maior for a amostra analisada. Para esta pesquisa, foi considerado 3 como valor de corte.

Uma vez realizadas ambas as análises, verificou-se que os questionários identificados com *outliers* na análise univariada apresentavam valores maiores que os valores padrão de corte, na análise multivariada. Percebeu-se, então, que o questionário 1, apesar de apresentar um índice alto, na análise multivariada, não possuía *outliers* em nenhuma das questões individualmente. Optou-se, portanto, em mantê-lo. Dessa forma, após a análise de *outliers*, foram mantidos todos os questionários, tendo em vista que são casos válidos e representativos dos trabalhadores participantes do estudo.

Finalizados os procedimentos iniciais e definida a amostra que efetivamente seria utilizada para as análises estatísticas, 187 questionários, utilizou-se os *software* R versão 20 para as para as diversas análises realizadas.

Inicialmente, realizada Análise Fatorial Confirmatória, a fim de testar o quão bem as variáveis medidas representam os construtos, bem como para confirmar a validade e a dimensionalidade dos construtos, procedimento importante para posterior utilização de Modelagem de Equações Estruturais (HAIR JR. et al., 2009).

A Análise Fatorial Confirmatória da escala utilizada para mensurar o construto ‘Comprometimento Organizacional’ apresentou índices que confirmavam a representatividade da escala (Tabela 3). No entanto, não ocorreu o mesmo com as medidas utilizadas para mensurar os construtos ‘Entrincheiramento Organizacional’ e ‘Qualidade de Vida no Trabalho’, motivo pelo qual se optou realizar, em cada uma, a Análise Fatorial Exploratória.

Tabela 3 - Índices de ajuste – Medida de Comprometimento Organizacional

Índices de ajuste	MCO	Índices de ajuste
X ² /g.l.	4,03	< = 5*
Índice de qualidade de ajuste (GFI)	0,92	> 0,8**
Índice de ajuste comparativo (CFI)	0,90	> 0,8**
Raiz quadrada média estandardizada dos resíduos (SRMR)	0,05	< 0,08***

Notas: *Byrne (2001); ** Maroco (2010); ***Hair (2009)

GFI: Goodness-of-fit index; CFI: Comparative Fit Index; SRMR: standardized root mean square residual

Fonte: Dados da pesquisa

A análise fatorial exploratória da Medida de Entrincheiramento Organizacional – MEO, com rotação oblíqua, apresentou resultados melhores quando retirados dois itens: “Meu perfil profissional não favorece a inserção em outras organizações”; “Sair desta organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamentos”. Estes itens apresentaram carga fatorial significativa para mais de uma dimensão, sendo a diferença entre elas inferior a 0,10, recomendando-se, portanto, a retirada dos itens (MENEZES, 2006). A Tabela 4 apresenta os valores comparativamente:

Tabela 4 - Índices de ajuste – Medida de Entrincheiramento Organizacional

Índices de ajuste	Modelo Completo	Modelo Novo	Índices de ajuste
X ² /g.l.	2,00	1,81	< = 5*
Índice de qualidade de ajuste (GFI)	0,92	0,95	> 0,8**
Índice de ajuste comparativo (CFI)	0,89	0,93	> 0,8**
Raiz quadrada média estandardizada dos resíduos (SRMR)	0,07	0,06	< 0,08***

Notas: *Byrne (2001); **Maroco (2010); ***Hair (2009)

GFI: Goodness-of-fit index; CFI: Comparative Fit Index; SRMR: standardized root mean square residual

Fonte: Dados da pesquisa

Ainda, a Tabela 5 apresenta a estrutura fatorial da ‘Medida de Entrincheiramento Organizacional’.

Tabela 5 - Estrutura fatorial da Medida de Entrincheiramento Organizacional

ITENS	Fatores		
	ABI	APS	LA
Os benefícios que recebo nessa organização seriam perdidos se eu saísse agora.	0,567		
Sair dessa organização agora resultaria em perdas financeiras.	0,807		
Sinto que mudar de empresa colocaria em risco a minha estabilidade financeira.	0,884		

O que me prende a essa organização são os benefícios financeiros que ela me proporciona.	0,442		
Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu deixaria de receber vários benefícios que essa empresa oferece aos seus empregados (vale transporte, convênios médicos, vale refeição, etc.).	0,613		
Não seria fácil encontrar outra organização que me oferecesse o mesmo retorno financeiro que essa.	0,537		
Se deixasse essa organização, sentiria como se estivesse desperdiçando anos de dedicação		0,790	
Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar aonde cheguei dentro dessa empresa.		0,753	
Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu demoraria a conseguir ser tão respeitado como sou hoje dentro dessa empresa.		0,628	
Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu levaria muito tempo para me acostumar a uma nova função.		0,573	
Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as tarefas do meu cargo atual.		0,716	
A especificidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações.			0,522
Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização.			0,625
Uma das poucas consequências negativas de deixar essa organização seria a falta de alternativas			0,515
Mantenho-me nessa organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outra organização.			0,815
Mantenho-me nessa organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações.			1,028

Notas: Método de extração: Máxima verossimilhança. Método de rotação: *Promax*. Variância explicada: 50,60%.

Fonte: Dados da pesquisa

Por sua vez, a Análise Fatorial Exploratória da escala de 'Qualidade de Vida no Trabalho' apresentou-se mais complicada para alcançar índices de ajuste aceitáveis.

A escala inicial era composta por 35 itens, distribuídos em 8 dimensões. Após a análise de cargas fatoriais por fator, comunalidade e relação teórica e semântica entre os itens do mesmo fator, foram retirados, ao todo 19 itens, restando uma escala com 16 itens e 4 fatores.

Para extração dos fatores, utilizou-se o método de componentes principais, com rotação oblíqua e normalização de Kaiser (*eigenvalue* superior a 1). Além disso, considerou-se carga fatorial do item com o fator superior a 0,45 e comunalidade inferior à 0,50 (HAIR et al., 2009). Vale ressaltar que a carga fatorial inter-fator foi o

elemento mais relevante, de forma que um item somente foi eliminado caso não atendesse a nenhum dos dois critérios supracitados. Logo, itens com baixa comunalidade e alta carga fatorial foram mantidos (MENEZES, 2006).

Esses critérios levaram a uma estrutura de seis fatores e 23 itens, sendo dois fatores (fator 4 e fator 6) compostos, cada um, por duas variáveis. Neste caso, para analisar a permanência de fatores compostos por dois itens, Tabachnick e Fidell (2001) indicam a análise da carga fatorial item-item (recomenda-se manter fator com itens altamente correlacionados entre si – correlação a partir de 0,70) e da correlação entre o fator que está sendo analisado e os demais fatores da escala (recomenda-se manter os fatores que possuem baixa correlação com os demais fatores).

Com base nesses critérios, eliminou-se o fator 6, uma vez que seus itens apresentavam correlação muito baixa entre. No entanto, manteve-se o fator 4, uma vez que a correlação item-item é 0,70, apesar da correlação entre fatores ser, também, equivalente às demais correlações entre fatores.

Vale ressaltar uma característica marcante na extração de fatores na escala de Qualidade de Vida no Trabalho: os itens misturaram-se entre si nos fatores extraídos, não sendo formado, inicialmente, nenhum fator integralmente de acordo com a escala original. Diante desta peculiaridade, ao final da AFE buscou-se verificar o conteúdo semântico de cada variável, a fim de perceber se os itens que se agruparam em cada fator tratavam de aspectos teóricos similares.

Nesta análise, percebeu-se que os fatores 3 e 5 continham itens que analisavam diferentes elementos do construto, não sendo viável mantê-los todos no mesmo fator. Optou-se, então, por retirar dois itens do fator 3 e eliminar o fator 5, composto por três itens, cujos não abordavam temas comuns. A saber: *“O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?”*; *“O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?”*; *“O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?”*; *“O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc.) que a empresa oferece?”*; *“O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma de a empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?”*

Uma vez realizados todos os ajustes, chega-se a uma escala com 58,3% de variância explicada, com valor de α de Cronbach de 0,89 e valor de KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) de 0,85. A Análise Fatorial Confirmatória desta escala apresenta índices de adequação aceitáveis, conforme verificado na Tabela 6:

Tabela 6 - Índices de ajuste – Escala de Qualidade de Vida no Trabalho

Índices de ajuste	Modelo Completo	Modelo Novo	Índices de ajuste
X ² /g.l.	2,60	2,52	< = 5*
Índice de qualidade de ajuste (GFI)	0,79	0,91	> 0,8**
Índice de ajuste comparativo (CFI)	0,74	0,90	> 0,8**
Raiz quadrada média estandardizada dos resíduos (SRMR)	0,091	0,069	< 0,08***

Notas: *Berne (2001); **Maroco (2010); ***Hair (2009)

GFI: Goodness-of-fit index; CFI: Comparative Fit Index; SRMR: standardized root mean square residual

Fonte: Dados da pesquisa

Ainda, a Tabela 7 apresenta a estrutura fatorial da Escala de Qualidade de Vida no Trabalho utilizada para as análises.

Tabela 7 - Estrutura fatorial da escala de Qualidade de Vida no Trabalho

ITENS	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4
Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?	0,814			
Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?	0,635			
O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	0,865			
O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?	0,849			
Em relação à responsabilidade de trabalho dada a você, como você se sente?	0,589			
Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	0,51			
O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?		0,911		
Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?		0,793		
Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?		0,626		
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?		0,518		
O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?		0,857		
O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a empresa tem?				0,699

Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?			0,731	
O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos/serviços que a empresa em que você trabalha fabrica/realiza?			0,596	
O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?				0,774
O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?				0,859

Notas: Método de extração: Máxima verossimilhança. Método de rotação: *Promax*. Variância explicada: 50,60%.

Fonte: Dados da pesquisa

A partir dos índices de confiabilidade e ajuste resultantes desta análise, considera-se adequada para a investigação proposta a escala resultante da Análise Fatorial Exploratória supra descrita.

Uma vez definidas as três escalas a serem analisadas, prosseguiu-se com a Modelagem de Equações Estruturais. Esta é uma técnica que ajuda a testar relações teóricas diversas e inter-relacionadas de maneira unificada e integrada. Analisa diversas relações entre variáveis simultaneamente, estimando uma série de equações de regressão múltipla separadas, mas interdependentes, a partir do modelo estrutural previamente definido (HAIR et al., 2009; MALHOTRA, 2012).

Para compreender as relações propostas por esta pesquisa, utilizou-se o *software* R. Para alcançar os objetivos desta pesquisa, utilizou técnica de estimação de máxima verossimilhança que, segundo Hair Jr. (2009), fornece resultados consistentes com um tamanho amostral entre 150 e 400 casos. Foram propostos três modelos, a partir dos quais as relações indicadas na teoria foram ou não confirmadas.

2.3 ESTUDO III: VÍNCULOS COM A ORGANIZAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: INFLUÊNCIAS SIGNIFICATIVAS

Foi realizado estudo quantitativo e explicativo buscando compreender a influência da Qualidade de Vida no Trabalho no desenvolvimento dos vínculos Comprometimento Organizacional e o Entrincheiramento Organizacional. A definição dos instrumentos para coleta dos dados, os procedimentos de coleta dos dados, a

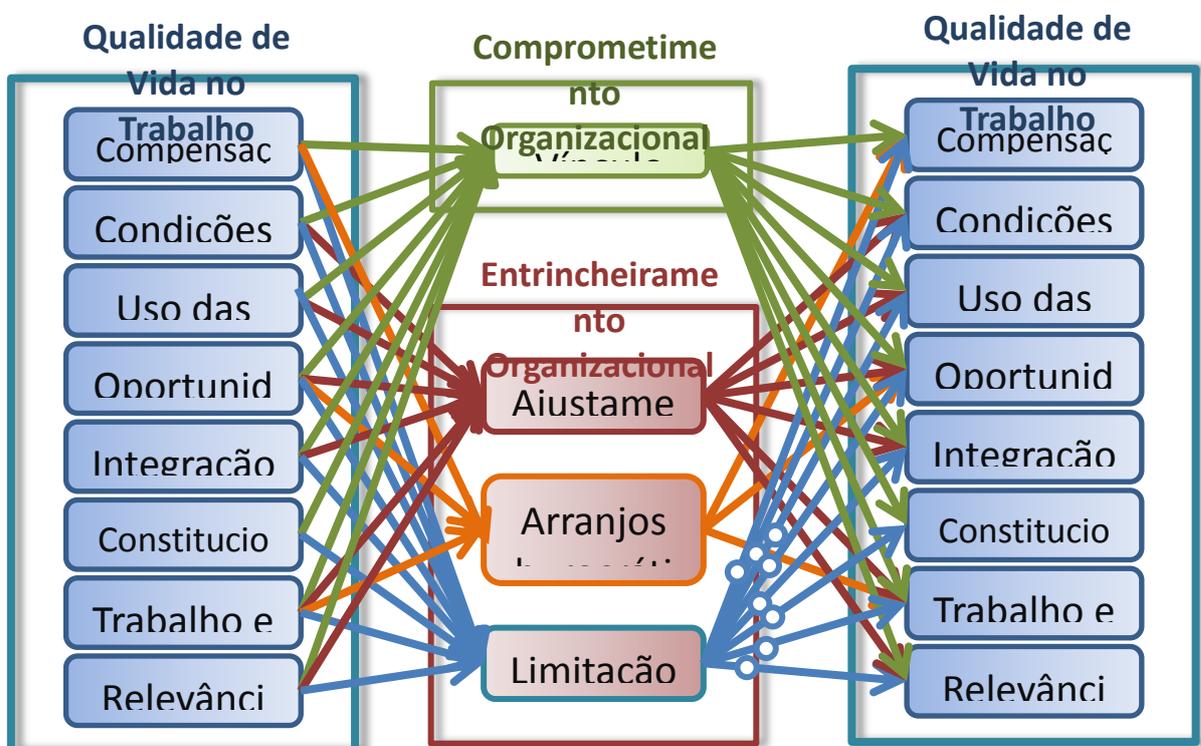
descrição dos participantes e os procedimentos iniciais de análise de *outliers* e *missing values* ocorreu de conforme descrito no Estudo II. Dessa forma, serão descritos, a seguir, os pormenores que dizem respeito a esse estudo que, sob algum aspecto, difere do estudo anteriormente apresentado.

2.3.1 Desenho conceitual da pesquisa

O desenho conceitual desta pesquisa é representado na Figura 4. Este foi desenvolvido a partir de conceitos, teorias, características, antecedentes e conseqüentes, segundo a literatura, de cada um dos três construtos estudados.

Este estudo analisou a relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e os vínculos Comprometimento e Enrincheiramento Organizacional em dois momentos. No primeiro momento, a Qualidade de Vida no Trabalho foi investigada como variável independente. Já num segundo momento, analisou-se os vínculos como variável independente. Dessa forma, foi possível compreender essa relação em ambos os sentidos.

Figura 4 - Desenho conceitual da pesquisa



Fonte: dados da pesquisa

A partir da estrutura conceitual demonstrada, foram formuladas as hipóteses para este estudo, a seguir apresentadas.

2.2.2 Hipóteses da pesquisa

As hipóteses deste estudo partiram da premissa de que os vínculos com a organização podem apresentar-se, no trabalhador, sob diferentes naturezas segundo os diversos estímulos e elementos e características organizacionais que estes percebem. Bem como diversos aspectos e posturas da organização podem contribuir para o desenvolvimento de um vínculo de natureza afetiva ou instrumental (MEYER et al., 2002; RIGGLE; EDMONDSON; HANSEN, 2009; RODRIGUES, 2009).

Com base nessas relações, foram propostas as seguintes hipóteses:

H1: Indivíduos com maior nível de Qualidade de Vida no Trabalho percebem maior nível de Comprometimento Organizacional.

H2: Indivíduos com maior nível de Qualidade de Vida no trabalho percebem menor nível de Entrincheiramento Organizacional

H3: Indivíduos com maior nível de Comprometimento Organizacional percebem maior nível de QVT.

H4: Indivíduos com maior nível de Entrincheiramento Organizacional percebem menor nível de QVT.

2.2.6 Procedimento geral para análise de dados

Para proceder com as análises estatísticas que auxiliaram nas conclusões desta pesquisa, utilizou-se os *software* R e SPSS versão 20. Os procedimentos inicialmente realizados, para tratamento dos *missing values* e *outliers*, foram apresentados no estudo II. Finalizados os procedimentos iniciais, foram analisados 187 questionários, utilizando-se o *software* R para as regressões múltiplas, a fim de que fossem investigadas e testadas as relações apresentadas como hipóteses deste estudo.

A regressão múltipla é uma técnica estatística utilizada para analisar a relação entre duas ou mais variáveis independentes e uma variável dependente. (HAIR Jr. et

al., 2009; MALHOTRA, 2012). Para que ela seja considerada a solução adequada, foram realizadas algumas verificações, a saber: coeficiente de verificação da variância explicada (R^2), significância dos parâmetros com teste T e análise dos resíduos.

O coeficiente de verificação da variância explicada (R^2) indica o poder explicativo da regressão. Varia entre 0 e 1, sendo maior o poder explicativo quanto mais próximo de 1. Além disso, através do teste T, verificou-se o coeficiente angular para cada b da regressão. Por fim, analisou-se os resíduos a partir da homocedasticidade, linearidade, normalidade e independência.

3 RESUMOS

A) ESTUDO I: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA ENTRE 2006 E 2015

O presente artigo tem por objetivo analisar o estado da arte das publicações que estudam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no Brasil e no exterior, entre os anos 2006 e 2015. Os artigos estudados foram localizados em bancos de busca – Portal Periódicos Capes; Spell; JSTOR; SAGE; Academy of Management Journal; Routledge; Wiley e Sciencedirect – a partir das palavras-chave “qualidade de vida no trabalho”, “quality of work life” ou “quality of working life”, no título. Os resultados demonstram convergência em aspectos como predominância de pesquisas quantitativas, divergindo acerca de correlação com outros construtos e análise de áreas/profissionais específicos. Conclui-se que a QVT é uma temática em ascensão e que importantes lacunas compõem uma agenda de pesquisa na área, que auxiliará na melhor compreensão do construto.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; análise bibliométrica; bibliometria; estado da arte.

B) ESTUDO II: INFLUÊNCIAS DOS VÍNCULOS COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Diante da importante participação das pessoas no sucesso organizacional, faz-se interessante estudar aspectos que envolvem a relação dos trabalhadores com a organização, bem como fatores que podem interferir na percepção de práticas organizacionais. Nesse sentido, o presente estudo visa analisar as Influências do Comprometimento e do Entrincheiramento Organizacional na percepção da Qualidade de Vida no Trabalho. Para tanto, foi realizada uma pesquisa quantitativa, cujo questionário foi composto por três escalas validadas, cada uma relacionada a um dos construtos investigados. A partir de uma amostra de 187 trabalhadores, os dados foram analisados pela Modelagem de Equações Estruturais e perceberam-se importantes relações entre o Comprometimento Organizacional e a Qualidade de Vida no Trabalho, bem como entre o Entrincheiramento Organizacional e a Qualidade de Vida no Trabalho. Além disso, evidenciou-se uma possível relação entre o Comprometimento e o Entrincheiramento Organizacional, a qual se aponta como um interessante estudo futuro.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional; Entrincheiramento Organizacional; Qualidade de Vida no Trabalho; Vínculo Organizacional.

C) ESTUDO III: VÍNCULOS COM A ORGANIZAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Uma vez reconhecendo-se a participação substancial do trabalhador no resultado organizacional, evidencia-se que a percepção acerca de diversos aspectos organizacionais pode influenciar e ser influenciada pelo tipo de vínculo que o trabalhador desenvolve com a organização, interferindo no comportamento deste. dito isso, o presente estudo objetiva analisar as possíveis relações que podem se estabelecer entre a Qualidade de Vida no Trabalho e os vínculos Comprometimento e Entrincheiramento Organizacional.. Para tanto, foi realizada uma pesquisa quantitativa e explicativa, cujo questionário foi composto por três escalas validadas, cada uma relacionada a um dos construtos investigados. A partir de uma amostra de 187 trabalhadores, os dados foram analisados a partir de Regressões Múltiplas. Os resultados confirmaram relações cuja literatura apontava, bem como evidenciaram

relações não esperadas, contribuindo para melhor conhecer as relações possíveis entre os construtos investigados.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional; Entrincheiramento Organizacional; Qualidade de Vida no Trabalho; Vínculo Organizacional.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este capítulo apresentará como resultados desta pesquisa os estudos realizados, a fim de alcançar os objetivos propostos por essa dissertação.

4.1 ESTUDO I: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA ENTRE 2006 E 2015

1 Introdução

O século XXI traz como premissa básica para a sobrevivência das organizações a preocupação com as questões humanas. Borges e Zille (2007) apresentam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como uma destas questões. O autor defende que as ações relacionadas à QVT nas organizações, atualmente, priorizam melhorias de condições físicas e tecnológicas de trabalho e reestruturação de recompensas, objetivando a satisfação dos funcionários, a fim de torná-los mais produtivos.

Apesar das questões humanas relacionadas ao trabalho serem discutidas desde 1924, por Mayo e seus colaboradores, aspectos relacionados à humanização do

trabalho e à relação entre indivíduos e organizações ainda hoje são agenda de pesquisas. O ambiente de trabalho, as relações psicológicas e sociais, a saúde do indivíduo e suas expectativas passaram a explicar a ‘Qualidade de Vida no Trabalho’, a partir da década de 1950.

Desde então, a QVT tem sido compreendida e analisada, tanto em âmbito prático como acadêmico, como a busca pela humanização do trabalho, a partir da satisfação do indivíduo, do bem-estar no trabalho, resultando em maior produtividade. Diversos fatores podem explicar a QVT, sejam estes organizacionais ou extraorganizacionais. Não existe, no entanto, um consenso do que explica de forma mais precisa o construto. Alguns autores consideram aspectos diretamente relacionados às condições oferecidas para o desenvolvimento do trabalho, às relações de trabalho estabelecidas e ao *feedback*. (SAMPAIO, 2012; SCHIMIDT; DANTAS; MARZIELE, 2008), dentre outros – organizacionais. Outros, no entanto, corroboram entre si de que fatores extra organizacionais, como o tempo para família e vida social, bem como objetivos pessoais, influenciam a QVT do indivíduo. Esta imprecisão aponta para a importância de que sejam realizadas mais pesquisas, analisando aspectos diversos do construto, auxiliando no desenvolvimento e na melhor compreensão da QVT, a fim de melhor compreendê-la.

O presente estudo busca analisar os diversos aspectos que caracterizam as pesquisas desenvolvidas e publicadas sobre QVT nos Brasil e no exterior, e que têm auxiliado para a melhor compreensão do construto. Esta análise compõe uma pesquisa maior, que vem sendo desenvolvida em nível de mestrado acadêmico. Busca responder à pergunta: *Qual o estado da arte, entre os anos de 2006 e 2015, do construto Qualidade de Vida no Trabalho, considerando as publicações em periódicos nacionais e do exterior?* Tem por objetivo geral compreender o estado da arte do construto “Qualidade de Vida no Trabalho”, segundo publicações em periódicos nacionais e do exterior, entre os anos de 2006 e 2015. Para tanto, buscou-se atingir os seguintes objetivos específicos: (a) Analisar, dentro do referencial teórico, as categorias de análise e as variáveis que poderiam compor a pesquisa; (b) compreender as características e tendências dos estudos acerca do construto Qualidade de Vida no Trabalho, no cenário nacional e do exterior, entre os anos de 2006 e 2015; (c) relacionar as características e tendências dos estudos nacionais com as do exterior acerca da Qualidade de vida no Trabalho, publicados entre 2006 e 2015.

Esta pesquisa, quantitativa e bibliométrica, justifica-se pela importância do tema, apresentado pela literatura, tanto em termos acadêmicos como para práticas organizacionais. Uma vez os crescentes os estudos sobre o construto Qualidade de Vida no Trabalho, é importante conhecer os padrões, as tendências e a agenda de pesquisa sobre o tema, a fim de contribuir para o seu desenvolvimento.

A fim de alcançar os objetivos propostos, realizou-se uma busca por artigos publicados entre os anos de 2006 e 2015 em periódicos nacionais e do exterior, escritos em inglês, os quais foram analisados segundo as categorias e variáveis: Aspectos gerais – publicações por ano, área de conhecimento, publicações por periódicos nacionais, publicações por organizações internacionais – objetivos das pesquisas – objetivos das pesquisas, profissionais pesquisados, construto correlato à QVT – e aspectos metodológicos – corte temporal, tipos de pesquisa desenvolvida, metodologias de pesquisa utilizadas.

Conclui-se que a QVT é uma temática em ascensão, diante a importância acadêmica e prática que representa, bem como pelas lacunas identificadas, tanto em âmbito nacional como para publicações do exterior.

2 Qualidade de Vida no Trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma temática recente, porém com crescente importância acadêmica. Apesar de ser vista como uma forma de controle social (DOURADO; CARVALHO, 2006), manipulatória (ATAYDE; BRITO, 2009) e de caráter assistencialista (PADILHA, 2009), a QVT tem sido compreendida como um movimento de humanização do trabalho.

Busca-se, com este, a melhor relação entre os funcionários e a organização, a partir da busca por um ambiente de trabalho favorável – seja no aspecto físico ou psicológico, com trabalho significativo e possibilidades de realizações profissionais e pessoais. A humanização do trabalho proposta pela QVT, no entanto, busca atuar no sentido de que os fatores ligados à precarização do trabalho sejam reduzidos e objetiva melhoria de condições e relações de trabalho, de forma que este não represente sacrifícios de trabalho e doenças para os indivíduos. (SANT'ANNA; KILLIMNIK; MORAES, 2011; FERNANDES, 1996; RIBEIRO; CAMPOS, 2009).

Políticas e ações desenvolvidas pelas organizações são direcionadas nesse sentido. Atua-se, para tanto, nas condições e ambiente de trabalho, preocupação com questões humanas e ambientais, bem-estar e satisfação do indivíduo, sendo relacionadas por diversos autores à QVT. (WALTON, 1973; WESTLEY, 1979; HUSE; CUMMING, 1985; HACKMAN; OLDHAM, 1974; NADLER; LAWLER, 1983).

Alguns autores compreendem esse movimento como relacionado somente à questões intraorganizacionais. Outros, explicam-na inserindo as relações interpessoais ou, ainda, extra organizacionais. O Quadro 1 apresenta algumas definições difundidas para a QVT ao longo da história e que ainda hoje são utilizadas para embasar estudos sobre o tema.

Quadro 1 - Definições e indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho

Autor	Definições
Walton (1973)	O autor tem como ideia central a humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa. Defende que a QVT vai além de questões trabalhistas legais ou enriquecimento de tarefas. Está relacionada com aspectos subjetivos do trabalho, como senso de justiça, imagem da organização, autonomia, integração social e expectativas, incluindo, ainda, aspectos relacionados ao cargo, trabalho, ambiente organizacional e necessidade do indivíduo.
Hackman e Oldham (1974)	Defendem que estratégias direcionadas para a promoção da QVT objetivam cargos tanto mais produtivos quanto satisfatórios, indicando a reformulação de cargos como meio para alcançar esse cenário. Abordam a QVT sob a ótica prioritariamente organizacional, ao relacionarem-na à satisfação pessoal, estando esta última ligada à variedade, autonomia e identidade na tarefa, e ao recebimento de <i>feedback</i> . No entanto, ampliam as condições que favorecem a QVT, incluindo as possibilidades de convivência e de desenvolver um círculo de amizade no local de trabalho.
Westley (1979)	Aproxima-se da ótica de Walton quando explica a QVT enfatizando o âmbito psicológico e a responsabilidade social da organização em relação às pessoas. Relaciona a QVT a quatro problemas indicadores, a partir dos quais será maior o nível de QVT tanto menor for a existência desses problemas. O indicador econômico tem como problema a injustiça; o indicador político relaciona-se ao problema da insegurança; o indicador psicológico está ligado ao problema da alienação e o indicador sociológico e ausência de leis e regulamentos como problema a ser minimizado.

- Nadler e Lawler (1985) Explicam a QVT como uma forma de integrar pessoas, trabalho e organizações, sendo considerada consequência da relação entre trabalho e trabalhadores, efetividade organizacional, participação dos empregados na tomada de decisão e nos problemas do trabalho. Consideram que a QVT não somente diz respeito às pessoas fazerem melhor o trabalho, mas também, de que forma o trabalho pode torná-las pessoas melhores.
- Fernandes (1996) Relaciona a QVT à melhoria das condições físicas, programas de lazer, estilos de vida, instalações, atendimento à reivindicação dos trabalhadores, ampliação do conjunto de benefícios.
- Limongi-França (1996) A QVT está intrinsecamente ligada à visão biopsicossocial por parte da organização. Segundo a autora, todo indivíduo possui potencialidades biológicas, psicológicas e sociais inter-relacionadas entre si e que influenciam nas práticas organizacionais. O aspecto biológico diz respeito às características físicas, como metabolismo, vulnerabilidade dos órgãos ou sistemas. As potencialidades psicológicas referem-se “aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e o seu modo de perceber e posicionar-se diante das pessoas e das circunstâncias que vivencia”. Por sua vez, as características sociais estão ligadas a valores, crenças, o papel em cada grupo que participa.

Fonte: (MILHOME; ROWE, 2014)

A compreensão da QVT perpassa, atualmente, pelas óticas teórica e funcional. As diversas perspectivas e modelos utilizados para a sua análise têm gerado o que alguns estudiosos denominam como ‘imprecisão conceitual’ (RIBEIRO; CAMPOS, 2009; SANT’ANNA; KILLIMNIK; MORAES, 2011; FERNANDES, 1996; ARELLANO, 2008). No entanto, algumas ideias comuns podem direcionar a melhor compreensão do construto.

Defende-se que o movimento da QVT surgiu e tem sido estudado e aplicado como uma reação ao rigor dos métodos tayloristas e como busca pela humanização do trabalho e pela conciliação entre os interesses dos indivíduos e das organizações. Assim, ao mesmo tempo que melhora a satisfação do trabalhador e aumenta o bem-estar no trabalho, busca maior participação dos membros nas decisões e problemas do trabalho e atua positivamente na produtividade da organização. (FERNANDES, 1996; SANT’ANNA; KILLIMNIK; MORAES, 2011).

No decorrer da história, compreendeu-se a QVT a partir das características das condições de trabalho, relacionou-se o construto com o trinômio pessoas-trabalho-

organização (HUSE; CUMMINGS, 1985; NADLER; LAWLER, 1983), o atendimento às necessidades (SUTTLE, 1977; RIBEIRO; CAMPOS, 2009), à satisfação e ao bem-estar dos indivíduos (WALTON, 1973; LAWLER, 1982).

Para tanto, Nadler e Lawler (1983) apontaram a necessidade cargos enriquecidos, efetividade organizacional e participação dos empregados na tomada de decisão e nos problemas do trabalho. Os autores defenderam, ainda, que a QVT atua não somente na direção das pessoas fazerem um trabalho melhor, mas na forma como o trabalho pode fazer bem às pessoas.

Nesse sentido, Ribeiro e Campos (2009), percebem a QVT além dos aspectos organizacionais, inserindo o fator pessoal como mais um componente da QVT. Definem-na como a compreensão do processo do trabalho e seus impactos na vida do empregado, considerando tanto a vertente profissional –produtividade, absenteísmo, *turnover* – como o lado pessoal – doenças, insatisfação, conflitos internos dentre outros.

De forma mais abrangente, Arellano (2008) defende que a QVT tem por objetivo a integração do equilíbrio psíquico, físico e social dos trabalhadores, dentro do contexto organizacional, a fim de alcançar aumento na produtividade e melhoria na imagem da organização, tanto no contexto interno como externo, resultando, por fim, em um crescimento pessoal e organizacional.

O referido equilíbrio é apontado por Martel e Dupois (2006) como resultado, também, da percepção do indivíduo. Esta, por sua vez, relaciona-se com objetivos pessoais hierarquicamente organizados. Mais precisamente, a redução da lacuna entre estes objetivos e os domínios de trabalho. Segundo estes autores, isso reflete na qualidade de vida como um todo, no desempenho do trabalho e, por consequência, no funcionamento da sociedade como um todo.

Portanto, a efetividade do movimento da QVT está relacionada tanto a fatores organizacionais como pessoais, ao tempo que a redução da lacuna entre os objetivos pessoais e os domínios de trabalho é percebida, sob a ótica da hierarquia dos objetivos pessoais, a partir das ações e posicionamentos organizacionais.

Fatores pessoais e organizacionais explicam a QVT, em diferentes modelos e escalas de análise, em maior ou menor grau. Os principais deles são aspectos que tangem questões financeiras, do ambiente de trabalho, da tarefa, do crescimento profissional e de relações interpessoais. Apesar dos modelos de Walton (1973), Hackman e Oldham (1974) e Westley (1979) serem ainda bastante utilizados, novas pesquisas têm sido realizadas no sentido de adaptar ou propor novos modelos para análise da QVT, bem como para a compreensão do construto na conjuntura brasileira.

Oliveira e Medeiros (2008) embasaram-se na 'literatura acadêmica típica' para desenvolver sua escala. Chegaram a 10 dimensões, que dizem respeito à realização do trabalho, à organização, à remuneração, às relações interpessoais e à relação entre trabalho e vida pessoal.

David e Bruno-Faria (2007) desenvolveram a Escala de Indicadores de Satisfações Contextuais (EISC), com base no modelo de Hackman e Oldham (1975), composta por quatro dimensões e sete indicadores, ao todo. Pedroso et al. (2014) traduziram, desenvolveram e validaram uma versão brasileira do *Job Diagnostic Survey* (JDS) (HACKMAN; OLDDHAM, 1975), seguindo o procedimento utilizado para tradução do WHOWOL – instrumento de avaliação da Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde. Chegou, igualmente, à quadro dimensões, porém, explicadas por 19 indicadores.

Timossi et al. (2009) adaptaram o modelo Walton (1973) para o português e tornaram sua linguagem mais simples e direta. Consideraram, portanto, as mesmas dimensões (Compensação justa e adequada; condições de trabalho; utilização e desenvolvimento da capacidade humana; oportunidade de crescimento contínuo e segurança; integração social na organização; constitucionalismo (direitos na empresa); o trabalho e o espaço total da vida (equilíbrio entre trabalho e vida); relevância social da vida no trabalho) e os mesmos indicadores, porém, escritas de forma mais simples.

Analisando as escalas desenvolvidas entre os anos de 2000 e 2015, verifica-se que corroboram, entre sim, em algumas dimensões e indicadores. Consideram, como aspecto importante para análise, fatores organizacionais (questões relacionadas à organização, ao trabalho, à tarefa, à remuneração e à relação com a chefia) e fatores

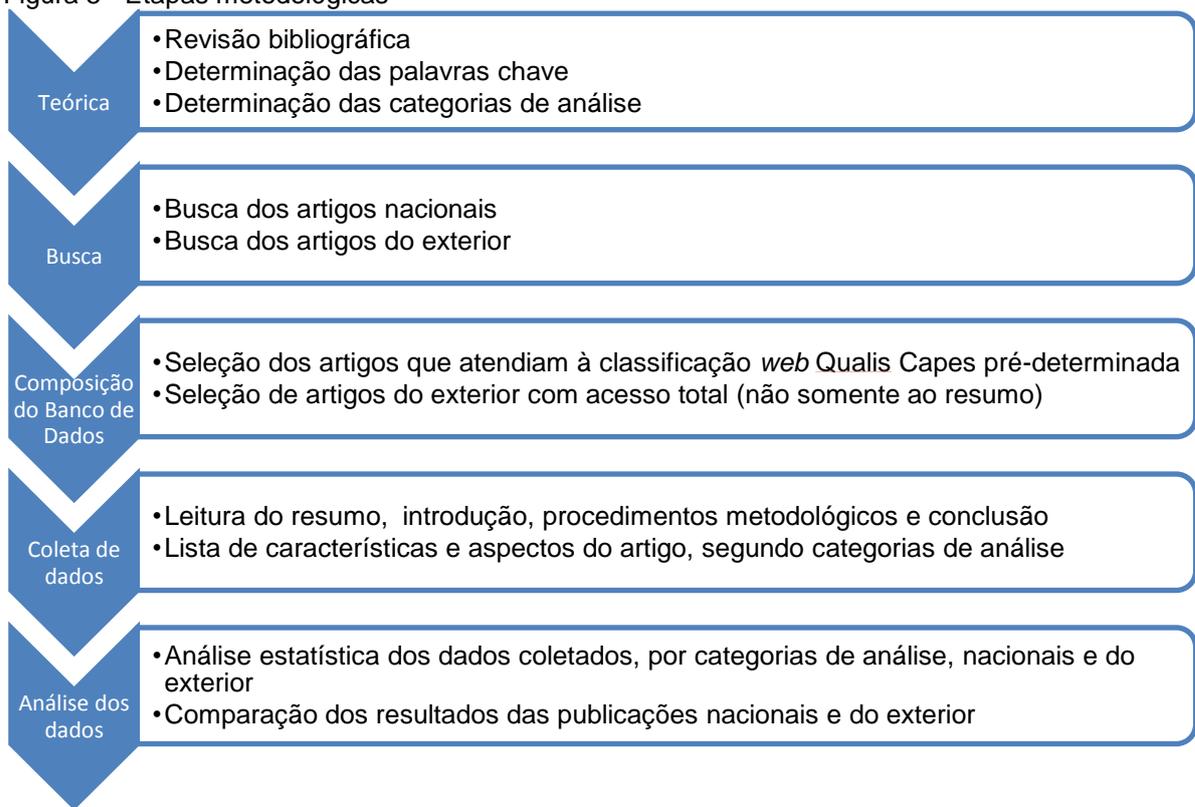
extra-organizacionais (auto-realização/satisfação como fatores pessoais e equilíbrio da vida profissional com a vida pessoal/familiar). (OLIVEIRA; MEDEIROS, 2008; DAVID; BRUNO-FARIA, 2007; TIMOSSI et al., 2009).

No entanto, é importante que os estudos acerca da QVT compreendam além de definições, escalas e dimensões de análise. São necessárias análises correlatas com diversos construtos, em diferentes ambientes e com variadas amostras. Porém, é necessário, inicialmente, conhecer o que vem sendo pesquisado sobre o tema, tanto no Brasil como em outros países, conforme proposto pela presente pesquisa.

3 Procedimentos metodológicos

Esta é uma pesquisa quantitativa, desenvolvida por meio de bibliometria a partir de artigos nacionais e internacionais escritos em inglês, publicados entre os anos de 2006 e 2015, disponíveis em bancos de busca brasileiros e do exterior, que abordassem sobre a QVT. Para alcançar o objetivo principal desta pesquisa, a presente pesquisa perpassou por cinco etapas, descritas na Figura 5.

Figura 5 - Etapas metodológicas



Fonte: Dados da pesquisa

Apesar de ser uma etapa comum a todas as pesquisas, compondo a primeira etapa (etapa teórica), a revisão bibliográfica teve grande importância neste trabalho uma vez que auxiliou na determinação das palavras-chave a serem utilizadas para busca, bem como na determinação das categorias de análise.

Uma vez embasado pela etapa teórica, foram realizadas as buscas de artigos nacionais e do exterior, a partir das palavras chave determinadas na etapa anterior: “Qualidade de Vida no Trabalho”, para artigos nacionais, e “Quality of work life” e “Quality of working life”, para artigo do exterior. Os bancos de busca utilizados para a pesquisa foram ‘Spell’ e ‘Periódicos Capes’, em âmbito nacional, e ‘Science Direct’, ‘Wiley’, ‘Routledge’, ‘Academy of Management’, ‘SAGE’ e ‘JSTOR’ para artigos do exterior.

Uma vez localizados os artigos, compôs-se o banco de dados. Um dos critérios considerados para compor a base de dados nacional foi a classificação do periódico segundo o sistema *Web*Qualis Capes. Esta tem as classificações A1, A2, B1, B2, B3, B4, B5 e C, de acordo com critérios estabelecidos. Para efeito desta pesquisa, os

artigos analisados advêm de periódicos classificados como A1, A2, B1 e B2 na área de administração.

O critério utilizado para compor a base de dados do exterior foi o acesso ao artigo completo, uma vez que somente o resumo não permitiria acesso às informações necessárias à análise. Após esse crivo, foram analisados 18 artigos nacionais e 48 artigos internacionais.

Uma vez com a base de dados formada, foram coletados os dados, a partir da leitura de trechos chave dos artigos para ter acesso às informações que responderiam às categorias de análise. Os dados coletados foram analisados por bibliometria. Trata-se de uma técnica quantitativa e estatística que permite detectar modelos e padrões da atividade científica e compreender a disseminação e o desenvolvimento do conhecimento científico. (BORGES, 2002; OKUBO, 1997; RAMOS-RODRÍGUEZ; RUÍZ-NAVARRO, 2004; SOUZA, 2013).

Segundo Ferreira (2011) a análise bibliométrica é possível a partir de publicações em livros, relatórios e artigos. Sua importância está na possibilidade de conhecer e avaliar a produtividade acerca de um construto, por consequência, permitindo identificar “tendências e crescimento, usuários e autores, verificar a cobertura das revistas, medir a disseminação da informação e também formular políticas”. (SOUZA, 2013).

A fim de compreender a disseminação, o desenvolvimento e as tendências no que tange o construto Qualidade de Vida no Trabalho, a análise dos dados utilizou como categorias de análise: Aspectos gerais, objetivos das pesquisas e aspectos metodológicos. Para compreender e analisar estas categorias, foram utilizadas as seguintes variáveis: publicações por ano; área de conhecimento; publicações por periódicos nacionais, publicações por organizações internacionais; os objetivos das pesquisas, profissionais pesquisados e construto correlato à QVT; corte temporal, tipos de pesquisa desenvolvida, metodologias de pesquisa utilizadas. A Figura 6 apresenta essas categorias e variáveis:

Figura 6 - Categorias e variáveis de análise do estado da arte da QVT



Fonte: Dados da pesquisa

A *posteriori*, alguns dados nacionais e do exterior, analisados separadamente, foram comparados a fim perceber alguma divergência que possa compor uma agenda de pesquisa sobre o tema. A partir desta análise, serão apresentados os resultados e discussões.

4 Resultados e discussões

A análise dos resultados considerou as características das publicações nacionais e do exterior, isolada e comparativamente, de acordo com as categorias e variáveis previamente estabelecidos. Foram percebidas diferenças importantes no que tange a pesquisa nacional e a pesquisa no exterior, sobre QVT, especialmente no que diz respeito à correlação entre QVT e outros construtos e a QVT analisada como variável dependente.

A primeira dessas diferenças foi observada ao analisar o percentual de publicações por ano, considerando o todo como um período de dez anos. Essa diferença se reflete na evolução das pesquisas acerca do tema na última década.

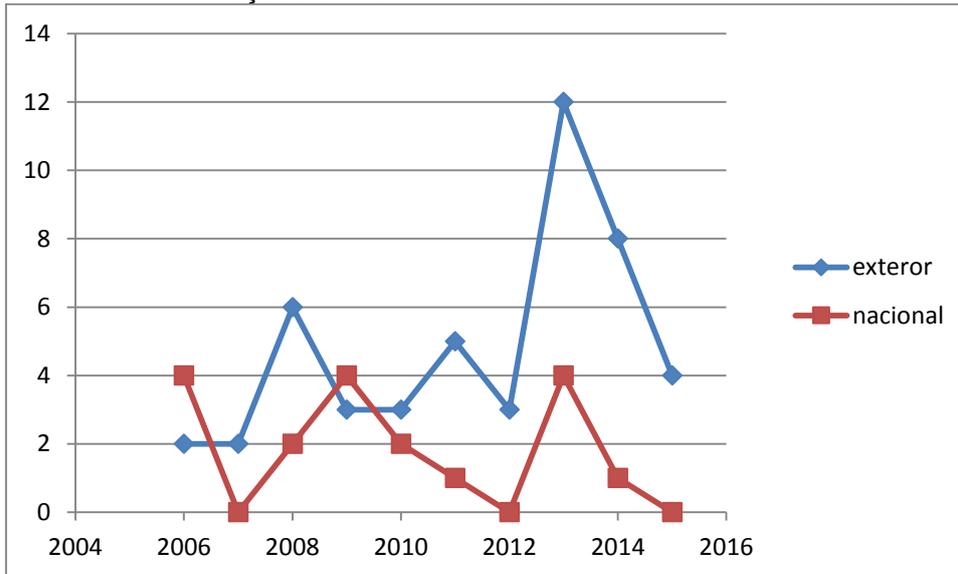
O cenário nacional caracterizou-se por constantes oscilações ao longo dos dez anos pesquisados, sendo os decréscimos seguidos de ascensões. Nos anos de 2007, 2012 e 2015 não foram localizadas publicações sobre Qualidade de Vida no Trabalho em periódicos que atendessem aos critérios utilizados para fins desta pesquisa. Em termos percentuais, calcula-se que 22% dos artigos foi publicado em 2006, 11% em 2008, 22% em 2009, 11% em 2010, 6% em 2011, 22% em 2013 e 6% em 2014.

Por sua vez, no exterior, o cenário apresenta uma constante oscilação até o ano de 2012, com aumento e diminuição de publicações equilibrada, seguido de brusca

ascensão em 2013 e posterior decréscimo até o ano de 2015. Trata-se de 4% das publicações sobre QVT em 2006, 4% em 2007, 13% em 2008, 6% em 2009, 6% em 2010, 10% em 2011, 6% em 2012, 25% em 2013, 17% em 2014 e 8 em 2015.

A comparação dessa evolução, em cada um dos cenários analisados, é melhor perceptível no Gráfico 1:

Gráfico 1 - Publicações sobre Qualidade de Vida no Trabalho entre os anos de 2006 e 2015



Fonte: Dados da pesquisa

Os desenhos do gráfico 1 indicam uma possível ascensão das pesquisas e publicações sobre QVT, tanto no cenário nacional como no exterior, uma vez que os decréscimos de publicações são periodicamente seguidos de novos crescimentos. É importante, no entanto, compreender onde publicações são mais encontradas.

Verifica-se, na Tabela 7, os periódicos nos quais foram publicados os artigos nacionais. Foram oriundos de 14 periódicos, que tratam sobre a QVT a partir, prioritariamente, de questões correlatas à gestão e à saúde. Destacam-se os artigos que abordam a gestão, em 73% dos casos, seguidos pelos artigos que tratam da QVT sob a ótica da saúde, em 13% dos casos.

Tabela 8 - Artigos publicados por periódicos nacionais

Periódicos	Artigos
Revista Eletrônica de Administração	3
Revista de administração da Unimep	2
Revista de Administração da USP	2
Cadernos EBAPE	1

Gestão e regionalidade	1
Organizações & Sociedade	1
RAE - Eletrônica	1
RBGN - Revista Brasileira de Gestão de Negócios	1
Revista de Ciências da Administração	1
Revista Ibero-Americana de Estratégia	1
Ciência e Saúde Coletiva	1
Produção	1
Revista Brasileira de Enfermagem	1
Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional	1

Fonte: Dados da pesquisa

Os periódicos brasileiros são, em sua maioria, provenientes de programas de pós-graduação. Uma busca pelos programas de responsáveis por cada um dos periódicos supracitados mostrou que a maioria destes foi publicado por programas vinculados à USP, sejam escolas/programas de pós-graduação/institutos de administração ou enfermagem.

Por sua vez, no caso dos periódicos norte-americanos, são organizações as responsáveis por eles. Portanto, a busca de artigos do exterior foi realizada em bancos de buscas norte-americanos, que indexam, também, artigos de diversos outros países europeus e asiáticos. No entanto, para compreender onde estas publicações são mais encontradas no exterior, resumiu-se, na Tabela 8, a quantidade de pesquisas sobre QVT publicadas pelas organizações vinculadas aos periódicos que mais publicam sobre o assunto.

Tabela 9 - Organizações vinculadas a periódicos do exterior que publicam sobre QVT

Empresas	Artigos
RelxGroup	14
Wiley's Global Research	12
Canadian Association of Medical Radiation Technologists	2
XLRI School of Business and Human Resources	2
The American Association for Cancer Education (AACE)	1
MidwestNursingResearchSociety	1
Management Development Institute	1
Sigma Theta Tau International	1
Macromarketing society	1
Australian Labor and Employment Relations Association	1
Indian Institute of Management Calcutta	1

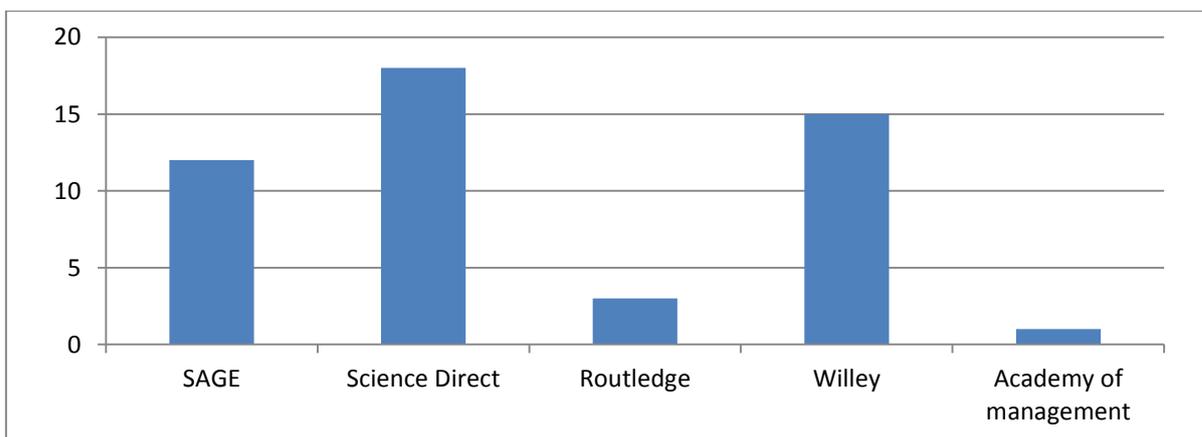
British Institute of Learning Disabilities - Welcome	1
OBM Network	1
Transcultural Nursing Society	1
Elsevier Inc.*	1
AHA Health Care System Reform Fellowship	1

Fonte: Dados da pesquisa

Percebeu-se, então, que aproximadamente 64% das publicações no exterior foram feitas por periódicos vinculados à duas organizações: Relxgroup (34%) e Wiley's Global Research (30%). A QVT é abordada sob a perspectiva da gestão organizacional em 75% destas publicações, apontando para a priorização de pesquisas com esse direcionamento, em pesquisas realizadas no exterior no exterior.

É importante, ainda, sinalizar duas particularidades em relação às publicações do exterior: a concentração de publicações em determinadas bases de dados, em detrimento de outras, e a não acessibilidade gratuita a alguns artigos localizados. As bases SAGE, Wiley e Sciencedirect, conjuntamente, concentram 92% dos artigos indexados acerca da QVT. O Gráfico 2 representa essa disparidade. Quanto aos artigos não acessíveis, foi impossibilitada a análise de cinco artigos, indexados na SAGE (1), Academy of Management Journal (1), Routledge (2) e Wiley (1).

Gráfico 2 - Artigos indexados em cada uma das bases de dados pesquisadas no exterior



Fonte: Dados da pesquisa

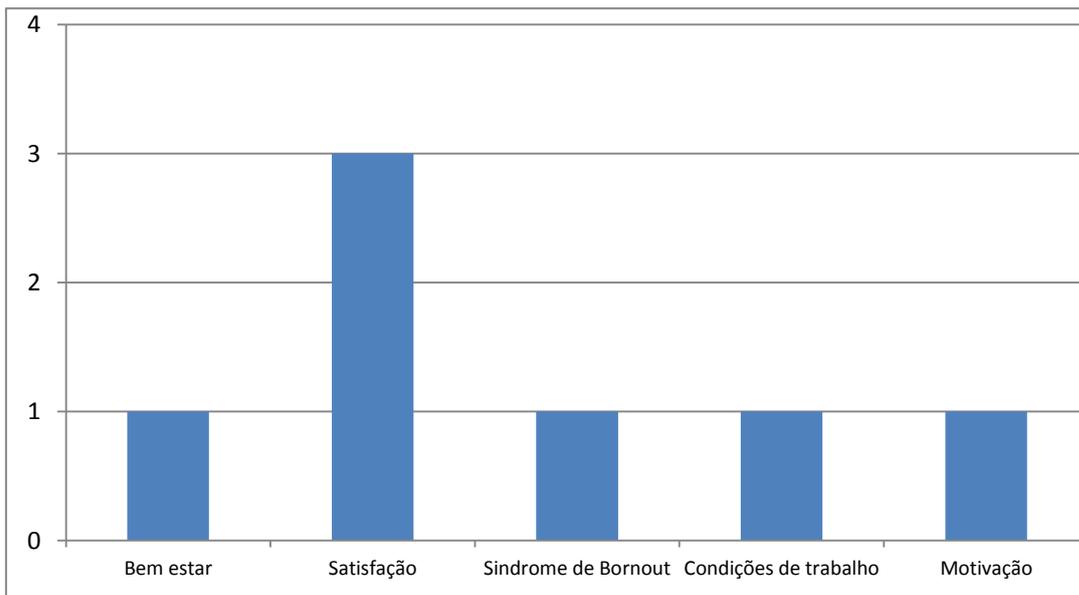
Em termos de objetivos das pesquisas, observa-se similaridades entre os cenários nacional e no exterior. Os principais objetivos, em ambos os casos, compreender o construto QVT e correlacioná-lo desta com outros construtos. No entanto, as publicações do exterior apresentam correlações cujas representam

lacunas em âmbito nacional. Para melhor compreensão, serão apresentadas sessões separadas com os objetivos nacionais e do exterior.

4.1 Objetivos da pesquisa – artigos nacionais

Os artigos nacionais têm como objetivo de pesquisa, em 44% dos casos, a análise da QVT, sendo esta direcionada a profissionais específicos ou relacionando QVT com outros construtos. Além deste, 11% propõem a desenvolver, construir ou adaptar um instrumento de pesquisa para avaliação da QVT, 6% fazem uma análise crítica do construto QVT, 6% analisaram o estado da arte, 6% analisa o conceito de QVT, 6% aborda sobre a gestão da QVT, 6% pesquisa a implantação de programa de QVT, 6% analisa práticas de QVT, 6% analisa a influência do lazer para a QVT dos trabalhadores. Algumas pesquisas, ainda, analisam a QVT conjuntamente com outros construtos, conforme Gráfico 3.

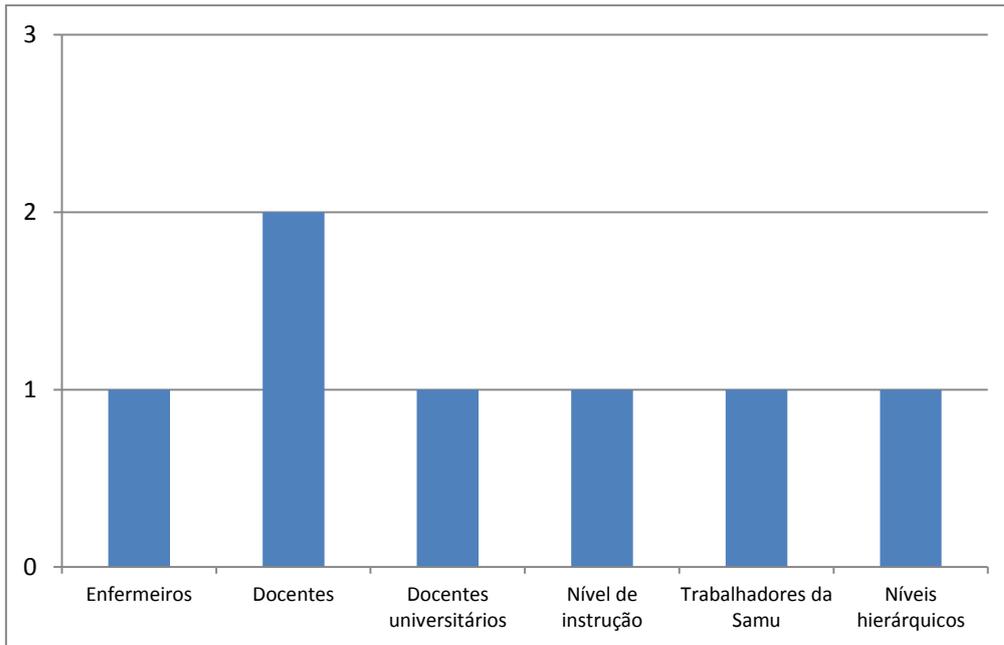
Gráfico 3 - Construtos analisados conjuntamente com QVT – periódicos nacionais



Fonte: dados da pesquisa

Os artigos nacionais cujo objetivo é analisar a QVT direcionaram suas amostras segundo áreas de atuação profissional ou características como níveis de instrução ou níveis hierárquicos.

Gráfico 4 - Categorias de análise da QVT – periódicos nacionais



Fonte: dados da pesquisa

As pesquisas que tiveram por objetivo a construção, o desenvolvimento ou a adaptação de um instrumento de medida para avaliação da QVT apresentaram, como resultados, escalas em todos os casos analisados. Estes foram desenvolvidos a partir de modelos já difundidos e testados. Foi utilizado o modelo de Limongi-França (1996) em um dos estudos, bem como não foram especificados os modelos base que originaram o desenvolvimento do seu instrumento.

No período investigado, foi localizado um artigo nacional sobre o estado da arte da QVT, cujo autor analisou artigos publicados sobre QVT no ENANPAD, entre 2001 e 2005. A partir de 28 artigos publicados nos anais do ENANPAD, foram analisadas as variáveis base epistemológica, morfológica e teórica e buscou-se traçar um perfil metodológico para, então, levantar-se um padrão de referências e analisar a demografia da autoria.

Medeiros e Oliveira (2009, p. 34) perceberam que as pesquisas sobre QVT têm base epistemológica eminentemente funcionalista, base metodológica frágil, na qual predominam “estudos de caso tipicamente ilustrativos de teoria consolidada, onde a diversidade de origem é baixa: mais de 65% da produção vem de apenas sete programas de pós-graduação.” Segundo os autores, essas características tornam preocupante o perfil acadêmico de recursos humanos.

Os artigos analisados revelaram a predominância de estudos descritivos ou descritivo/exploratório, que utilizam lógica hipotético-dedutiva, baseada em categorização do fenômeno e no uso de técnicas quantitativas. Apesar da predominância de procedimentos de coletas de dados quali/quantitativos, o uso de técnicas quantitativas é corroborado, nesta análise, pelo uso, prioritariamente, de *survey*, ou seja, “levantamento de dados feito pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer, para, mediante análise quantitativa, obter conclusões correspondentes.” (MEDEIROS; OLIVEIRA, 2009, p. 38).

Medeiros e Oliveira (2009) encontraram, ainda, predominância de base teórica positivista, com uso de livros como principal referência, em detrimento de artigos científicos, e a UFMG como instituição com maior publicação nos anais da ENANPAD, neste período. O uso de livros, segundo os autores, põe em prova a atualidade dos estudos, uma vez que o tempo estimado para a publicação de um livro é maior do que de um artigo.

Apesar de perceberem alguma evolução nas pesquisas, Medeiros e Oliveira (2009) concluíram, acerca dos trabalhos sobre QVT analisados, um caráter predominantemente empirista analítico, caracterizando, segundo os autores, “um estágio pouco avançado do desenvolvimento de uma disciplina científica, contribuindo para a edificação de um quadro conceitual amplamente descritivo que tem, no máximo, um poder de generalização empírica.” (p. 39; 40).

Por sua vez, ao analisar criticamente a QVT, Dourado e Carvalho (2006); buscaram desconstruir a ideia da QVT como algo positivo e humano na gestão para considerá-la como um mecanismo de manipulação e controle do homem, amenizando, mas não solucionando a precarização do trabalho e das relações entre homem e trabalho e homem e capital.

Dourado e Carvalho (2006) consideram que elementos imprescindíveis na QVT, como recompensas diretas e indiretas, condições de trabalho seguras e atrativas, concepção do trabalho, autonomia, equilíbrio entre trabalho e lazer/família, são, na realidade, ferramentas de ‘controle social e opressão’.

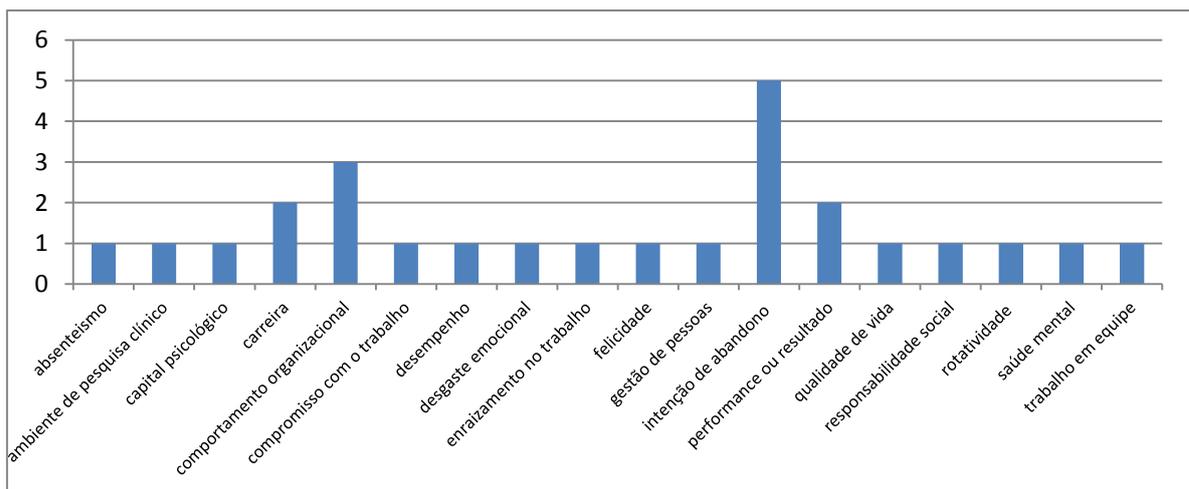
4.2 Objetivos da pesquisa – artigos do exterior

De forma similar ao que ocorre com os artigos nacionais, destacam-se as pesquisas publicadas no exterior que correlacionam a QVT com outros construtos (69%) ou que analisam a QVT (16%). Além destes, são analisados os preditores da QVT em 7%, a percepção da QVT em 5% das publicações, a percepção e as dimensões da QVT, cada um em 4% das publicações, programas de QVT e a implantação desses programas, em 2% dos artigos.

Os artigos que analisam a QVT, a exemplo de como acontece no cenário nacional, referem-se a grupos específicos. Totalizam 9 artigos e investigam, cada um, a partir de uma especificidade, seja ela de profissionais ou organização. Foram pesquisados bancários, trabalhadores indianos, *call center*, enfermeiros, investigadores de proteção infantil, deficientes intelectuais, departamentos universitários, multinacional e centro de tratamento de câncer.

Referente a correlação entre a QVT e outros construtos, foram identificados alguns artigos que abordam a QVT como variável independente (74%) enquanto outros a consideram como variável dependente (26%). Os gráficos 5 e 6 apresentam os construtos correlacionados com a QVT, como variável independente e como variável dependente, respectivamente.

Gráfico 5 - Construtos correlacionados com a QVT, como variável independente

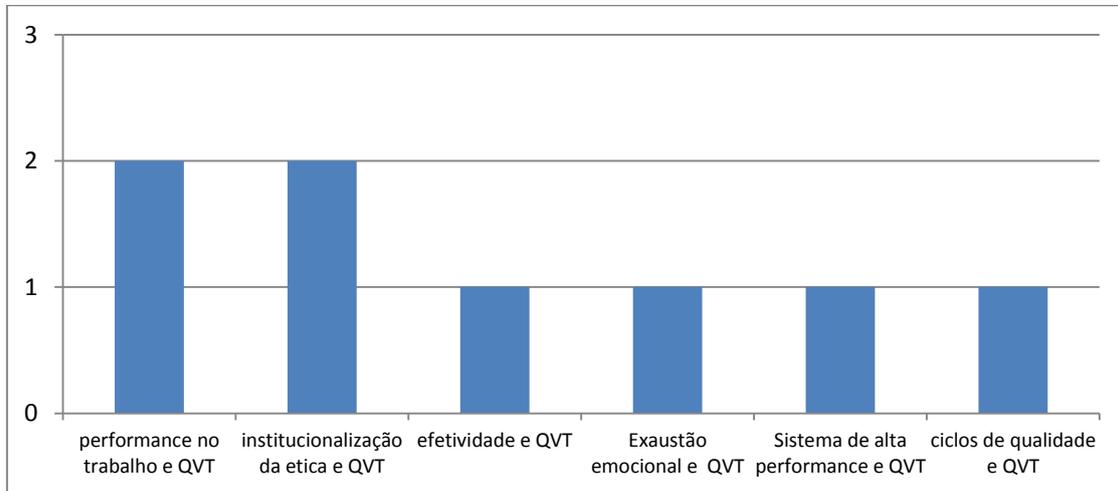


Fonte: Dados da pesquisa

No Gráfico 5, verifica-se que os principais construtos dependentes da QVT são intenção de abandono e comportamento organizacional. Todos estes estão

relacionados com a satisfação, o envolvimento e a motivação, por sua vez, dimensões da QVT.

Gráfico 6 - Construtos correlacionados com a QVT, como variável dependente



Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se, a partir da análise do Gráfico 6, a importância conferida aos construtos ‘*performance no trabalho*’ e ‘*institucionalização da ética*’, ao analisar a QVT como variável dependente.

4.3 Aspectos metodológicos da pesquisa – artigos nacionais

Não são observadas diferenças substanciais entre artigos indexados em bases de dados brasileiras e em bases do exterior. Em ambos os casos, as pesquisas quantitativas são realizadas em maior proporção. As publicações brasileiras utilizaram metodologia quantitativa em 44% dos casos, qualitativas em 33% das pesquisas e quali/ quanti em 23% das publicações analisadas, todas sendo realizadas com corte transversal.

Dentre as pesquisas quantitativas nacionais, 93% realizaram estudos de casos, tendo como principal método de coletas de dados, questionários estruturados. São utilizados, para análise destes dados, análise univariada, multivariada, regressão, tendo como principais softwares sphinx, HOMALS SPSS.

Em termos de pesquisas qualitativas, 55% foram estudos de casos, cujos dados foram coletados através de entrevista estruturada, semi estruturada ou questionário com questões abertas. Os dados coletados foram analisados por análise de conteúdo,

prioritariamente. Além dos estudos de casos, houve 17% de estudos críticos e 17% de estado da arte.

Em menor proporção, as pesquisas quali/quantitativas foram utilizadas em 22% dos artigos nacionais analisados. Todas estas foram realizadas como estudo de caso, tendo como métodos de coleta de dados questionário e entrevista; questionário estruturado com questões abertas; entrevista semi estruturada e observação. Os métodos de análise de dados, nestes casos, foram análise de conteúdo; análise estatística e de conteúdo; análise de conteúdo e fatorial; análise de conteúdo e estatística; análise de *clusters*; software SPSS.

4.4 Aspectos metodológicos da pesquisa – artigos do exterior

O banco de dados do exterior foi composto por 71% de pesquisas quantitativas, 15% qualitativas e não foram localizadas pesquisas quali/quantitativas, sendo todas as pesquisas realizadas com corte transversal.

As pesquisas quantitativas do exterior utilizaram *survey* em todos os casos. Os métodos de coleta de dados foram questionários estruturados. Os dados coletados foram analisados, principalmente, através de modelagem de equações estruturais e regressão, pelos softwares SAS, AMOS e Linceu 8.0.

Em termos de pesquisas qualitativas, 45% foram estudos de casos, cujos dados foram coletados através de entrevistas. Os dados coletados foram analisados por análise de conteúdo, prioritariamente. Além dos estudos de casos, 9% das pesquisas foram realizadas através de grupo focal, 9% utilizaram a fenomenologia e 36% realizaram pesquisa bibliográfica.

Os artigos que realizaram pesquisa bibliográfica abordaram três diferentes temáticas. Cooper (2008) relacionou QVT com comportamento organizacional. Vagharseyyedin, Vanaki e Mohammadi (2011) objetivaram identificar preditores da QVT para enfermeiros e a definição de QVT para estes profissionais. Por sua vez, Ahmad (2013) abordou dimensões e estratégias de implantação da QVT.

5 Conclusões e Recomendações

Ao alcançar o objetivo de compreender o estado da arte do construto “Qualidade de Vida no Trabalho”, segundo publicações em periódicos nacionais e do exterior, entre os anos de 2006 e 2015, o presente artigo mostrou a importância acadêmica e prática dos estudos sobre a QVT. O objetivo específico (a) – analisar, dentro do referencial teórico, as categorias de análise e variáveis que poderiam compor a pesquisa – percebeu-se que as variáveis publicações por ano; área de conhecimento; publicações por periódicos nacionais, publicações por organizações internacionais; os objetivos das pesquisas, profissionais pesquisados e construto correlato à QVT; corte temporal, tipos de pesquisa desenvolvida, metodologias de pesquisa utilizadas, auxiliariam na compreensão do estado da arte estudado.

O objetivo específico (b) – compreender as características e tendências dos estudos acerca do construto Qualidade de Vida no Trabalho, no cenário nacional e do exterior, entre os anos de 2006 e 2015 – apresentou: a oscilação entre os anos, de publicações nacionais e do exterior; os periódicos responsáveis pelas maiores publicações nacionais, as organizações responsáveis pelas publicações do exterior; os objetivos das pesquisas publicadas em periódicos nacionais – sendo os principais objetivos a análise da QVT e a correlação com outros construtos – e em periódicos do exterior – destacando-se a correlação com outros construtos e a análise da QVT; o destaque para metodologia quantitativa tanto para publicações nacionais como do exterior.

A partir dos resultados individuais, algumas comparações foram feitas, conforme previsto pelo objetivo específico (c) – relacionar as características e tendências dos estudos nacionais com as do exterior acerca da Qualidade de vida no Trabalho, publicados entre 2006 e 2015 – que permitiram alcançar o objetivo geral.

Ao analisar conjuntamente os dois cenários, os resultados indicam para uma temática ainda em ascensão, diante do crescimento de números de pesquisa sobre o tema e de algumas lacunas de pesquisa identificadas. Este resultado corrobora com Medeiros e Oliveira (2009). Os autores concluíram que a produção científica em administração duplicou desde década de 1990, o que é motivo de preocupação no que tange à qualidade dessa produção. No entanto, Venson et al. (2013) percebem amadurecimento das pesquisas na área a partir de 2009, apesar de lacunas ainda serem percebidas.

Venson et al. (2013) ressaltam, ainda, a importância que a QVT tem ganhado nas pesquisas acadêmicas, devido o destaque que o tema tem apresentado para as organizações, por entenderem o indivíduo como uma importante fonte de resultados, bem como pela relevância da comparação com a realidade das organizações e as pesquisas acadêmicas.

Essa importância é percebida diante da realização de pesquisas que analisem a QVT dentro de organizações e/ou com profissionais de atuações específicas, como enfermeiros e professores. Percebe-se, neste caso, que os profissionais pesquisados em comum, nas pesquisas nacionais e do exterior, são enfermeiras. Acredita-se que essa situação decorre da diferença de cultura. Ao passo que se destacam, no Brasil, pesquisas com funcionários públicos e funcionários da construção civil, em artigos publicados no exterior, foram desenvolvidas pesquisas com profissionais bancários, trabalhadores indianos, trabalhadores de *call Center*, enfermeiros, investigadores de proteção infantil e profissionais de centros de tratamento de câncer, sem nenhum destaque.

A primeira lacuna de pesquisa encontrada está nesta categoria de análise. Não foram localizadas pesquisas em indústrias, tanto em pesquisas brasileiras como em artigos do exterior. Considerando que as pesquisas em administração iniciaram-se em indústrias e que a proposta do movimento da QVT e a humanização do trabalho. Além disso, sendo este composto, em sua maioria, por organizações de grande porte, com grande número de funcionários e/ou substancial participação econômica no país. Acredita-se interessante analisar este setor econômico.

Outro importante avanço observado na pesquisa realizada no exterior, a qual se acredita ser importante trazer para as pesquisas brasileiras sobre QVT, é a compreensão da QVT tanto como variável independente como variável dependente. É importante considerar que a QVT tanto pode desencadear consequências, relacionadas a construtos como comprometimento organizacional e intenção de abandono, como outros construtos podem contribuir para a QVT do indivíduo.

Compreender a promoção da QVT como um conjunto de fatores que influencia e pode influenciar diversos aspectos relacionados aos resultados da organização pode aprimorar as ações organizacionais, de forma que sejam alcançados resultados

organizacionais satisfatórios sem comprometer questões humanas. No entanto, análises da QVT como variável dependente, ou seja, fatores e construtos que podem influenciar a QVT, foram somente identificados nas pesquisas desenvolvidas no exterior, correspondendo, então, à segunda lacuna de pesquisa encontrada para o cenário brasileiro.

A terceira lacuna apresentada por esta pesquisa diz respeito ao corte temporal das pesquisas. Todos os artigos analisados tratam de pesquisas realizadas com corte transversal, ou seja, quando as conclusões da pesquisa são provenientes de somente uma coleta de dados. No entanto, especialmente quando a QVT é relacionada a outros construtos, é importante a realização de pesquisas com corte longitudinal, a fim de que as correlações possam ser analisadas com maior precisão.

A análise da correlação entre a QVT e outros construtos favorece a percepção da importância da promoção da QVT para resultados efetivos na organização. Ao compreender os diversos aspectos organizacionais e individuais que pode ser influenciados pela QVT, bem como os resultados positivos desencadeados por cada um destes, a *práxis* organizacional que promove a QVT pode ser positivamente vista pela gestão organizacional.

Dentre as análises da influência da QVT sobre outros construtos, foi comum entre os dois cenários a correlação da QVT com o Comprometimento Organizacional, estando entre os construtos mais estudados em correlação com a QVT, em ambos os cenários. No entanto, as pesquisas brasileiras sobre QVT e Comprometimento analisam públicos específicos, como a comparação entre pessoas deficientes e pessoas não deficientes.

Percebe-se, contudo, a importância de que novas análises sejam feitas sobre relacionando QVT e Comprometimento Organizacional, considerando a organização como um todo. Além disso, indica-se estudar a relação entre QVT e Entrincheiramento Organizacional, um construto desenvolvido recentemente e cujas relações com outros construtos são importantes para a sua melhor compreensão.

O Entrincheiramento Organizacional diz respeito ao indivíduo sentir-se preso à organização – por necessidade não por desejo – e não perceber que não existem alternativas fora da organização. Tal situação acarreta comportamentos indesejáveis

do indivíduo, comprometendo os resultados organizacionais. Acredita-se que a análise da correlação entre QVT e Entrincheiramento Organizacional possa trazer respostas acerca de aspectos organizacionais que podem promover o Entrincheiramento Organizacional, possibilitando a organização evitar que este seja desenvolvido, contribuindo para resultados positivos.

Por fim, entende-se que a diversidade de definições aponta para a necessidade de compreender a QVT a partir da ótica do funcionário e do gestor, a fim de que possa se chegar à melhor compreensão do construto, sendo possível a construção de um modelo que atenda às mais diversas áreas.

4.2 ESTUDO II: INFLUÊNCIAS DS VÍNCULOS COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

1 Introdução

A importância das pessoas para o sucesso das organizações tem demonstrado a pertinência dos estudos sobre indivíduos e organizações e gestão de pessoas. É possível, ao estudar essas áreas, bem como a psicologia organizacional e do trabalho, compreender as relações que o trabalhador estabelece com a organização, como estas podem refletir nos resultados organizacionais e de que forma e até que ponto as práticas organizacionais podem incentivar relações positivas ou negativas com a organização. (BORGES-ANDRADE; ZANELLI, 2014).

A relação afetiva (comprometimento organizacional), bem como os diversos aspectos que a cerca, vem sendo crescentemente pesquisada. Ao passo que o vínculo instrumental (entrincheiramento organizacional), um construto novo, tem apresentado uma ampliação em termos de pesquisas que o explique. No entanto, a compreensão de como seus diferentes níveis podem influenciar na percepção das práticas organizacionais é uma importante lacuna a ser investigada.

Essa percepção pode direcionar os comportamentos dos trabalhadores e, conseqüentemente, influenciar nos resultados organizacionais. A compreensão desta lacuna permite, portanto, que os gestores direcionem as práticas e ações organizacionais para alcançar os melhores resultados.

Percebendo esta lacuna, investiga-se, então: Em que medida os vínculos do indivíduo com a organização – Comprometimento Organizacional e Entincheiramento Organizacional - influenciam a percepção do trabalhador acerca de sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Os vínculos que o indivíduo estabelece com a organização podem ter diferentes naturezas, a partir de diversas motivações, resultando em comportamentos positivos ou negativos para a organização. O Comprometimento Organizacional é compreendido como um vínculo de natureza afetiva, contribuindo para comportamentos desejados pela organização e inibindo comportamentos não desejados (BASTOS et al., 2013; BECKER; ULLRICH; DICK, 2013; COOPER-HAKIM; VISWESVARAN, 2005).

Por sua vez, o Entincheiramento Organizacional é um vínculo de natureza instrumental, caracterizado pelo trabalhador sentir-se preso à organização por

necessidade e relacionado positivamente com comportamentos não desejados pela organização e negativamente, com comportamentos desejados (MEIRELES, 2015; RODRIGUES, 2009; RODRIGUES; BASTOS, 2015). Percebe-se que os comportamentos dos trabalhadores e resultados organizacionais têm forte influência destas relações. (BASTOS et al., 2013).

A perspectiva do Comprometimento Organizacional como vínculo afetivo e do Entrincheiramento Organizacional como vínculo instrumental – em oposição à ideia de que compõe o Comprometimento Organizacional, que fora fortemente difundida ao longo dos anos – resulta de pesquisas desenvolvidas por pesquisadores como Bastos et al. (2013) e Rodrigues e Bastos (2015).

Como poucos estudos sobre Comprometimento Organizacional foram realizados sob a ótica de um construto fundamentalmente afetivo. Bem como, o Entrincheiramento Organizacional é um construto novo e, igualmente, com poucos estudos desenvolvidos sobre, faz-se necessárias pesquisas que ofereçam suporte para a compreensão dos diversos elementos que os envolvem. O presente estudo, abordando o Comprometimento e o Entrincheiramento Organizacional, contribui para que esta lacuna possa ser preenchida.

Um importante elemento a ser compreendido – até então, pouco estudado – está justamente nas consequências de cada um dos vínculos. Dentre as quais, à percepção dos trabalhadores acerca das práticas organizacionais em prol da Qualidade de Vida no Trabalho.

A Qualidade de Vida no Trabalho diz respeito ao que a organização pode oferecer de melhor para o trabalhador, seja no aspecto físico, psicológico, social, de saúde ou de recompensas, com o objetivo de melhorar o desempenho e a imagem da organização, tanto sob a ótica do trabalhador como do mercado. No entanto, estes objetivos organizacionais podem ser influenciados pelos vínculos com a organização. Pretende-se, então, com esta pesquisa, compreender a influência de cada dimensão que compõe os vínculos em cada dimensão que explica a Qualidade de Vida no Trabalho.

Trata-se de uma terceira lacuna a ser estudada. A Qualidade de Vida no Trabalho, no Brasil, é pesquisada exclusivamente como variável explicativa de outros

fenômenos. No entanto, no exterior, ela já é pesquisada como variável dependente, mostrando-se interessante elucubrar essa perspectiva, conforme análise realizada na presente pesquisa.

Essa pesquisa tem como objetivo analisar a influência dos vínculos Comprometimento e Entrincheiramento Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho. Essa análise foi feita a partir de uma amostra de 187 trabalhadores das mais diversas áreas de atuação, por meio de Modelagem de Equações Estruturais. Os resultados deste estudo apresentam uma interessante influência a entre os vínculos estudados e a Qualidade de Vida no Trabalho, apontando algumas reflexões relevantes para o desenvolvimento das áreas estudadas e as práticas organizacionais.

Este artigo está dividido em seções. Após esta introdução, o próximo capítulo apresentará um sucinto referencial teórico, indicando possíveis relações entre os vínculos com a organização e a Qualidade de Vida no trabalho. Em seguida, serão descritos os procedimentos metodológicos, apresentados os resultados e as conclusões.

2 Vínculos organizacionais e Qualidade de Vida no Trabalho

Trabalhadores se ligam e se vinculam às organizações por diversos motivos. Quando esse vínculo é prioritariamente por afeto, desejo de permanecer, orgulho de integrar a organização, fala-se em Comprometimento Organizacional. Por outro lado, quando essa ligação ocorre por necessidade, devido a perdas que podem ocorrer com a saída da organização, denomina-se Entrincheiramento Organizacional.

O Comprometimento Organizacional é um construto amplamente discutido, a partir de pesquisas onde se estudam as diversas relações com outros construtos que dizem respeito às práticas de gestão de pessoas, comportamentos dos indivíduos, sentimentos e percepções dos indivíduos no que tange à organização (satisfação, suporte, justiça, lealdade) e outros vínculos. No Brasil, ainda é o vínculo mais estudado, segundo análise das publicações brasileiras sobre vínculos organizacionais feita por Bastos et al. (2013).

Segundo Pinho e Bastos (2014), o Comprometimento Organizacional refere-se à ideia de que o indivíduo preocupa-se com resultados positivos e bem-estar da

organização, culminando em implicações positivas para a organização e o trabalhador.

Apesar da ampla propagação do modelo tridimensional de Meyer e Allen (1997), pesquisas têm apontado inconsistências teóricas, empíricas e psicométricas neste e defendido a compreensão do Comprometimento Organizacional como um vínculo sumamente afetivo, conforme foi pioneiramente definido por Mowday (1989). (RODRIGUES; BASTOS, 2015, SWAILES, 2002). Enquanto tridimensional, o Comprometimento Organizacional possui variáveis explicativas ou consequentes em diferentes sentidos. Assim, práticas e comportamentos que contribuiriam para a dimensão afetiva teriam efeito contrário para a dimensão instrumental.

A partir desta percepção, bem como embasado em diversas pesquisas, defende-se que o Comprometimento Organizacional diz respeito ao que o modelo tridimensional entende como base afetiva. (BASTOS; AGUIAR, 2015; BLAU, 2001; COOPER-HAKIM; VISWESVARAN, 2005; BECKER; ULLRICH; DICK, 2013; COSTA, 2007; LAPOINTE; VANDENBERGHR; BOUDRIAS, 2014; SOLINGER; VAN OLFFEN; ROE, 2008; ZHANG et al., 2014). Assim como se tem estudado teórica e empiricamente a base instrumental como um novo construto, denominado Entrincheiramento Organizacional. (RODRIGUES; BASTOS, 2015; COSTA, 2007, BASTOS; AGUIAR, 2015; MOSCON, 2009; PINHO, 2009). E esses construtos estão ligados a diferentes consequentes.

A partir do mapeamento de metanálises publicadas entre os anos de 1990 e 2009, Bastos et al. (2013) chegaram a um modelo de antecedentes, correlato e consequentes, conforme Figura 7.



Fonte: BASTOS et al. (2013)

Segundo Bastos et al. (2013), o Comprometimento Organizacional está correlacionado com a satisfação no trabalho e motivação, bem como tem como consequência o bem-estar do trabalhador. Além das metanálises mapeadas por Bastos et al. (2013), diversas pesquisas têm sido realizadas a fim de compreender mais claramente as relações que se estabelecem com o Comprometimento Organizacional. Foram verificadas significativas relações do Comprometimento Organizacional com a Satisfação no Trabalho (GUTIERREZ; CANDELA; CARVER, 2012), com Percepção de Justiça Organizacional (DECONINCK; BACHMANN, 2011; TANG et al. 2006), com o Suporte Organizacional (TANG et al., 2006; MARIQUE et al, 2013; FERNANDES; SIQUEIRA; VIEIRA, 2014) e com a oportunidade de promoção (DECONINCK; BACHMANN, 2011).

A satisfação, segundo Sabino, Nascimento e Lopes (2014), relaciona-se, também, com a lealdade e esta, por sua vez, apresenta relação positiva significativa com o Comprometimento Organizacional. Em contrapartida, os autores encontraram relação entre lealdade e satisfação e influência do comprometimento Organizacional sobre a satisfação e a lealdade.

A satisfação e a percepção de justiça estão fortemente relacionadas, também, com a Qualidade de Vida no Trabalho. A partir da integração do equilíbrio psíquico, físico e social dos trabalhadores, dentro do contexto organizacional (ARELLANO, 2008), a Qualidade de Vida no Trabalho busca alcançar aumento na produtividade e melhoria na imagem da organização, contribuindo para o bem estar e a satisfação do trabalhador.

O Bem-Estar no Trabalho possui como importantes correlatos o Comprometimento Organizacional e a Satisfação no trabalho. Assim, trabalhadores comprometidos e satisfeitos apresentam melhores níveis de bem estar no trabalho. (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014). Da mesma forma, trabalhadores com maiores níveis de satisfação e de bem estar apresentam melhor percepção de Qualidade de Vida no Trabalho, permitindo, assim, inferir uma relação positiva entre o Comprometimento Organizacional e a Qualidade de Vida no Trabalho.

Essas relações diversas, no que tange o Entrincheiramento Organizacional, ainda precisam ser mais bem estudadas. Como um construto novo, os estudos publicados até então pouco abordam sobre este aspecto, focando, em sua maioria, em aspectos comportamentais, absenteísmo, negligência e comportamento de cidadania organizacional.

O Entrincheiramento Organizacional é compreendido como a busca do trabalhador por maior segurança e estabilidade atrelado à diminuição de chances de perda, mantendo-se, para tanto, preso à organização – a trincheira – por necessidade, não por desejo. Está associado às perdas que o trabalhador percebe com a sua saída da organização, sejam elas financeiras, em relação ao cargo, ao trabalho, às redes de contatos, entre outras que restringem a percepção de alternativas de emprego que as supram. (RODRIGUES, 2009).

Segundo Rodrigues e Bastos (2015), a compreensão deste novo construto perpassa por três fatores: (a) Ajustamento à posição social: diz respeito aos custos em relação aos investimentos que o trabalhador fez em termos de tempo e/ou dinheiro, para adaptar-se à sua função e desempenhá-la bem; (b) Arranjos burocráticos impessoais: refere-se aos custos de perda da estabilidade financeira e de benefícios com a saída da organização; (c) Limitação de alternativas: percepção

de restrições de alternativas no mercado, seja em decorrência de características do próprio mercado, seja pelo trabalhador entender que o seu perfil profissional não seria aceito.

Esses fatores foram adaptados do Entrincheiramento na Carreira (CARSON; CARSON; BEDEIAN, 1995) para explicar o conceito de Entrincheiramento Organizacional, como um vínculo que sobrepõe a base Instrumental (comprometimento de continuação) do modelo tridimensional do Comprometimento Organizacional. Rodrigues (2009) demonstra que as correlações que esta base estabelece com as demais bases, bem como com os antecedentes, correlatos e consequentes do Comprometimento Organizacional são nulas ou em direção oposta, quando comparadas às outras duas bases.

Entre os correlatos do Comprometimento Instrumental verificados por Meyer et al (2002), em sua metanálise, estão a satisfação com o trabalho e com o colega, negativamente correlacionados. Entre os consequentes, os autores encontraram relação positiva com o absenteísmo, o conflito trabalho-família e o estresse, bem como correlação negativa com desempenho, intenção de abandonar a organização e rotatividade.

Resultados similares foram relatados por Cunha et al (2004), acrescentando-se correlação negativa com abandono afetivo, atitudes favoráveis perante a mudança e correlação positiva com comportamento de negligência. Alguns desses elementos correlacionam-se, também, com a Qualidade de Vida no Trabalho.

A satisfação com o trabalho, segundo Siqueira (2008), diz respeito ao interesse despertado pela tarefa, com a sua variedade e a capacidade que é exigida do trabalhador para que possa executá-la. Uma vez negativamente correlacionado com o comprometimento instrumental, infere-se que também está negativamente correlacionado com o Entrincheiramento Organizacional. Adicionalmente, a satisfação com o trabalho é um elemento utilizado para explicar a Qualidade de Vida no Trabalho. Hackman e Oldham (1974) já percebiam que trabalhadores satisfeitos com o trabalho apresentavam melhores níveis de Qualidade de Vida no Trabalho, contribuindo positivamente para a efetividade e o desempenho organizacional. Espera-se, então,

que a falta de satisfação em trabalhadores entrincheirados influenciem uma percepção ruim da Qualidade de Vida no Trabalho.

O conflito trabalho-família e o estresse, positivamente relacionados com o Entrincheiramento Organizacional, são elementos que, em certo nível, estão relacionados com a Qualidade de Vida no Trabalho. Segundo Beauregard e Henry (2009), a Qualidade de Vida no Trabalho contribui para o equilíbrio entre a vertente profissional e pessoal. Quando não equilibradas, uma das vertentes prejudica a eficácia da outra, acarretando em redução do desempenho e no aumento do estresse. Ao passo que a satisfação com a carga horária, a jornada de trabalho, o nível de cansaço e as possibilidades de descanso e de lazer contribuem para uma melhor percepção da Qualidade de Vida no Trabalho.

Dessa forma, infere-se que trabalhadores com maior nível de estresse e de conflito trabalho família (positivamente relacionado com o Entrincheiramento Organizacional) não se sentem satisfeitos com as exigências em termos de carga e jornada de trabalho e/ou apresentam maiores níveis de cansaço e maiores limitações de lazer (proporcionalmente, menor nível de Qualidade de Vida o Trabalho).

Com base nas relações apresentadas no decorrer dessa seção, foram propostas as seguintes hipóteses:

H1: Indivíduos com maior nível de comprometimento organizacional percebem maior nível de QVT.

H2: Indivíduos com maior nível de Entrincheiramento Organizacional percebem menor nível de QVT.

3 Procedimentos metodológicos

Para alcançar os objetivos dessa pesquisa, realizou-se um estudo quantitativo e explicativo. Essa classificação se justifica uma vez que se propõe a identificar fatores que contribuem para a ocorrência de fenômenos, aprofundando o conhecimento da realidade, a partir da explicação do porque das coisas. (SOUZA; SANTOS; DIAS, 2013). Como estratégia metodológica, utilizou-se o survey, com aplicação de questionários on-line distribuídos por e-mail e por rede social, com a utilização do Survey Monkey.

O questionário foi composto de itens fechados, em escala tipo Likert. A escala tipo Likert, por sua vez, é uma escala intervalar que varia entre a discordância (menor valor) e a concordância (maior valor), podendo ou não haver um ponto neutro. Segundo Hair Jr. et al. (2009), a retirada do ponto neutro aumenta a fidedignidade da escala. No entanto, como foram utilizadas escalas validadas, foi mantida a quantidade de intervalos utilizados na escala original.

Além dos dados sociodemográficos, o questionário foi composto por três escalas: (a) A escala “Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho” desenvolvida por Walton (1973) e validada para trabalhadores brasileiros por Timossi et al. (2009), composta originalmente por 35 itens e com escala tipo Likert de 5 pontos; (b) A “Medida de Comprometimento Organizacional (MCO)”, validada para trabalhadores brasileiros por Bastos e Aguiar (2015), composta por 12 itens e escala tipo Likert de 6 pontos; e (c) A “Medida de Entrincheiramento organizacional (MEO)”, validada para trabalhadores brasileiros por Rodrigues e Bastos (2015), composta por 18 itens e escala tipo Likert de 6 pontos.

Uma vez o questionário inserido no Survey Monkey, foi realizado pré-teste com cinco trabalhadores de diversas áreas de atuação. O critério para a escolha dos respondentes foi acessibilidade. Após análise dos resultados do pré-teste, não foram identificadas inconsistências e/ou observações relevantes que exigissem alterações significativas no instrumento.

O questionário foi distribuído por e-mail para trabalhadores com vínculo formal de trabalho com organizações públicas ou privadas, independente da área de atuação. Além disso, o link foi disponibilizado em rede social, a fim de maior alcance da pesquisa. Diante da dificuldade para a obtenção de retorno, foi necessário aplicação de questionário impresso e pessoalmente. As respostas desses questionários foram inseridas diretamente no Survey Monkey, a fim de que as respostas fossem exportadas do programa por completo.

Ao todo, foram respondidos 284 questionários. As respostas foram exportadas para o SPSS, versão 20, onde foram realizadas as análises de missing values e outliers, a fim de chegar à amostra final a ser analisada, composta por 187 respostas. A partir desta amostra, realizou-se análise fatorial confirmatória e análise fatorial

exploratória e utilizou-se a Modelagem de Equações Estruturais, através do método de máxima verossimilhança.

Inicialmente, foi realizada análise fatorial confirmatória de todas as escalas. No entanto, somente a escala de Comprometimento Organizacional obteve valores de adequação satisfatórios, conforme apresentado na Tabela 10. Portanto, realizou-se a análise fatorial exploratória das escalas de Entrincheiramento Organizacional e de Qualidade de vida no Trabalho, sendo a extração dos fatores determinada pelo método de componentes principais com eigenvalue maior que 1 e rotação oblíqua.

Tabela 10 - Índices de ajuste – Medida de Comprometimento Organizacional

Índices de ajuste	MCO	Índices de ajuste
X ² /g.l.	4,03	< = 5*
Índice de qualidade de ajuste (GFI)	0,92	> 0,8**
Índice de ajuste comparativo (CFI)	0,90	> 0,8**
Índice de resíduos (SRMR)	0,05	< 0,08***

Notas: *Byrne (2001); ** Maroco (2010); ***Hair (2009)

GFI: Goodness-of-fit index; CFI: Comparative Fit Index ;SRMR: standardized root mean square residual

Fonte: Dados da pesquisa

A fim de compreender de que forma as variáveis das escalas de Entrincheiramento Organizacional e de Qualidade de Vida no Trabalho poderiam influenciar a adequação destas para a amostra investigada, foi realizada análise fatorial exploratória das referidas escalas. A partir desta, foram retirados algumas variáveis, sendo possível, a partir desse procedimento, melhorar alguns índices de bondade das escalas.

A análise fatorial exploratória da Medida de Entrincheiramento Organizacional – MEO, com rotação oblíqua, apresentou resultados melhores quando retirados dois itens, a saber: “Meu perfil profissional não favorece a inserção em outras organizações”; “Sair desta organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamentos”. Resultou em 16 itens distribuídos em três dimensões. Esta estrutura fatorial teve por base um valor de KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) de 0,87 e teste de esfericidade de Bartlett com significância menor que 0,001. Os três fatores explicam 56,28% da variância total. Ainda, o valor de Alpha de Cronbach de 0,87 confirma a confiabilidade da escala. A tabela 11 apresenta os índices de adequação desta escala:

Tabela 11 - Índices de ajuste – Medida de Entrincheiramento Organizacional

Índices de ajuste	Modelo Completo	Modelo Novo	Índices de ajuste
X ² /g.l.	2,00	1,81	< = 5*
Índice de qualidade de ajuste (GFI)	0,93	0,95	> 0,8**
Índice de ajuste comparativo (CFI)	0,89	0,93	> 0,8**
Índice de parcimônia (PGFI)	0,71	0,84	Comparativo***
Índice de resíduos (SRMR)	0,07	0,06	< 0,08****

Notas: *Byrne (2001); **Maroco (2010); Pilati e Laros (2007); ****Hair (2009)

GFI: Goodness-of-fit index CFI: Comparative Fit Index; PGFI: Parcimony Goodness of Fit Index; SRMR: standardized root mean square residual

Fonte: Dados da pesquisa

Os mesmos procedimentos foram adotados para a análise fatorial exploratória da Qualidade de Vida no Trabalho, que resultou em 16 itens distribuídos em quatro dimensões. Obteve-se coeficiente de KMO de 0,85, e o teste de esfericidade de Bartlett apresentou significância adequada. A escala explica 58,30% da variância. Os índices de adequação da amostra são verificados na tabela 12.

Tabela 12 - Índices de ajuste – Escala de Qualidade de Vida no Trabalho

Índices de ajuste	Modelo Completo	Modelo Novo	Índices de ajuste
X ² /g.l.	2,60	2,52	< = 5*
Índice de qualidade de ajuste (GFI)	0,79	0,91	> 0,8**
Índice de ajuste comparativo (CFI)	0,74	0,90	> 0,8**
Índice de parcimônia (PGFI)	0,66	0,67	Comparativo***
Índice de resíduos (SRMR)	0,091	0,069	<0,08****

Notas: *Byrne (2001); ** Maroco (2010); Pilati e Laros (2007); ****Hair (2009)

GFI: Goodness-of-fit index; CFI: Comparative Fit Index; PGFI: Parcimony Goodness of Fit Index; SRMR: standardized root mean square residual

Fonte: Dados da pesquisa

A amostra da pesquisa foi composta por 187 trabalhadores de diversas áreas de atuação, dentre os quais, 7 não preencheram as informações dos dados sociodemográficos, de foram que não podem compor a caracterização da amostra analisada. Os trabalhadores são, em sua maioria, do sexo feminino (56%), com idade média de 31 anos (DP: 8,78), solteiros (56%), graduados (39%) e com nível superior (37%), atuando no setor privado (71%), com tempo médio de serviço de 5 anos (DP: 6,82).

4 Resultados

Partindo do objetivo central deste estudo, apresentam-se os resultados provenientes da análise dos dados obtidos através da técnica de Modelagem de Equações Estruturais. Trata-se de uma técnica confirmatória que é capaz de testar diversas relações e inter-relações entre construtos e variáveis dependentes e independentes, simultaneamente (MALHOTRA, 2012; HAIR et al., 2009; PILATI; LAROS, 2007).

Após análises fatoriais exploratória e confirmatória com os três construtos investigados, conforme resultados apresentados no capítulo procedimentos metodológicos, foram testados modelos resultantes destas, a fim de confirmar as relações propostas pelo estudo.

4.1 Análise descritiva dos dados

A fim de verificar se existem diferenças nas médias de Comprometimento e de Entrincheiramento Organizacional entre os subgrupos da amostra, foram realizadas comparações de médias para amostras independentes, teste t de Student e ANOVA, tomando como base o gênero, o estado civil, formação, setor econômico no qual atuam, idade e tempo de serviço. Os resultados são apresentados nas tabelas 13 e 14.

Tabela 13 - Médias de nível de Comprometimento Organizacional por características pessoais

Variáveis	Comprometimento Organizacional	
	Média	Desvio padrão
Gênero		
Masculino	4,32	1,51
Feminino	4,11	1,46
Estado civil		
Solteiro	4,09	1,50
Casado	4,44	1,44
Separado (a)	4,05	1,65
Viúvo(a)	0,00	
Outros	3,72	1,23
Formação		
Ensino fundamental	3,00	0,00
Ensino médio	4,32	1,66
Graduação	4,30	1,52
Especialização	4,08	1,42
Mestrado	4,42	1,43
Doutorado	4,08	1,57

Setor da economia		
Público	4,03	1,41
Privado	4,30	1,50
ONG	2,57	0,53
Idade		
Até 25 anos	4,10	1,51
26 a 30 anos	3,97	1,50
31 a 35 anos	4,45	1,42
36 a 40 anos	4,16	1,60
41 a 50 anos	4,34	1,44
Acima de 50 anos	4,70	1,20
Tempo de serviço		
Até 1 ano	4,18	1,58
2 a 5 anos	4,00	1,45
6 a 10 anos	4,46	1,41
11 a 20 anos	4,45	1,74
21 a 30 anos	4,67	0,96
31 a 40 anos	4,72	0,79

Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se que as médias estão entre 4 e 5. Logo, as respostas tendem a variar, em média, entre 'concordo pouco' e 'concordo muito', indicando uma amostra com nível entre moderado e bom de Comprometimento Organizacional.

Além disso, o nível de Comprometimento Organizacional analisado a partir gênero, estado civil, formação, setor da economia e tempo de serviço mostram-se não significativas. Somente o Comprometimento Organizacional analisado a partir da idade apresenta-se significativo.

Percebe-se, segundo os dados apresentados, que o Comprometimento Organizacional é maior para trabalhadores com mais de 50 anos e entre os 31 e 35 anos. Verifica-se, ainda, que trabalhadores com mais tempo de serviço, bem como os que trabalham em organizações públicas apresentam maior nível de Comprometimento Organizacional, na amostra analisada.

Tabela 14 - Médias de nível de Entrincheiramento Organizacional por características pessoais

Variáveis	Entrincheiramento Organizacional	
	Média	Desvio padrão
Gênero		
Masculino	2,33	1,70
Feminino	2,14	1,59
Estado civil		
Solteiro (a)	2,26	1,67
Casado (a)	2,27	1,63
Separado (a)	2,14	1,72
Viúvo(a)	0,00	
Outros	1,33	0,77
Formação		
Ensino fundamental	1,00	0,00
Ensino médio	1,90	1,09
Graduação	2,21	1,65
Especialização	2,40	1,69
Mestrado	2,08	1,62
Doutorado	2,05	1,87
Setor da economia		
Público	2,86	1,92
Privado	1,99	1,46
ONG	1,86	1,07
Idade		
Até 25 anos	1,86	1,34
26 a 30 anos	2,35	1,76
31 a 35 anos	1,89	1,26
36 a 40 anos	2,00	1,49
41 a 50 anos	2,15	1,50
Acima de 50 anos	3,54	2,08
Tempo de serviço		
Até 1 ano	2,01	1,41
2 a 5 anos	2,07	1,55
6 a 10 anos	2,47	1,85
11 a 20 anos	2,24	1,85
21 a 30 anos	3,92	1,79
31 a 40 anos	2,73	1,01

Fonte: Dados da pesquisa

Por sua vez, as médias de Entrincheiramento Organizacional indicam uma amostra com nível de Entrincheiramento Organizacional baixo, com médias próximas de 2 (Discordo muito).

Porém, para esta amostra, não possui significância a variação do nível de Entrincheiramento Organizacional a partir das características pessoais gênero, estado

civil, formação e setor da economia. Somente o Entrincheiramento Organizacional analisado a partir da idade e do tempo de serviço apresenta-se significativo.

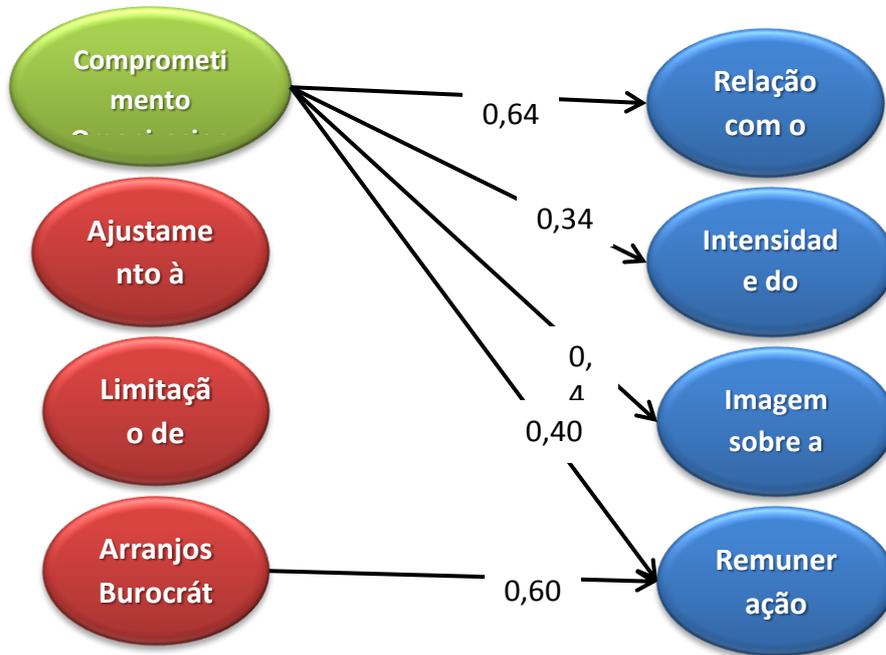
Os dados apresentados na tabela 14 mostram que trabalhadores com tempo de serviço entre 21 e 30 anos apresentam nível mais alto de Entrincheiramento Organizacional, com grande diferença dos demais grupos de tempo de serviço analisados. Percebe-se, ainda, situação semelhante para trabalhadores acima dos 50 anos. Seu um nível de Entrincheiramento Organizacional é substancialmente alto, podendo ser considerado distoante do restante da amostra.

Essa é uma idade que, no contexto brasileiro, aproxima-se a aposentadoria, ao passo que se dificulta a reinserção no mercado, característica que pode justificar essa diferença. Percebe-se, no entanto, que este grupo possui igualmente alto nível de Comprometimento Organizacional, fortalecendo a ideia de que é possível que os vínculos existam em concomitância em níveis próximos (ambos altos ou ambos baixos).

4.2 Influência dos vínculos com a Organização na Qualidade de Vida no Trabalho

O modelo 1 (Figura 8) investigou a influência do Comprometimento e do Entrincheiramento Organizacional na percepção dos trabalhadores acerca da Qualidade de Vida no Trabalho. Analisou-se, simultaneamente, a influência do Comprometimento Organizacional (unidimensional) e de cada uma das 3 dimensões do Entrincheiramento Organizacional em cada uma das 4 dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho. Verifica-se, na Figura 8, que o Comprometimento Organizacional influencia positiva e significativamente todas as dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho, ao passo que somente uma dimensão do Entrincheiramento Organizacional influencia uma dimensão da Qualidade de Vida no Trabalho.

Figura 8 - Modelo 1 – Influência do Comprometimento Organizacional e do Entrincheiramento Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho.

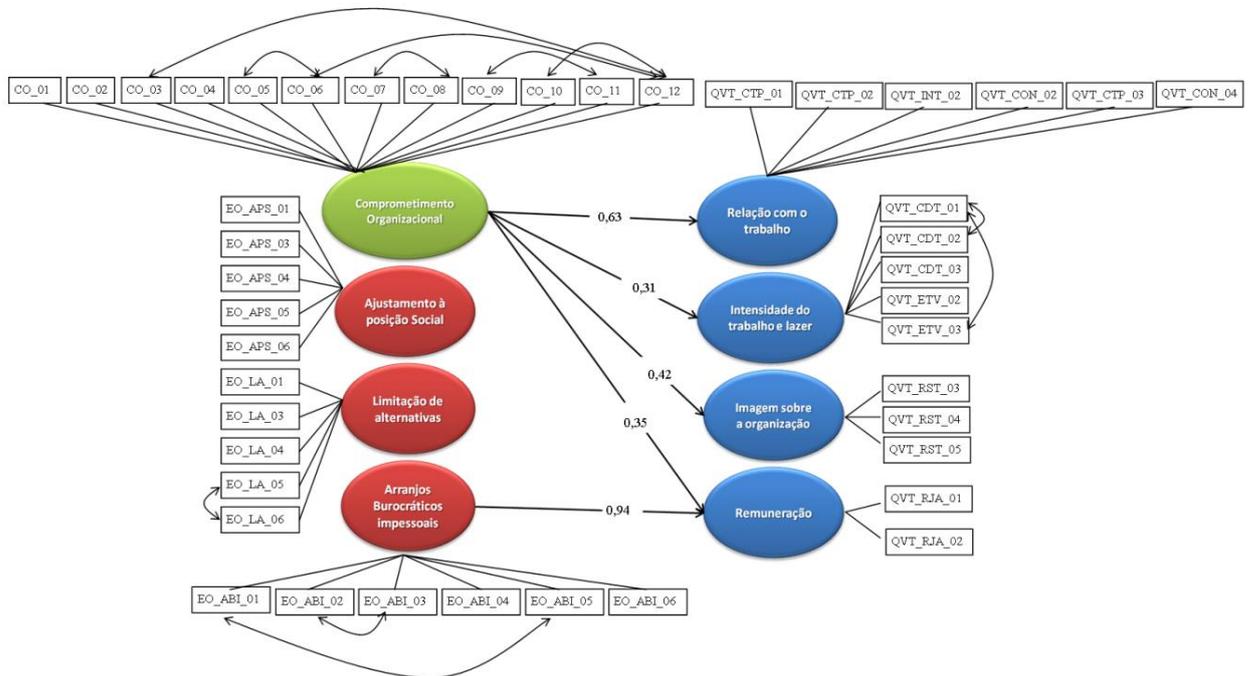


Fonte: Dados da pesquisa

Índices de ajuste do modelo: $\chi^2/g.l.$ 1,78; GFI 0,86; CFI 0,85; PGFI 0,75; SRMR 0,06

A fim de buscar índices mais parcimoniosos, bem como a possibilidade de novas relações significativas, que pudessem ajudar a compreender melhor, especialmente, a influência do Entrincheiramento Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho, testou-se um segundo modelo, considerando correlações entre variáveis de mesma dimensão, não consideradas no Modelo 1, a partir da variância dos erros conjuntos das variáveis observadas. As correlações encontradas são apresentadas na Figura 9.

Figura 9 - Modelo 1A – Influência do Comprometimento Organizacional e do Entrincheiramento Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho, considerando a variância dos erros conjuntos das variáveis observadas.



Fonte: Dados da pesquisa

Índices de ajuste do modelo: $\chi^2/g.l.$ 1,78; GFI 0,86; CFI 0,85; PGFI 0,78 SRMR 0,06

A Tabela 15 apresenta, comparativamente, os índices de ajuste dos modelos 1 e 1A.

Tabela 15 - Índices de ajuste dos Modelos 1 e 1A – Influência do Comprometimento e do Entrincheiramento Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho

Índices de ajuste	Modelo 1	Modelo 1A	Índices de ajuste
$\chi^2/g.l.$	1,78	1,57	$\leq 5^*$
Índice de qualidade de ajuste (GFI)	0,85	0,89	$> 0,8^{**}$
Índice de ajuste comparativo (CFI)	0,85	0,90	$> 0,8^{**}$
Índice de parcimônia (PGFI)	0,75	0,78	Comparativo***
Índice de resíduos (SRMR)	0,07	0,06	$< 0,08^{****}$

Notas: *Byrne (2001); **Maroco (2010); ***Pilati e Laros (2007); ****Hair (2009)

GFI: Goodness-of-fit index; CFI: Comparative Fit Index; PGFI: Parsimony Goodness-of-fit index; SRMR: standardized root mean square residual

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se que, com a inserção dos estimadores de variância dos erros conjuntos das variáveis observadas, houve melhora em todos os índices apresentados, apontando o Modelo 1A como mais parcimonioso. Dessa forma, as análises que buscam responder ao problema desta pesquisa tomarão como base o modelo 1A.

A dimensão da Qualidade de Vida no Trabalho denominada 'relação com o trabalho' é a que sofre maior influência do Comprometimento Organizacional, com estimador 0,63. Diz respeito à relação que a organização permite que o trabalhador estabeleça com o trabalho que desempenha. Nesse sentido, aborda-se a questão da 'autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho', da 'polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos), da 'responsabilidade de trabalho' dada ao trabalhador, da 'valorização de ideias e iniciativas no trabalho' e da 'liberdade de expressão (oportunidade de dar suas opiniões) no trabalho'. Essa relação que o trabalhador estabelece com suas atribuições e com seu trabalho influencia na satisfação com o trabalho.

A satisfação, segundo Bastos et al, (2013), é um forte correlato do Comprometimento Organizacional, influenciando e sendo influenciado por este. O modelo 1 demonstra essa influência, ao passo que confirma que o Comprometimento Organizacional influencia dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho que abordam a satisfação: 'relação com o trabalho', 'intensidade do trabalho e lazer' e 'remuneração'.

A dimensão 'Intensidade do trabalho e lazer' aborda as questões relacionadas à influência do cansaço do trabalho no descanso e no lazer do trabalhador. Se refere a 'satisfação com a jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)', satisfação quanto à 'carga de trabalho (quantidade de trabalho)', satisfação quanto ao 'cansaço que seu trabalho causa', satisfação 'com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar', satisfação 'com a influência do trabalho sobre a possibilidade de lazer' e a satisfação 'com os horários de trabalho e de descanso'.

O modelo testado encontrou uma influência fraca entre o Comprometimento Organizacional e esta dimensão, em comparação com as demais (0,31). Isso, no entanto, não reduz sua importância, frente à sua significância. Este resultado aponta que o trabalhador comprometido tende a sentir-se satisfeito com a intensidade do seu trabalho e as possibilidades de lazer que este permite. Em termos práticos, pode-se inferir que o comprometimento do trabalhador influencia na sua satisfação com a sua jornada e carga de trabalho, com o nível de cansaço que o trabalho oferece, bem como com o período de descanso e lazer que o seu trabalho lhe permite.

Outra dimensão amplamente difundida nos modelos de Qualidade de Vida no Trabalho diz respeito à remuneração. Na escala utilizada na presente pesquisa, a dimensão 'remuneração' diz respeito à satisfação com a sua remuneração, em si, e a satisfação com sua remuneração, quando comparado à dos colegas. Bastos et al (2013) apontam a 'satisfação com a remuneração' como forte correlato do Comprometimento Organizacional, sendo, dessa forma, percebida relação em ambos os sentidos (satisfação com a remuneração influenciando o nível de comprometimento organizacional, bem como o comprometimento organizacional influenciando o nível de satisfação com a remuneração). No modelo testado, trabalhadores comprometidos apresentam maiores níveis de satisfação.

Embasado nas relações supracitadas, o modelo 1 confirma a teoria, apontando que maiores níveis de Comprometimento Organizacional são capazes de influenciar positivamente na percepção de Qualidade de Vida no Trabalho, também no que tange o fator 'remuneração'. A influência do Comprometimento Organizacional sobre este fator possui peso 0,35, na amostra investigada. Ou seja, entre os trabalhadores participantes desta pesquisa, trabalhadores comprometidos com a organização tendem a perceber de forma mais positiva a sua remuneração. Infere-se que provavelmente o perfil desta amostra, em sua maioria jovens, com idade média de 33 anos, não tenha como principal objetivo do seu trabalho a remuneração, valorizando mais outras facetas proporcionadas pelo trabalho, como oportunidade de aprendizagem, experiência e crescimento.

O Comprometimento Organizacional influencia moderadamente, com estimador 0,42, a imagem que o indivíduo possui da organização (dimensão de QVT). Neste modelo, a imagem da é representada pela satisfação "com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade" e a satisfação "com os serviços prestados e a qualidade dos produtos/serviços que a empresa em que você trabalha fabrica/realiza".

Trabalhadores afetivamente comprometidos possuem como característica marcante o orgulho de pertencer à organização (MOSCON; BASTOS; JANISSEK-DE-SOUZA, 2012). Este orgulho está ligado à imagem positiva que o trabalhador possui acerca da atuação e da participação da organização na sociedade. Assim, indivíduos comprometidos possuem orgulho de pertencer à organização uma vez que têm uma imagem positiva sobre o que ela oferece à sociedade. Essa imagem compõe, ainda,

o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho amplamente difundida por Walton (1973).

Diante das relações apresentadas ao longo desta seção, confirma-se a hipótese *H1: Indivíduos com maior nível de comprometimento organizacional percebem maior nível de QVT*. Verifica-se uma influência positiva de moderada a forte, considerando que o Comprometimento Organizacional influencia todas as dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho, em maior ou menor proporção. O que enfatiza a necessidade de as organizações obterem e manterem trabalhadores com alto nível de comprometimento organizacional. E a qualidade de vida no trabalho é uma ferramenta que tem se mostrado eficaz para a atração e retenção de talentos, grande dilema vivido hoje pelas organizações.

No que tange a influência do Entrincheiramento Organizacional sobre a percepção dos trabalhadores acerca da Qualidade de Vida no Trabalho, percebe-se que somente uma dimensão do Entrincheiramento Organizacional, 'ajustes burocráticos impessoais', influencia significativamente uma dimensão da Qualidade de Vida no Trabalho - 'remuneração'. Esta relação apresentou peso de 0,94 e menos de 1% de significância. As demais relações não apresentaram significância estatística (p -valor < 0,05).

Essa é uma relação já esperada. A dimensão 'ajustes burocráticos impessoais' diz respeito à estabilidade financeira. Assim, a saída da organização representaria perdas em termos de remuneração e de benefícios, que comprometeriam a estabilidade do trabalhador. Esta dimensão influencia fortemente a satisfação com a remuneração, dimensão da Qualidade de Vida no Trabalho.

Meireles (2015) analisou a relação entre Entrincheiramento Organizacional e satisfação (geral) e encontrou baixa correlação. Segundo o autor, essa conclusão está respaldada por Rodrigues (2009), segundo a qual, trabalhadores entrincheirados, porém satisfeitos reconfiguram sua realidade na organização, a fim de amenizar sua permanência por necessidade frente ao desejo de sair. E acabam por apresentarem comportamentos de lealdade ativa e menor rotatividade. Ao passo que trabalhadores entrincheirados, porém insatisfeitos poderão apresentar um comportamento passivo, com altos índices de ausência e negligência.

Autores clássicos do entrincheiramento na carreira já analisavam a relação entre este construto e a satisfação com o trabalho. Trabalhadores entrincheirados, ao perceberem a recompensa maior que os custos de saída, tendem a uma menor insatisfação. Eles podem estar satisfeitos com o seu desenvolvimento, apesar das alternativas limitadas. Ou, ainda, resignados com a sua situação. Nestes casos, os trabalhadores podem buscar uma mobilidade lateral dentro da organização, acarretando em desenvolvimento pessoal e profissional. Ainda, procuram auto afirmar-se na sua carreira e no ambiente de trabalho, para melhorar as circunstâncias da sua permanência no seu curso de ação atual (CARSON; CARSON; BEIDEAN, 1995; CARSON; CARSON, 2002).

Acredita-se que esta constatação pode explicar a influência verificada no Modelo 1, no que se refere ao Entrincheiramento Organizacional, mesmo considerando que, para esta amostra, a dimensão 'arranjos burocráticos impessoais' influencia somente uma dimensão da Qualidade de Vida no Trabalho, que diz respeito à satisfação com a remuneração. Por 'aceitação' ou por resignação ou por autoafirmação, é possível que esta influência se deva à estabilidade financeira proporcionada pela remuneração. Nesse sentido, políticas de remuneração e benefícios podem contribuir para o trabalhador sentir-se preso, entrincheirado na organização. Uma remuneração percebida como adequada e justa pode contribuir para que o trabalhador não perceba alternativas de trabalho que ofereçam condições financeiras capazes de suprir suas necessidades. O trabalhador pode se acomodar com sua remuneração e com isso, se estagnar na organização, deixando de buscar alternativas.

Uma vez não sendo identificadas outras relações significativas entre as dimensões do Entrincheiramento Organizacional e as dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho, é possível confirmar parcialmente a hipótese *H2: Indivíduos com maior nível de Entrincheiramento Organizacional percebem menor nível de QVT*. Segundo Rodrigues e Bastos (2015), o elemento crítico do Entrincheiramento Organizacional está na percepção de Limitação de Alternativas. Ao passo que os autores defendem que é importante incentivar a percepção dos custos supracitados (perda de investimentos feitos para desempenhar bem sua função, de relacionamentos interpessoais, de estabilidade financeira), sem que seja aumentada a percepção de limitação de alternativas e evitando altos níveis de insatisfação. Esperava-se que a dimensão "Limitação de Alternativas" apresentasse forte relação

negativa com as dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho, sendo as influências positivas no que tange aos custos um elemento complementar nesta análise. Como não foram identificadas influências no que diz respeito à dimensão “Limitação de Alternativas”, não é possível confirmar integralmente a hipótese.

5 Conclusões e recomendações

A participação dos trabalhadores no sucesso das organizações demonstra a importância da realização de pesquisas que investiguem temas e relações que auxiliem no gerenciamento de pessoas para melhores resultados organizacionais. A presente pesquisa estudou uma dessas relações: a influência do Comprometimento e do Enrincheiramento Organizacional na percepção de Qualidade de Vida no Trabalho.

Foram testados, para tanto, dois modelos, a fim de que se pudesse perceber qual melhor representa essas influências. O modelo 1 (Figura 8) analisou simultaneamente a influência do Comprometimento e do Enrincheiramento Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho. O modelo 1A (Figura 9) analisou esta mesma influência conjunta, considerando, no entanto, a variância dos erros conjuntos das variáveis analisadas.

Os modelos explicaram a influência dos vínculos com a organização de forma similar, não apresentando diferenças substanciais no que tange as relações percebidas nos modelos. Demonstrou-se, com ambos, que o Comprometimento Organizacional influencia positivamente todas as quatro dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho estudadas, confirmando as relações apontadas pela literatura.

Schirrmeister e Limongi-França (2012) encontraram correlações moderadas entre Qualidade de Vida no Trabalho, internalização de valores e objetivos e sentimento de pertencer. Estudos diversos apontaram, ainda, relação do Comprometimento Organizacional com a Satisfação no Trabalho (GUTIERREZ; CANDELA; CARVER, 2012), a Percepção de Justiça Organizacional (DE CONINCK; BACHMANN, 2011) e o Suporte Organizacional (FERNANDES; SIQUEIRA; VIEIRA, 2014), elementos que explicam a Qualidade de Vida no Trabalho.

Como o vínculo afetivo está relacionado ao desejo e ao orgulho de pertencer e este, por sua vez, ligado às comportamentos e atitudes positivas (BASTOS et al., 2013; MENEZES, 2006), a influência do Comprometimento Organizacional nas dimensões 'relação com o trabalho' e 'imagem sobre a organização' já era esperado e foi confirmado pelo estudo empírico. No entanto, esperava-se que a influência com maior peso estivesse na dimensão 'imagem sobre a organização', inferindo-se que esta pode ser fortemente influenciada pelo orgulho de pertencer à organização, característica marcante no vínculo afetivo.

Acredita-se, então, que vale refletir se o desejo de estar na organização e realizar o seu trabalho influencia o trabalhador de forma mais substancial na relação entre Comprometimento Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho, em comparação ao orgulho de pertencer, uma vez que este último auxiliaria na formação da imagem da organização. Ou, ainda, se o orgulho de pertencer à organização, independentemente da imagem que o trabalhador possui sobre esta, contribui também de forma importante para a relação do trabalhador com o trabalho.

O Comprometimento Organizacional influencia as dimensões 'intensidade do trabalho e lazer' e 'remuneração' em menor intensidade, porém, não menos significativa para análise. Os resultados levam a inferir que trabalhadores com alto nível de Comprometimento Organizacional sentem-se mais satisfeitos com a intensidade do seu trabalho e as possibilidades de lazer que dispõem, bem como com sua remuneração.

Esses resultados levam a uma nova reflexão. Trabalhadores com alto nível de comprometimento tendem a sentir-se satisfeitos mesmo quando há alta intensidade de trabalho e/ou poucas possibilidades de lazer e/ou baixa remuneração? Acredita-se que o ponto sensível dessa reflexão esteja na relatividade da alta ou baixa intensidade de trabalho, possibilidade de lazer e remuneração. Esta percepção está ligada tanto à comparação com os colegas (justiça) como com suas necessidades (adequação).

Havendo uma percepção de que a carga e a jornada de trabalho, bem como as possibilidades de lazer são justos, condizentes com os dos colegas e adequados ao trabalho. Assim como, entendendo a remuneração como justa, em comparação com os colegas, e adequada, mesmo que baixa. Se o comprometimento do trabalhador é

influenciado por outros fatores além destes, os quais são mais ou tão importantes quanto os supracitados, é possível que o trabalhador “releve” os aspectos que não seriam favoráveis e permaneça comprometido, bem como alcance resultados favoráveis. Isto vai depender, também, da personalidade e dos valores do trabalhador, variáveis estas não abarcadas no presente estudo. Ficando, portanto, como indicação de estudos futuros.

No que diz respeito à influência do Entrincheiramento Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho, os modelos apresentaram relação significativa somente da dimensão “Arranjos Burocráticos Impessoais” com a dimensão “Remuneração”, não sendo percebidas outras relações entre as dimensões do Entrincheiramento Organizacional e da Qualidade de Vida no Trabalho. Trata-se de uma influência positiva e a mais forte que o modelo apresenta. Essa é uma das relações que se esperava. No entanto, como o elemento determinante para o Entrincheiramento Organizacional está na “Limitação de Alternativas”, esperava-se serem evidenciadas influências significativas negativas desta em todas as dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho. Com relações não significativas, este modelo não foi capaz de confirmar integralmente a Hipótese *H2*, segundo a qual a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho seria melhorada a partir da inibição do Entrincheiramento Organizacional.

Ainda assim, é possível questionar: se o trabalhador está entrincheirado (portanto, percebendo alternativas limitadas no mercado), a sua percepção sobre os diversos fatores que compõem a Qualidade de Vida no Trabalho é negativa, mesmo que práticas organizacionais busquem incentivar essas percepções no sentido contrário?

Demonstra-se, a partir desses modelos e das reflexões propostas, a importância de conhecer as diversas relações e influências que permeiam o vínculo do trabalhador com a organização e podem, por consequência, interferir na efetividade e no sucesso organizacional.

Apesar das contribuições apresentadas, esta pesquisa conta com algumas limitações. Uma delas está no tamanho da amostra. Uma amostra maior certamente permitiria análises mais consistentes, com a percepção de novas relações do

Entrincheiramento Organizacional com a Qualidade de Vida no Trabalho, comparações segundo alguns grupos sócio demográficos, os quais foram inviabilizados por uma amostra pequena. Dessa forma, sugere-se, para novas pesquisas, uma amostra maior, de forma que se possa perceber as possíveis diferenças a partir da área de atuação do público pesquisado, da idade e do nível de formação, por exemplo.

Além disso, fortes indicativos na literatura apontam interessante a realização de estudos que analisem a existência de influências no sentido oposto ao que foi analisado neste estudo. Ou seja, considerando a Qualidade de Vida no Trabalho como variável independente. Bem como, estudos que ampliem a compreensão acerca do Entrincheiramento Organizacional, construto cujos estudos iniciaram-se há poucos anos, necessitando de melhor compreensão das relações que o cercam.

4.3 ESTUDO III: VÍNCULOS COM A ORGANIZAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

1 Introdução

A importância das pessoas para o sucesso das organizações tem demonstrado a pertinência dos estudos sobre indivíduos e organizações e gestão de pessoas. É possível, ao estudar essas áreas, bem como a psicologia organizacional e do trabalho, compreender as relações que o trabalhador estabelece com a organização, como estas podem refletir nos resultados organizacionais e de que forma e até que ponto as práticas organizacionais podem incentivar relações positivas ou negativas com a organização. (BORGES-ANDRADE; ZANELLI, 2014).

A relação afetiva (comprometimento organizacional), bem como os diversos aspectos que a cerca, vem sendo crescentemente pesquisada. Ao passo que o vínculo instrumental (entrincheiramento organizacional), um construto novo, tem apresentado uma ampliação em termos de pesquisas que o explique. No entanto, a compreensão de como seus diferentes níveis podem influenciar na percepção das práticas organizacionais é uma importante lacuna a ser investigada.

Essa percepção pode direcionar os comportamentos dos trabalhadores e, conseqüentemente, influenciar nos resultados organizacionais. A compreensão desta lacuna permite, portanto, que os gestores direcionem as práticas e ações organizacionais para alcançar os melhores resultados.

Percebendo esta lacuna, investiga-se, então: *Em que medida os vínculos do indivíduo com a organização – Comprometimento Organizacional e Entrincheiramento Organizacional - influenciam a percepção do trabalhador acerca de sua Qualidade de Vida no Trabalho?*

Os vínculos que o indivíduo estabelece com a organização podem ter diferentes naturezas, a partir de diversas motivações, resultando em comportamentos positivos ou negativos para a organização. O Comprometimento Organizacional é compreendido como um vínculo de natureza afetiva, contribuindo para comportamentos desejados pela organização e inibindo comportamentos não desejados (BASTOS et al., 2013; BECKER; ULLRICH; DICK, 2013; COOPER-HAKIM; VISWESVARAN, 2005).

Por sua vez, o Entrincheiramento Organizacional é um vínculo de natureza instrumental, caracterizado pelo trabalhador sentir-se preso à organização por necessidade e relacionado positivamente com comportamentos não desejados pela

organização e negativamente, com comportamentos desejados (MEIRELES, 2015; RODRIGUES, 2009; RODRIGUES; BASTOS, 2015). Percebe-se que os comportamentos dos trabalhadores e resultados organizacionais têm forte influência destas relações. (BASTOS et al., 2013).

A perspectiva do Comprometimento Organizacional como vínculo afetivo e do Entrincheiramento Organizacional como vínculo instrumental – em oposição à ideia de que compõe o Comprometimento Organizacional, que fora fortemente difundida ao longo dos anos – resulta de pesquisas desenvolvidas por pesquisadores como Bastos et al. (2013) e Rodrigues e Bastos (2015).

Como poucos estudos sobre Comprometimento Organizacional foram realizados sob a ótica de um construto fundamentalmente afetivo. Bem como, o Entrincheiramento Organizacional é um construto novo e, igualmente, com poucos estudos desenvolvidos sobre, faz-se necessárias pesquisas que ofereçam suporte para a compreensão dos diversos elementos que os envolvem. O presente estudo, abordando o Comprometimento e o Entrincheiramento Organizacional, contribui para que esta lacuna possa ser preenchida.

Um importante elemento a ser compreendido – até então, pouco estudado – está justamente nas consequências de cada um dos vínculos. Dentre as quais, à percepção dos trabalhadores acerca das práticas organizacionais em prol da Qualidade de Vida no Trabalho.

A Qualidade de Vida no Trabalho diz respeito ao que a organização pode oferecer de melhor para o trabalhador, seja no aspecto físico, psicológico, social, de saúde ou de recompensas, com o objetivo de melhorar o desempenho e a imagem da organização, tanto sob a ótica do trabalhador como do mercado. No entanto, estes objetivos organizacionais podem ser influenciados pelos vínculos com a organização. Pretende-se, então, com esta pesquisa, compreender a influência de cada dimensão que compõe os vínculos em cada dimensão que explica a Qualidade de Vida no Trabalho.

Trata-se de uma terceira lacuna a ser estudada. A Qualidade de Vida no Trabalho, no Brasil, é pesquisada exclusivamente como variável explicativa de outros fenômenos. No entanto, no exterior, ela já é pesquisada como variável dependente,

mostrando-se interessante elucubrar essa perspectiva, conforme análise realizada na presente pesquisa.

Essa pesquisa tem como objetivo analisar a influência dos vínculos Comprometimento e Entrincheiramento Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho. Essa análise foi feita a partir de uma amostra de 187 trabalhadores das mais diversas áreas de atuação, por meio de Regressão Múltipla. Os resultados deste estudo apresentam uma interessante influência a entre os vínculos estudados e a Qualidade de Vida no Trabalho, apontando algumas reflexões relevantes para o desenvolvimento das áreas estudadas e as práticas organizacionais.

Este artigo está dividido em seções. Após esta introdução, o próximo capítulo apresentará um sucinto referencial teórico, indicando possíveis relações entre os vínculos com a organização e a Qualidade de Vida no trabalho. Em seguida, serão descritos os procedimentos metodológicos, apresentados os resultados e as conclusões.

2 Vínculos organizacionais e Qualidade de Vida no Trabalho

As relações de trabalho têm se mostrado gradativamente mais frágeis. As organizações, em constante busca por efetividade e menores custos, somado à instabilidade econômica, que há anos acomete o país, acarreta em maior insegurança do trabalhador, comprometendo sua satisfação e seu bem estar – logo, sua Qualidade de Vida no Trabalho – e os vínculos que os mesmos desenvolvem com a organização.

Trabalhadores se vinculam às organizações por diversos motivos. O afeto, o desejo de permanecer, o orgulho de integrar a organização caracterizam o Comprometimento Organizacional. Por outro lado, uma ligação por necessidade, devido a perdas que podem ocorrer com a saída da organização, denomina-se Entrincheiramento Organizacional.

A natureza e a intensidade desse vínculo podem variar de acordo com diversos aspectos, sejam eles pessoais – do trabalhador – ou organizacionais. Aspectos pessoais como gênero, idade e formação podem afetar, também, a percepção do trabalhador acerca de diversos aspectos organizacionais, no que tange à políticas e ações da organização. Estas podem ser percebidas pelo trabalhador em direções e

níveis diferentes, de forma que a percepção dos trabalhadores acerca da sua Qualidade de Vida no Trabalho pode variar.

Assim como elementos que dizem respeito aos vínculos organizacionais podem influenciar Qualidade de Vida no Trabalho (MILHOME; ROWE, 2016), a percepção desta última pode influenciar natureza e o nível dos vínculos com o trabalhador. A Qualidade de Vida no Trabalho é compreendida como um meio de humanizar o trabalho, a partir da preocupação com a satisfação, o bem estar e a saúde do trabalhador.

A Qualidade de Vida no Trabalho, segundo Walton (1973), está relacionada com a remuneração, as condições e estrutura de trabalho, as relações interpessoais, o reconhecimento e possibilidades de crescimento, a influência da vida profissional na vida pessoal e a imagem que o trabalhador tem acerca da organização onde trabalha.

A formação da imagem da organização diz respeito, dentre outras coisas, ao orgulho de ser parte da organização, uma característica marcante na compreensão do Comprometimento Organizacional. O modelo unidimensional, que vem sendo defendido em âmbito nacional e internacional (BASTOS; AGUIAR, 2015; SOLLINGER; OLFFEN; ROE, 2008) como o mais apropriado para entender o que efetivamente diz respeito ao Comprometimento Organizacional, apresenta este como uma ligação afetiva entre o trabalhador e a organização, caracterizada pelo compartilhamento de valores e objetivos, pela aceitação de normas e por um comportamento do trabalhador em prol da organização.

Por outro lado, elementos da Qualidade de Vida no Trabalho como remuneração, condições e estrutura de trabalho, relações interpessoais e reconhecimento podem comprometer ou entrincheirar o trabalhador. Estas variáveis estão relacionadas à necessidade de segurança financeira – Ajustes Burocráticos Impessoais – ou ao medo de perder contatos ou posição alcançada na empresa – Ajustamento à Posição Social. São variáveis que caracterizam o Entrincheiramento Organizacional, se o trabalhador sente-se preso à organização.

A partir das relações observadas na teoria, apresentadas nessa seção, serão testadas as seguintes hipóteses:

H1: Indivíduos com maior nível de qualidade de Vida no Trabalho percebem maior nível de Comprometimento Organizacional.

H2: Indivíduos com maior nível de Qualidade de Vida no trabalho percebem menor nível de Entrincheiramento Organizacional

H3: Indivíduos com maior nível de Comprometimento Organizacional percebem maior nível de QVT.

H4: Indivíduos com maior nível de Entrincheiramento Organizacional percebem menor nível de QVT.

3 Procedimentos metodológicos

Este estudo é classificado como quantitativo e explicativo, uma vez propõe a identificar fatores que contribuem para a ocorrência de fenômenos, aprofundando o conhecimento da realidade, a partir da explicação do porque das coisas. (SOUZA; SANTOS; DIAS, 2013). O *survey*, estratégia metodológica desta pesquisa, foi realizado com aplicação de questionários em versão *on-line*, distribuídos por *e-mail* e por rede social, com a utilização do *Survey Monkey*, e versão impressa, entregue diretamente a respondentes potenciais.

O questionário foi construído em escala tipo Likert – uma escala intervalar que varia entre a discordância (menor valor) e a concordância (maior valor), podendo ou não haver um ponto neutro. Apesar de Hair Jr. et al. (2009) recomendar a retirada do ponto neutro para aumento da fidedignidade da escala, esta pesquisa utilizou as escalas originais, com os intervalos utilizados nestas. No entanto, como foram utilizadas escalas validadas, foi mantida a quantidade de intervalos utilizados na escala original.

Além dos dados sociodemográficos, o questionário foi composto por três escalas: (a) A escala “Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho” desenvolvida por Walton (1973) e validada para trabalhadores brasileiros por Timossi et al. (2009), composta originalmente por 35 itens e com escala tipo Likert de 5 pontos – $\alpha = 0,94$; (b) A “Medida de Comprometimento Organizacional (MCO)”, validada para trabalhadores brasileiros por Bastos e Aguiar (2015), composta por 12 itens e escala tipo Likert de 6 pontos – $\alpha = 0,94$; e (c) A “Medida de Entrincheiramento organizacional

(MEO)” – $\alpha = 0,89$, validada para trabalhadores brasileiros por Rodrigues e Bastos (2015), composta por 18 itens e escala tipo Likert de 6 pontos.

Uma vez o questionário inserido no *Survey Monkey*, foi realizado pré-teste com cinco trabalhadores de diversas áreas de atuação, escolhidos por critério de acessibilidade. Uma vez não sendo sinalizadas inconsistências e/ou observações relevantes que exigissem alterações significativas no instrumento, seguiu-se com a coleta dos dados.

Ao todo, foram respondidos 284 questionários. As respostas foram exportadas para o SPSS, versão 20, onde foram realizadas as análises de *missing values* e *outliers*, a fim de chegar à amostra final a ser analisada, composta por 187 respostas. A partir desta amostra, realizou-se Regressão Múltipla, a fim de alcançar os objetivos propostos por esta pesquisa.

A regressão múltipla é uma técnica estatística utilizada para analisar a relação entre duas ou mais variáveis independentes e uma variável dependente. (HAIR Jr. et al., 2009; MALHOTRA, 2012). Para que ela pudesse ser considerada a solução adequada, foram realizadas algumas verificações, a saber: coeficiente de verificação da variância explicada (R^2), significância dos parâmetros com teste T e análise dos resíduos.

O coeficiente de verificação da variância explicada (R^2) indica o poder explicativo da regressão. Varia entre 0 e 1, sendo maior o poder explicativo quanto mais próximo de 1. Além disso, através do teste T, verificou-se o coeficiente angular para cada b da regressão. Por fim, analisou-se os resíduos a partir da homocedasticidade, linearidade, normalidade e independência.

Dentre os 187 questionários válidos para análise, 7 não tiveram preenchidas as informações dos dados sociodemográficos, de foram que não podem compor a caracterização da amostra analisada. Os trabalhadores são, em sua maioria, do sexo feminino (56%), com idade média de 31 anos (DP: 8,78), solteiros (56%), graduados (39%) e com especialização (37%), atuando no setor privado (71%), com tempo médio de serviço de 5 anos (DP: 6,82).

4 Resultados

Partindo do objetivo central deste estudo, apresentam-se os resultados provenientes da análise dos dados obtidos através da técnica de Regressão Múltipla. Trata-se de uma técnica utilizada para analisar/mensurar relações associativas entre duas ou mais variáveis métricas. (MALHOTRA, 2012; HAIR Jr. et al., 2005).

A fim de entender a relação que se estabelece entre Qualidade de Vida no trabalho, Comprometimento Organizacional e Enrincheiramento Organizacional, foram realizadas análises da influência de cada uma das 8 dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho no Comprometimento Organizacional (unidimensional) e em cada uma das 3 dimensões do Enrincheiramento Organizacional, bem como a influência do Comprometimento Organizacional (unidimensional) e de cada uma das 3 dimensões do Enrincheiramento Organizacional em cada uma das 8 dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho.

Para tanto, foram realizadas 12 análises de Regressão Múltipla, considerando, cada uma das dimensões dos vínculos analisadas como variável dependente, em relação às dimensões da Qualidade de Vida no trabalho como variável independente, assim como cada uma das dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho como variável dependente, em relação às variáveis dos vínculos como variáveis independentes.

Os resultados das próximas sessões apresentam, ao todo, seis modelos estatisticamente válidos, os quais são encontrados suporte teórico na literatura anteriormente abordada.

4.1 Influência da Qualidade de Vida no Trabalho nos vínculos com a Organização

Foram testados quatro modelos, relacionando as dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho (variáveis independentes) a cada uma das quatro dimensões dos vínculos (variável dependente). No entanto, os dados indicam que somente uma dimensão da Qualidade de Vida no Trabalho explica uma dimensão do Enrincheiramento Organizacional e três dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho explicam com significância e validade estatística o Comprometimento Organizacional.

A dimensão 'Limitação de Alternativas' – Enrincheiramento Organizacional – sofreu influência significativa somente da dimensão 'Remuneração Justa e Adequada

(RJA)' – Qualidade de Vida no Trabalho. Trata-se de uma relação fraca ($R=0,28$). Conjuntamente, as variáveis da Qualidade de Vida no Trabalho explicam em 4% a percepção de Limitação de Alternativas. No entanto, somente a variável Remuneração Justa e Adequada apresenta uma relação estatisticamente significativa, conforme é possível verificar na tabela 16.

Tabela 16 - Parâmetros e testes para a regressão 1 – influência do Entrincheiramento Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho

Variáveis	Estimadores		Teste t do estimador		F	Sig.	Grau de ajustamento		
	Estimador B	Erro padrão	t-valor	Sig.			R	R ²	R ² ajustado
Intercepto	2.990	0.450	6.645	3.57e-10	1,95	0,05	0,28	0,08	0,04
RJA	0.264	0.109	2.412	0.0169					
CDT	-0.044	0.167	-0.266	0.7908					
CPT	-0.147	0.160	-0.919	0.3591					
OPT	-0.127	0.139	-0.915	0.3616					
INT	-0.082	0.161	-0.508	0.6123					
CON	-0.212	0.166	-1.274	0.2043					
ETV	0.025	0.124	0.206	0.8374					
RST	0.137	0.154	0.887	0.3762					

Fonte: dados da pesquisa

Sig.: 0,05

Essa é uma relação que pode ser inferida através da literatura. A Remuneração Justa e Adequada diz respeito à percepção de que a remuneração é justa, se comparada com os colegas de trabalho e o mercado, e adequada para atender às necessidades do trabalhador. Ao passo que a limitação de alternativas refere-se à percepção de que o mercado não oferece alternativas condizentes com a especificidade da atuação do trabalhador ou que evitem perdas, o que faz com que este se sinta preso à organização. Uma possível motivação para essa sensação de prisão pode estar na remuneração se, por exemplo, a saída do trabalhador de determinada organização pode acarretar perdas em termos de remuneração e benefícios.

No entanto, os resultados não confirmam a hipótese H2, uma vez que esta apresenta uma relação negativa entre Qualidade de Vida no Trabalho e Entrincheiramento Organizacional e a única relação válida apresentada foi positiva.

Por sua vez, a forte relação (0,78) entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Comprometimento Organizacional também era esperada pela literatura. Porém, diversas dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho não apresentaram relação com

o Comprometimento Organizacional, assim, confirmando parcialmente a hipótese H1. A variação do nível de Qualidade de Vida no Trabalho explica em 59% a variação do nível de Comprometimento Organizacional. As variáveis com relação estatisticamente significativa, conforme é possível verificar na tabela 17, são: 'Remuneração Justa e Adequada' (t-valor: 2,530 sig.:0,01); 'Constitucionalismo' (t-valor: 5,235 sig.:4,62 e-07); 'Relevância Social do Trabalho' (t-valor: 2,676 sig.:0,01).

Tabela 17 – Parâmetros e testes para a regressão 2 – influência da Qualidade de Vida no trabalho no Comprometimento Organizacional

Variáveis	Estimadores		Teste t do estimador		Grau de ajustamento				
	Estimador B	Erro padrão	t-valor	Sig.	F	Sig.	R	R ²	R ² ajustado
Intercepto	-0.190	0.309	-0,616	0,54	34,98	2.2e-16	0,78	0,61	0,59
RJA	0.190	0.075	2.530	0.01					
CDT	-0.038	0.115	-0.329	0.74					
CPT	0.115	0.110	1.046	0.30					
OPT	0.059	0.096	0.615	0.54					
INT	0.027	0.110	0.245	0.81					
CON	0.597	0.114	5.235	4.62e-07					
ETV	-0.027	0.085	-0.327	0.74					
RST	0.283	0.106	2.676	0.01					

Fonte: dados da pesquisa

Sig.: 0,05

O Comprometimento Organizacional diz respeito ao orgulho de pertencer à organização, ao compartilhamento de normas e valores. A literatura aponta a relação entre Remuneração Justa e Adequada e comprometimento ao passo que a satisfação com remuneração é um forte preditor do Comprometimento Organizacional. Este último, ao tratar do orgulho de pertencer à organização e do compartilhamento com normas e valores, inferia-se que o trabalhador compartilharia com normas condizentes com a legalidade.

No entanto, não esperava-se uma relação tão forte. O Estimador B é o maior deste modelo, sugerindo, em termos estatísticos, que o aumento de 1 ponto na percepção de Constitucionalismo aumenta em 0,597 a percepção de Comprometimento Organizacional, com confiança superior a 99%. Acredita-se que o cumprimento da legislação trabalhista seja basilar na relação entre organização e trabalhador. No entanto, este resultado indica que o trabalhador brasileiro ainda mantém uma relação de pouca confiança com a organização com a qual trabalha. Uma vez que o trabalhador aponta uma grande relação entre o cumprimento dos seus direitos e o seu nível de comprometimento, acredita-se que seja um indicativo de que a relação entre organização e trabalhador precisa ser revista.

A Relevância Social do Trabalho dentre outras coisas, está ligada ao orgulho de integrar a organização e à imagem que o trabalhador e a sociedade têm desta. Sendo o 'orgulho de pertencer' um elemento preponderante no conceito do Comprometimento Organizacional, esperava-se que esta variável da Qualidade de Vida no Trabalho se relacionasse fortemente e com boa significância, conforme os resultados demonstraram.

A próxima sessão apresentará os modelos demonstram a influência dos vínculos com a organização na Qualidade de Vida no Trabalho.

4.2 Influência dos vínculos com a Organização na Qualidade de Vida no Trabalho

Para esta análise, testou-se oito modelos, por Regressão Múltipla, relacionando os vínculos (variáveis independentes) a cada uma das variáveis da que explicam a Qualidade de Vida no Trabalho.

O terceiro modelo testado relacionou as três dimensões do Entrincheiramento Organizacional (Ajustamento à posição social – APS; Limitação de alternativas – LA; Ajustes burocráticos impessoais – ABI) e o Comprometimento Organizacional (CO) à dimensão 'Remuneração Justa e Adequada (RJA), da Qualidade de Vida no Trabalho, como variável dependente. Conjuntamente, os vínculos explicam 41% da variação da percepção de 'Remuneração Justa e Adequada'. No entanto, somente as dimensões LA, ABI e CO apresentam significância estatística nesta variação.

Tabela 18 - Parâmetros e testes da Regressão 3 - influência dos Vínculos na dimensão 'Remuneração Justa e Adequada'

Variáveis	Estimadores		Teste t do estimador		Grau de ajustamento				
	Estimador B	Erro padrão	t-valor	Sig.	F	Sig.	R	R ²	R ² ajustado
Intercepto	0,671	0,243	2,766	0,006	32,91	0,00	0,65	0,42	0,41
APS	0,088	0,062	1,403	0,162					
LA	-0,118	0,059	-1,997	0,047					
ABI	0,255	0,053	4,819	0,000					
CO	0,403	0,504	8,012	0,000					

Fonte: dados da pesquisa

A partir da análise dos estimadores B, percebe-se que a variável CO é a que melhor explica a percepção de Remuneração justa e adequada, na relação analisada. Essa era uma relação já esperada, uma vez que a literatura mostra o Comprometimento Organizacional com forte influência na satisfação com

remuneração. Essa é uma relação direta, ou seja, o aumento do Comprometimento Organizacional melhor a percepção de justiça e adequação da remuneração.

A variável ABI – Arranjos Burocráticos Impessoais – apresenta menor poder explicativo, no entanto, significativo. Esta variável, uma vez se tratando de perdas associadas à remuneração, esperava-se o resultado apresentado. Ou seja, maior sendo a percepção de perdas ligadas à ABI, igualmente maior seja a percepção de remuneração justa e adequada.

Por sua vez, observa-se que a percepção de sentir-se preso à organização, resultante da variável LA – Limitação de Alternativas, está inversamente relacionada à variável dependente. Dessa forma, o aumento da Limitação de Alternativas contribui para uma menor percepção de Remuneração Justa e Adequada.

A quarta regressão analisou as variáveis independentes supracitadas explicando a variável dependente ‘Condições de Trabalho’, dimensão da Qualidade de Vida no Trabalho. Este modelo explica 32% da variação da percepção acerca das condições adequadas de trabalho. No entanto, somente a variável CO apresenta significância estatística para explicar o modelo. A tabela 19 apresenta os parâmetros e testes para esta regressão.

Tabela 19 - Parâmetros e testes da Regressão 4 - influência dos Vínculos na dimensão ‘Condições de Trabalho’

Variáveis	Estimadores		Teste t do estimador		F	Sig.	Grau de ajustamento	
	Estimador b	Erro padrão	t-valor	Sig.			R ²	R ² ajustado
Intercepto	1,921	0,220	8,714	0,000	23,19	0,000	0,34	0,32
APS	0,084	0,057	1,470	0,143				
LA	-0,104	0,054	-1,932	0,055				
ABI	0,033	0,048	0,618	0,497				
CO	0,356	0,046	7,779	0,000				

Fonte: dados da pesquisa
Sig.: 0,05

Condições de trabalho, neste contexto, é compreendido como jornada e carga de trabalho, segurança e salubridade no trabalho, cansaço proveniente do trabalho. Não foi identificado na literatura indicativos de que elementos das condições de trabalho poderiam ser preditos ou influenciados por elementos pertinentes ao Comprometimento Organizacional. No entanto, esse resultado sugere que maior nível de Comprometimento Organizacional favorece melhor percepção de condições de trabalho.

A análise da quinta regressão considerou, como variável dependente, 'Equilíbrio Trabalho e Vida', dimensão da Qualidade de Vida no Trabalho. Os vínculos analisados explicam 22% da variação da percepção acerca do equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. A Tabela 20 apresenta os parâmetros e testes para esta regressão.

Tabela 20 - Parâmetros e testes da Regressão 5 - influência dos Vínculos na dimensão 'Equilíbrio Trabalho e Vida'

Variáveis	Estimadores		Teste t do estimador		Estatística F		Grau de ajustamento	
	Estimador b	Erro padrão	t-valor	Sig	F	Sig	R2	R2 ajustado
Intercepto	1,956	0,270	7,254	0,000	13,86	0,00	0,23	0,22
APS	0,089	0,070	1,271	0,205				
LA	-0,128	0,070	-1,936	0,054				
ABI	0,068	0,059	1,160	0,248				
CO	0,322	0,056	5,742	0,000				

Fonte: dados da pesquisa
Sig.: 0,05

Mais uma vez, somente a variável independente CO explica a variável dependente com significância estatística. O equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho está ligado ao bem estar do trabalhador, que por sua vez, possui como um dos elementos que o compõe, o Comprometimento Organizacional. No sentido contrário, ou seja, o Comprometimento Organizacional predizendo o bem estar do trabalhador e equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, autores como Mathieu e Zajac (1990), Cooper-Hakin e Viswevaran (2005) e Traldi e Demo (2012) permitem inferir a relação confirmada por estes resultados.

A sexta regressão objetivou compreender o grau de explicação das variáveis independentes na variável dependente 'Relevância Social do Trabalho', dimensão da Qualidade de Vida no Trabalho. A variação da percepção da variável dependente é explicada em 42% por este modelo.

Tabela 21 - Parâmetros e testes da Regressão 6 - influência dos Vínculos na dimensão 'Equilíbrio Trabalho e Vida'

Variáveis	Estimadores		Teste t do estimador		Estatística F		Grau de ajustamento	
	Estimador b	Erro padrão	t-valor	Sig	F	Sig	R2	R2 ajustado
Intercepto	1,837	0,198	9,259	0,00	35,09	0,00	0,44	0,42
APS	0,137	0,051	2,664	0,01				
LA	-0,075	0,049	-1,542	0,12				
ABI	0,004	0,043	0,096	0,92				
CO	0,384	0,041	9,336	0,00				

Fonte: dados da pesquisa

Os resultados indicam que a ‘Relevância Social do Trabalho’ é influenciada pelas variáveis CO – Comprometimento Organizacional – e APS – Ajustamento à Posição Social. A variável CO é a que melhor explica a variável dependente ($b=0,38$, $p<0,05$). Uma vez que a ‘Relevância Social do Trabalho’ está ligada ao orgulho de pertencer à organização, à imagem que o trabalhador tem da organização, esperava-se que houvesse uma forte relação entre as variáveis analisadas, em ambos os sentidos: Comprometimento Organizacional influenciando Relevância Social do trabalho e Relevância Social do trabalho influenciando Comprometimento Organizacional. Conforme foi confirmado pelos resultados.

No que diz respeito às dimensões do Entrincheiramento Organizacional, somente APS ($b=0,14$, $p<0,05$) explica significativamente a influência do Entrincheiramento Organizacional na percepção de ‘Relevância Social do Trabalho’. Diante dos poucos estudos que relacionam Entrincheiramento Organizacional com os diversos construtos, não existiam indicativos dessa relação na literatura. Assim como as definições destas não apresentam possíveis relações claras.

A variável APS é definida por Rodrigues e Bastos (2015) como “investimento do indivíduo e da organização em condições necessárias para o bom desempenho de determinada atividade e adaptação do trabalhador a posição em que se encontra”. Está ligado, ainda, às expectativas dos diversos atores sociais e às relações sociais estabelecidas na organização.

É possível inferir, a partir desse resultado, que ao passo que o trabalhador percebe-se mais ligado socialmente à organização, maior o orgulho que ele possui de pertencer e melhor a imagem que o mesmo constrói a cerca dela. No entanto, não há relação significativa entre a variável LA e a variável RTS, indicando um baixo nível de entrincheiramento.

A análise dos resíduos das regressões foi determinante para compreender a adequação dos modelos investigados para explicar o fenômeno estudado. Foram analisados, para tanto, normalidade, independência, homocedasticidade e linearidade dos resíduos. As quatro regressões pormenorizadas possuem índices indicativos de adequação dos modelos. Em contrapartida, outros quatro modelos, cujas variáveis dependentes foram ‘Uso das Capacidades no Trabalho’, ‘Oportunidades no Trabalho’,

‘Integração no Trabalho’, ‘Constitucionalismo’ apresentaram índices que apontam para modelos não explicativos da relação estudada.

O Comprometimento Organizacional (CO) é o que melhor explica as variáveis dependentes analisadas em todos os modelos propostos, o que já era indicado pela teoria e foi demonstrado no estudo empírico. No entanto não foram verificadas relações com algumas dimensões, dessa forma, confirmando parcialmente a hipótese H3.

Está ligado a características organizacionais e pessoais e a experiências de trabalho, que influenciam no bem estar, na satisfação e na lealdade do trabalhador (BASTOS et al, 2013; GUTIERREZ; CANDELA; CARVER, 2012; SABINO; NASCIMENTO; LOPES, 2014). O bem estar e a satisfação do trabalhador correlacionam-se com a Qualidade de Vida no Trabalho, bem como as experiências no trabalho influenciam na percepção da Qualidade de Vida no Trabalho e a lealdade, na percepção da imagem da organização, representada no construto “Qualidade de Vida no Trabalho” pela dimensão “Relevância Social do Trabalho”.

Os modelos de regressão apresentados corroboram com a literatura, ao passo que apontam que o trabalhador comprometido está satisfeito com aspectos do trabalho como remuneração, ambiente e condições de trabalho. Bem como o comprometimento do trabalhador contribui para que o mesmo tenha orgulho de integrar à organização, bem como possua uma imagem positiva desta e percebam mais equilibrada a relação entre trabalho e vida pessoal.

No que tange o Entrincheiramento Organizacional, dimensões do construto explicam algumas variáveis dependentes, em proporção menor que o Comprometimento Organizacional. Os resultados apresentam as variáveis independentes ‘Ajustes Burocráticos Impessoais’ (ABI) e ‘Limitação de Alternativas’ (LA) influenciando significativamente a percepção de ‘Remuneração Justa e Adequada’ (RJA). Essa relação foi apontada na literatura, a exemplo de Gutierrez, Candela e Carver (2012), e confirmada no estudo empírico. A variável ABI está ligada às perdas financeiras, dessa forma, interferindo na percepção da justiça no que tange a benefícios e a remuneração.

Por sua vez, a variável LA diz respeito à percepção limitada de alternativas que permitam o trabalhador sair da trincheira e apresenta relação inversa. Esperava-se a significância desta em todas as regressões, uma vez que a sensação de prisão é determinante para a existência do Entrincheiramento Organizacional, influenciando negativamente a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho, a partir das dimensões que a compõe. No entanto, ao contrário do que apontava a hipótese H4, mostrou-se significativa somente na primeira regressão.

Mesmo com poucas relações evidenciadas entre as variáveis que dizem respeito ao Entrincheiramento Organizacional e as variáveis dependentes, acreditam-se importante novas reflexões. Até que ponto é interessante incentivar, no trabalhador, a percepção de custos de saída? Apesar da influência destes na percepção de Qualidade de Vida no Trabalho ser positiva, somente o custo relacionado à perda de estabilidade financeira influencia a Qualidade de vida no Trabalho – mais precisamente, a percepção de remuneração justa e adequada – possui peso substancial que justifique o incentivo da percepção destes custos.

Demonstra-se, então, a partir desses modelos e das reflexões propostas, a importância de conhecer as diversas relações e influências que permeiam o vínculo do trabalhador com a organização e podem, por consequência, interferir na efetividade e no sucesso organizacional.

5 Considerações finais

Compreender as diversas relações que permeiam o campo da gestão de pessoas contribui para a busca de um gerenciamento que atue mais em elementos humanos e, a partir destes, alcance melhores resultados. Esta pesquisa visou estudar algumas dessas relações, analisando a relação entre os vínculos Comprometimento e Entrincheiramento Organizacional e a Qualidade de Vida no Trabalho, enquanto antecedentes e enquanto consequentes.

Para compreender essa relação, utilizou-se regressão múltipla, testando 12 modelos, sendo seis destes estatisticamente adequados para analisar as relações investigadas.

Os resultados evidenciaram relações de todas as dimensões dos Vínculos com quase todas as dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho. Somente as dimensões ‘Uso das Capacidades no Trabalho’, ‘Oportunidades no Trabalho’ e ‘Integração no Trabalho’ não se relacionaram significativamente com os Vínculos.

O Entrincheiramento Organizacional, como uma percepção de estar preso à organização por conta das possíveis perdas ligadas à sua saída, é compreendido a partir de três dimensões, a saber: Ajustamento à Posição Social – investimentos em termos de adaptação e relacionamentos interpessoais; Arranjos Burocráticos Impessoais – aspectos financeiros; Limitação de Alternativas – falta de alternativas no mercado (RODRIGUES; BASTOS, 2015). Essas dimensões explicam variações de percepção acerca de duas dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho: Remuneração Justa e Adequada e Relevância Social do Trabalho.

Os resultados confirmaram relações que já se esperava, a partir da literatura, como ‘Arranjos Burocráticos Impessoais’ estarem diretamente relacionados à percepção de ‘Remuneração Justa e Adequada’ e a ‘Limitação de Alternativas’ explicar e ser explicada por esta última. Ainda, apresenta uma relação cuja não se verificou indicativos na literatura, mostrando-se interessante estudo a ser melhor investigado.

No entanto, esperava-se relações inversas, no que tange as possíveis relações entre Qualidade de Vida no Trabalho e Entrincheiramento Organizacional. Como somente uma, dentre as quatro relações estatisticamente significativas apresentadas, foi uma relação desta natureza, as hipóteses H2 e H4 não foram confirmadas.

Por sua vez, o Comprometimento Organizacional relaciona-se direta e positivamente com as dimensões ‘Equilíbrio Trabalho e Vida’ e ‘Condições de Trabalho’, bem como prediz e é predito pelas dimensões ‘Relevância Social do Trabalho’ e ‘Remuneração Justa e Adequada’, confirmando algumas relações inferidas a partir da literatura. Porém, uma relação que, apesar de ser indicada pela literatura, não se esperava tão forte é o constitucionalismo influenciando na percepção de Comprometimento Organizacional. Essa substancial influência sugere que seja repensada a relação do trabalhador com a organização.

Esperava-se que todas as relações evidenciadas entre Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento Organizacional fossem diretas, o que se demonstrou com os resultados desta pesquisa. No entanto, houveram mais relações indicando uma influência do Comprometimento Organizacional na percepção da Qualidade de Vida no Trabalho do que no sentido contrário. Esta pesquisa, então, confirma parcialmente as hipóteses H1 e H3.

No entanto, essa satisfação está ligada, também, a aspectos como personalidade e valores do trabalhador, variáveis estas não abarcadas no presente estudo, ficando, portanto, como indicação de estudos futuros. Em contrapartida, a presente pesquisa contribuiu indicando ou confirmando relações não apresentadas em estudos anteriores e/ou inferidos na literatura, sendo possível compreender melhor as relações existentes entre os construtos estudados. No entanto, diante de algumas limitações, como o tamanho da amostra, sugere-se novas pesquisas com amostra maior, visando análises mais consistentes.

Recomenda-se, ainda, que os vínculos, conjuntamente, sejam relacionados com outros construtos, tanto enquanto antecedentes como consequentes ou mesmo mediadores de uma relação. Especialmente o conceito de Enrincheiramento Organizacional, novo, ainda carece de pesquisas e compreender a sua influência e a sua relação com outros construtos, contando ou não com a influência do Comprometimento Organizacional, que poderá auxiliar no desenvolvimento e na consistência do construto, bem como na gestão de pessoas, podendo contribuir para melhores desempenhos organizacionais.

5 CONCLUSÃO

Em um cenário altamente competitivo e globalizado, os trabalhadores são substancialmente importantes para que a organização possa alcançar seus objetivos. Para tanto, é importante que a organização e o gestor conheçam de que forma o trabalhador se vincula com o trabalho e a organização, a fim de que suas ações possam direcionar o gerenciamento do trabalhador em busca dos melhores resultados sem comprometer a qualidade de vida no trabalho.

Nesse sentido, mostra-se importante conhecer as diversas relações e interações que existem entre os vínculos, bem como as diferentes percepções do trabalhador a partir dos diferentes vínculos que possui. Alguns estudos vêm sendo realizados buscando melhor compreender os vínculos com a organização e as possíveis relações e influências que estes podem sofrer ou acarretar.

No entanto, estudos que investiguem a influência dos vínculos na percepção do trabalhador sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho ainda não foram realizados. Ainda, estudos que analisassem a relação entre Qualidade de vida no Trabalho e os vínculos Comprometimento Organizacional e Entrincheiramento Organizacional, conjuntamente, também não foram localizados. Essa dissertação se propôs, então, a preencher estas lacunas. Para tanto foram realizados um estudo teórico e duas análises empíricas.

O Estudo I analisou as publicações nacionais e do exterior (em inglês) sobre Qualidade de Vida no Trabalho, entre os anos de 2006 e 2015. Percebeu-se uma temática com possibilidades de crescimento, com lacunas importantes a serem preenchidas, especialmente no cenário nacional. A principal delas diz respeito à compreensão da Qualidade de Vida no Trabalho também como variável dependente. Existem estudos embrionários no exterior, mas não foram localizados estudos no Brasil que abordassem essa perspectiva de estudo do construto. Esta lacuna embasou os estudos empíricos que compõem essa dissertação.

Com uma mesma amostra, foram realizadas duas análises paralelas, considerando técnicas de análise de dados diferentes. O Estudo II analisou a influência do Comprometimento e do Enrincheiramento Organizacional, conjuntamente, na percepção da Qualidade de Vida no Trabalho. Para tanto, utilizou Análises Fatoriais Confirmatória e Exploratória e Modelagem de Equações Estruturais. Ao passo que o Estudo III utilizou Regressão Múltipla para investigar a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho, Comprometimento e Enrincheiramento Organizacional, partindo de dois modelos. A Qualidade de Vida no Trabalho é analisada como variável independente e, em seguida, busca-se compreendê-la enquanto variável dependente.

O estudo II utilizou, para análise, uma escala reduzida, mas que melhor se adequava, estatisticamente, à amostra investigada. Diante disso, houveram algumas diferenças nas relações encontradas no estudo II, comparativamente com o estudo III. No entanto, nenhuma em nível que invalidar um ou outro estudo.

A análise do Comprometimento Organizacional influenciando a Qualidade de Vida no Trabalho, em ambos os casos (análise por Regressão Múltipla e por Modelagem de Equações Estruturais), apresenta semelhanças consideráveis, uma vez que existem indicadores comuns da Qualidade de Vida no Trabalho que são considerados significativamente dependentes em ambos os modelos (Estudo II e Estudo III). Mesmo o estudo II utilizando uma escala reduzida para análise, ao verificar os indicadores relacionados à cada uma das dimensões, há indicadores que dizem respeito à remuneração, à relevância social do trabalho, às condições de trabalho e ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal em ambos os modelos

Ao verificar a influência do Entrincheiramento Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho, percebeu-se substancial diferença. Em ambos os casos, os ajustes burocráticos impessoais influenciam a percepção de Remuneração Justa e Adequada. No entanto, a análise utilizando Modelagem de Equações Estruturais revelou a influência positiva do Ajustamento à Posição Social na Relevância Social do Trabalho, que se refere a perdas ligadas a investimentos de tempo e/ou dinheiro, que o trabalhador fez para se adaptar à sua função, assim como os relacionamentos interpessoais construídos na organização.

O aumento do nível da percepção de perdas ligadas ao Ajustamento à Posição Social aumenta a percepção de relevância social do trabalho. Esta última está relacionada com uma imagem positiva da organização. Esta é uma relação estatisticamente significativa somente quando se utiliza a Modelagem de Equações Estruturais. Isso pode ocorrer em decorrência das diferenças específicas de cada uma das técnicas ou por conta da redução da escala de Qualidade de Vida no Trabalho. Pode-se considerar um indicativo da importância de que novas investigações sejam realizadas.

A partir desses resultados, algumas reflexões foram elucidadas. Dizem respeito às influências na relação com o trabalho, à percepção da remuneração e intensidade do trabalho justas e adequadas, à necessidade de incentivar a percepção de custos de saída e à forte influência negativa da limitação de alternativas na percepção de Qualidade de Vida no Trabalho. Por fim, esse estudo trouxe, ainda, a indicação de que podem existir importantes relações e influências do Comprometimento Organizacional em uma dimensão do Entrincheiramento Organizacional, indicando, novamente, a importância de que novos estudos sejam realizados.

Os resultados apresentados nesta pesquisa contribuem no que tange conhecer as diversas relações e influências que permeiam o vínculo do trabalhador com a organização e sua percepção acerca das práticas organizacionais e podem, por consequência, interferir na efetividade e no sucesso organizacional.

Para além das contribuições desses estudos, são apresentadas possibilidades diversas de investigações que contribuirão com a melhor compreensão tanto da Qualidade de Vida no Trabalho como do Comprometimento e Entrincheiramento

Organizacional. A Qualidade de Vida no Trabalho continua carecendo de um estudo que permita compreender melhor definição deste construto. Além disso, novas correlações e perspectivas são interessantes de serem analisadas.

Por sua vez, encontram-se no Comprometimento e o Entrincheiramento Organizacional lacunas no que diz respeito a pesquisas que se embasem no conceito revisado de Comprometimento Organizacional e busque compreender as diversas facetas do Entrincheiramento Organizacional, bem como as relações e influências que os construtos, conjuntamente, podem apresentar.

A ampliação dessas pesquisas permitirá que, conhecendo melhor os construtos e as suas interações, busque-se uma gestão de pessoas que incentive as melhores relações do trabalhador com a organização, a partir de um melhor equilíbrio entre os objetivos organizacionais e a Qualidade de Vida no Trabalho.

REFERÊNCIAS

AQUINO, A. S.; FERNANDES, A. C. P. Qualidade de Vida no Trabalho. **Journal of the Health Sciences Institute**, v. 31, n.1, p. 53-58, 2013.

ARELLANO, E. B. **Avaliação dos programas de Qualidade de Vida no trabalho: Análise crítica das práticas das organizações premiadas no Brasil.** 2008. 215 f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

BASTOS, A. V. B. AGUIAR, C. V. N. Comprometimento organizacional. In: Kátia Puente-Palacios; Adriano de Lemos Alves Peixoto. (Org.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia.** 1ed. Porto Alegre: Artmed, 2015.

BASTOS, A. V. B. RODRIGUES, A. C. A. Entrincheiramento organizacional. In: Kátia Puente-Palacios; Adriano de Lemos Alves Peixoto. (Org.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia.** 1ed. Porto Alegre: Artmed, 2015.

BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A.; MOSCON, D. C. B.; SILVA, E. E. C.; PINHO, A. P. M. Comprometimento no trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L (Org.). **O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia.** Porto Alegre: Artmed, 2013.

BEAUREGARD, T. A.; HENRY, L. C. Making the link between work-life balance practices and organizational performance. **Human Resource Management Review**, n. 19, v.1, p. 9-22, 2009.

BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, v. 66, p. 3240, 1960.

BECKER, T. E.; ULLRICH, J.; DICK, R. V. Within-person variation in affective commitment to teams: Where it comes from and why it matters. **Human Resource Management Review**, v. 23, p. 131-147, 2013.

BLAU, G. On assessing the construct validity of two multidimensional constructs: occupational commitment and occupational entrenchment. **Human Resource Management Review**, v. 11, n. 3, p. 279-298, 2001.

BORGES-ANDRADE, J. E.; ZANELLI, J. C. Psicologia e produção de conhecimento em organizações e trabalho. IN: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

BORGES, P. C. R. Métodos quantitativos de apoio à bibliometria: a pesquisa operacional pode ser uma alternativa? **Ciência da Informação**, Brasília, DF, v. 31, n. 3, p. 5-17, 2002.

BORGES, R. S. G.; ZILLE, L. Investigando as relações entre políticas de recursos humanos e os constructos comprometimento e qualidade de vida no trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 31, 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

BYRNE, B. M. **Structural Equation Modeling with AMOS: Basics Concepts, Applications, and Programming**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2001.

CARSON, K. D.; CARSON, P.P. Differential relationships associated with two distinct dimensions of continuance commitment. **International Journal of Organization Theory and Behavior**, v.5, n. 3/4, p. 359-381, 2002.

CARSON, K. D.; CARSON, P.; BEDEIAN, A. Development and construct validation of a career entrenchment measure. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 68, n. 4, p. 301-320, 1995.

COOPER-HAKIM, A.; VISWESVARAN, C. The construct of work commitment: testing an integrative framework. **Psychological Bulletin**, v. 131, n. 2, p. 241-259, 2005.

COOPER, C. The transition from the quality of working life to organizational behavior: the first two decades. **Journal of organizational behavior**, v. 30, 3-8, 2008.

COSTA, V. M. F. **As bases afetiva e instrumental do comprometimento organizacional**: confrontando suas diferenças entre empresas e trabalhadores da agricultura irrigada do Pólo Juazeiro/Petrolina. 2007. 270 f. Tese (Doutorado em Administração) - Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2007.

CUNHA, M. P., CARDOSO, C. C., CUNHA, R. C. REGO, A. (2004). **Manual de Comportamento Organizacional e Gestão**, 3ª edição, RH de

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

DECONINCK, J. B.; BACHMANN, D. P. Organizational Commitment And Turnover Intentions Of Marketing Managers of Applied. **Business Research**. V. 10, setembro, 2011

DOURADO, C. P. D.; CARVALHO, C. A. Controle do homem no trabalho ou qualidade de vida no trabalho? **Cadernos EBAPE**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 4, dez. 2006.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, C. M.; SIQUEIRA, M. M. M.; VIEIRA, A. M. Impacto da percepção de suporte organizacional afetivo: o papel moderador da liderança. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 8, n. 4, 2014.

FERREIRA, M. P. A bibliometric study on ghoshal's managing across borders. **The Multinational Business Review**, v. 19, n.4, p. 357-375, 2011.

GONDIM, S. M. G.; SOUZA, J. J; PEIXOTO, A. L. A.Gestão de pessoas. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L (Org.). **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013.

GUTIERREZ, A. P.; CANDELA, L. L.; CARVER, L. The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty. **Journal of Advanced Nursing**, v. 68, n. 7, p. 601-614, 2012.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. **Technical Report**, n. 4, department of administrative sciences of Yale University, may 1974.

HAIR, J. F., JR.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Organization development and change**. St. Paul: West Publishing, 1985.

LAPOINTE, E.; VANDENBERGHE, C.; BOUDRIAS, J.S. Organizational socialization tactics and newcomer adjustment: The mediating role of role clarity and affect-based trust relationships. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 87, p. 599-624, 2014.

LAWLER, E.E. **Strategies for improving the quality of work life**. American Psychologist, v. 37, n. 5, p. 486-693, 1982.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**: esforço empresarial e satisfação dos empregados do ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. 1996. 296 f. Tese (Doutorado em

Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

LOPES, H. E. G. Abrindo a caixa preta: considerações sobre a utilização da Análise Fatorial Confirmatória nas pesquisas em Administração. **Economia e Gestão**, v. 5, n. 11, p. 19-34, dez. 2005.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**: uma pesquisa orientada. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARIQUE, A.; DUJARDIN, S.; TELLER, J.; REITER S. School commuting: the relationship between energy consumption and urban form. **Journal of Transport Geography**, n. 26, p. 1-11, 2013

MARÔCO, J. **Análise de Equações Estruturais**: Fundamentos teóricos, Software & Aplicações. Pêro Pinheiro: Report Number Lda, 2010.

MARTEL, J. P.; DUPUIS, G. Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measurement instrument. **Journal Social Indicators Research**, v. 77, p. 333-368, 2006.

MATHIEU, J. E.; ZAJAC, D. M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. **Psychological Bulletin**, v. 108, n. 2, p. 171-194, 1990.

MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento Organizacional**: um estudo de suas escolhas com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. 2003. Tese (Doutorado em Administração de Empresas), Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, 2003.

MEDEIROS, J. P.; OLIVEIRA, J. A. Uma viagem à produção científica em qualidade de vida no trabalho (qvt) nos anos 2001 a 2005: estudo nos anais do ENANPAD. **Revista Eletrônica de Ciências Administrativas**. 8(1), 31-43, 2009.

MEIRELES, A. Q. **Fico porque preciso**: entrenchamento organizacional e satisfação no trabalho para empregados de uma empresa de energia brasileira. Dissertação (Mestrado em administração) Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 169 p., 2015.

MENEZES, I. G. **Escalas de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO)**: concepção, desenvolvimento, validação e padronização. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2006.

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

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. Commitment in the workplace- theory, research and application. Advanced Topics in Organizational Behavior. **Thousand Oaks**: SAGE Publications, 1997.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; SMITH, C. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, v. 78, p. 538-551, 1993.

MEYER, J; P; STANLEY, D. J.; HERSCOVITCH, L.; TOPOLNYTSKY, L. Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences". **Journal of Vocational Behavior**, v. 61, p. 20-52, 2002.

MILHOME, J. C.; ROWE, D. E. O. Qualidade de Vida no Trabalho: produção científica entre 2004 e 2013. IN: CONFERENCIA TMS 2014: MANAGEMENT STUDIES INTERNATIONAL CONFERENCE, 2014, Olhão. **Anais...** Olhão: UAlg, 2014.

MILHOME, J. C.; ROWE, D. E. O. Influência dos Vínculos Comprometimento e Enrincheiramento Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho. In: XL Encontro da ANPAD, 2016, Costa do Sauipe. **Anais...** Costa do Sauipe: 2016.

MOSCON, D. C. B. **Teorias implícitas de trabalhador comprometido e estratégias cotidianas de gestão**: uma análise qualitativa. 2009. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade Federal da Bahia, 2009.

MOSCON, D. C. B.; BASTOS, A. V. B.; JANISSEK-DE-SOUZA, J. A. É possível integrar, em um mesmo conceito, os vínculos afetivo e instrumental? O olhar de gestores sobre o comprometimento com a organização. **Organizações & Sociedade (O&S)**, v. 19, n. 61, 2012.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. **Employee-organization linkages**: the psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press, 1982.

NADLER, D.; LAWLER, E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organization Dynamics**, v.1, n.11: p.20-30, Winter, 1983.

OLIVEIRA, J. A.; MEDEIROS, J. P. Modelos de qualidade de vida no trabalho (QVT): elementos para uma síntese. **Revista Interface**, v. 5, n. 1, p. 123-139, jan./jun. 2008.

PADILHA, V. Qualidade de Vida no Trabalho num cenário de precarização do trabalho: a panaceia delirante. **Trabalho, saúde e educação**, v. 7 n. 3, p. 549-563, nov.2009/fev.2010.

PEDROSO, B.; KOVALESKI, A.; FERREIRA, C. L.; PILATTI, L. A.; GUTIERREZ, G. L.; PICININ, C. T. Desenvolvimento e validação da versão brasileira do Diagnóstico do Trabalho (Job Diagnostic Survey) de Hackman e Oldham. **Gestão & Produção**, São Carlos, v. 21, n. 2, p. 285-301, 2014.

PILATI, R; LAROS, J,A, **Modelos de Equações Estruturais em Psicologia**: Conceitos e Aplicações, Psicologia: Teoria e Pesquisa, Vol, 23 n, 2, p 205-216, 2007.

PINHO, A. P. M. **Comprometimento, entrincheiramento e Consentimento organizacionais**: uma análise desses vínculos, entre gestores e trabalhadores, de

diferentes organizações. 2009. Tese (Doutorado em Administração), Universidade Federal da Bahia, 2009.

PINHO, A. P. M., BASTOS, A. V. B. **Vínculos do trabalhador com a organização: Comprometimento, entrincheiramento e consentimento.** São Paulo: Hucitec, 2014.

POWELL, D.; MEYER, J. Side-bet Theory and the Three-component Model of Organizational Commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 65, p. 157-177, 2004.

RAMOS-RODRÍGUEZ, A. R.; RUÍZ-NAVARRO, J. Changes in the intellectual structure of strategic management research: a bibliometric study of the strategic management journal, 1980-2000. **Strategic Management Journal**, EUA, v. 25, p. 981-1004, 2004.

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

RIBEIRO, C. A. O.; CAMPOS, L. N. M. Qualidade de vida no trabalho. **Revista Tecer**, v. 2, n. 2, 2009.

RIGGLE, R. J.; EDMONSON, D. R.; HANSEN, J. D. A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. **Journal of Business Research**, v. 62, n. 10, p. 1027-1030, 2009.

RODRIGUES, A. C. A. **Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos.** Dissertação (Mestrado em Psicologia), Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, 2009.

RODRIGUES, A. C. A. ; BASTOS, A. V. B. . Entincheiramento Organizacional. In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (Org.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia.** 1ed.Porto Alegre: Artmed, 2015.

RUEDA, F. J. M.; OTTATI, F.; PINTO, L. P.; LIMA, T. H.; BUENO, M. P. Construção e Validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 12, p. 43-50, 2013.

SAMPAIO, J. R. Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas e Desafios Atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 1, p. 121-136, jan./abr. 2012.

SANTANA, A. S.; KILIMNIK, Z. M.; MORAES, L. F. R. Antecedentes, origens e evolução em torno da Qualidade de Vida no Trabalho. In: SANTANA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. (Org.). **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos.** Rio de Janeiro, Elsevier, 2011.

SCHMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S.; MARZIALE, M. H. P. Qualidade de vida no trabalho: avaliação da produção científica na enfermagem brasileira. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 21, n. 2, p. 330-337, 2008.

SCHIRRMEISTER, R. Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional: um estudo em equipes multicontratuais em um instituto de pesquisa tecnológica. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo, 2006.

SCHIRRMEISTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A.C. 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.

SIQUEIRA, M.M.M. Escala de Satisfação no Trabalho - EST. In: M. M. M. Siqueira e colaboradores. **Medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M; ORENGO, V.; PEIRÓ, J. M. Bem-estar no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014

SILVA E. E. C.; BASTOS, A. V. B. A escala de consentimento organizacional: construção e evidências de sua validade. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 10, n. 1, p. 7-22, 2010.

SOLINGER, O. N.; VAN OLFFEN, W.; ROE, R. A..Beyond the three-component model of organizational commitment. **Journal of Applied Psychology**, v. 93, n.1, p. 70-83, 2008.

SOUZA, C. D. A organização do conhecimento: Estudo bibliométrico na base de dados ISI Web of Knowledge. **Biblios**, n. 51, pp. 20-32, 2013.

SOUZA, G. S.; SANTOS, A. R.; DIAS, V. B. **Metodologia da pesquisa científica: a construção do conhecimento e do pensamento científico no processo de aprendizado**. São Paulo: Animal, 2013.

SUTTLE, J.L. Improving life at work: Problem and prospects. In: Hackman, H. R.; Suttle, J. L. (Org). **Improving life at work: Behavioural science approaches to organizational change**. Santa Barbara, CA: Goodyear. pp. 1–29, 1977.

SWEILES, S. Organizational commitment: a critique of the construct and measures. **International Journal of management reviews**, Oxford, UK and Boston, USA, v. 4, n. 2, p. 155-178, 2002.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using Multivariate Statistics**. 4 ed. Boston : Allyn and Bacon, 2001.

TANG, J., HU, G., HANAI, J.I., YADLAPALLI, G., LIN, Y., ZHANG, B., GALLOWAY, J., BAHARY, N., SINHA, S., THISSE, B., THISSE, C., JIN, J.P., ZON, L.I., AND SUKHATME, V.P. A critical role for calponin 2 in vascular development.. **J Biol Chem**, v. 281(10): 6664-6672., 2006

TIMOSSI, L. A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista da Educação Física da Universidade Estadual de Maringá**, v. 20, n. 3, p. 395-405, 3. trim. 2009.

TRALDI, M.T. F.; DEMO, G. Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. **Revista Eletrônica de Administração - REAd**, v. 18, n. 2, p. 290-316, 2012

VAGHARSEYYEDIN, S. A.; VANAKI, Z.; MOHAMMADI, E. Quality of work life: experiences of Iranian nurses. **Nursing and Health Sciences**, v. 13, p. 65-75, 2011.

VENSON, A. B. S.; FIATES, G. G. S.; DUTRA, A.; CARNEIRO, M. L.; MARTINS, C. O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? Uma análise da produção científica sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). **Revista de Administração da UFSM**, v. 6, n. 1, p. 139-156, jan./mar. 2013.

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

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Humans Relations**, v. 32, n. 2, p. 111-123, fev. 1979.

ZHANG, A. Y.; SONG, L. J.; TSUI, A. S.; FU, P. P. Employee responses to employment-relationship practices: The role of psychological empowerment and traditionality. **Journal of Organizational Behavior**, v.35, p. 809–830, 2014.

ZHAO, X.; SUN, T.; CAO, Q.; LI, C.; DUAN, X.; FAN, L.; LIU, Y. The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their co-effect on turnover intention of nurses. **Journal of Clinical Nursing**, n. 22, p. 780–788, 2013.

APENDICE A – INSTRUMENTO UTILIZADO NOS ESTUDOS II E III

E-mail encaminhado aos trabalhadores

Prezados (as),

Estou realizando um estudo quem tem por objetivo analisar a relação que o indivíduo estabelece com o trabalho e com a organização. Nesse intuito, conto com a sua colaboração e convido-o (a) a participar desta pesquisa, respondendo a este questionário, não sendo necessário mais do que 20 minutos de seu precioso tempo.

Trata-se de uma pesquisa do Núcleo de Pós-Graduação em Administração da UFBA, cujos resultados servirão como dados para minha dissertação. A pesquisa está sendo orientada pela professora Diva Ester Okazaki Rowe (diva@ufba.br, divarowe@gmail.com).

Saliento que não é solicitada a identificação do respondente, assim como os questionários respondidos ficarão sob a minha guarda e responsabilidade e somente serão utilizados para fins acadêmicos. As informações dos participantes não serão divulgadas sob nenhum pretexto. Os dados serão apresentados e analisados de forma agregada a impessoal. Em caso de dúvidas e esclarecimentos no endereço eletrônico jaquemilhome@gmail.com.

Atenciosamente,

Jaqueline Milhome

Mestranda em Administração – UFBA

- Relações do indivíduo com a organização -

Bem-vindo ao questionário "Relações do indivíduo com o trabalho e a organização"

Este estudo tem por objetivo analisar a relação que o indivíduo estabelece com o trabalho e com a organização. Agradeço a sua colaboração e convido-o (a) a participar dessa pesquisa, respondendo a este questionário, não sendo necessário mais do que 20 minutos de seu precioso tempo.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Diante dos seguintes esclarecimentos:

Convido-o (a) a participar da pesquisa "A influência da Qualidade de Vida no Trabalho sobre o Comprometimento Organizacional e o Entrincheiramento Organizacional", cujo objetivo é analisar a relação que o indivíduo estabelece com o trabalho e com a organização. Para tanto, solicita-se o preenchimento de um questionário. Sua participação é voluntária. As informações pessoais dos participantes não serão divulgadas sob nenhum pretexto e todos os dados serão apresentados e analisados de forma agregada e impessoal e armazenados sob inteira responsabilidade da pesquisadora, vinculada à Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia. Ao prosseguir neste questionário, você declara ter lido e entendido todas as informações repassadas sobre o estudo, e indica que concorda em participar desta pesquisa.

- Declaro minha ciência sobre os procedimentos desta pesquisa e minha condição voluntária de participante.
- Eu não concordo em participar.

- Relações do indivíduo com a organização -

Bloco 3

Para responder ao Bloco 3, analise os vários aspectos do seu trabalho nas **últimas duas semanas**. Considere uma **escala de 1 a 5**, sendo que **mais perto do 1** representa maior o nível de **insatisfação** e **mais perto do 5** maior o nível de **satisfação**.

Insatisfeito		Satisfeito		
1. Muito insatisfeito	2. insatisfeito	3. Nem insatisfeito nem satisfeito	4. Satisfeito	5. Muito satisfeito

	1. Muito insatisfeito	2.	3.	4.	5. Muito satisfeito
O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?	<input type="radio"/>				
O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?	<input type="radio"/>				
Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?	<input type="radio"/>				
O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?.	<input type="radio"/>				
Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho como você se sente?	<input type="radio"/>				
O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?	<input type="radio"/>				
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	<input type="radio"/>				
Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	<input type="radio"/>				
O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?	<input type="radio"/>				
Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?	<input type="radio"/>				
Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?	<input type="radio"/>				
O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	<input type="radio"/>				
O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?	<input type="radio"/>				
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc) que a empresa oferece?	<input type="radio"/>				
O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?	<input type="radio"/>				
O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?	<input type="radio"/>				
Em relação à responsabilidade de trabalho dada a você, como você se sente?	<input type="radio"/>				
O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?	<input type="radio"/>				
O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	<input type="radio"/>				
Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?	<input type="radio"/>				
Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	<input type="radio"/>				
O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?	<input type="radio"/>				
Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?	<input type="radio"/>				

	1. Muito insatisfeito	2.	3.	4.	5. Muito satisfeito
Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	<input type="radio"/>				
O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a empresa tem?	<input type="radio"/>				
Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	<input type="radio"/>				
O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?	<input type="radio"/>				
Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?	<input type="radio"/>				
O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	<input type="radio"/>				
O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (você ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?	<input type="radio"/>				
Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?	<input type="radio"/>				
Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?	<input type="radio"/>				
O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	<input type="radio"/>				
Em relação às situações e à frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?	<input type="radio"/>				
O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos/serviços que a empresa em que você trabalha fabrica/realiza?	<input type="radio"/>				

- Relações do indivíduo com a organização -	
Dados demográficos	
Idade: _____	Sexo: <input type="radio"/> Feminino <input type="radio"/> Masculino
Número de dependentes: _____	Estado civil: _____
Formação:	
<input type="radio"/> Ensino Fundamental incompleto	<input type="radio"/> Especialização
<input type="radio"/> Ensino fundamental completo	<input type="radio"/> Mestrado
<input type="radio"/> Ensino médio completo	<input type="radio"/> Doutorado
<input type="radio"/> Graduação	<input type="radio"/> Pós-doutorado
Você, atualmente, está atuando no setor:	
<input type="radio"/> Público	<input type="radio"/> Privado <input type="radio"/> ONG
Nome da empresa em que você está trabalhando atualmente:	

Nível hierárquico:	Cargo/Função:
<input type="radio"/> Linha de frente/produção	_____
<input type="radio"/> Técnico	
<input type="radio"/> Supervisão	
<input type="radio"/> Gerência	
<input type="radio"/> Direção	
	Tempo de serviço na empresa onde trabalha atualmente (anos):

Outro (Especifique)

Deixe seu e-mail para que possamos entrar em contato novamente, mandando o resultado desta pesquisa!!

OBRIGADA PELA PARTICIPAÇÃO!!!

Dados para contato:

Jaqueline Milhome (jaquemilhome@gmail.com)

Diva Rowe (diva@ufba.br)