



CORRELAÇÕES ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: ESTUDO EM UMA UNIDADE DE VAREJO DE VESTUÁRIO NA CIDADE DE JOINVILLE/SC

CORRELATIONS BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT – CLOTHING RETAIL STORE IN JOINVILLE/SC/BRAZIL

Eduardo Zanardi* E-mail: eduardo.zanardi@outlook.com

Luiz Alberto Pilatti* E-mail: lapilatti@utfpr.edu.br

Celso Bilynkievycz dos Santos* E-mail: bilynkievycz@uepg.br

Heloisa Godoi** E-mail: heloisagodoi@gmail.com

Patricia Del Castanhel Claumann** E-mail: patricia.dcc@hotmail.com

*Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Curitiba, PR

**Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, SC

Resumo: O trabalho em questão tem o intuito de contribuir para com o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), analisando as possíveis relações entre QVT e Comprometimento Organizacional (CO) através de aplicação de questionários estruturados. Para tal, utilizou-se uma amostra de 40 colaboradores de uma loja de departamentos de uma rede nacional de varejo de moda localizada no município de Joinville/SC. Para efetuar o estudo, utilizou-se o coeficiente de Pearson para demonstrar a relação entre os fatores. Os resultados indicaram uma relação moderada positiva entre a QVT e CO na faceta “Permanência” do colaborador na organização. Concluiu-se que melhorando a percepção positiva da QVT por parte dos colaboradores, possivelmente pode-se esperar menor rotatividade de pessoas.

Palavras-chaves: QVT. Qualidade de Vida no Trabalho. Comprometimento Organizacional. Varejo.

Abstract: This study contributes to the literature on quality of work life (QWL), testing the relationship between QWL and organizational commitment (OC) through questionnaires. It was used a sample of 40 operating level employees of a unit located in Joinville/SC of a large retail clothing company in Brazil. The results indicated a significant positive relationship between QWL and CO. To this end, it was used the Pearson correlation coefficient to establish the correlation between the two factors. Statistical analyzes showed that the two constructs are correlated. Implications of results and directions for future research are presented in this study.

Keywords: Quality of Work Life. QWL. Organizational Commitment. Retail Clothing Store.

1 INTRODUÇÃO

As empresas que buscam o sucesso dentro de seus segmentos de atuação, desenvolvem estratégias para se adaptarem às mudanças associadas ao mercado, e por isso, caminham através do mundo da inovação e da constante revisão de direcionamento, para que seja possível garantir a sustentabilidade do negócio, no sentido de perpetuar a organização.

Dentro deste contexto, percebe-se grande evolução na gestão de pessoas como uma das estratégias competitivas, objetivando a manutenção da competitividade das organizações. (VERMA; DEWE, 2008; SALOJARVI; FURU; SVEIBY, 2005; EDVINSSON; KIVIKAS, 2007).

A implementação de práticas de RH nas empresas demonstra ser uma importante fonte de vantagem competitiva e tem contribuído positivamente no desempenho das organizações (COLLINS, 2007; ORDONEZ DE PABLOS, LYTRAS, 2008; OSMAN; HO; GALANG, 2011).

O “fator pessoas” tem sido considerado como fundamental para o sucesso das empresas, e por isso, as organizações destinam elevadas quantidades de recursos com o objetivo de alavancar, principalmente, os resultados financeiros. Dentre esses investimentos, estão as iniciativas para melhorar, na percepção dos colaboradores, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

No entanto, a relação entre QVT e resultados financeiros aparentemente não está diretamente ligada, pois se entende que existe o intermédio do comprometimento dos indivíduos integrantes da organização.

O comprometimento indivíduo-organização, também definido com Comprometimento Organizacional (CO), estabelece uma conexão entre produtividade e satisfação. (SCHIRRMEISTER e LIMONGI-FRANÇA, 2012)

Os recursos humanos das organizações necessitam de alto comprometimento e alinhamento com as estratégias definidas pela empresa, visto que esses são determinantes para evolução dos resultados da organização.

Entende-se que é necessário investir na valorização e capacitação do das pessoas no sentido de prepara-los para enfrentar as dificuldades apresentadas no ambiente de trabalho. Esse investimento mostra-se de fundamental importância para o crescimento e para a manutenção da competitividade das organizações.

Dessa forma, este trabalho tem como objetivo principal verificar as relações entre a QVT e CO, sendo o estudo limitado ao ambiente de lojas varejistas de departamento de vestuário.

Entende-se que o segmento de varejo vem ganhando importância na economia nacional. O comércio que segundo o IBGE em 1999 representava 7,3% do PIB nacional e 15,2% dos empregos formais, em 2012 esse mesmo setor passou a participar com 12,7% do PIB nacional e empregar 19,3% dos trabalhadores formais do país, passando a ser o setor que mais emprega no Brasil.

Dado o crescimento e relevância do setor e a lacuna de estudos relacionados a QVT e CO nesse ambiente, definiu-se aplicar o estudo dentro do comércio varejista, delimitado a amostra no segmento de varejo de vestuário, por questões técnicas-operacionais do trabalho.

Para tal, estabeleceu-se o problema a seguir: Existe correlação entre Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento Organizacional?

Este estudo é estruturado em oito sessões. A primeira diz respeito a introdução, a segunda e terceira expõem o referencial teórico. A quarta sessão foi reservada para definir as hipóteses. Na quinta e sexta parte mostra a metodologia e os instrumentos utilizados para realizar o estudo. A sétima sessão apresenta a análise dos dados obtidos e na sequência e a oitava sessão, consta a conclusão do trabalho.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Existem diferentes definições e conceitos referentes à QVT. Detoni (2001) afirma não existir consenso sobre definição do termo QVT.

A grande maioria dos conceitos equilibra benefícios para o empregado e empregador. Enquanto a melhoria da percepção da QVT traz satisfação no trabalho, sensação de bem estar, segurança e orgulho, para a empresa pressupõe-se que aumente a produtividade e resultados financeiros.

Conte (2003) que diz que a QVT é importante para os funcionários, pois a maioria destes passa boa parte de suas vidas trabalhando em empresas ou organizações. O mesmo autor complementa que a QVT tem o poder de renovar o clima organizacional, através de satisfação das necessidades dos trabalhadores.

A QVT atualmente é adotada como uma estratégia empresarial e passa a ser vista como uma nova competência gerencial. (LIMONGI-FRANÇA, 2012)

A estratégia é melhorar as condições laborais percebidas por parte dos empregados visando direcionar ou acelerar o atingimento dos objetivos finais das organizações. Para Subtil (2010) a maioria das definições tenta convergir na integração de interesses dos indivíduos e organizações.

Genericamente, a QVT é denominada como processos de gestão de pessoas que tem por objetivo melhorar a produtividade de forma saudável, motivar seus colaboradores, desenvolver pessoas e contribuir para o bem-estar pessoal e da

organização. Nos últimos anos, a QVT gradativamente vem evoluindo de forma sistemática, apresentando novas competências necessárias para a melhoria das qualificações profissional e cultural, qualidade pessoal, trabalho voluntário, planejamento e cidadania (SCHIRRMEISTER e LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Segundo Monteiro (2011) as mudanças que as empresas e organizações têm passado também estão relacionadas com as variações nas percepções da QVT. Seu estudo, que estava restrito a área da saúde, expandiu-se para outras áreas como sociologia, administração, psicologia, partindo para uma abordagem multidisciplinar humanista.

Percebe-se, mesmo que modestamente, uma ampliação do estudo desse tema em outros segmentos. Na indústria, é muito recente a preocupação em avaliar a QVT no país. De acordo com Timossi (2011), se observado o banco de teses da CAPES, somente a partir de 1989 são encontrados estudos (teses e dissertações) sobre QVT na área da administração, e se considerado estes estudos dentro da área de engenharia de produção, encontra-se estudos de QVT somente a partir de 1996.

Apesar dos estudos intensificarem-se somente nos últimos anos, já é sabido que a QVT apresenta-se de diferentes formas dado as diferentes interpretações e percepções dos envolvidos e também devido as influência de várias variáveis simultaneamente. De acordo com Danna e Griffin (1999) a QVT é percebida de diferentes formas dentre indivíduos, sendo esta percepção influenciada pelo ambiente onde a população está inserida. Esta percepção da QVT própria de cada indivíduo também recebe influência direta das experiências vivenciadas dentro do ambiente de trabalho (EASTON E VAN LAAR, 2012).

Pode-se dizer que a QVT sofre influência da satisfação no trabalho percebida e também de outros fatores mais amplos como a satisfação com a vida e sentimento gerais de bem estar percebidos (DANNA & GRIFFIN, 1999).

Outros pontos que influenciam a QVT estão relacionados com políticas organizacionais e sentimentos de bem estar. (EASTON E VAN LAAR , 2012).

Apesar da qualidade de vida global e QVT serem coisas distintas, ambas influenciam e sofrem influência uma da outra. Problemas ou insatisfações de aspecto profissional percebidas no ambiente de trabalho podem impactar em situações de desajustes na vida pessoal e nas relações sociais dentro e fora deste

ambiente, enquanto insatisfações fora do trabalho poderão exercer influências de aspecto negativo sobre o trabalho (GOULART, 2004).

Sendo assim, a QVT percebida pelos integrantes de uma organização não tem dependência, de forma exclusiva, da influência do ambiente de trabalho ou de ações provenientes da parte organizacional. Abrange também influências advindas da vida particular e da percepção de bem estar externo a organização.

Questiona-se quais são os principais pontos ou evidências que levam organizações a investir na melhoria da percepção da QVT por parte dos funcionários e colaboradores.

Existem indícios que mostram que a QVT pode contribuir de forma positiva para organizações. Pesquisas de Tasho, Jordan e Robertson (2005) mostram que certa organização do Reino Unido definiu estratégias para melhoria da QVT de seus empregados e por consequência reduziu os índices de absenteísmo por motivo de doença, impactando significativamente no orçamento (contas de saúde, conta de admissão/ demissão, horas extras). Daud (2010) confirma correlações positivas entre QVT e produtividade em seus estudos.

2.1 Alguns estudos relacionados com QVT no Brasil

No Brasil também são encontrados estudos relacionados a esse tema. Realizou-se uma breve pesquisa na base de periódicos da CAPES e verificou-se que alguns autores abordam a QVT isoladamente, medindo a percepção dos indivíduos em determinada organização, segmento ou região. É o caso de Aquino et al (2012), que analisou a QVT no setor de costura em uma indústria de confecção, localizada no Noroeste do Paraná. O autor constatou uma média geral satisfatória (66,85%) entre os funcionários do setor de costura em relação à qualidade de vida no trabalho. Outro exemplo são Todeschini e Ferreira (2013), que preocuparam-se em conhecer as percepções de dirigentes sindicais metalúrgicos e químicos sobre o tema QVT e as fontes de mal-estar no trabalho nessas categorias profissionais. Pode-se citar também Nespeca e Cyrillo (2011) estudaram a QVT em funcionários públicos da USP.

Já outros autores relacionaram a QVT com alguma variável específica, analisando correlações e seus impactos. Schmidt et al (2013) avaliou a QVT e a presença da Síndrome de Burnout entre profissionais de enfermagem de UTI. O

estudo mostrou a média de QVT e a correlação entre diferentes dimensões das variáveis. Venson et al (2011) também correlacionou duas variáveis. QVT e estresse ocupacional. O autor concluiu que nenhuma ação de QVT apresentou associação significativa com o estresse no trabalho.

A seguir, apresentam-se outros estudos nacionais sobre o tema:

Quadro 1 - Alguns estudo nacionais relacionados com QVT

Autor	Breve descrição
Freitas et al (2014)	Diagnosticaram e correlacionaram à QV e QVT dos funcionários do APL de vestuário de Maringá/Cianorte – PR. O estudo conclui que trabalhar com os critérios QVT de forma isolada, pode-se obter uma melhoria na QV.
Cavedon (2014)	Identificou-se como a qualidade de vida no trabalho é afetada em decorrência das percepções olfativas e quais as implicações na saúde dos servidores que integram o Departamento de Criminalística vinculado ao Instituto-Geral de Perícias do RS.
Arellano e Limongi-França (2013)	Mapearam e analisaram instrumentos e resultados das ações dos programas de qualidade de vida. Constatou-se a ausência de um modelo de avaliação integrada e apresentou-se como contribuição, um efetivo modelo de avaliação dos programas de qualidade de vida no trabalho das empresas.
Schirmeister e Limongi-França (2012)	Estudaram as relações de satisfação com bem-estar no trabalho e os tipos de comprometimento organizacional em equipes multicontratuais, com diferente vínculos empregatícios, encontrando vínculos estatísticos entre as variáveis estudadas.
Silva et al (2011)	Constataram dentro do segmento industrial, que a QVT pode ser percebida de forma diferente, dependendo do seu nível hierárquico e concluíram que podem existir vários subQVT no plano interorganizacional.
Timossi et al (2010)	Investigaram a QVT de colaboradores com diferentes níveis e concluíram que os colaboradores podem apresentar melhor ou pior QVT, independentemente de seu grau de instrução.

Fonte: Do autor

2.2 Principais modelos sobre QVT

Dentro da QVT, destacam-se alguns autores como Walton (1973), Hackman e Oldham (1974), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983).

2.2.1 Modelo de Walton

Os estudos de Walton (1973) recebem destaques e ainda são amplamente utilizados como referência para outros estudos do mesmo tema. Walton aborda a QVT de forma ampla, abrangendo aspectos internos do trabalho e outros aspectos relacionados ao não-trabalho. O autor incorpora dimensões como relevância social do trabalho e constitucionalismo que ampliam a abrangência do estudo. A insatisfação é apontada como presente na maioria dos trabalhadores que exercem quaisquer funções ou atividades dentro das organizações. Desta forma, as lideranças frequentemente despendem grande quantidade de recurso para minimizar o impacto negativo que a insatisfação pode causar tanto na organização como nos próprios indivíduos. Ainda segundo o autor, a QVT é alcançada quando o indivíduo, entre outros motivos, tem suas necessidades pessoais atendidas e seus objetivos conquistados.

Para avaliar a QVT, Walton dividiu-a em categorias (critérios) as quais são apresentadas a seguir, cada qual com seus indicadores para mensuração:

Quadro 2 – QVT – Divisões proposta por Walton

Critérios	Indicadores de QVT
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Planilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informação sobre o processo total do trabalho
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectivas de avanço salarial Segurança de emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: Adaptado de Walton (1973, p. 11-21)

Estas categorias não tem avaliação ponderada, ou seja, todas tem a mesma importância dentro da QVT.

Analisando esse modelo, percebe-se que as dimensões são bastante heterogêneas fazendo menção a diferentes aspectos como econômica, social, jurídica psicológica e política, porém são pouco explorados os aspectos biológicos/fisiológicos podendo levar a um desequilíbrio. Pedroso (2010) considera isso como uma fragilidade do modelo.

2.2.2 Modelo de Hackman e Oldham

Hackman e Oldham (1974) defendem que QVT é influenciada por quão cada um dos indivíduos se identifica com a função, o quanto são importantes (significado) as tarefas sob sua responsabilidade, a satisfação em executar o trabalho e a motivação para a realização desse. Este modelo defende que existem fatores que determinam a QVT, pois podem satisfazer os colaboradores e ao mesmo tempo motiva-los em busca dos resultados esperados, ou seja, o colaborador satisfaz suas necessidades pessoais em forma de certas recompensas adquiridas através do trabalho desenvolvido em um determinado período.

Hackman e Oldham (1974) consideram que o trabalho divide-se em cinco dimensões essenciais:

Quadro 3 – QVT – Divisões proposta por Hackman e Oldham

Dimensões	Descrição
Variedade da Tarefa	Variedade de atividades na execução do trabalho, utilização de diferentes habilidades e talentos do trabalhador;
Identidade da Tarefa	Realização de atividades completas, isto é, atividades que possuem um início em um fim lógico;
Significância da Tarefa	Impacto na vida ou no trabalho de outras pessoas, tanto na própria organização ou externamente a esta;
Autonomia	Liberdade, independência e privacidade, de forma que o trabalhador possa programar o seu trabalho e determinar os procedimentos que serão empregados para realizá-lo;
Feedback	Retroação de informações precisas e claras sobre o seu desempenho no trabalho.

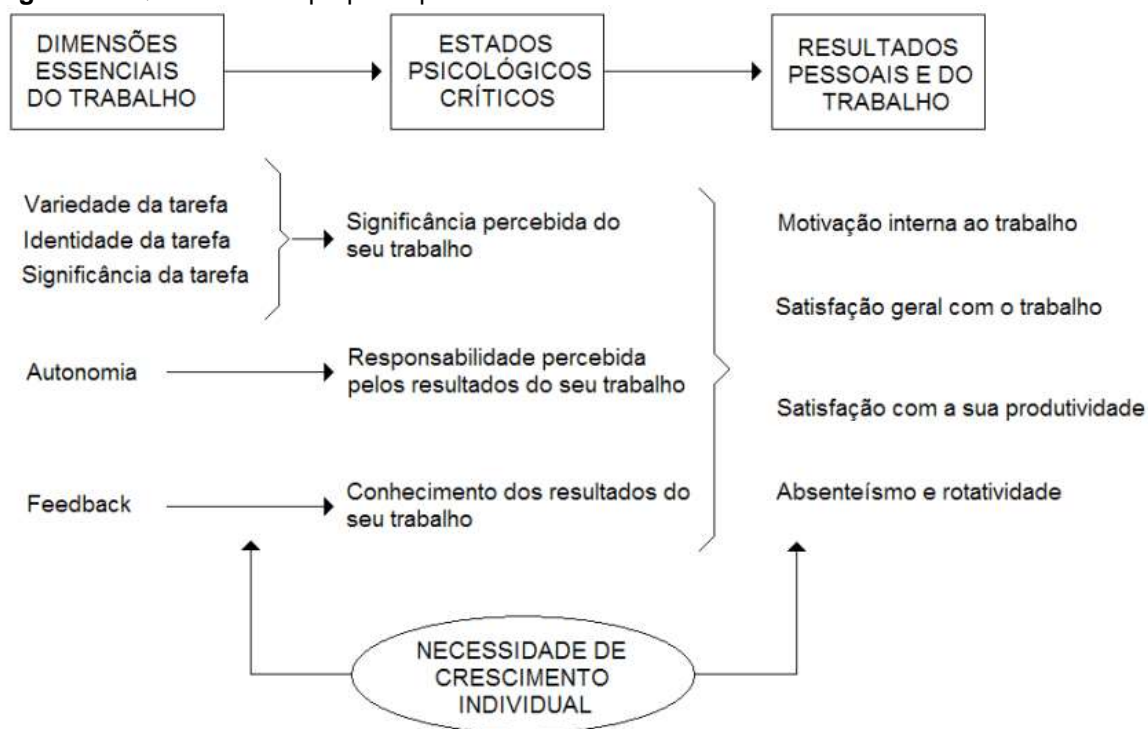
Fonte: Adaptado de Pedroso (2010)

O modelo propõe que existem três fatores que influenciam na motivação do colaborador: O conhecimento e resultados do seu trabalho, a responsabilidade percebida pelos resultados do seu trabalho e a significância percebida do seu trabalho. Estes fatores são chamados de “Estados Psicológicos Críticos”.

O autor descreve também os fatores secundários que podem influenciar nas variáveis do trabalho. Estes são chamados de “Resultados Pessoais e do Trabalho” que representam a motivação pessoal em relação ao trabalho, a satisfação global a respeito do trabalho, satisfação acerca da produtividade individual e absenteísmo / rotatividade.

A figura seguir demonstra o modelo proposto por Hackman e Oldham (1974):

Figura 1 – QVT – Modelo proposto por Hackman e Oldham



Fonte: Hackman e Oldham (1974), adaptado por Predroso (2010)

Cada uma das Dimensões Essenciais do Trabalho possuem pesos diferenciados de importância, mas não podem ser tratadas isoladamente. Para refletir a motivação proporcionada pelo trabalho das dimensões, deverá ser considerada a média aritmética das primeiras três dimensões multiplicado pelo produto das duas últimas dimensões. Sendo assim, percebe-se maior importância para “autonomia” e “feedback” e menor importância para “variedade da tarefa”, “identidade da tarefa” e “significado da tarefa”.

Respeitando essas diretrizes, os autores elaboraram um instrumento baseado em questionário e que foi dividido em duas partes, ambas as partes possuem reposta na escala tipo *likert* com 7 posições.

Primeira parte - Uma pergunta relacionada a cada dimensão

1. Qual é o nível de autonomia existente no seu trabalho? Até que ponto lhe é permitido decidir a maneira de realizar suas tarefas?
2. O quanto você desenvolve em seu trabalho atividades do início ao fim? As atividades possuem início e fim óbvio? Ou é apenas uma etapa de uma atividade, finalizada por outras pessoas ou máquinas?
3. Qual o nível de variedade presente no seu trabalho? Até que ponto o trabalho lhe exige realizar tarefas diferentes, que requerem habilidades distintas?
4. De um modo geral, o quão significativo ou importante é o seu trabalho? O resultado do seu trabalho influencia na vida ou no bem-estar de outras pessoas?
5. O quanto você recebe informações sobre o seu desempenho no trabalho? Você tem conhecimento se o seu trabalho tem sido bem executado-através de algum "feedback" que colegas de trabalho ou supervisores fornecem?

Segunda parte – Afirmções relacionadas às cinco dimensões

6. Meu trabalho exige que eu utilize diversas habilidades complexas ou de alto-nível.
7. Meu trabalho é organizado de forma a não me possibilitar a realização de atividades completas, do início ao fim.
8. O simples fato de realizar o trabalho me proporciona muitas chances para compreender o quão bem eu venho o fazendo.
9. O trabalho é bastante extenso e repetitivo.
10. A qualidade com a qual realizo o meu trabalho pode afetar muitas pessoas.
11. Em meu trabalho não tenho nenhuma oportunidade de tomar iniciativas ou decisões.
12. Em meu trabalho tenho a oportunidade de terminar as atividades que

inicie.

13. Meu trabalho fornece poucas informações sobre o desempenho com o qual eu o realizo.
14. Em meu trabalho possuo independência e liberdade para realizá-lo da forma que eu preferir.
15. Meu trabalho em si não é muito importante ou significativo para a empresa de forma global.

Na segunda parte as questões 3, 6 e 9 referencia a dimensão “Variedade da Tarefa”, as questões 2, 7 e 12 a “Identidade da Tarefa”, a 4, 10 e 15 a “Significância da tarefa”, a 1, 11 e 14 a “Autonomia” e as questões 5, 8 e 13 a dimensão “Feedback”.

Deve-se salientar que este modelo é uma evolução de outro anteriormente proposto por Hackman e Lawler (1971), já recebendo atualizações importantes como a incorporação de da nova dimensão “Significância da tarefa”, o que fez com que o instrumento recebesse três questões adicionais, totalizando 15. Outra mudança significativa foi a operacionalização dos indicadores através da escala *Likert*, passando de um modelo teórico qualitativo para um instrumento de avaliação quantitativo.

2.2.3 Modelo de Westley

Este modelo prevê quatro pontos importantes referente a qualidade de vida no trabalho: a insegurança (instabilidade no emprego), a injustiça (desigualdade salarial), a alienação (baixa autoestima) e a anomalia (a falta de leis trabalhistas). Os dois primeiros pontos (insegurança e injustiça) são abordados pelo autor de forma conjunta, uma vez que possuem a mesma origem e problemática. Já os outros pontos são tratados separadamente. O autor preocupou-se ainda em estudar as causas, consequências e possíveis soluções para os problemas, conforme demonstra o quadro a seguir:

Quadro 4 – QVT – Modelo proposto por Westley

Tipos de reivindicação	Problemática	Agente resolvente	Conseqüências	Formas de reversão
Econômica (1850-1950)	Injustiça	Sindicatos	Insatisfação	Descentralização do poder
			Greves	Compensação justa
			Queda da produtividade	Participação nos lucros e resultados
Política (1850-1950)	Insegurança	Partidos políticos	Insatisfação	Autonomia
		II Guerra Mundial	Queda da produtividade	
Psicológica (1950-?)	Alienação	Agentes de mudança	Descompromisso	Enriquecimento do trabalho
			Absenteísmo	
			Rotatividade	
Sociológica (1950-?)	Anomia	Equipes de alta performance	Sentimento de insignificância	Grupos de trabalho fundamentados na abordagem sociotécnica
			Absenteísmo	
			Rotatividade	

Fonte: Westley (1979 apud Pedroso (2010)

Westley (1979) defende que todos os pontos citados são importantes para satisfazer os indivíduos colaboradores das organizações, porém o modelo não propõe indicadores para mensurar a percepção da qualidade de vida no trabalho. Posteriormente, Rushel (1993) adaptou o modelo existente e atribuiu indicadores para quantificar cada uma das problemáticas.

3 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Segundo Menezes (2009) o comprometimento organizacional é vastamente estudado na área comportamental (comportamento organizacional), e esse tem vínculos com a relação indivíduo-organização. Mesma afirmativa pode ser visualizada no trabalho de Meyer & Allen (1997).

Allen e Meyer (1997) definem CO como uma condição psicológica que se relaciona com os critérios na relação empregado na organização e as implicações sobre a decisão de permanecer na organização. De acordo com Steers (1991), as fontes de CO podem variar de pessoa para pessoa.

Becker (1960) define o comprometimento como “engajamento” onde indivíduo pondera o esforço de permanecer na organização e o impacto que sua saída poderia gerar, sendo balizado pela análise do custo benefício entre as alternativas.

O interesse de permanência na organização está relacionado ao comprometimento organizacional, dado que trabalhador comprometido desejaria prolongar sua permanência dentro dela. (MOWDAY, STEERS e PORTER, 1979),

Os estudos feitos por Menezes (2009) mostram que a intenção de permanecer na organização pode não fazer parte da estrutura do constructo “comprometimento organizacional”. Os resultados desses estudos apresentam que intenções de permanecer na organização não traduzem necessariamente comportamentos ou atitudes de comprometimento, onde um colaborador pode estar comprometido, mas sem intenção de permanecer na empresa.

Jehanzeb (2013) publicou um estudo que visou avaliar a relação entre comprometimento organizacional e intenção de permanência na organizacional. O resultado proporcionou um suporte concreto que a hipótese de que a relação negativa entre as variáveis é verdadeira.

Por outro lado, muitos autores (Meyer et al., 1993; Allen e Meyer, 1996; Meyer, 1997; Medeiros, 1997; Bishop et al., 2000; Cohen, 2000; Yousef, 2000) veem fazendo estudos sobre comprometimento organizacional e apresentam que este tema gera influência na assiduidade, na rotatividade de pessoas, produtividade e comportamento.

O modelo de comprometimento organizacional mais conhecido é o de Allen & Meyer (1990), dividido em três categorias: Afetivo, onde o indivíduo apresenta um sentimento de desejo em permanecer, o normativo, onde é avaliado o custo / benefício de permanecer e o instrumental, onde o comprometimento é visto apenas como um meio de obter recompensas oferecidas pela organização.

Existem outras classificações acerca do comprometimento organizacional como, por exemplo, as definidas por O'Reilly e Chatman (1986):

- Aquiescência: Obter recompensas (retorno) do seu trabalho
- Identificação: Vontade de permanecer na organização (atração pelos valores)
- Internalização: Comportamento mediado pelos valores do indivíduo que estejam em afinidade com os da própria organização.

Autores com trabalhos mais recentes também abordam o tema. Um exemplo é o estudo de Wu et al. (2012), que investigou a relação entre auto eficácia, comprometimento profissional e satisfação no trabalho em profissionais de saúde que atendem pacientes com diabetes em Twain. O autor concluiu que a auto eficácia

foi significativamente correlacionada positivamente com o compromisso profissional e com a satisfação no trabalho.

Dado o exposto, pode-se dizer que o comprometimento organizacional diz respeito ao grau de afinidade e de engajamento que o indivíduo tem para com a organização e quanto este está disposto a vincular-se, a fim de seguir os valores estipulados e buscar os resultados definidos como estratégicos para organização.

3.1.1 Modelo de Allen & Meyer

Um dos mais generalistas e um dos mais aceitos pela academia é o modelo desenvolvido por Allen & Meyer (1990), chamado de Modelo das Três Componentes do Comprometimento Organizacional. Este modelo classifica o CO da seguinte forma:

Quadro 5 – Dimensões do comprometimento organizacional

CATEGORIAS	CARACTERIZAÇÃO	ESTADO PSICOLÓGICO
Afetiva	Grau em que o colaborador se sente emocionalmente ligado a organização	Desejo
Normativa	Grau em que o colaborador possui um sentido de obrigação de permanecer na organização	Obrigação
Instrumental	Grau em que o colaborador se mantém ligado à organização devido ao custo associado a sair da mesma	Necessidade

Fonte: Adaptado de Rego (2003)

O CO baseia-se em três categorias que refletem diferentes estados psicológicos, não sendo mutuamente exclusivos (afetiva, normativa e instrumental). Por exemplo, um colaborador pode sentir, simultaneamente, uma forte ligação afetiva com a organização e um sentido de obrigação para com esta. Outro pode não gostar de trabalhar para a organização, mas ter um sentido de obrigação para com ela. Pode ainda dar-se o caso de gostar de trabalhar para a organização, mas também reconhecer que deixá-la implicaria vir a ter dificuldades econômicas. Finalmente, pode existir um colaborador que experimente um elevado grau de desejo, necessidade e obrigação em permanecer no emprego atual (Allen & Meyer, 1990, Meyer & Allen, 1997).

Fazendo uma análise das três categorias, entende-se que um auto nível de comprometimento afetivo acarreta em colaboradores mais motivados o trabalho que

realizam e comprometido em contribuir para melhorar o ambiente de trabalho e alcançar os objetivos da organização, não tendo perspectivas de sair (Meyer & Allen, 1997; Meyer & Herscovitch, 2001; Meyer et al., 2004). O indivíduo, diante do trabalho, apresenta pró-atividade e postura positiva que contribuindo para com a organização.

Para os autores, é possível mensurar o comprometimento afetivo através da felicidade do indivíduo em relação a permanecer na organização durante toda sua carreira, sentir que os problemas da organização são seus problemas, sentir-se integrado a organização e que esta proporcione um forte significado pessoal.

Já o comprometimento dito como normativo, os colaboradores endentem que existem, por parte do indivíduo, um senso de responsabilidade moral junto à organização. Este sentimento faz com que o colaborador realize seu trabalho de forma mais competente, por outro lado, este tipo de afinidade não gera nenhum tipo de entusiasmo ou motivação. (Meyer & Allen, 1997).

Os indivíduos possuem um sentimento de obrigatoriedade em permanecer na empresa, por isso não pensa em sair da organização. Alguns indicativos relacionados a esta categoria: o sentimento de obrigatoriedade de permanecer na empresa por parte do individuo, ter oportunidades externas mais vantajosas mas mesmo assim optar por permanecer, sentir culpa em deixar a organização, presença de lealdade do individuo para com a organização e o sensação que está em débito com a organização.

Sobre a categoria instrumental pode-se dizer que predomina um comprometimento onde o esforço do indivíduo tem objetivo de realizar unicamente seus interesses individuais, como por exemplo, a manutenção do seu emprego, aumento de salário ou evolução na carreira dentro da organização, e permanecendo nesta, somente enquanto não julgar uma melhor alternativa. (Meyer & Allen, 1997; Meyer & Herscovitch, 2001; Meyer et al., 2004). O individuo entende que o vínculo com a organização é uma relação de esforço e recompensa. A partir do momento em que o indivíduo entende que existe uma alternativa mais vantajosa em termos de satisfação de suas necessidades, este optará em deixar a organização.

Segundo os autores, o individuo pode apresentar comprometimento que permeia todas as categorias, podendo cada uma delas possuir diferentes níveis de

intensidade.

3.1.1 QVT e CO

A correlação entre QVT e CO já vem sendo estudada há alguns anos por vários autores em diversos segmentos em diferentes regiões do mundo. Realizou-se uma pesquisa em bases disponíveis na internet constatando essa afirmativa. O quadro a seguir mostra alguns estudos recentes que abordaram a correlação destas duas variáveis.

Quadro 6 - Alguns estudos que abordam a relação entre QVT e CO

Autor	Objetivo	Local	Segmento	Breve descrição
Permarupan et al. (2013)	Estudar a relação entre QVT e CO	Malásia	Empresas públicas e privadas	As condições de trabalho, oportunidades de carreira e clima organizacional tiveram alto impacto no envolvimento com o trabalho e CO.
Zhao et al. (2012)	Verificar relação da QVT, inserção no trabalho e CO com o turnover	China	Enfermeiros	O efeito da QVT é positivo na inserção no trabalho e CO e negativo no turnover.
Zambada e Gómez (2012)	Estudar a relação entre QVT e turnover	México	Empresa privada	A igualdade salarial, satisfação no trabalho, sentimento de pertencer a organização, a influência do trabalho na família e o ambiente de trabalho são as variáveis mais significativas na predição da intenção de permanecer no emprego.
Pinhal (2012)	Analisar os fatores que impactam na QVT	Portugal	Membros de uma ONG	Os resultados mostram percepções positiva em alguns fatores: bem-estar no trabalho, relacionamento no trabalho e oportunidades de participação.
Almalki et al. (2012)	Estudar a relação entre QVT e CO	Arábia Saudita	Enfermeiras	QVT influencia na satisfação no trabalho, na redução do turnover e no aumento da produtividade
Nayeri e Noghabi (2011)	Estudar a relação entre QVT e produtividade	Irã	Enfermeiras	Relação positiva entre as duas variáveis
Rico (2010)	Correlação entre QVT e turnover	Portugal	Empresas privadas	Identificou correlação negativa entre as variáveis
Normala (2010)	Relação entre QVT e CO	Malásia	Empresas privadas	Relação positiva entre as duas variáveis
Subtil (2010)	Relação entre QVT e CO	Portugal	Empresas privadas	Relação positiva entre as duas variáveis
Moreira (2009)	Relação entre QVT, CO e turnover	Portugal	geral país	Relação positiva entre QVT e CO; Relação negativas entre turnover e QVT e relação negativa entre turnover e o CO

Fonte: Do autor

A maioria dos estudos apresentado no quadro acima demonstram relações positivas entre QVT e CO. Estes resultados auxiliam na justificativa de investimentos em gestão de pessoas e na melhoria da QVT por parte das organizações. Como já

mencionado anteriormente, melhorando o CO, espera-se também um aumento de produtividade e incremento nos resultados financeiros das mesmas.

Para uma organização potencializar o retorno dos investimentos em QVT, sugere-se entender, de forma detalhada, como a QVT impacta a variável dependente, especificamente nos colaboradores de sua organização, buscando informações sobre correlações entre suas dimensões e facetas. Conhecendo as correlações e influências individualizada de cada dimensão, podem-se direcionar maiores esforços (leia-se tempo, recursos de mão-de-obra e financeiro) exatamente onde existe potencial de maior impacto.

4 HIPÓTESES

Definiu-se a hipótese: Existe correlação positiva entre a qualidade de vida no trabalho e o comprometimento organizacional, no setor varejista de vestuário.

5 METODOLOGIA

Definiram-se duas variáveis: “A” designada como QVT e variável “B” como CO. A relação entre as variáveis é definida como assimétrica probabilística, pois “A” é a variável independente e exerce influência na variável “B”.

A classificação da pesquisa dá-se como quantitativa (da forma de abordagem do problema), como aplicada (da sua natureza), como descritiva (aos objetivos) e experimental (em relação aos procedimentos técnicos). O questionário foi utilizado como meio de coleta de dados.

A amostra utilizada foi de 40 respondentes, o que corresponde a 80% do quadro de pessoas da unidade estudada. A empresa em questão enquadra-se como privada, inserida no segmento de varejo e situada na cidade de Joinville, Santa Catarina.

5.1 Instrumento para QVT

Foi utilizado um modelo baseado nos estudos de Walton chamado Questionário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (TIMOSSI 2009). Esse

questionário é composto por 35 questões divididas em oito dimensões. O modelo foi construído utilizando escala *Likert* de cinco pontos.

5.2 Instrumento para CO

Foi utilizada a Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO), proposta e validada por Menezes (2006). Esta escala é uma medida de intenções comportamentais as quais podem traduzir o comprometimento junto à organização.

Segundo o autor, a EICCO foi uma medida desenvolvida para avaliar os descritores comportamentais associados a posturas que demonstrem comprometimento organizacional. Seu modelo teórico embasa-se em trabalhos, como o de Randall, Fedor e Longenecker (1990), uma das poucas pesquisas voltadas para a identificação de tais tipos de descritores. Além desse estudo, a EICCO coaduna-se também com a avaliação do comprometimento tal como preconizado por Meyer (2003), que definem o fenômeno como uma força que estabiliza e direciona o comportamento em relação a um alvo.

No quadro a seguir são apresentadas as propriedades psicométricas e os resultados validados do instrumento, a partir do coeficiente de Cronbach:

Quadro 7 – Propriedades psicométricas da EICCO

MEDIDA	AUTOR	PARÂMETROS PSICOSOMÉTRICOS	RESULTADOS DOS ESTUDOS DE VALIDAÇÃO
		Validade do constructo (análise fatorial full information - TRI) e (análise fatorial clássica - TCT)	F1 - Participação, F2 - Melhor desempenho e produtividade F3 - Empenho extra ou sacrifício adicional F4 - Defesa da organização
EICCO	Menezes & Bastos (2006)	Análise de itens (TRI) F1 F2 F3 F4	$\alpha = 0,64$ $\alpha = 0,63$ $\alpha = 0,62$ $\alpha = 0,77$
		Confiabilidade (Função de Informação do Item)	TIF = 15,5804

Fonte: Adaptado de Menezes (2006)

6 MÉTODOS ESTATÍSTICOS DE CORRELAÇÃO

Foi aplicado o teste Kolmogorov-Smirnov comprovando a distribuição normal dos dados ($p > 0,1$). O coeficiente de correlação de Pearson foi utilizado e pode-se mensurar a correlação (o grau e a direção) entre as variáveis.

7 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir de um instrumento auxiliar de coleta de dados demográficos foi possível realizar a descrição da amostra (Tabela 1):

Tabela 1 – Classificação da amostra

Variável	Classe	%
Sexo	Masculino	27,59
	Feminino	72,41
Estado Civil	Solteiro	51,72
	Casado	31,03
	Separado/Divorciado	0,00
	União Estável	17,24
Ainda Estuda	Sim	27,59
	Não	72,41
Escolaridade	Superior Completo	27,59
	Superior Incompleto	3,45
	Nível Médio Completo	68,97
Tem Filhos	Sim	44,83
	Não	55,17
Grau de responsabilidade pela manutenção de sua família / dependentes em termos financeiros	Único responsável	20,69
	Principal responsável	6,90
	Divide igualmente as responsabilidades	51,72
	Contribui apenas com uma pequena parte	13,79
	Não tem nenhuma responsabilidade financeira	6,90
Variável	Unidade Estatística	Anos
Idade	Media	28,11
	DespPad	7,69
Tempo Serviço na empresa	Media	1,84
	DespPad	1,45

Fonte: Do autor

De acordo com os dados coletados, a população estudada é predominantemente composta por mulheres jovens, que não possuem filhos, com

ensino médio completo, porém sem continuidade nos estudos, e que dividem igualmente com o marido a responsabilidade financeira da família.

As respostas dos questionários foram tabuladas e submetidas à sintaxe de avaliação dos resultados, apresentas a seguir:

Tabela 2 - Estatística descritiva dos indicadores de CO

	Domínios						CO
	Participação	Empenho Extra ou Sacrificio Adicional	Melhor Desempenho e Produtividade	Defesa da Organização	Permanência	Outros	
Média	75,20	63,34	72,78	76,89	47,22	33,51	72,05
Erro padrão	3,73	2,88	3,31	3,13	3,17	3,01	2,79
Mediana	80,75	63,89	76,19	80,00	47,92	33,33	78,10
Modo	100,00	63,89	66,67	80,00	62,50	25,00	-
Desvio padrão	20,10	15,48	17,84	16,88	17,04	16,20	15,05
Variância da amostra	404,03	239,75	318,24	284,82	290,52	262,28	226,42
Curtose	-0,45	-0,40	0,58	0,06	0,18	3,62	0,13
Assimetria	-0,50	-0,34	-0,76	-0,63	-0,71	1,12	-0,76
Intervalo	75,00	58,33	71,43	63,33	64,58	87,50	59,84
Mínimo	25,00	33,33	28,57	36,67	6,25	0,00	32,42
Máximo	100,00	91,67	100,00	100,00	70,83	87,50	92,26
Soma	2180,75	1836,85	2110,67	2229,94	1369,45	971,88	2089,55
Contagem	30	30	30	30	30	30	30
Nível de Conf. (95,0%)	7,65	5,89	6,79	6,42	6,48	6,16	5,72

Fonte: Do autor

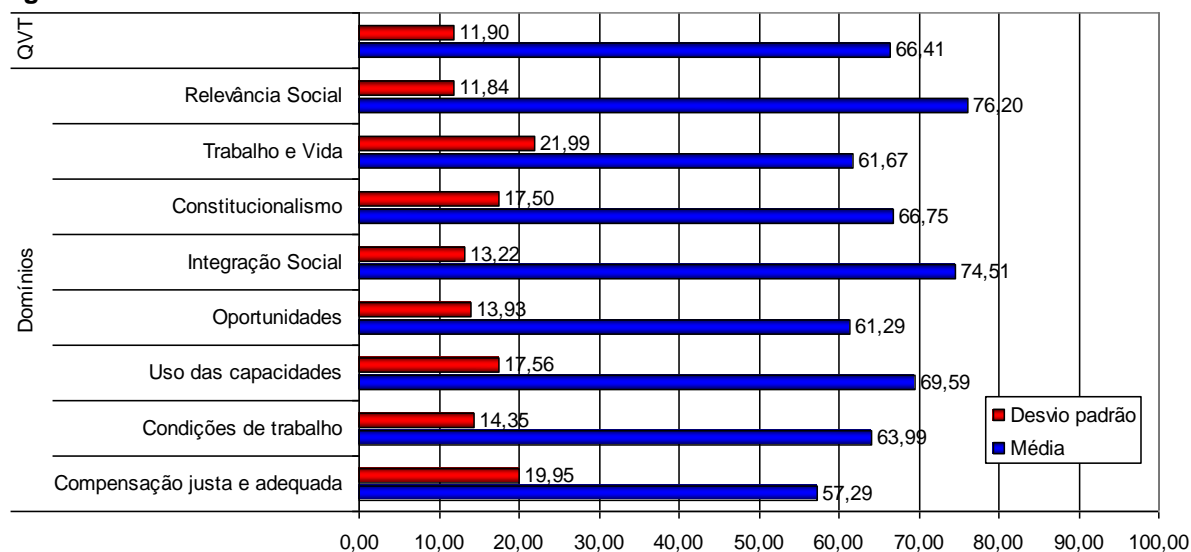
Tabela 3 - Estatística descritiva dos indicadores de QVT

Estatística Descritiva	Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho								QVT
	Compensação justa e adequada	Condições de trabalho	Uso das capacidades	Oportunidades	Integração Social	Constitucionalismo	Trabalho e Vida	Relevância Social	
Média	57,29	63,99	69,59	61,29	74,51	66,75	61,67	76,20	66,41
Erro padrão	3,64	2,62	3,21	2,54	2,41	3,20	4,02	2,16	2,17
Mediana	56,77	63,97	70,00	61,52	75,00	67,75	61,67	75,00	66,47
Modo	50,00	62,50	75,00	50,00	75,00	75,00	50,00	75,00	66,47
Desvio padrão	19,95	14,35	17,56	13,93	13,22	17,50	21,99	11,84	11,90
Variância da amostra	397,86	205,80	308,48	193,97	174,89	306,36	483,72	140,14	141,49
Curtose	1,35	2,24	0,37	-0,16	-0,24	0,31	1,37	1,17	0,47
Assimetria	-0,57	-1,09	-0,52	0,34	0,09	-0,24	-0,30	0,16	0,06
Intervalo	87,50	70,83	70,00	56,25	50,00	75,00	100,00	50,00	53,23
Mínimo	0,00	20,83	30,00	37,50	50,00	25,00	0,00	50,00	42,60
Máximo	87,50	91,67	100,00	93,75	100,00	100,00	100,00	100,00	95,83
Soma	1718,7	1919,7	2087,7	1838,6	2235,1	2002,5	1850,0	2286,0	1992,3
Contagem	8	5	9	3	7	0	0	0	3
Nível Conf. (95,0%)	7,45	5,36	6,56	5,20	4,94	6,54	8,21	4,42	4,44

Fonte: Do autor

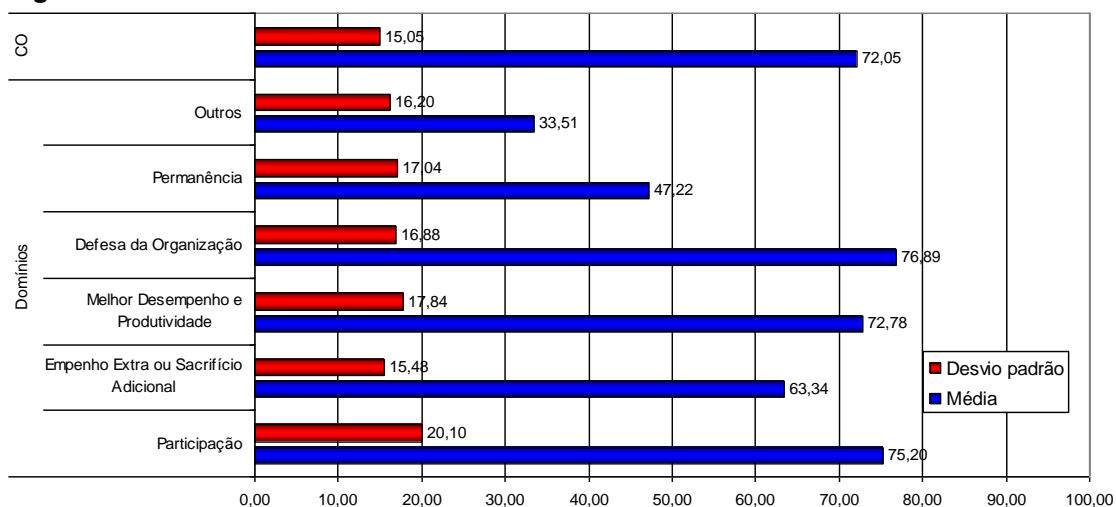
Ambos questionários (QVT e CO) são divididos em facetas, onde foi possível calcular a média dos resultados em cada uma delas conforme figuras a seguir:

Figura 1 – Facetas da QVT e suas médias



Fonte: Do autor

Figura 2 – Facetas do CO e suas médias



Fonte: Do autor

Observa-se que os respondentes apresentam uma percepção moderada acerca da QVT comprovado pela média $66,41 \pm 11,90$. A percepção positiva é demonstrada mais explicitamente em “Relevância Social” do trabalho ($\mu 76,20 \pm 11,84$) e a menor percepção da QVT está relacionada a faceta “Oportunidades”, com média $61,29 \pm 13,93$.

Confirma-se com média de 76,89, que os colaboradores estão predispostos positivamente na “defesa da organização”, demonstrado pela média no valor de $76,89 \pm 16,88$, também estão propensos a participarem das atividades da organização ($\mu 75,20 \pm 20,10$), porém entende-se que existem oportunidades de melhorias quanto a retenção destes colaboradores dado a média de $47,22 \pm 17,04$ na faceta “permanência” na organização.

Utilizou-se a correlação de Pearson entre as variáveis QVT e CO gerando a seguinte tabela:

Tabela 4 – Correlação entre QVT e CO

- Correlação de Pearson
P<0,05

Correlação entre QVT e CO	CO: Participação	CO: Empenho extra ou sacrifício adicional	CO: Melhor desempenho e produtividade	CO: Defesa da organização	CO: Participação	Média CO	QVT: Compensação justa e adequada	QVT: Condições de trabalho	QVT: Uso das capacidades	QVT: Oportunidades	QVT: Integração Social	QVT: Constitucionalismo	QVT: Trabalho e Vida	QVT: Relevância Social	Média QVT
CO: Participação	1,00														
CO: Empenho extra ou sacrifício adicional	0,75	1,00													
CO: Melhor desempenho e produtividade	0,54	0,64	1,00												
CO: Defesa da organização	0,66	0,57	0,69	1,00											
CO: Participação	0,12	0,11	0,14	0,42	1,00										
Média CO	0,87	0,86	0,84	0,85	0,23	1,00									
QVT: Compensação justa e adequada	0,06	0,07	0,12	0,20	0,34	0,13	1,00								
QVT: Condições de trabalho	0,20	0,06	0,12	0,24	0,44	0,18	0,27	1,00							
QVT: Uso das capacidades	0,24	0,06	0,06	0,15	0,36	0,16	0,22	0,77	1,00						
QVT: Oportunidades	0,02	0,06	0,00	0,14	0,41	0,06	0,01	0,46	0,55	1,00					
QVT: Integração Social	0,02	-0,13	0,00	0,09	0,41	0,00	0,00	0,52	0,59	0,64	1,00				
QVT: Constitucionalismo	0,16	0,12	0,22	0,22	0,48	0,21	0,24	0,68	0,66	0,78	0,71	1,00			
QVT: Trabalho e Vida	0,10	0,02	0,07	0,18	0,40	0,11	-0,08	0,61	0,38	0,55	0,74	0,70	1,00		
QVT: Relevância Social	0,17	0,03	0,07	0,30	0,40	0,17	-0,05	0,59	0,64	0,57	0,70	0,67	0,63	1,00	
Média QVT	0,17	0,06	0,12	0,26	0,55	0,18	0,31	0,83	0,80	0,75	0,81	0,91	0,77	0,77	1,00

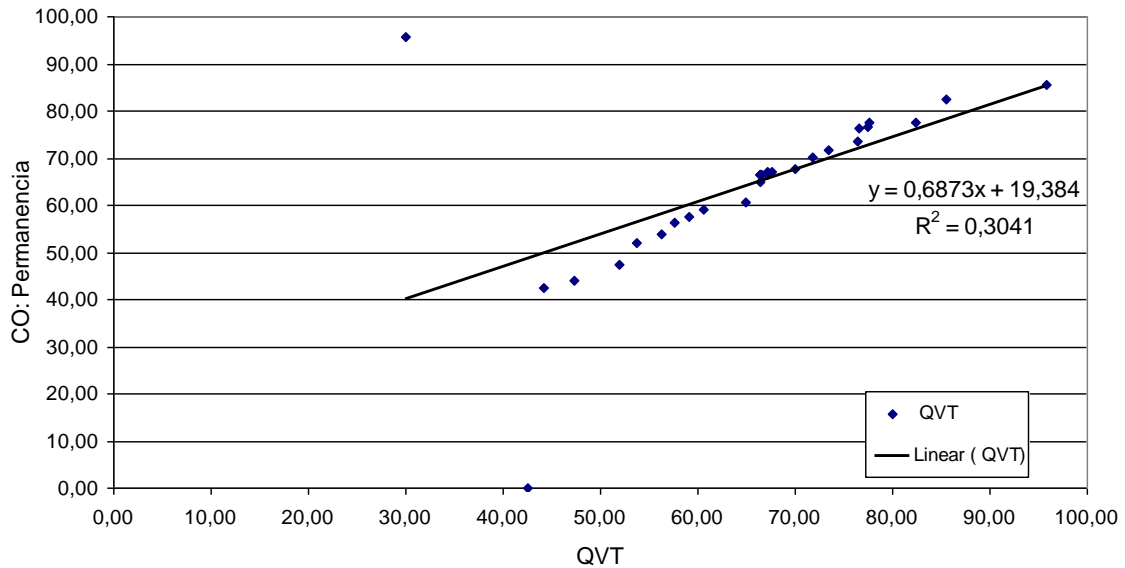
Fonte: do autor

A partir da tabela 4, percebe-se fraca correlação entre a média CO e média QVT, apresentando $r=0,18$.

Observa-se moderada correlação entre os componentes de QVT e o indicador de CO: Permanência. Os Domínios de QVT: Compensação justa e adequada ($r=0,34$; $p<0,05$) e a Média de QVT ($r=0,55$; $p<0,05$) apresentam respectivamente a menor e maior correlação com o índice de CO: Permanência.

A Figura 3 apresenta a capacidade preditiva da média de QVT em relação ao indicador de CO: Permanência.

Figura 3 - Predição do Índice de Comprometimento Organizacional: Permanência a partir da Média de QVT



Fonte: do autor

A média de QVT (variável independente) tem capacidade preditiva de 30,41% da variabilidade do Comprometimento Organizacional: Permanência (variável dependente).

8 CONCLUSÕES

Conclui-se que dentro desta amostra existe fraca correlação entre a média da QVT e média do CO, porém observa-se moderada correlação entre QVT e a intenção de permanecer na organização. Portanto, melhorando a percepção positiva da QVT por parte dos colaboradores, possivelmente pode-se esperar menor rotatividade de pessoas. Por outro lado, as demais facetas do CO são fracamente influenciadas pela QVT.

Este trabalho não pode ser generalizado, porém colaborará para a evolução dos estudos em QVT e comprometimento organizacional. Pode-se considerar como melhoria para próximos estudos, a ampliação da população abrangendo outras organizações varejistas situadas em regiões diferentes, objetivando aprimorar a qualidade e importância dos resultados.

Nota

Artigo inédito – Aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) registrado na Plataforma Brasil sob o parecer nº 890.170

REFERÊNCIAS

- ALLEN, N. J. e MEYER, J. P. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. **Journal of Vocational Behavior**, v. 49, p. 252-76, 1996. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>.
- AQUINO. Análise da qualidade de vida no trabalho no setor de costura em uma indústria de confecção. **Revista Produção Online**, Florianópolis, SC, v.12, n. 3, p. 585-603, jul./set. 2012.
- Becker, H.S. Notes on the concept of commitment. **American Journal of Sociology**, 66,32-42, 1960. <http://dx.doi.org/10.1086/222820>
- BISHOP, J., SCOTT, K., e BURROUGHS, S. Support, commitment, and employee outcomes in a team environment. **Journal of Management**, v. 26, n. 6, p. 1.113-32, 2000. <http://dx.doi.org/10.1177/014920630002600603>
- BOLON, D. S. Organizational citizenship behavior among hospital employees: a multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. **Hospital & Health Services Administration**, v.42, n. 2, p. 221-41, 1997.
- CAETANO, A. e VALA, J. Efeitos da justiça organizacional percebida sobre a satisfação no trabalho e as opções comportamentais. **Psicologia**, v. XIII, n.1-2, p. 75-84, 1999.
- CLUGSTON, M. The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. **Journal of Organizational Behavior**, v. 21, p. 477-86, 2000.
- COHEN, A. The relationship between commitment forms and work outcomes: a comparison of three models. **Human Relations**, v. 53, n. 3, p. 387-417, 2000. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726700533005>
- COLLINS, A. B. Human resources: a hidden advantage? **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v.19, n.1, p. 78-84.
- DANNA, K. & GRIFFIN, R.W. Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. **Journal of Management**, v. 25, n. 3, 357-384, 1999. [http://dx.doi.org/10.1016/S01492063\(99\)00006-9](http://dx.doi.org/10.1016/S01492063(99)00006-9)
- DAUD, N. Investigating The Relationship Between Quality Of Work Life And Organizational Commitment Amongst Employees In Malaysian Firms. **International Journal Of Business And Management** , v.5, 2010. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v5n10p75>
- EASTON, S.; VAN LAAR, D. **User manual for the work-related quality of life (wrqol) scale**. A Measure of Quality of Working Life. First Edition. 2012.
- EDVINSSON, L., KIVIKAS, M. Intellectual capital (IC) or Wissensbilanz process: some German experiences. **Journal of Intellectual Capital**, v.8, n.3, 376-385, 2007.
- FINEGAN, J. E. The impact of person and organizational values on organizational commitment. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 73, p. 149-69, 2000. <http://dx.doi.org/10.1348/096317900166958>
- FREITAS, J. D., FRANCISCO, A.C., AQUINO, D.S. **Diagnóstico dos domínios de qualidade de vida e critérios de qualidade de vida no trabalho dos funcionários do**

APL de vestuário de Maringá/Ciarnorte – PR SEMINÁRIO DE EXTENSÃO E INOVAÇÃO DA UTFPR – 4º SEI-UTFPR 30 de Setembro de 2014 - Câmpus Cornélio Procópio – PR

GOULART, I. B, SAMPAIO, J. R. Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras. In: SAPAIO, J. R. **Qualidade de Vida e Psicologia Social**. 2 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo.

HACKETT, R. D., BYCIO, P. e HAUSDORF, P. A. Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment. **Journal of Applied Psychology**, v. 79, p. 15-23, 1994.

IVERSON, R. D. e BUTTIGIEG, D. M. Affective, normative and continuance commitment: can the 'right kind' of commitment be managed? **Journal of Management Studies**, v. 36, n. 3, p. 307-33, 1999.

KONOVSKY, M. A. e CROPANZANO, R. Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. **Journal of Applied Psychology**, v. 76, p. 698-707, 1991. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.76.5.698>

MACKENZIE, S. B., PODSAKOFF, P. M. e AHEARNE, M. Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance. **Journal of Marketing**, v. 62, p. 87-98, 1998. <http://dx.doi.org/10.2307/1251745>

MAIER, R. C.; SANTOS JUNIOR, G.; TIMOSSI, L. S.; FRANCISCO, A. C. **Análise da influencia entre a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho: Estudo em colaboradores da indústria de laticínios**. XXXI Encontro Nacional de Engenharia de Produção. 2011. Belo Horizonte, MG, Brasil.

MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento organizacional, características pessoais e performance no trabalho**: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Departamento de Ciências Administrativas, 1997.

MENEZES, I. G. **Comprometimento organizacional**: construindo um conceito que integre atitudes e intenções comportamentais. 2009. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia.

MEYER, J. P. Organizational commitment. In: COOPER, C. L. E ROBERTSON, I. T. **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, v. 12, p. 175-228, 1997. <http://dx.doi.org/10.1002/9781118785317.weom050052>

MEYER, J. P. e ALLEN, N. J. Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: some methodological considerations. **Journal of Applied Psychology**, v. 69, p. 372-8, 1984.

MEYER, J. P. e ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organization commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, p. 61-98, 1991.

MEYER, J. P., ALLEN, N. J. e SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, v. 78, n. 4, p. 538-51, 1993. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

MEYER, J. P., PAUNONEN, S. V., GELLATTLY, I. H., GOFFIN, R. D. e JACKSON, D. N. Organizational commitment and job performance: it's nature of the commitment that counts. **Journal of Applied Psychology**, v. 74, p. 152-6, 1989.

MONTEIRO, M. E. A.; DINIZ, F. J. L. S.; LIMONGI FRANÇA, A. C.; João CARVALHO, V. F. **O impacto da qualidade de vida no trabalho (QVT) no faturamento das indústrias metalúrgicas do estado do Pará.** Revista de Administração da UEG, Aparecida de Goiânia, v.2, n.1, jan./jun. 2011.

MOWDAY, R. T., STEERS, R. M. e PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 14, p. 224-47, 1979.
[http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)

ORDONEZ DE PABLOS, P.; Lytras, M. D. Competencies and human resource management: implications for organizational competitive advantage. **Journal of Knowledge Management**, v.12, n. 6, 48-55, 2008

O'REILLY, C. e CHATMAN, J. Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on pro-social behavior. **Journal of Applied Psychology**, v. 71, n. 3, p. 492-9, 1986.

OSMAN, I.; HO, T. C. F.; GALANG, M. C. **The relationship between human resource practices and firm performance:** an empirical assessment of firms in Malaysia. *Business Strategy Series*, v.12, n.1, p.41-48, 2011. <http://dx.doi.org/10.1108/17515631111100412>

PAVULS, U. Exploratory factor analysis of organizational commitment in Eastern Europe. In: **INTERNATIONAL CONGRESS OF PSYCHOLOGY**, 27., 2000, Stockholm

RANDALL, D.M., FEDOR, D.B., LONGENECKER, C.O. The behavioral expression of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, n. 36, p. 210-224, 1990.
[http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90028-Z](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(90)90028-Z)

REGO, A. Comprometimento organizacional e ausência psicológica: afinal, quantas dimensões? **RAE**. out./dez. 2003.

SALOJÄRVI, S.; Furu, P.; Sveiby, K. E. Knowledge management and growth in Finnish SMEs. **Journal of Knowledge Management**, v. 9, n. 2, p. 103-122, 2005.

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, set./dez. 2012.

TASHO W, JORDAN J, ROBERTSON I. **Case Study:** establishing the business case for investing in stress prevention activities and evaluating their impact on sickness absence levels. Norwich: HSE Books, 2005.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B., PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista de Educação Física**. Maringá, v. 20, n.3, p. 395-405, jul./set. 2009. <http://dx.doi.org/10.4025/reveducfis.v20i3.5780>

YOUSEF, D. A. Organizational commitment as mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. **Human Relations**, v. 53, n. 4, p. 513-37, 2000. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726700534003>

Verma, S.; Dewe, P. Valuing human resources: perceptions and practices in UK organisations. **Journal of Human Resource Costing & Accounting**, v. 12, n. 2, 102-123, 2008. <http://dx.doi.org/10.1108/14013380810889547>

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



Artigo recebido em 04/12/2014 e aceito para publicação em 11/12/2014

DOI: <http://dx.doi.org/10.14488/1676-1901.v15i2.1928>