



UNIVERSIDADE DE ÉVORA

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

A Importância dos Valores de Vida e da Qualidade de Vida no Trabalho no Compromisso Afectivo à Organização

Marta Isabel Fernandes Lourenço

Orientação: Prof. Doutora Carla Sofia Semedo

Mestrado em Psicologia

Área de especialização: Psicologia do Trabalho e das Organizações

Évora, 2014

UNIVERSIDADE DE ÉVORA



Mestrado em Psicologia

Área de Especialização: Psicologia do Trabalho e das Organizações

A Importância dos Valores de Vida e da Qualidade de Vida no Trabalho no Compromisso Afetivo à Organização

Dissertação de Mestrado apresentada por:

Marta Isabel Fernandes Lourenço

Orientação: Prof.^a Doutora Carla Sofia Carrilho Lopes Santarém Semedo

Évora | 2014

Agradecimentos

A realização desta dissertação foi sem dúvida, muitas vezes, sinónimo de solidão e de refúgio pela necessidade de concentração que este trabalho exigiu. No entanto, a sua concretização só foi possível através da orientação e do acompanhamento necessários. Por isso, quero agradecer:

À minha orientadora de tese, Carla Semedo, por me ajudar nos momentos que precisei, pelo esclarecimento de dúvidas, pela sua disponibilidade, apoio e paciência na realização deste trabalho.

Às minhas colegas de licenciatura e mestrado, em especial, à Dayane, Ana Rita, Sandra, Márcia, Susana e Verónica, não só por fazerem parte deste percurso académico, como por tudo aquilo que vivenciámos e partilhámos juntas.

À minha madrinha de curso, Ana Oliveira, pela sua disponibilidade em me ajudar no meu percurso académico e, claro, pela sua amizade ao longo destes anos.

Ao Guilherme, por conseguir fazer-me ver o lado positivo das coisas, pela compreensão e por me animar nos momentos mais complicados.

À minha mãe, pelo seu apoio e palavras de incentivo, por acreditar em mim, pelo carinho, pela atenção e dedicação, enfim, por tudo!

Ao meu irmão, por me orientar no meu percurso académico, pelos seus conselhos e por estar sempre disponível para me ajudar.

Aos meus avós, grandes pilares na minha vida, pelas palavras de conforto e esperança, por me deixarem com um brilho no olhar quando me diziam para eu ter calma e para acreditar em mim.

A todos os que acreditaram em mim e me deram força para continuar nos momentos mais difíceis, o meu sincero e enorme Obrigado!

Resumo

O objetivo geral deste estudo é avaliar e compreender qual o efeito que as dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho (Características do trabalho; Carreira: Formação, Promoção, Apoio, Reconhecimento e Componente Económica; Condições de trabalho; Relações de trabalho; Equilíbrio Trabalho-Família e Lazer) e os valores de vida (família e trabalho) têm no Compromisso Organizacional Afetivo.

Para a realização deste estudo foi aplicado um questionário a 161 trabalhadores de uma empresa multinacional do sector alimentar e posteriormente foram realizadas análises estatísticas aos dados.

Verificou-se uma relação positiva e significativa entre as dimensões da QVT e o compromisso organizacional afetivo.

As dimensões Carreira e Relações de Trabalho apresentaram-se como preditores significativos do Compromisso Organizacional Afetivo.

Não se verificaram diferenças significativas no compromisso organizacional afetivo entre o grupo que atribuiu mais importância e prioridade ao trabalho e o grupo que atribuiu mais importância e prioridade à família.

Palavras-chave: Compromisso organizacional afetivo; Qualidade de Vida no Trabalho; Valores de Vida.

Abstract

The Importance of Life Values and Work Quality of Life on Affective Commitment to the Organization

The main goal of this study is evaluate and understand the effect that the dimensions of Work Quality of Life (Work characteristics; Career: Training, Promotion, Support, Recognition and Economic Component; Work Conditions; Work Relations; Balance Work-Family and Leisure) have on Affective Commitment.

For this study was applied a questionnaire to 160 workers of a multinational company in food industry and subsequent were performed statistical analyzes of the data.

There was a positive and significant relationship between the dimensions QWL and Affective Organizational Commitment.

The dimensions Career and Work Relations presented themselves as significant predictors of Affective Organizational Commitment.

There were no significant differences in Affective Organizational Commitment between the group that assigned more importance and priority to work and the group that assigned more importance and priority to family.

Keywords: Affective Organizational Commitment; Work Quality of Life; Life Values.

ÍNDICE

Introdução	1
Parte Teórica	5
Capítulo I – Enquadramento Teórico	5
1.1. Qualidade de Vida no Trabalho	5
1.1.1. Origem e evolução histórica	5
1.1.2. Definições e dimensões	8
1.1.2.1. Modelo da Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1975)	11
1.2. Valores de vida	14
1.2.1. Prioridade	16
1.2.2. Importância	17
1.3. Compromisso Organizacional	19
1.3.1. Origem e definições	19
1.3.2. Modelo dos três componentes de Allen e Mayer	21
1.3.3. Antecedentes do Compromisso Organizacional Afetivo	23
1.3.4. Consequências do Compromisso Organizacional Afetivo	26
1.4. Compromisso Organizacional Afetivo e Qualidade de Vida no Trabalho	28
1.5. Compromisso Organizacional Afetivo e Valores de Vida	30
Parte Prática	33
Capítulo II – Método	33
2.1. Abordagem Metodológica	33
2.2. Participantes	33
2.3. Instrumentos	35
2.3.1. Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT-I/F)	35
2.3.2. Escala do Compromisso Organizacional Afetivo	37
2.3.2. Valores de Vida	37
2.4. Procedimento	38

Capítulo III – Resultados	41
3.1. Análise Fatorial	41
3.1.1. Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT-I/F)	41
3.1.2. Escala do Compromisso Organizacional Afetivo	46
3.2. Correlações	47
3.3. Regressão Linear	48
3.4. Comparação de Médias	49
Capítulo IV – Discussão e Conclusão	51
4.1. Discussão	51
4.2. Conclusão	56
Limitações e Investigações futuras	59
Referências	61
Anexo A	77
Anexo B	87
Anexo C	89
Anexo D	91
Anexo E	93

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Evolução do conceito Qualidade de Vida no Trabalho	8
Tabela 2 – Modelo da Qualidade de Vida no Trabalho de Walton	13
Tabela 3 – Caracterização da Amostra	34
Tabela 4 - KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett (Rotação a 10 Fatores)	41
Tabela 5 - Total de variância explicada para Análise Fatorial Exploratória (a 10 fatores)	42
Tabela 6 - KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett (Rotação a 5 Fatores)	43
Tabela 7 - Total de variância explicada para Análise Fatorial Exploratória (a 5 fatores)	43
Tabela 8 - Resultados da terceira análise fatorial, com Rotação Varimax a 5 fatores (com eliminação dos itens)	45
Tabela 9 - KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett – Compromisso Organizacional Afetivo	46
Tabela 10 - Total de variância explicada para Análise Fatorial Exploratória	46
Tabela 11 - Correlações entre as variáveis	47
Tabela 12 - Efeito das dimensões da QVT no Compromisso Organizacional Afetivo	49
Tabela 13 - Média do compromisso organizacional afetivo nos dois grupos (importância ao trabalho vs. importância à família)	50
Tabela 14 - Teste t para igualdade de médias do compromisso organizacional afetivo	50
Tabela 15 - Média do compromisso organizacional afetivo nos dois grupos (prioridade ao trabalho vs. prioridade à família)	50
Tabela 16 - Teste t para igualdade de médias do compromisso organizacional afetivo	50

Índice de Figuras

Figura 1 – Scree Plot	42
-----------------------	----

Introdução

A conjuntura económico-social que se vive atualmente obriga as organizações a tornarem-se cada vez mais competitivas. Neste sentido, interessa às organizações apostarem no seu capital humano, o qual representa a combinação de inteligência, habilidades e competências que dá à organização o seu carácter distintivo, que contribui significativamente para o sucesso organizacional e que constitui uma importante fonte de vantagem competitiva (Armstrong, 2006; Bontis, Dragonetti, Jacobsen & Roos, 1999).

Na literatura sobre a vida organizacional, não há talvez “lugar comum” mais enfatizado do que a invocação da ligação causal entre o compromisso organizacional e a competitividade das organizações (Cunha, Rego, Cunha & Cardoso, 2007). A lógica subjacente é simples: inseridas em ambientes turbulentos, as organizações precisam de pessoas dispostas a “irem mais além” daquilo que está formalmente prescrito, a adotarem comportamentos espontâneos em resposta a problemas inesperados, a fornecerem sugestões criativas e inovadoras para a resolução de problemas inéditos, a identificarem-se com a organização (denotando “amor à camisola”) e a atuarem como “bons cidadãos” organizacionais (Cunha et al., 2007).

Os elementos humanos da organização são aqueles que, aprendendo, mudando, inovando e proporcionando o impulso criativo, são capazes de assegurar a sobrevivência a longo prazo da organização, se forem devidamente motivados (Bontis et al., 1999).

Assim, as organizações devem não só atrair, mas também manter os seus trabalhadores, desenvolvendo neles elevados níveis de compromisso organizacional (entendido como uma ligação psicológica entre o indivíduo e a organização), o qual promove comportamentos inovadores e espontâneos, favorece a intenção de permanecer na organização, a disposição de fazer sacrifícios pela organização e um desempenho elevado, reduzindo ainda comportamentos como o absentismo e o *turnover*.

Algumas pesquisas salientam que entre as variáveis estudadas em comportamento organizacional, o compromisso parece ser a que melhor prevê as intenções comportamentais dos trabalhadores (Iverson & Roy, 1994). Genericamente, presume-se que as pessoas mais comprometidas manifestam maiores probabilidades de permanecerem na organização e de se empenharem na realização do seu trabalho e no alcance dos objetivos organizacionais. No entanto, o construto é multidimensional e, comumente, distingue-se entre as dimensões afetiva, normativa e instrumental.

Os inúmeros estudos que têm vindo a ser realizados no âmbito do compromisso organizacional sugerem, globalmente, que a dimensão afetiva é a que mais contribui para resultados organizacionais desejáveis (Cunha et al., 2007).

As organizações representam alvos de afeto e desafeto das pessoas, podem ser fontes de satisfação e de insatisfação e podem ajudar a conferir sentido à vida ou contribuir para a alienação (Cunha et al., 2007). Os atributos, a natureza e a profundidade desses nexos são afetados por fatores de natureza individual, pelas características organizacionais, pelas ações dos líderes e pela interpretação que os membros organizacionais projetam sobre a vida organizacional (Cunha et al., 2007). Atendendo a que, desses laços, podem resultar diversas consequências importantes, quer para os indivíduos, quer para as organizações, importa que estas tomem atenção aos fatores que os podem influenciar.

Para efeitos do presente estudo foram consideradas duas variáveis que podem ter efeitos positivos no compromisso organizacional afetivo: a qualidade de vida no trabalho e as dimensões prioridade e importância dos valores de vida (trabalho e família).

Apesar de existirem na literatura alguns estudos que relacionem o compromisso afetivo com a qualidade de vida no trabalho, a investigação encontra-se ainda numa fase inicial, sendo necessário consolidá-la. Relativamente aos valores de vida, não foram encontrados estudos que revelem a relação dessa variável com o compromisso afetivo. No entanto, parece-nos de extrema importância a incorporação da temática dos valores de vida na literatura do compromisso organizacional, uma vez que são centrais na organização dos objetivos dos trabalhadores e refletem-se nas suas atitudes e comportamentos.

O presente estudo tem então como objetivo principal verificar os efeitos da qualidade de vida no trabalho, bem como do papel dos valores de vida (trabalho e família) sobre o compromisso organizacional, mais concretamente sobre a dimensão afetiva do compromisso organizacional.

Esta investigação pretende dar o seu contributo teórico à literatura relacionada com a psicologia e comportamento organizacional e com a gestão de recursos humanos, bem como dar a sua contribuição prática, no sentido de proporcionar recomendações que possam resultar em medidas aplicáveis às organizações.

A nível estrutural, o estudo está organizado por quatro capítulos. No primeiro capítulo é apresentado um enquadramento teórico relativamente às variáveis abordadas neste estudo, ou seja, a qualidade de vida no trabalho, os valores de vida (trabalho e família) e o compromisso organizacional afetivo. Com este enquadramento pretende-se fazer uma contextualização histórica desses conceitos, perceber como

surgiram e como tem vindo a ser a sua evolução. Também neste capítulo é apresentada a relação do compromisso organizacional afetivo com a qualidade de vida no trabalho e com as dimensões prioridade e importância dos valores de vida (trabalho e família). No final são apresentadas as hipóteses.

No segundo capítulo é descrita a metodologia do estudo, nomeadamente a abordagem metodológica utilizada, a caracterização dos participantes, os instrumentos utilizados e os procedimentos de recolha e de análise de dados. O terceiro capítulo corresponde à apresentação dos resultados obtidos através da análise dos dados. Por último, no quarto capítulo são expostas: a discussão, a conclusão, as limitações deste estudo e também as sugestões para a realização de estudos posteriores.

Parte Teórica

Capítulo I - Enquadramento Teórico

1.1. Qualidade de Vida no Trabalho

Se é nas organizações que passamos a maior parte das nossas vidas, natural seria que as transformássemos em lugares mais aprazíveis e saudáveis para a execução do nosso trabalho. Locais onde pudéssemos, de facto, passar algumas horas vivendo, criando e realizando plenamente – com qualidade de vida, satisfação e alegria. (Vasconcelos, 2001, p.37).

1.1.1. Origem e evolução histórica

Embora não seja um conceito novo, a origem da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) não é consensual. Para alguns autores a sua origem situa-se na década de 50 do século XX em que se devem destacar o movimento da Escola das Relações Humanas e os estudos de Elton Mayo na *Western Electric Company* e de Eric Trist no *Tavistock Institute of Human Relations* em Londres. Para outros, apenas se pode falar em QVT na década de 70 (Saklani cit. em Rafael, s.d).

De acordo com Becker (2011), a QVT tem a sua origem nas discussões proporcionadas pela Revolução Industrial, referentes às más condições de trabalho e à forte pressão pela produtividade a que estavam submetidos os trabalhadores naquela época. Esta prática de trabalho originou resultados negativos predominantes sob a forma de absentismo, níveis baixos de bem-estar, fadiga, acidentes de trabalho, entre outros (Bindu & Yashika, 2014). A partir das pesquisas realizadas na *Western Electric Company*, no início de 1920, Elton Mayo contribuiu para os estudos do comportamento humano, das relações interpessoais, do papel do grupo, da motivação e satisfação dos trabalhadores para a obtenção de resultados positivos no trabalho, e, desta forma, para os estudos sobre a QVT (Becker, 2011). Merecem destaque também os estudos de Abraham Maslow (1954) e Frederick Herzberg (1997) que conduziram ao enriquecimento das atividades dos trabalhadores na medida em que ganharam ênfase os estudos sobre a liderança, o reconhecimento social, a formação, a participação dos trabalhadores e o incentivo ao trabalho em equipa (Kurogi, 2008).

Durante 1950 e 1960, várias teorias foram sendo desenvolvidas por psicólogos sugerindo a melhoria das relações humanas e uma relação positiva entre o bem-estar e a produtividade (Bindu & Yashika, 2014). No entanto, o conceito de QVT só terá aparecido na literatura em 1970, ano que ficou marcado pelo desenvolvimento dessa área através da preocupação demonstrada com a saúde, segurança e satisfação do

trabalhador (Becker, 2011). A QVT surgiu como uma ferramenta para melhorar a satisfação e o envolvimento com o trabalho, o compromisso organizacional e a autoestima dos empregados (Bahl, 2013).

Não é apenas a questão da origem da QVT que é controversa, mas também a sua definição e a forma como foi considerada ao longo do seu desenvolvimento. A prova disso é que a QVT tem tido definições diferentes ao longo do tempo, tendo já sido considerada como uma variável, uma abordagem, um método, um movimento, como “tudo” e como “nada”.

A primeira definição que surgiu entre 1959 e 1972 foi a de QVT como uma variável em que foi considerada principalmente como uma reação individual ao trabalho ou como consequências pessoais resultantes das experiências vividas no trabalho. Esta perspectiva focalizou-se nos resultados individuais, tais como a satisfação no trabalho e a saúde mental, com ênfase no impacto do trabalho sobre o indivíduo e com a sugestão de que as organizações deviam ser avaliadas com base na QVT que proporcionavam aos seus trabalhadores (Nadler & Lawler, 1994).

Entre 1969 e 1975 surgiu a definição de QVT enquanto abordagem, na qual o foco continuou a ser sobre o indivíduo (ao invés dos resultados organizacionais) mas ao mesmo tempo procurava-se trazer melhorias tanto ao trabalhador como à organização (Nadler & Lawler, 1994). Durante este período, considerava-se que a melhoria da QVT podia ser alcançada através de duas direções: por um lado, através da redução de aspetos negativos do trabalho e das condições de trabalho para diminuir a fadiga, o tédio e o *stress* psicológico; por outro, através da alteração das condições de trabalho a fim de melhorar as capacidades e competências dos trabalhadores e de promover um comportamento considerado desejável ou valioso para o indivíduo e para a organização (Kotze, 2005). Essas mudanças no trabalho e nas condições de trabalho incluem a modificação do conteúdo do trabalho de forma a proporcionar tarefas de maior interesse, desafio e satisfação no trabalho bem como a redução de conflitos entre as exigências do trabalho e de outras áreas da vida (Kotze, 2005). A QVT enquanto abordagem era então considerada como a medida em que os trabalhadores eram capazes de satisfazer importantes necessidades pessoais através das suas experiências dentro da organização, não só em termos materiais, mas também em termos de autoestima, de satisfação e de crescimento pessoal pois através do trabalho os indivíduos tinham a oportunidade de usar os seus talentos e de dar uma contribuição à organização e à sociedade (Dessler, 1981 citado em Reena & Jayan, 2012).

A terceira definição surgiu entre 1972 e 1975 considerando a QVT como um método. Aqueles que utilizam esta definição referem-se à QVT como um conjunto de

métodos, abordagens ou tecnologias para melhorar o ambiente de trabalho e para torná-lo tanto mais produtivo como mais satisfatório (Nadler & Lawler, 1994). Nessa perspectiva, a QVT era entendida como sinónimo de conceitos como grupos de trabalho autónomos, enriquecimento do trabalho, estruturação do trabalho, sistemas de recompensa inovadores e projetos de trabalho com integração social e técnica (Nadler & Lawler, 1994). De acordo com Kotze (2005), esta abordagem da QVT tem no seu núcleo dois objetivos fundamentais: humanizar o local de trabalho e melhorar a qualidade das experiências de trabalho dos funcionários, e ao mesmo tempo, melhorar a produtividade global da organização.

Observa-se aqui uma evolução do conceito de QVT no sentido em que já existe uma preocupação com os resultados organizacionais e não só com as necessidades individuais dos trabalhadores. Esta abordagem responde tanto às necessidades organizacionais como às necessidades de crescimento pessoal.

No final da década de 70, mais concretamente entre 1975 e 1980, a QVT foi entendida como um movimento e não como um programa específico executado num determinado período de tempo. Considerava-se QVT como um processo contínuo cujo o foco era utilizar melhor todos os recursos da organização, especialmente os seus recursos humanos, desenvolvendo entre todos os membros da organização uma consciência e compreensão das preocupações e das necessidades dos outros e uma vontade de ser mais sensível a essas preocupações e necessidades (Nadler & Lawler, 1994). A QVT era então vista como uma declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e da relação do trabalhador com a organização, sendo que os principais ideais desta abordagem eram a gestão participativa e a democracia industrial (Nadler & Lawler, 1994).

Ainda no final da década de 70 surgiu uma outra definição de QVT que se estendeu até 1982. Essa definição referia-se à QVT como “tudo”. Todo o desenvolvimento organizacional ou esforços de eficácia organizacional tornaram-se rotulados como parte integrante da QVT (Nadler & Lawler, 1994). Sendo considerada como “tudo” a QVT era frequentemente vista como um “remédio para todos os males” que servia para lidar com a concorrência estrangeira, com níveis baixos de produtividade, com problemas de qualidade, com problemas de reclamações e com quase tudo o resto (Nadler & Lawler, 1994).

Devido às expectativas criadas em torno da QVT enquanto “tudo”, Nadler e Lawler (1994) consideram que no caso de alguns projetos fracassarem no futuro, o termo podia não passar de um “modismo” passageiro – QVT como “nada”.

Na Tabela 1 apresenta-se de forma sucinta a evolução do conceito de QVT ao longo do tempo.

Tabela 1

Evolução do conceito Qualidade de Vida no Trabalho (Fonte: Nadler & Lawler, 1994)

Definições da Qualidade de Vida no Trabalho	
1. ^a Definição (1659-1972)	QVT = Variável
2. ^a Definição (1969-1975)	QVT = Abordagem
3. ^a Definição (1972-1975)	QVT = Método
4. ^a Definição (1975-1980)	QVT = Movimento
5. ^a Definição (1979-1982)	QVT = Tudo
6. ^a Definição (Futuro)	QVT = Nada

1.1.2. Definições e dimensões

O conceito “Qualidade de Vida no Trabalho” apresenta diferentes significados para diferentes grupos de pessoas: alguns consideram-no uma democracia organizacional ou cogestão pelo aumento da participação dos trabalhadores no processo de tomada de decisão; para outros, especialmente gestores e administradores, o termo manifesta uma melhoria nos aspetos psicológicos dos trabalhadores com o objetivo de melhorar a produtividade; os sindicatos e os trabalhadores interpretam-no como uma partilha mais equitativa dos lucros e como sinónimo de saúde e segurança no trabalho; outros ainda, consideram-no como uma forma de melhorar as relações sociais no local de trabalho; finalmente, e numa perspetiva mais ampla, há alguns que o consideram como um processo através do qual se pode chegar a uma mudança geral do clima organizacional através da humanização do trabalho, da mudança estrutural e das políticas de gestão (Reddy & Reddy, 2010).

Em termos gerais, a QVT é uma filosofia, um conjunto de princípios, que afirma que as pessoas são o recurso mais importante na organização, considerando-as confiáveis, responsáveis e capazes de contribuírem para a organização e que devem ser tratadas com dignidade e respeito (Reddy & Reddy, 2010). É uma maneira de pensar sobre pessoas, trabalho e organização que contribui para uma maior satisfação

no trabalho e, conseqüentemente, para a melhoria da produtividade e da eficácia geral de uma organização (Kulkarni, 2013). É uma filosofia que considera as pessoas como os recursos interpostos mais importantes na organização e que as vê como um "trunfo" e não como um "custo" (Muftah & Lafi, 2011).

Das inúmeras definições existentes na literatura relativamente ao conceito QVT podem destacar-se dois grupos: as que incidem sobre a relação entre o ambiente de trabalho e o desempenho dos trabalhadores e as que se concentram no bem-estar dos trabalhadores (Huzzard, 2003).

De acordo com Aryeetey e Sanda (2012), a QVT é um conceito importante que uma organização pode utilizar para melhorar a produtividade dos seus colaboradores a fim de ganhar vantagem competitiva em ambientes de economias industriais em rápido desenvolvimento. A obtenção de tal vantagem competitiva está ligada às características comportamentais dos funcionários que são influenciadas pelas experiências organizacionais e que podem ter um impacto positivo ou negativo na produtividade, no desempenho e na reputação organizacional (Aryeetey & Sanda, 2012). As atitudes positivas dos funcionários podem ser desenvolvidas quando existe a satisfação das suas necessidades de uma forma contínua (Aryeetey & Sanda, 2012). Os impactos positivos, tais como, um alto grau de compromisso e de lealdade, podem conduzir a uma melhoria do desempenho, enquanto que atitudes negativas, tais como o absentismo, furtos, entre outros, podem resultar num mau desempenho (Aryeetey & Sanda, 2012). O desenvolvimento de atitudes positivas dos funcionários pode, assim, ser alcançado pelas organizações que incluam o conceito de QVT na gestão dos recursos humanos (Aryeetey & Sanda, 2012).

Hackman e Oldham (1980) consideram a QVT como um ambiente de trabalho que é capaz de satisfazer as necessidades pessoais dos trabalhadores, proporcionando um efeito de interação positiva entre o seu bem-estar físico e mental. Na mesma perspetiva, Nadler e Lawler (1994) considera a QVT uma questão organizacional complexa, uma vez que diz respeito ao desafio de criar uma interação positiva entre o bem-estar físico e mental dos trabalhadores a fim de aumentar a produtividade. O mesmo autor define QVT como uma forma de pensar sobre pessoas, trabalho e organizações, cujos principais elementos são a preocupação com o impacto do trabalho sobre as pessoas, a ideia de participação na solução de problemas organizacionais, a tomada de decisão e a eficácia organizacional. Melhorar o bem-estar dos trabalhadores e a produtividade da organização são, segundo Nadler e Lawler (1994), as dimensões básicas da QVT.

Heskett, Jones, Loveman, Sasser e Schlesinger (1994) descrevem a QVT como um conjunto de sentimentos que os funcionários desenvolvem e possuem em

relação ao trabalho, aos colegas e à organização e que pode conduzir ao aumento do desempenho organizacional.

Kohn e Schooler (1982) definem QVT, principalmente, através das seguintes dimensões: complexidade do trabalho, atividades de rotina, pressão dos prazos, higiene e segurança no trabalho.

De acordo com Lau e May (1998) a QVT é um conceito dinâmico que inclui a definição de características como segurança no trabalho, sistemas de recompensa, oportunidades de formação, desenvolvimento de carreira e participação na tomada de decisão na organização.

Sirgy, Efraty, Siegal e Lee (2001) definem QVT como satisfação no trabalho e classificam-na de acordo com necessidades de ordem superior – necessidades económicas e familiares e necessidades relacionadas com a saúde e segurança -, e necessidades de ordem inferior – necessidades relacionadas com a autoestima, autorrealização, conhecimento dos funcionários e necessidades sociais.

Martel e Dupuis (2006), definem QVT através das seguintes dimensões: tempo para realizar as tarefas, participação na tomada de decisões, a relação entre competências, capacidades e tipo de tarefas, autonomia no trabalho, eficácia, ambiente de trabalho e material técnico necessário para realizar as tarefas.

Esta avaliação sobre as definições de QVT indica-nos que a QVT é um conceito multidimensional complexo constituído por um número de fatores interrelacionados como a satisfação no trabalho, o envolvimento no trabalho, a motivação, a produtividade, a segurança, saúde e bem-estar, o desenvolvimento de competências e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Indica-nos também uma evolução do conceito: inicialmente, rígido e objetivo tornou-se progressivamente mais subjetivo, dinâmico e sistémico (Martel & Dupuis, 2006).

A dificuldade de definir QVT representa um obstáculo considerável para um maior desenvolvimento de pesquisas nesta área devido à dificuldade de se criar uma ligação entre o estado do conhecimento teórico e a sua aplicação na investigação (Martel & Dupuis, 2006). O impacto da ausência de uma definição clara tem repercussões para dois aspetos essenciais para os interessados em fatores que afetam o mundo do trabalho: o consenso sobre o que QVT realmente significa e a possibilidade de quantificar este constructo para um indivíduo específico baseado numa dada definição (Martel & Dupuis, 2006).

Assim, apesar de todo o trabalho realizado nesta área, muitos pontos ainda estão sujeitos a debate, incluindo a necessidade de desenvolver uma clara definição operacional do conceito (Martel & Dupuis, 2006).

1.1.2.1. Modelo da Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1975)

Embora a definição de Walton acerca das dimensões da QVT seja uma das primeiras existentes na literatura, parece resumir quase todas as definições descritas em anos posteriores (Xhakollari, 2013). Por esta razão e também porque é no modelo de Walton que se apoia a fundamentação teórica do Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho utilizado nesta investigação, torna-se fundamental uma explicação mais detalhada sobre este modelo.

Segundo Walton (1973), a QVT vem recebendo destaque como forma de resgatar valores humanos e ambientais negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento económico. Afirma também que um projeto de QVT, quando adequadamente proposto, tem como meta garantir a confirmação de uma organização mais humanizada, onde o trabalho assuma simultaneamente um elevado grau de responsabilidade e de autonomia a nível da função, além da existência de recursos de *feedback* acerca do desempenho, enriquecendo o trabalho e o desenvolvimento pessoal de cada indivíduo.

Walton (1975) sugere oito critérios nos quais a perceção dos funcionários em relação à organização pode determinar a sua QVT, que são intervenientes na qualidade de vida no trabalho de modo geral e determinantes dos níveis de satisfação experimentados pelos trabalhadores, repercutindo-se nos níveis de desempenho: compensação justa e adequada; condições de trabalho; oportunidade de utilizar e desenvolver capacidades; oportunidade de crescimento, avanço e desenvolvimento na carreira; integração social na empresa; constitucionalismo na organização de trabalho; equilíbrio entre o trabalho e o espaço total da vida; e, relevância social (Tabela 2).

A *compensação justa e adequada* inclui equidade interna e externa, compensação justa e proporcionalidade entre salários (Walton, 1975). A compensação oferecida deve ser adequada, o que implica que deve ser proporcional ao trabalho devendo existir consistência interna entre os salários dos trabalhadores. O ser humano trabalha para a subsistência, portanto o sucesso das outras dimensões depende do cumprimento desta (Reddy & Reddy, 2010).

A dimensão *condições de trabalho* inclui número de horas razoável de trabalho, ambiente físico seguro e saudável e a ausência de insalubridade (Walton, 1975). A existência de condições inseguras ou perigosas no trabalho podem causar problemas quer para os trabalhadores, quer para a organização, na medida em que a médio e longo prazo podem afetar negativamente a produtividade (Reddy & Reddy, 2010).

A *oportunidade de utilizar e desenvolver capacidades* inclui autonomia, autocontrolo, múltiplas competências, informações e conhecimento abrangente de

toda a organização (Walton, 1975). Esta dimensão refere-se ao desenvolvimento das capacidades e competências dos trabalhadores a fim de se alcançar a melhoria contínua do desempenho organizacional (Sofi, Razzaghi & Hajelo, 2012).

A *oportunidade de crescimento, avanço e desenvolvimento na carreira* engloba aspetos como a possibilidade de carreira, o crescimento pessoal, as perspetivas de aumento salarial, estabilidade e segurança no trabalho. Refere-se então à oportunidade do trabalhador poder crescer dentro da organização pelo desenvolvimento das suas potencialidades (Walton, 1975).

A *integração social na empresa* inclui indicadores como a ausência de preconceitos, a igualdade, a mobilidade, o relacionamento e o senso comunitário (Walton, 1975). Por outras palavras, esta dimensão refere-se à criação de um ambiente igualitário dentro da organização (Reddy & Reddy, 2010).

O *constitucionalismo na organização de trabalho* refere-se aos direitos dos trabalhadores, à privacidade pessoal, à liberdade de expressão, ao tratamento imparcial e aos direitos de proteção ao trabalhador (Walton, 1975).

O *equilíbrio entre o trabalho e o espaço total da vida* inclui aspetos como a estabilidade de horários, poucas mudanças geográficas e tempo para lazer com a família (Walton, 1975).

Por último, a *relevância social* que inclui a responsabilidade social da organização, a responsabilidade pelos produtos, a imagem da empresa e as práticas de trabalho. A autoestima do trabalhador pode ser afetada quando a organização em que trabalha não é socialmente responsável, causando uma depreciação do próprio trabalho ou da sua carreira. Esta dimensão enfatiza o sentimento de orgulho que o trabalhador deve ter em relação à organização evitando algum constrangimento social (Walton, 1975).

De facto, parece ser o modelo mais abrangente, pois enfatiza o trabalho como um todo, não se limitando a abordar somente o ambiente de trabalho em si, fazendo referência também a aspetos presentes na vida de pessoal. Walton (1973) define a QVT como a satisfação de necessidades e aspirações humanas calcadas na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa.

O modelo apresenta um especial enfoque na valorização do indivíduo enquanto participante de um grupo, procurando assim a humanização do trabalho, o aumento do bem estar dos trabalhadores e uma maior participação dos mesmos nas decisões e problemas do trabalho.

Tabela 2

Modelo da Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (Fonte: Walton, 1975)

Modelo Walton	
Dimensões QVT	Indicadores
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Compensação justa
2. Condições de trabalho	Número de horas razoável de trabalho Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Oportunidade de utilizar e desenvolver capacidades	Autonomia Autocontrole Feedback
4. Oportunidade de crescimento, avanço e desenvolvimento na carreira	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Aumento salarial Segurança e estabilidade no trabalho
5. Integração social	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo na organização de trabalho	Direitos do trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão
7. Equilíbrio entre o trabalho e o espaço total da vida	Equilíbrio trabalho-família Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas
8. Relevância social	Responsabilidade social da organização Responsabilidade pelos produtos Imagem da organização

Uma vez feito o enquadramento teórico acerca da QVT, de seguida será apresentado também um enquadramento acerca dos valores de vida (prioridade e importância), que tal como a QVT, se apresentam neste estudo, como possíveis preditores do compromisso organizacional afetivo.

1.2. Valores de Vida

“A vida não tem sentido ‘a priori’, não é nada, depende do sentido que damos a ela. O valor não é outra coisa senão esse sentido que se escolhe” (Mendes, 2005, p.191)

Schwartz (1994) define valores com base em seis características principais: (1) os valores são crenças ligadas indissolavelmente aos sentimentos; (2) referem-se a objetivos desejáveis que motivam as ações do indivíduo; (3) transcendem situações específicas; (4) servem como padrões ou critérios, uma vez que guiam a seleção e a avaliação de pessoas, situações e ações; (5) são ordenados a partir da sua importância; e, (6) a importância relativa de vários valores guia as ações, ou seja, tipicamente, qualquer atitude ou comportamento tem implicações para mais do que um valor.

Na mesma linha de raciocínio, Katz e Kahn (1978) consideram que a expressão dos valores representa a manifestação física dos valores relacionados com a identidade individual ou com o autoconceito. Por outras palavras, os valores refletem-se nas atitudes e nos comportamentos do indivíduo, os quais, por sua vez, refletem a sua identidade.

Os valores de vida assumem também um papel central na organização dos objetivos dos indivíduos, uma vez que levam à ação e são a base a partir da qual os indivíduos definem as suas prioridades (Schwartz, 1994). Além disso, o indivíduo que procura simultaneamente valores diferentes pode deparar-se com um conflito (Smelser, 1998).

A literatura indica que os valores são importantes para a compreensão dos fundamentos das atitudes e comportamentos dos indivíduos nas organizações e servem frequentemente como modo dos indivíduos integrarem a sua personalidade e regular o seu comportamento (Posner & Munson, 1979).

O sistema de valores das pessoas está estruturado em dois níveis: o primeiro refere-se a uma estrutura geral e o segundo a estruturas associadas a contextos específicos da vida, tais como, a família, o trabalho e a religião. A estrutura do sistema de valores geral está relacionada com todos os aspetos da vida. As estruturas específicas estão relacionadas à estrutura geral e são a aplicação do conceito de valores a situações diárias, permitindo a compreensão de como estes estão relacionados com a tomada de decisão concreta (Esteves, 2010).

Ao longo das duas últimas décadas, os investigadores começaram a perceber que os vários domínios da vida de um indivíduo interagem uns com os outros e portanto, devem ser estudados de forma integrada e dentro de um quadro comum

(Korman & Korman, 1980). Dois domínios amplos que geraram a atenção de muitas pesquisas são o trabalho e a família (Carlson & Kacmar, 2000). Embora a natureza exata da influência destes domínios um no outro ainda não tenha sido determinada, o facto é que eles interagem claramente. É essa interação que se tornou importante entender porque a forma como os indivíduos reagem e lidam com a interação entre os domínios profissional e familiar tem consequências vitais quer para o indivíduo, quer para a organização (Carlson & Kacmar, 2000).

A capacidade que as pessoas têm para realizar o seu trabalho representa uma variedade de benefícios incluindo, por exemplo, a oportunidade de ter um modo de vida, proporcionar uma boa vida à família, contribuir positiva e significativamente para a sociedade e contribuir para a sua própria realização. Assim, o impacto do trabalho tende a ser muito positivo nas perspetivas, na vida e na saúde das pessoas. Simultaneamente, o trabalho pode originar *stress* devido à dificuldade das atividades envolvidas, aos prazos associados às atividades, à interação com clientes e colegas de trabalho, e assim por diante. Desta forma, reconhece-se que, embora o trabalho possa ter impactos positivos na vida das pessoas, a verdade é que também as pode afetar negativamente, e ambos os impactos estão diretamente envolvidos na vida familiar dos indivíduos (Pronk, 2005). Considerando que a vida profissional afeta a vida familiar, o oposto também acontece: experiências relacionadas com a família podem afetar, positiva ou negativamente, a vida profissional (Pronk, 2005).

A família e o trabalho não se contrapõem entre si, complementam-se, uma vez que cada pessoa pretende alcançar a sua plena satisfação tanto no mundo do trabalho como no familiar (Esteves, 2010). O trabalho adquire significado na medida em que é o meio para o sustento das pessoas, porque se trabalha para a própria família, com o objetivo de fortalecê-la e desenvolvê-la (Debeljuh & Jáuregui, 2004). A família é o primeiro âmbito irrenunciável onde a pessoa desenvolve todas as suas potencialidades e exerce uma dimensão própria: dar-se a si mesmo (Debeljuh & Jáuregui, 2004). O trabalho é outro âmbito de preferência pessoal na qual o indivíduo exhibe outras capacidades e as coloca ao serviço dos demais. O trabalho deve proporcionar um verdadeiro desenvolvimento pessoal (Debeljuh & Jáuregui, 2004).

A consideração dos valores de vida dos indivíduos pode ajudar as organizações no sentido de responder da melhor forma às necessidades dos seus colaboradores, ou seja, perceber se o indivíduo valoriza mais a família do que o trabalho ou o contrário, pode auxiliar as organizações na adaptação das condições de trabalho aos trabalhadores, tendo em conta o que é lhes é essencial. Por exemplo, se a pessoa valorizar mais a família, a organização deve respeitar horários mais flexíveis, adaptados aos horários dos filhos, não deve trabalhar por turnos, deve ter acesso ao

teletrabalho, entre outros, de forma a que, mesmo que represente menos horas de trabalho, essas horas representem desempenhos mais elevados (Esteves, 2010). Por outro lado, se a pessoa valorizar mais o trabalho, a organização pode envolvê-la mais em cargos de maior responsabilidade e com maior exigência de tempo disponível (Esteves, 2010).

Para efeitos do presente estudo vão ser consideradas duas dimensões dos valores de vida, a prioridade e a importância que os indivíduos atribuem a cada um dos papéis (família e trabalho), sendo que o significado dos valores de vida baseia-se naquilo que o indivíduo considera ser importante ou prioritário na atual fase da sua vida.

1.2.1. Prioridade

A identidade subjacente dos indivíduos poderá ser deduzida através da compreensão de como estes priorizam os valores de vida. Os valores individuais identificados irão refletir-se nas prioridades que estes determinam para a sua vida. Esses valores identificados são um reflexo ou reforço dos valores que possuem (Carlson & Kacmar, 2000).

A maior parte das pesquisas sobre valores-identidade é baseada em teorias de identidade social na qual os indivíduos se identificam com diferentes grupos. Esta identificação está relacionada com as atitudes e os comportamentos no investimento dos valores (Leary, Wheeler, & Jenkins, 1986; Serpre & Stryker, 1982; Tajfel & Turner, 1985, citado em Carlson & Kacmar, 2000).

A saliência da identidade é um conceito central da teoria da identidade (Bagger, Li & Gutek, 2008), que propõe que, uma vez que um indivíduo valoriza qualquer um dos papéis sociais, esse papel passe a fazer parte do seu autoconceito ou da sua identidade. Cada pessoa possui múltiplas identidades (por exemplo, identidade étnica, identidade de género), sendo que cada uma delas pode ser mais ou menos saliente em qualquer momento da sua vida e que a saliência relativa das diferentes identidades pode afetar significativamente determinado comportamento (Akerlof & Kranton, 2002).

Cada identidade é organizada dentro do *self* numa hierarquia de saliência, refletindo a importância da hierarquia como um princípio de organização social. As identidades com mais saliência possuem maior significado para a pessoa e, portanto, contribuem maioritariamente para a definição do seu autoconceito (Hogg, 2000). Assim, quanto mais saliente for uma identidade em relação a outras, maior é a probabilidade do indivíduo ter atitudes e comportamentos consistentes com as

expectativas ligadas a tal identidade. Por exemplo, ficar numa reunião de trabalho e perder o jogo de futebol do filho pode sugerir que um indivíduo tem o trabalho como alta prioridade em comparação à prioridade parental nessa situação (Carlson & Kacmar, 2000).

O sistema de valores de cada pessoa pode variar de acordo com as experiências pessoais e com as mudanças que vão acontecendo na sociedade e na cultura, ou seja, novos valores podem ser integrados nesse sistema (Quyen & Zaharim, 2012). Quando essa integração acontece, uma reordenação de prioridades entre os valores irá ocorrer no sistema de valores devido à inter-relação entre eles (Quyen & Zaharim, 2012). Esse caráter relativamente estável e flexível do sistema de valores permite manter a uniformidade da personalidade ao longo do processo de socialização dentro de uma determinada sociedade e cultura (Quyen & Zaharim, 2012).

1.2.2. Importância

Esta perspectiva considera cada valor individualmente e a sua expressão é manifestada pela importância que o indivíduo atribui a esse valor (Carlson & Kacmar, 2000).

Quando pensamos nos nossos valores, pensamos naquilo que é importante nas nossas vidas. Cada um de nós tem vários valores com diferentes graus de importância, sendo que um valor particular pode ser muito importante para um indivíduo e pouco importante para outro (Schwartz, 2011).

Na mesma linha de raciocínio, Tamayo (2001), considera que os valores implicam necessariamente uma preferência e distinção entre o que é importante para o indivíduo e o que é secundário, entre o que tem valor e o que não tem. Por exemplo, quando é pedido a um indivíduo para descrever a coisa mais importante que lhe aconteceu durante a semana passada e ele responde um acontecimento relacionado com o trabalho, provavelmente o trabalho tem um papel muito importante na sua vida (Carlson & Kacmar, 2000).

Rokeach (1973) desenvolveu vários estudos, tendo concluído que os valores estão dispostos hierarquicamente, conforme a maior ou menor importância que representam na vida das pessoas e que apenas os que se encontram relacionados ou os principais possibilitam a predição de alguns comportamentos. Segundo este autor, as pessoas nem sempre são conscientes dos valores que guiam os seus comportamentos porém, eles são centrais para o autoconceito e para a autoestima.

Por esta razão, as incoerências no sistema de valores são resolvidas com modificações de atitudes e de comportamentos.

Concluindo, o sistema de valores de uma pessoa é “*nada mais do que uma disposição hierárquica de valores, uma classificação ordenada de valores ao longo de um contínuo de importância*” (Rokeach, 1969, p. 551).

De seguida será apresentada uma contextualização teórica sobre o Compromisso Organizacional Afetivo, apresentado neste estudo como a variável dependente, bem como sua relação com a QVT e com os valores de vida. Serão também apresentadas as hipóteses desta investigação.

1.3. Compromisso Organizacional

“Não é possível compreender a vida organizacional sem o entendimento dos laços que ligam as pessoas às organizações” (Cunha et al., 2007, p. 249)

1.3.1. Origem e definições

De acordo com Mathieu e Zajac (1990), durante a década de 90, o conceito de compromisso organizacional ganhou muita popularidade na literatura, especialmente nas áreas da psicologia e do comportamento organizacional. Desde essa época, e até aos dias atuais, existe uma panóplia de estudos empíricos que contribuíram para o desenvolvimento desse conceito (e.g. Cohen, 1992; Kaur & Sandhu, 2010; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Herscovitch, 2001; Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002).

Vários estudos têm repetidamente identificado o compromisso organizacional como uma variável importante na compreensão do comportamento de trabalho dos empregados nas organizações (Mowday, Steers & Porter, 1979).

No sentido de verificar os efeitos individuais e organizacionais do compromisso, bem como os fatores que podem contribuir para o aumento da ligação dos trabalhadores à organização, o compromisso organizacional tem sido abordado e estudado quer enquanto um antecedente, quer enquanto uma consequência: enquanto consequência, tem sido associado a diversas variáveis pessoais, características da função desempenhada e a aspetos relacionados com o ambiente de trabalho; enquanto antecedente, tem sido associado ao absentismo, ao desempenho, ao *turnover* e a outros comportamentos organizacionais (Mathieu & Zajac, 1990).

Apesar do aumento da atenção dada ao estudo do compromisso organizacional, parece existir ainda alguma confusão e discordância sobre o que é o compromisso, para onde é direcionado, como se desenvolve e como pode afetar o comportamento (Meyer & Herscovitch, 2001). O crescente interesse no compromisso organizacional contribuiu, provavelmente, para a riqueza conceptual da sua definição e, conseqüentemente, originou diferentes maneiras de medir esse constructo (Cohen, 2003). Esta falta de consenso na definição também contribuiu, em grande parte, para que o compromisso seja atualmente considerado um constructo multidimensional (Allen & Meyer, 1990; Meyer & Herscovitch, 2001).

Apesar de na literatura se verificar a existência de uma grande variedade de estudos e de definições do compromisso organizacional, encontra-se um aspeto consensual, que é o de acentuar a ligação do indivíduo à organização.

O compromisso organizacional tem sido definido como a força relativa da identificação de um indivíduo e do seu envolvimento com uma organização em particular (Mowday, Porter & Steers, 1982) e como uma ligação psicológica entre um empregado e uma organização que torna menos provável que o empregado deixe voluntariamente a organização (Allen & Meyer, 1996).

Na literatura, destacam-se duas abordagens teóricas que concetualizam o compromisso organizacional de forma paralela: a abordagem afetiva ou atitudinal e a abordagem instrumental ou calculista.

A abordagem instrumental ou calculista do compromisso organizacional deriva dos estudos de Becker (1960) e da sua teoria *side-bet* que enfatiza a avaliação que o indivíduo faz aos investimentos e aos benefícios que pode perder se abandonar a organização. O termo *side-bet* tem sido utilizado para se referir a qualquer coisa de valor que o indivíduo tenha investido na sua relação com a organização (por exemplo, tempo, esforço e dinheiro) (Meyer & Allen, 1984). A ameaça de perder esses investimentos, juntamente com uma percepção de falta de alternativas para os substituir, compromete a pessoa à organização (Cohen, 2007). De acordo com esta abordagem, é a ameaça de perda que compromete a pessoa à organização (Meyer & Allen, 1984).

Relativamente à abordagem atitudinal, os autores consideram o compromisso organizacional como uma ligação afetiva ou emocional à organização. Nesta perspetiva, Mowday, Steers e Porter (1979) consideram que o compromisso organizacional é a força de identificação de um indivíduo com uma organização em particular e com a sua participação na mesma e pode ser concetualmente caracterizado por: *“(i) uma forte convicção e aceitação dos objetivos e dos valores da organização; (ii) uma disposição de exercer um esforço considerável em nome da organização; e (iii) um forte desejo de se manter membro da organização”*. Esta definição não impossibilita os indivíduos de estarem também comprometidos com outros aspetos do seu meio, tais como a família ou a religião. Apenas sustenta que, não obstante esses outros possíveis focos de compromisso, o indivíduo comprometido com a organização tenderá a exhibir as três dimensões compreendidas na definição (Mowday et al., 1979)

O compromisso atitudinal reflete a identificação do indivíduo com a organização e com os seus objetivos e a sua vontade de contribuir para a concretização desses objetivos (Cohen, 2003; Reichers, 1985). Nesta perspetiva, o compromisso organizacional é considerado como uma atitude mais ampla do que uma mera lealdade passiva, implicando uma relação ativa na qual os indivíduos estão dispostos

a dar algo deles mesmos com a finalidade de contribuírem para o bem-estar da empresa.

De acordo com esta abordagem, os indivíduos que estão comprometidos afetivamente com a organização, permanecem nesta para o seu próprio bem e não apenas pelo seu valor instrumental (Buchanan, 1974).

Em jeito de conclusão, podemos constatar que as diferentes abordagens e definições do compromisso organizacional tem em comum o facto de o considerarem uma ligação do indivíduo à organização e diferem no sentido de perceberem como essa ligação é desenvolvida.

1.3.2. Modelo dos três componentes de Allen e Mayer

As abordagens atitudinal e instrumental serviram de base para a primeira concetualização bidimensional do compromisso organizacional de Allen e Mayer, em 1984: compromisso organizacional afetivo e compromisso organizacional instrumental ou de continuidade. Mais tarde, em 1990, os autores introduziram uma terceira dimensão, o compromisso organizacional normativo.

De forma geral, estes autores definem o compromisso organizacional como um estado psicológico que caracteriza a relação que o empregado mantém com a empresa e consideram que tal estado tem uma forte influência sobre a decisão do trabalhador continuar a ser membro da organização. De forma mais específica, propõem que a intensidade do vínculo psicológico que liga o empregado à empresa se poderia caracterizar a partir da definição do seu perfil de compromisso que, incluiria de forma simultânea, variáveis graus dos três componentes ou dimensões do compromisso organizacional: o compromisso afetivo, o de continuidade e o normativo.

O *compromisso organizacional afetivo* refere-se a sentimentos positivos de identificação, como apego e envolvimento, que o indivíduo sente em relação à organização (Allen & Meyer, 1984). Um colaborador com um forte compromisso afetivo sente ligação emocional à organização e terá maior motivação em contribuir para a organização do que um colaborador com um compromisso afetivo mais fraco. Da mesma forma, aqueles que virem as suas funções bem definidas e as suas tarefas enriquecidas, poderão sentir-se mais empenhados afetivamente (Allen & Meyer, 1996) ao passo que os que sentem ambiguidade na definição de tarefas, o conflito e o excesso de trabalho poderão experienciar um menor compromisso afetivo (Mathieu & Zajac, 1990).

Outro processo também envolvido no desenvolvimento do compromisso afetivo é a satisfação de necessidades pessoais. Os empregados desenvolvem este tipo de compromisso com um organização até ao ponto em que satisfazem as suas

necessidades, indo ao encontro das suas expectativas e objetivos. Assim, o compromisso organizacional afetivo desenvolve-se na base de experiências psicológicas compensadoras (Meyer & Allen, 1997).

O *compromisso organizacional instrumental* refere-se ao grau em que o indivíduo se sente comprometido com a organização em virtude dos custos associados à sua saída da mesma (por exemplo, investimentos ou a falta de alternativas) (Allen & Mayer, 1984). Remete para a consciência dos indivíduos acerca dos custos, financeiros ou psicológicos, associados à decisão de abandonar a organização (Ko, Price & Mueller, 1997). Qualquer coisa que aumente o custo associado ao deixar a organização pode conduzir ao desenvolvimento do compromisso instrumental (Meyer & Allen, 1991).

Este tipo de compromisso traduz-se em permanecer na organização pela necessidade dos aspetos pecuniários que advêm dessa permanência ou porque percebe negativamente o mercado de trabalho: *“baixas oportunidades de trabalho percebidas, baixas ofertas concretas recebidas, baixa qualidade das ofertas percebidas ou ainda baixo valor percebido das competências próprias no mercado de trabalho”* (Caetano & Vala, 1994, p. 315). Se por exemplo, o indivíduo pensar em abandonar a organização onde trabalha, os custos implicados com esta mudança são influenciados pela oferta ou escassez de emprego, aumentando assim o compromisso instrumental (Rusbult & Farrel, 1983). Segundo Cunha e colaboradores, (2007), o compromisso instrumental desenvolve-se quando o indivíduo: (i) reconhece que se sair da organização, perderá investimentos feitos na mesma e/ou (ii) não tem alternativas atrativas de emprego no mercado.

O *compromisso organizacional normativo* relaciona-se com a responsabilidade do trabalhador para com a organização. Reflete o sentimento de obrigação de continuar a trabalhar na organização (Meyer, Allen & Smith, 1993). Os indivíduos com elevado nível de compromisso normativo sentem-se na obrigação de permanecer na organização (Meyer & Allen, 1991) porque acreditam que tal é moralmente correto (Meyer & Allen, 1997).

Segundo Rego e colaboradores, (2007), este tipo de compromisso desenvolve-se quando o colaborador interioriza as normas da organização através da socialização, quando estabelece um contrato psicológico com a organização ou quando recebe benefícios que o levam a atuar de uma forma recíproca. De facto, *“a relação entre o indivíduo e a organização é interativa, desenvolvendo-se através da influência mútua e das trocas mútuas para estabelecer e restabelecer um contrato psicológico viável”* (Schein, 1980, p. 99). Também Meyer e Allen (1997) consideram que o compromisso normativo depende do contrato psicológico que se estabelece

entre o empregado e a organização e que se desenvolve na base das experiências prévias e posteriores à socialização. Assim, esta dimensão do compromisso organizacional desenvolver-se-á, presumivelmente, com base num processo de internalização dos valores e das expectativas sociais e organizacionais face à lealdade do indivíduo para com a organização (Meyer & Allen, 1997).

Estas três dimensões do compromisso organizacional têm em comum a visão de que o compromisso é um estado psicológico que (a) *“caracteriza a relação do empregado com a organização”* e (b) *“tem implicações para a decisão de continuar ou não membro da organização”* (Meyer et al., 1993, p. 539).

De acordo com algumas investigações, a escala de compromisso afetivo e a escala de compromisso normativo tendem a mostrar semelhanças nos padrões de correlação relativamente aos seus antecedentes e consequentes, daí que pareça haver uma tendência para que ocorram simultaneamente (Meyer & Allen, 1997). No que respeita à escala do compromisso instrumental, esta é relativamente independente de qualquer uma das outras (Meyer & Allen, 1997).

No entanto, para cada dimensão do compromisso organizacional, a natureza do estado psicológico difere bastante: um indivíduo comprometido afetivamente permanece na organização porque quer; um indivíduo com um forte compromisso instrumental permanece na organização porque precisa; e, um indivíduo com um forte compromisso normativo permanece na organização porque sente que deve fazê-lo (Meyer et al., 1993).

Assim, um indivíduo pode experienciar as três dimensões do compromisso organizacional com diferentes níveis de intensidade, sendo que cada uma delas se desenvolve como resultado de experiências diferentes e com consequências diferentes nos comportamentos de trabalho (Meyer & Allen, 1997).

1.3.3. Antecedentes do compromisso organizacional afetivo

Segundo Meyer e Allen (1997) as numerosas variáveis que ao longo da literatura foram consideradas como antecedentes do compromisso organizacional podem-se agrupar em duas categorias diferentes: as causas próximas e as causas distantes. As causas próximas são as que influenciam diretamente o compromisso e referem-se às experiências de trabalho desenvolvidas, ao tipo de contrato psicológico entre o colaborador e a organização e às características inerentes ao papel do indivíduo na organização; por outro lado, as causas distantes exercem impacto nas causas próximas e integram: as características organizacionais (e.g. estrutura, tamanho e clima), as características do indivíduo (e.g. valores expectativas, variáveis

demográficas), as experiências de socialização (e.g. cultural, familiar e organizacional), as condições ambientais (e.g. taxa de desemprego, responsabilidades familiares) e as práticas de recursos humanos (e.g. seleção, formação, recompensas).

No que concerne especificamente ao compromisso organizacional afetivo, os antecedentes podem agrupar-se em quatro categorias: características pessoais e características da função, experiências de trabalho e características estruturais, sendo que a que tem uma maior incidência sobre esta dimensão do compromisso são as experiências de trabalho (Meyer et al., 1993).

Relativamente às características pessoais têm sido identificadas como antecedentes do compromisso organizacional afetivo, as variáveis demográficas (e.g. sexo, idade, habilitações académicas e antiguidade) e algumas variáveis disposicionais como os traços de personalidade e os valores (Meyer & Allen, 1997).

Sexo Alguns autores (e.g. Mathieu & Zajac, 1990; Mowday et al., 1982) observaram nos seus estudos que as mulheres tendem a apresentar um nível de compromisso maior do que os homens apesar do valor desse efeito ser pequeno. A moderação da análise pelo tipo de compromisso revelou um efeito ligeiramente mais forte entre o sexo e o compromisso afetivo mas, no geral, não parece haver um relacionamento consistente entre as variáveis sexo e compromisso organizacional (Mathieu & Zajac, 1990).

Idade De um modo geral, o compromisso organizacional tem sido associado positivamente com a idade, como nos revelam alguns estudos (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer et al., 2002). Na meta-análise de Mathieu e Zajac (1990) verificou-se que a idade está significativamente relacionada com a dimensão afetiva do compromisso organizacional, embora o valor da correlação seja fraco. Contudo, não se deve interpretar esta relação como uma evidência conclusiva, uma vez que podem estar em causa efeitos de outras variáveis entre os grupos que foram estudados, como diferenças na experiência, na qualificação e na posição que ocupam na organização (Meyer & Allen, 1997). Possivelmente, trabalhadores mais velhos tenderão a ter uma posição organizacional mais elevada do que os recentemente empregados e estarão mais comprometidos afetivamente com a organização. Assim, será mais apropriado considerar todo o processo de progressão da carreira como sendo associado ao compromisso organizacional, do que focalizar a influência da variável idade de forma isolada (Mathieu & Zajac, 1990).

Habilitações Acadêmicas Na meta-análise de Mathieu e Zajac (1990), o nível de escolaridade apresentou uma correlação negativa fraca com o compromisso organizacional mas significativamente mais forte com a dimensão afetiva do compromisso. Essa relação pode ser justificada pelo facto dos trabalhadores mais instruídos terem mais expectativas que aquelas que a organização é capaz de atender (Mowday et al., 1982). Por outro lado, trabalhadores com mais escolaridade têm um maior número de opções de trabalho e são menos propensos a se enraizarem em qualquer posição ou organização (Mathieu & Zajac, 1990).

Antiguidade na empresa Mathieu e Zajac (1990) referem como fundamental a distinção entre antiguidade na função e antiguidade na organização, sendo que esta última parece estar mais positivamente associada ao compromisso instrumental, ao passo que a antiguidade na função tende a ser mais positivamente relacionada com o compromisso afetivo. A suposição geral é que os trabalhadores com mais anos de trabalho numa organização são suscetíveis de adquirir maiores investimentos e por isso desenvolvem um compromisso instrumental, e os trabalhadores com mais anos numa determinada função desenvolvem um apego psicológico à organização, desenvolvendo assim o compromisso afetivo (Mathieu & Zajac, 1990).

O compromisso organizacional afetivo tem sido também associado ao papel do indivíduo na organização (Mathieu & Zajac, 1990). No conjunto das características relacionadas com a função destacam-se o tipo e a diversidade de tarefas, o grau de autonomia, a ambiguidade de papéis, a segurança no trabalho e o estilo de liderança (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer et al., 2002).

As experiências que os trabalhadores têm na sua função durante o primeiro mês na organização constituem o antecedente mais importante no desenvolvimento do compromisso organizacional afetivo (Meyer, Bobocel e Allen, 1991).

São estas últimas variáveis relacionadas com as características da função e as experiências de trabalho que apresentam as relações mais fortes e consistentes com o compromisso organizacional afetivo. Os indivíduos cujas experiências de trabalho dentro da organização são consistentes com as suas expectativas e satisfazem as suas necessidades básicas tendem a desenvolver uma ligação afetiva mais forte para com a organização do que aqueles cujas experiências são menos satisfatórias (Meyer et al., 1993).

No que diz respeito às características estruturais da organização são apontadas como antecedentes do compromisso afetivo as práticas de gestão, o processo de comunicação, o relacionamento com chefias (Meyer e Allen, 1991). No

geral, o compromisso afetivo é mais forte entre os trabalhadores cujas chefias permitem que participem na tomada de decisão e que manifestem para com eles consideração e justiça (Meyer & Allen, 1997).

A justiça distributiva e processual (Konovsky & Cropanzano, 1991) e a equidade remunerativa (Baakile, 2011) também são apontadas como preditores do compromisso organizacional afetivo.

Entre os antecedentes que melhor explicam a dimensão afetiva, encontram-se a liderança transformacional, o apoio organizacional, o apoio do supervisor e dos colegas, a recepção de *feedback* relativo ao desempenho, as funções desafiantes, a percepção de que as organizações são socialmente responsáveis e a percepção de justiça (Simon & Coltre, 2012).

Resumindo, qualquer variável pessoal ou situacional que fomente a probabilidade de que o indivíduo se sinta intrinsecamente motivado e absorvido nos cursos de ação desejados pela organização, e/ou que favoreça a sua percepção relativamente à importância de estar ligado à organização, e/ou que incida de forma a que o trabalhador derive a sua identidade da associação com a organização, contribui de forma significativa ao desenvolvimento do compromisso organizacional afetivo (Meyer & Herscovitch, 2001).

1.3.4. Consequências do compromisso organizacional afetivo

O compromisso organizacional pode assumir várias formas e, sem dúvida, tem o potencial de influenciar a eficácia organizacional e o bem-estar do indivíduo (Meyer e Herscovitch, 2001).

Embora a maioria dos estudos sobre compromisso organizacional tenha como foco a pesquisa sobre os seus antecedentes ou preditores, foram desenvolvidos alguns trabalhos a fim de encontrar consequências ou efeitos do compromisso, quer para os trabalhadores, quer para as organizações.

Os inúmeros estudos que têm vindo a ser realizados no âmbito do compromisso organizacional sugerem, globalmente, que a dimensão afetiva é a que mais contribui para resultados organizacionais desejáveis (Cunha et al., 2007).

O desempenho, o absentismo, o *turnover* e outros comportamentos organizacionais são algumas das variáveis que têm sido associadas, enquanto consequências, à dimensão afetiva do compromisso organizacional.

Quanto ao desempenho, os estudos têm revelado uma relação positiva desta variável com o compromisso afetivo organizacional: um indivíduo fortemente comprometido afetivamente apresenta um melhor desempenho do que aqueles com

um baixo compromisso afetivo (Meyer & Allen, 1997; Vandenberghe, Bentein & Stinglhambe, 2004).

No que diz respeito ao *turnover* e ao absentismo, os estudos têm revelado correlações negativas com o compromisso afetivo organizacional, o que se traduz numa diminuição do *turnover* e numa redução do absentismo (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer et al., 2002).

Segundo Meyer e Allen (1997), vários estudos comprovaram uma correlação negativa entre o compromisso organizacional e a intenção de deixar a organização, inclusivamente nas dimensões instrumental e normativa, embora a dimensão afetiva apresente a correlação mais forte. A correlação negativa apresentada entre o compromisso e o *turnover* leva a concluir que, para uma organização que visa desenvolver uma força de trabalho estável e duradoura, qualquer tipo de compromisso seria suficiente. No entanto, o objetivo da retenção de indivíduos está geralmente vinculado ao objetivo de melhorar o desempenho na função. Assim, a dimensão instrumental não seria útil, uma vez que os indivíduos instrumentalmente comprometidos não terão nenhuma tendência para desempenhos que ultrapassem o mínimo esperado (Simon & Coltre, 2012).

Meyer e Allen (1997) constataram que o compromisso na sua dimensão afetiva está positivamente relacionado à assiduidade: trabalhadores com um maior grau de compromisso afetivo optam menos frequentemente por ausências ao trabalho e estão mais motivados para a execução das suas funções.

Destacam-se ainda as correlações positivas encontradas entre compromisso organizacional afetivo e comportamentos de cidadania organizacional, que se referem ao comportamento extra-papel (e.g. oferecer-se para ajudar os colegas; ser voluntário em atividades especiais relacionadas com o trabalho; ter iniciativa para sugerir soluções para problemas que possam surgir (Meyer et al., 2002).

Para além das consequências organizacionais, o compromisso afetivo tem também efeitos para o trabalhador, embora estes sejam menos referenciados na literatura.

Nos últimos anos, a noção de compromisso organizacional e o seu papel moderador sobre os efeitos do *stress* no local de trabalho tem sido abordado sob duas perspetivas. Uma delas apoia a ideia de que o facto de se estar comprometido pode aumentar o risco de problemas de saúde do trabalhador a partir de fatores de *stress* de trabalho (Williams, 2010). Esta perspetiva é apoiada por Mathieu e Zajac (1990) que referem que trabalhadores altamente comprometidos sentem mais os efeitos do *stress* do que aqueles que apresentam baixos níveis de compromisso organizacional. Isto acontece, provavelmente, porque os trabalhadores altamente comprometidos são

mais vulneráveis à ameaça dos problemas da organização devido ao alto investimento que fizeram e à identificação que sentem (Schmidt, 2007).

A outra perspetiva refere-se ao compromisso organizacional como uma proteção individual face aos efeitos negativos do *stress* porque permite dar sentido e significado ao seu trabalho e pode proporcionar aos trabalhadores estabilidade e sentimento de pertença, fazendo-os aderir às políticas da organização (Mowday et al., 1982). Esta perspetiva é mais positiva e deriva da noção de que o compromisso afetivo envolve um vínculo psicológico entre o indivíduo e a sua organização (Schmidt, 2007) . Por exemplo, Meyer e os seus colaboradores (2002) confirmam esta perspetiva, observando que o compromisso afetivo se correlaciona negativamente com as variáveis *stress* e conflito trabalho-família. Também Schmidt (2007) observou no seu estudo que os efeitos do *stress* em duas das dimensões do *burnout* (exaustão emocional e despersonalização) foram reduzidos com o aumento do compromisso afetivo e salienta que estes resultados permitem uma compreensão de como o risco de neutralização pode ser reduzido.

Já no que respeita, por exemplo, ao compromisso instrumental, alguns estudos revelam que trabalhadores com um alto compromisso instrumental apresentam níveis mais elevados de *stress* do que aqueles com baixos níveis de compromisso instrumental (e.g. Williams, 2010).

As conclusões destes estudos fornecem informações valiosas para as organizações diminuírem o risco de problemas de saúde dos seus trabalhadores, mas esta mais-valia só tem valor se a organização perceber como induzir compromisso afetivo, pois este é aquele que apresenta efeitos moderadores mais positivos nas variáveis relacionadas com o *stress* (Williams, 2010).

1.4. Compromisso Organizacional Afetivo e Qualidade de Vida no Trabalho

Como tem sido referido ao longo deste estudo, quer a QVT, quer o compromisso organizacional afetivo têm sido associados a melhores níveis de desempenho, de produtividade e, conseqüentemente, à melhoria da eficácia organizacional.

Importa agora perceber, como um dos objetivos desta investigação, se existe uma relação significativa positiva entre a QVT e o compromisso organizacional afetivo, ou seja, poderá a QVT ser uma potencial variável capaz de fomentar a ligação afetiva do indivíduo à organização?

A QVT e o compromisso organizacional são dois dos mais importantes temas quando nos referimos ao comportamento organizacional. As organizações, enquanto

sistemas, necessitam de coordenação e eficiência entre os seus subsistemas (Asgari e Dadashi, 2011). Considerando o capital humano como o subsistema mais importante das organizações, tomar atenção às suas necessidades pode contribuir para o aumento da eficiência da organização (Asgari e Dadashi, 2011). Portanto, se uma organização quer alcançar os seus objetivos, deve estar atenta à sua maior força de trabalho – as pessoas. Enquanto as necessidades emocionais e psicológicas dos trabalhadores não forem satisfeitas, estes não se sentirão comprometidos ao máximo com a organização (Asgari e Dadashi, 2011).

As organizações podem induzir compromisso nos seus trabalhadores através da satisfação das suas necessidades essenciais, da confiança mútua e da criação de uma cultura organizacional adequada (Asgari e Dadashi, 2011).

De acordo com Permarupan, Al- Mamun e Saufi (2013), após a prestação de QVT pela organização, o resultado esperado é o envolvimento do indivíduo à organização e, conseqüentemente, o compromisso organizacional afetivo.

A determinação da qualidade de vida no trabalho é uma consideração importante para as organizações interessadas na melhoria da satisfação com o trabalho dos seus funcionários, bem como no compromisso que sentem com a organização (Normala, 2010).

Existem algumas investigações que testaram e confirmaram essa relação, como é o caso de Asgari e Dadashi (2011) e Permarupan, Al- Mamun e Saufi (2013): os indivíduos que estão relativamente satisfeitos com a QVT proporcionada pela organização apresentam maiores níveis de compromisso afetivo do que aqueles que estão menos satisfeitos com a QVT, sendo que as dimensões que mais contribuem para o compromisso afetivo são as condições de trabalho e as oportunidades de crescimento e desenvolvimento na carreira; quando o nível de QVT aumenta, o nível de compromisso organizacional afetivo também aumenta.

Para além destas constatações, o compromisso organizacional afetivo também tem sido associado a outras dimensões da QVT. Por exemplo, os indivíduos que apresentam um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional manifestam um compromisso organizacional afetivo significativamente maior e uma menor intenção de abandonar a organização do que aqueles que apresentam um menor equilíbrio trabalho-família (Grover & Crooker, 1995).

Normala (2010) observou na análise dos resultados do seu estudo que a participação na tomada de decisões apresenta uma correlação significativa positiva com a dimensão afetiva do compromisso. A participação dos trabalhadores nas decisões da organização leva ao envolvimento com o local de trabalho e os que sentem essa oportunidade revelam-se mais comprometidos.

A justiça e a adequação da remuneração, bem como dos benefícios recebidos e a relação e coesão entre os trabalhadores, são outras das dimensões da QVT que apresentam relações positivas com o compromisso afetivo (Normala, 2010).

De acordo com a revisão da literatura e a relação entre a QVT e o compromisso organizacional afetivo espera-se que:

H1: A percepção de qualidade de vida no trabalho associa-se positivamente ao compromisso organizacional afetivo.

H2: A percepção de qualidade de vida no trabalho prediz o compromisso organizacional afetivo.

1.5. Compromisso Organizacional Afetivo e Valores de Vida

Os valores são um componente especialmente importante para a personalidade dos indivíduos, uma vez que são críticos motivadores de comportamentos e de atitudes. Assim, os valores de vida são importantes para compreender o fundamento das atitudes e dos comportamentos dos indivíduos nas organizações e muitas vezes servem como uma maneira de regular o comportamento (Carlson & Kacmar, 2000).

Embora os indivíduos ocupem múltiplos papéis e, portanto, possuam múltiplas identidades, a investigação tem sugerido que as pessoas tendem a ser diferencialmente empenhadas nestes vários papéis (Stryker, 1980). O grau de compromisso com os vários papéis sugere uma hierarquia em que algumas identidades assumem papéis mais centrais do que outros na definição do que somos e do modo como nos comportamos.

Acredita-se também que os valores de vida possam influenciar, substancialmente, as respostas afetivas e comportamentais dos indivíduos (Locke, 1976). Os resultados da investigação de Carlson e Kacmar (2000), indicam que os valores que as pessoas colocam em cada um dos papéis, afetam as suas atitudes e comportamentos no trabalho, nomeadamente na qualidade do desempenho prestado.

Lobel e St. Clair (1992), estudaram os efeitos das responsabilidades familiares, género e identidade social no desempenho, tendo concluído que os indivíduos com destacada identidade profissional estão dispostos a despende um esforço extra no trabalho e a receberem maiores aumentos do que aqueles com notória identidade familiar, ou seja, a identificação organizacional representa um aumento de dedicação ao trabalho.

Não existem, na literatura, estudos empíricos que relacionem os valores de vida e o compromisso organizacional afetivo. No entanto, o que a literatura nos revelou acerca destas duas variáveis levou-nos a acreditar que possa existir uma relação entre elas.

Por um lado, sabemos que os indivíduos mais comprometidos afetivamente revelam melhores níveis de desempenho e melhorias noutros comportamentos organizacionais. Por outro lado, a forma como as pessoas valorizam uma ou outra dimensão na sua vida (trabalho e família), faz com que estas tenham um papel importante no desempenho profissional (Esteves, 2010). Se um melhor desempenho pode ser consequência dum maior compromisso afetivo com a organização, torna-se preponderante perceber quais são os possíveis fatores ou variáveis que possam ter uma relação de influência positiva com essa dimensão.

Na sequência das evidências empíricas que encontramos na nossa revisão da literatura, formulámos as seguintes hipóteses de investigação:

H3: Os indivíduos que atribuem mais importância ao trabalho manifestam um maior compromisso organizacional afetivo do que os que atribuem mais importância à família.

H4: Os indivíduos que atribuem mais prioridade ao trabalho manifestam um maior compromisso organizacional afetivo do que os que atribuem mais prioridade à família.

Formuladas as hipóteses, pretendemos dar resposta ao seguinte problema de investigação: serão a QVT e os valores de vida preditores do compromisso organizacional afetivo?

Para isso, foram utilizados instrumentos de medida das variáveis em estudo e, posteriormente, realizou-se um conjunto de análises estatísticas aos dados recolhidos. Estes dados serão apresentados no próximo capítulo, assim como a caracterização da amostra.

Parte Prática

Capítulo II - Método

2.1. Abordagem Metodológica

De modo a estudarmos as hipóteses já mencionadas, procedeu-se a uma investigação de carácter quantitativo. Num estudo quantitativo, o investigador testa uma teoria, especificando hipóteses e recolhendo dados de forma a confirmar ou a refutar essas mesmas hipóteses. Os dados são recolhidos através de instrumentos que medem atitudes e as informações daí provenientes são analisadas utilizando procedimentos estatísticos e testes de hipóteses (Creswell, 2009).

O objetivo principal foi o de avaliar os efeitos da QVT e dos valores de vida (prioridade/importância atribuída à família e ao trabalho) no compromisso organizacional afetivo.

Neste capítulo será então descrita a amostra, os instrumentos utilizados para a recolha de dados, a análise descritiva das escalas, o procedimento e a forma como os dados recolhidos irão ser tratados estatisticamente.

2.2. Participantes

Nesta investigação participaram, através de uma amostra de conveniência, 161 trabalhadores de uma empresa multinacional do sector alimentar.

Relativamente ao género dos participantes, 48,4% são do género masculino (78 participantes) e 51,6% são do género feminino (83 participantes).

As idades dos participantes estão compreendidas entre os 22 e os 62 anos, sendo que a média de idades é de 40 anos.

Cerca de 0,6% dos participantes têm habilitações literárias inferiores ao 9.º ano (1 participante), 20,5% têm entre o 9.º e o 12.º ano de escolaridade (33 participantes), 8,1% frequentam a universidade (13 participantes), 54,7% possuem uma licenciatura (88 participantes) e 16,1% possuem mestrado ou doutoramento (26 participantes).

Quanto ao tipo de contrato de trabalho, a maioria dos participantes, 82,6%, têm contrato de trabalho por tempo indeterminado (133 participantes), 12,4% têm contrato de trabalho a termo incerto (20 participantes), 3,7% têm contrato de trabalho a termo certo (6 participantes), 0,6% estão em regime de trabalho temporário (1 participante) e 0,6% estão em regime de *outsourcing* (1 participante).

Relativamente à antiguidade na empresa, cerca de 31,7% dos participantes trabalham na empresa até há 5 anos (51 participantes), 29,2% entre 6 e 15 anos (47

participantes), 18% entre 16 e 25 anos (29 participantes), 18,6% entre 26 e 38 anos (30 participantes) e 2,5% há mais de 39 anos (4 participantes).

Quanto à antiguidade da função, a maioria dos participantes, 68,3%, ocupam as atuais funções até há 5 anos (110 participantes), 22,4% entre 6 e 15 anos (36 participantes), 6,8% entre 16 e 25 anos (11 participantes) e 2,5% entre 26 e 38 anos (4 participantes).

Por último, cerca de 26,7% dos participantes ocupam um cargo de chefia (43 participantes) e 73,3% não ocupam cargo de chefia (118 participantes).

Estes dados encontram-se sintetizados na Tabela 3.

Tabela 3

Caracterização da Amostra

		N= 161	Percentagem
Género	Masculino	78	48,4%
	Feminino	83	51,6%
Média de idades	40 anos		
Habilitações Literárias	< 9.º ano	1	0,6%
	Entre o 9.º e o 12.º ano	33	20,5%
	Frequência em universidade	13	8,1%
	Licenciatura	88	54,7%
	Mestrado ou Doutoramento	26	16,1%
Tipo de Contrato	Tempo indeterminado	133	82,6%
	Termo incerto	20	12,4%
	Termo certo	6	3,7%
	Trabalho temporário	1	0,6%
	<i>Outsourcing</i>	1	0,6%
Antiguidade na Empresa	≤ 5 anos	51	31,7%
	Entre 6 e 15 anos	47	29,2%
	Entre 16 e 25 anos	29	18%
	Entre 26 a 38 anos	30	18,6%
	> 39 anos	4	2,5%
Antiguidade na Função	≤ 5 anos	110	68,3%
	Entre 6 e 15 anos	36	22,4%
	Entre 16 e 25 anos	11	6,8%
	Entre 26 a 38 anos	4	2,5%
Cargo de Chefia	Exercem	43	26,7%
	Não exercem	118	73,3%

2.3. Instrumentos

Com o intuito de recolher os dados para a investigação, foi construído um questionário do qual fizeram parte os seguintes instrumentos:

2.3.1. Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT-I/F)

Este instrumento, da autoria de Manuel Rafael e Maria do Rosário Lima (2008), foi inicialmente desenvolvido como versão para investigação com o objetivo de avaliar apenas a importância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). No entanto, numa segunda fase do desenvolvimento do instrumento, e face aos dados obtidos com a primeira versão, considerou-se fundamental avaliar também a frequência da ocorrência da QVT. Assim, a segunda versão do instrumento foi construída tendo em conta duas escalas: uma relativa à importância e outra à frequência (Rafael, s.d.).

Na nossa investigação, não nos foi possível aplicar o instrumento com estas duas escalas devido a limitações impostas pela organização, sendo que optámos por aplicá-lo apenas com a escala relativa à frequência, tendo em conta resultados de estudos anteriores que indicaram existir correlações significativas entre a dimensão Frequência nos itens que medem a Qualidade de Vida no Trabalho e outras variáveis, o que não aconteceu com a dimensão Importância.

De acordo com a análise fatorial de Rafael (s.d.), as dimensões que este instrumento estuda são as seguintes:

1. Características do trabalho/emprego, e formação e desenvolvimento de competências pessoais e profissionais (exemplos de itens: “Ter flexibilidade nas tarefas que desempenho”; “Ter oportunidade de adquirir formação profissional”) – 16 itens;
2. Carreira: Promoção, reconhecimento e componente económica (exemplos: “Ocupar um lugar de maior responsabilidade”; “Ter uma remuneração adequada”) – 12 itens;
3. Relações sociais e justiça no trabalho (exemplos: “ Ter uma boa relação com os colegas”; “Sentir que os trabalhadores de diferentes idades são respeitados”) – 8 itens;
4. Equilíbrio Trabalho/Família (exemplos: “Ter um horário de trabalho que permite dar apoio à família”; “Haver compreensão por parte da empresa em relação aos assuntos familiares”) – 9 itens;
5. Trabalho e Lazer (exemplos: “Ter tempo para atividades de lazer”; “Dispor de tempo para a minha vida pessoal”) – 5 itens;

6. Condições de Trabalho (exemplos: “Ter boas condições físicas no local de trabalho”; “Existir preocupação com a segurança dos trabalhadores”) – 10 itens.

Para responder a cada item, os participantes foram solicitados a pronunciar-se sobre a frequência com que verificam os acontecimentos de qualidade de vida no trabalho apresentados no seu local de trabalho, dando as respostas numa escala de seis pontos: 1. *Nada Frequente*; 2. *Pouco Frequente*; 3. *Relativamente Frequente*; 4. *Frequente*; 5. *Bastante Frequente*; 6. *Muito Frequente*.

Este instrumento contempla ainda, no final, um espaço para os participantes indicarem acontecimentos importantes e não referenciados nos itens. Para cada acontecimento identificado pelos participantes, era pedido que também avaliassem a frequência com que se verifica esse acontecimento.

No que diz respeito à validade da escala, efetuou-se uma análise fatorial, cujos resultados revelaram diferenças comparativamente à análise fatorial realizada por Rafael (s.d.). Essa análise será apresentada no capítulo referente aos resultados.

Relativamente à consistência interna, os autores constataram que em todas as dimensões se encontraram resultados bastante satisfatórios, sendo que os valores do alfa de Cronbach oscilaram entre 0.89 e 0.93.

No presente estudo, os valores do alfa de Cronbach oscilaram entre 0.89 e 0.96, verificando-se assim uma boa consistência interna dos itens referentes às dimensões encontradas após a análise fatorial.

Procedeu-se também a uma análise descritiva simples, recorrendo às frequências, valores médios e desvios-padrão a cada um dos itens deste instrumento.

Pela análise descritiva da escala verifica-se que, maioritariamente, os itens apresentam valores médios de resposta superiores a 4 (correspondente a *Frequente*), sendo que o item com valor médio mais elevado ($M=5.47$; $dp=7.28$) foi “*Existir preocupação com a prevenção dos acidentes de trabalho*” e o item com o valor médio mais baixo ($M=2.75$; $dp=1.55$) foi “*Poder trocar de horários com colegas para dar apoio à família*”. De entre os 60 itens, apenas 18 apresentam valores médios inferiores a 4. Através desta análise simples podemos concluir que os trabalhadores da empresa em estudo percecionam de uma forma geral a qualidade de vida no trabalho como frequente.

2.3.2. Escala do Compromisso Organizacional Afetivo

O Compromisso Organizacional Afetivo foi avaliado com base em seis itens da subescala de Compromisso Afetivo do Questionário de Compromisso Organizacional (Meyer, Allen, & Smith, 1993) adaptada por Bruno (2007). Os 31 itens da versão original (Allen & Meyer, 1990) foram traduzidos, revistos para português e adaptados à cultura portuguesa (Bruno, 2007).

Para responder a cada item, (como por exemplo, “*Sinto os problemas da minha organização como se fossem meus*”), foi solicitado aos participantes que indicassem o que sentem sobre a organização onde trabalham numa escala tipo *Likert* de 5 pontos: 1. *Discordo totalmente*; 2. *Discordo parcialmente*; 3. *Não concordo, nem discordo*; 4. *Concordo parcialmente*; 5. *Concordo totalmente*.

Relativamente à fiabilidade da Escala do Compromisso Organizacional Afetivo, o valor do alfa de Cronbach encontrado por Bruno (2007) foi de 0.86. No presente estudo, obteve-se um alfa de Cronbach de 0.88, o que revela uma boa consistência interna dos itens.

Para validar a escala efetuou-se também uma análise fatorial, cujos resultados se apresentam no capítulo dos resultados.

Efetuoou-se ainda uma análise descritiva simples da escala através das frequências, médias e desvios-padrão a cada um dos itens. Esta análise revelou que todos os itens apresentam valores médios superiores a 4 (*Concordo parcialmente*), sendo que o item com valor médio mais elevado ($M=4.44$; $dp=8.14$) foi “*Sinto-me emocionalmente ligado à minha Organização*” e o item com valor médio mais baixo ($M=4.17$; $dp=7.95$) foi “*Sinto os problemas da minha Organização como se fossem meus*”. Neste caso, podemos concluir que os participantes desta investigação parecem sentir-se, na generalidade, comprometidos afetivamente com a empresa.

2.3.3. Valores de Vida

Os valores de vida foram avaliados através de dois itens: um correspondente à prioridade e outro correspondente à importância (Esteves, 2010). Para responder aos itens, foi solicitado aos participantes que indicassem as suas opções de importância e prioridade ao trabalho e à família na atual fase das suas vidas, numa escala tipo diferencial semântico que vai desde “mais importância/prioridade ao trabalho” (1) até “mais importância/prioridade à família” (11).

Por serem apenas relevantes para esta investigação os indivíduos que atribuem mais ou menos importância/prioridade ao trabalho ou à família, todos os que atribuíram igual importância ou prioridade ao trabalho ou à família (ou seja, a meio da escala) não foram considerados na análise dos resultados.

Através de uma análise descritiva simples com recurso às frequências verificou-se que os participantes desta investigação atribuem mais importância à família (n= 66) do que ao trabalho (n= 57). Por outro lado, os participantes atribuem mais prioridade ao trabalho (n= 68) do que à família (n= 58).

2.4. Procedimento

Foi construído um questionário, denominado de “Questionário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho” (Anexo A), composto por: uma folha de rosto, onde estava explicado qual o objetivo do questionário, bem como a garantia da confidencialidade dos dados e a explicação de que os mesmos seriam analisados apenas para fins académicos; uma ficha de dados pessoais, a fim de recolher dados relativamente às variáveis sociodemográficas, tais como, idade, sexo, estado civil, habilitações literárias, antiguidade na organização e na atual função e tipo de contrato de trabalho; o Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho; a sub-escala do compromisso organizacional afetivo; e a escala dos valores de vida.

O questionário foi aplicado através de uma ferramenta interna à organização, destinada para questionários *online*, que permite a facilidade de acesso por parte do administrador do programa e por parte do respondente e que garante a confidencialidade dos dados e o anonimato dos participantes. Esta ferramenta promove ainda a agilidade e a rapidez na obtenção de respostas bem como de outputs finais através da exportação para o *SPSS - Statistical Package for Social Sciences*.

É importante referir que o questionário foi aplicado via online devido ao facto da população alvo ter fácil acesso ao computador, uma vez que este é a sua principal ferramenta de trabalho, e pela compreensão das regras deste tipo de preenchimento.

Foi enviado um *e-mail* a todos os colaboradores que trabalham na Sede desta organização, com o *link* de acesso ao questionário, explicando-se também que a sua aplicação surgia da necessidade de apresentar um trabalho académico para a conclusão de mestrado.

As análises estatísticas dos resultados foram realizadas através do programa estatístico *SPSS – Statistical Package for Social Sciences* (versão 20 para Windows).

Numa primeira fase de análise, foram realizadas análises descritivas às escalas utilizadas para a recolha de dados (Anexo B). Posteriormente, procedeu-se à análise da validade e da consistência interna dessas mesmas escalas através da análise fatorial e do cálculo do índice alfa de Cronbach, o qual permite averiguar a fiabilidade e a precisão de um instrumento (Maroco, 2006).

Numa fase posterior (de verificação das hipóteses formuladas), foram realizadas análises correlacionais com o intuito de compreender a relação entre as variáveis, tendo sempre em conta que uma correlação mede pura e simplesmente a associação entre variáveis sem qualquer implicação de causa e efeito entre ambas (Maroco, 2007). Foram também realizadas comparações de médias, com o objetivo de testar a significância de fatores que são capazes de influenciar a resposta da variável de medida (Maroco, 2007). Finalmente recorreu-se também à análise de modelos de regressão linear com o objetivo de verificar o valor preditivo das variáveis independentes sobre a variável dependente (Maroco, 2007).

Capítulo III – Resultados

3.1. Análise Fatorial

3.1.1. Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT-I/F)

Para validar o instrumento que mediu a QVT efetuou-se uma análise fatorial exploratória sendo validada através dos testes *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e Bartlett, os quais permitem uma aferição da qualidade das correlações entre as variáveis (Maroco, 2007).

Conforme consta na Tabela 4, o valor do KMO é igual a 0.81, um valor considerado bom para Pestana e Gageiro, (2003), ou seja, o nível de recomendação para a realização da análise fatorial é bom. Quanto ao teste de esfericidade de Bartlett apresenta-se um $p\text{-value} < 0.01$ (Tabela 4), concluindo-se desta forma que as variáveis estão correlacionadas significativamente. A realização destes testes confirmam a qualidade das correlações entre as variáveis sendo assim possível prosseguir para a análise fatorial.

Tabela 4

KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett (Rotação a 10 Fatores)

Kaiser-Meyer-Olkin Medida de Adequação da Amostra		,819
Teste de esfericidade de Bartlett	Qui-quadrado	5771,830
	Df	1770
	Sig.	,000

Procedeu-se então à análise do número de fatores a reter através de uma matriz de componentes principais, utilizando-se a regra de retenção dos fatores com valores próprios superiores a 1 (Jonhson, 1998) e a representação gráfica dos valores próprios em função de cada uma das componentes principais respetivas – *scree-plot* (Jonhson, 1998).

De acordo com a regra do *eigenvalue* superior a 1, a estrutura relacional dos itens em estudo é explicada por dez fatores latentes, conforme se pode verificar na Tabela 5. No entanto, através da análise da variância dos componentes verifica-se que os fatores 6, 7, 8, 9 e 10 explicam menos de 3% da variância total, ou seja, a sua adição aos restantes fatores pouco contribui em termos globais. Também pela análise visual do *scree-plot* (Figura 1) verificamos que devemos reter apenas os fatores 1, 2, 3, 4 e 5, uma vez que os restantes se encontram em linha horizontal.

Decidiu-se então realizar uma nova matriz de componentes principais seguida de uma rotação Varimax a 5 fatores (Anexo C) de forma a se obter uma estrutura fatorial na qual uma, e apenas uma das variáveis originais, esteja fortemente associada com um único fator e pouco associada com os restantes fatores (Maroco, 2007).

Tabela 5

Total de variância explicada para Análise Fatorial Exploratória (a 10 fatores)

Inicial Eigenvalues			
Fator	Total	% da variância	% cumulativa
1	21,381	35,635	35,635
2	8,805	14,675	50,310
3	4,012	6,687	56,998
4	3,219	5,365	62,362
5	2,711	4,518	66,880
6	1,641	2,735	69,615
7	1,353	2,255	71,871
8	1,162	1,937	73,808
9	1,151	1,919	75,726
10	1,087	1,812	77,539

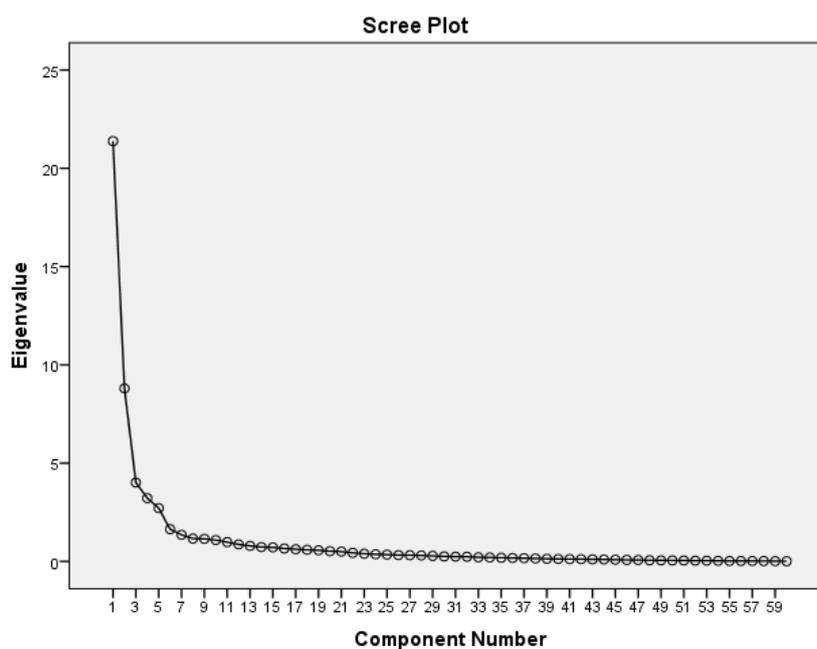


Figura 1 – Scree Plot

Para a análise fatorial a 5 fatores verificou-se que o valor do KMO e o valor do teste de esfericidade de Bartlett se mantiveram iguais, sendo assim possível realizar a segunda análise fatorial.

Após a análise da matriz de rotação a 5 fatores e a análise de conteúdo aos itens, optou-se por se eliminar os itens CTE16, C11, ETF1 e CT2 e realizar uma nova análise fatorial com rotação Varimax a 5 fatores com valores de variância iguais ou superiores a 0.50. Para essa análise verificou-se que o valor do KMO foi de 0.84 e o teste de esfericidade de Bartlett apresentou um $p\text{-value}<0.01$ (Tabela 6)

Tabela 6

KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett (Rotação a 5 Fatores)

Kaiser-Meyer-Olkin Medida de Adequação da Amostra		,842
Teste de esfericidade de Bartlett	Qui-quadrado	5428,393
	Df	1540
	Sig.	,000

De acordo com a regra do *eigenvalue* superior a 1, a estrutura relacional dos itens em estudo é explicada por cinco fatores, conforme se pode verificar na Tabela 7.

O primeiro fator explica 35.53% da variância total, o segundo fator explica 15.45%, o terceiro fator explica 7.19%, o quarto fator explica 5.63% e o quinto fator explica 4.82%, num total de 68.62% da variância total.

Tabela 7

Total de variância explicada para Análise Fatorial Exploratória (a 5 fatores)

Fator	Inicial Eigenvalues		
	Total	% da variância	% cumulativa
1	19,895	35,527	35,527
2	8,655	15,455	50,982
3	4,026	7,189	58,171
4	3,152	5,629	63,800
5	2,700	4,821	68,621

Após a observação do número de fatores que foram encontrados, bem como a forma como os mesmos se associam em termos dos itens que os compõem, optou-se por se avançar com 5 fatores classificados da seguinte forma: fator 1 – Equilíbrio Trabalho/Família e Lazer (itens: ETF 2 a ETF9 e TL1 a TL5); fator 2 – Características do Trabalho (CTE1 a CTE9; CTE11 a CTE15 e C5); fator 3 – Carreira: Formação, Promoção, Apoio, Reconhecimento e Componente Económica (itens: CTE10; C1; C2; C3; C4; C6; C8; C9; C10; C12; RSJ6; RSJ7 e RSJ8); fator 4 – Condições de Trabalho (itens: CT1; CT3 e CT4 a CT10) e fator 5 – Relações de Trabalho (itens: C7 e RSJ1 a RSJ5) (ver Tabela 8).

Ao contrário do que foi proposto por Rafael (s.d.), na nossa investigação os participantes consideraram que as dimensões Equilíbrio Trabalho/Família e Trabalho e Lazer estão associadas, uma vez que os itens referentes a esta última remetem-nos para a disponibilidade de tempo para realizar atividades fora do contexto de trabalho que podem incorporar a família (e.g. *“Realizar outras atividades fora do meu horário de trabalho”*; *“Dispor de tempo para a minha vida pessoal”*).

Relativamente ao fator 3, para além dos itens referentes a aspetos que têm a ver com a promoção, o reconhecimento, o apoio e a componente económica, também se associaram itens relacionados com a formação na empresa (e.g. *“Ter oportunidade de adquirir formação profissional”*), sendo assim chamado de Carreira: Formação, Promoção, Apoio, Reconhecimento e Componente económica.

Por outro lado, o fator 5 teve 6 itens associados que remetem para as relações sociais dentro da empresa (e.g. *“Ter uma boa relação com os colegas”*), sendo que foi denominado de Relações de Trabalho.

Concluiu-se que, para além do número de fatores, também a forma como se associam as dimensões, difere da que foi sugerida por Rafael (s.d.), sendo que passámos a ter um total de 5 dimensões ao invés das 6 sugeridas pelos autores.

Tabela 8

Resultados da terceira análise fatorial, com Rotação Varimax a 5 fatores (com eliminação dos itens)

Fatores/Componentes	1	2	3	4	5
CTE1		,700			
CTE2		,712			
CTE3		,599			
CTE4		,662			
CTE5		,764			
CTE6		,720			
CTE7		,804			
CTE8		,858			
CTE9		,709			
CTE10			,562		
CTE11		,685			
CRE12		,723			
CTE13		,659			
CTE14		,560			
CTE15		,695			
C1			,568		
C2			,609		
C3			,575		
C4			,614		
C5		,525			
C6			,617		
C7					,525
C8			,696		
C9			,854		
C10			,819		
C12			,744		
RSJ1					,793
RSJ2					,766
RSJ3					,804
RSJ4					,748
RSJ5					,605
RSJ6			,658		
RSJ7			,762		
RSJ8			,683		
ETF2	,803				
ETF3	,655				
ETF4	,765				
ETF5	,858				
ETF6	,842				
ETF7	,667				
ETF8	,635				
ETF9	,850				
TL1	,766				
TL2	,909				
TL3	,912				
TL4	,908				
TL5	,851				
CT1				,571	
CT3				,571	
CT4				,645	
CT5				,736	
CT6				,829	
CT7				,842	
CT8				,816	
CT9				,801	
CT10				,550	

3.1.2. Escala do Compromisso Organizacional Afetivo

Conforma consta na Tabela 9, para a escala que mediu o compromisso organizacional afetivo obteve-se um valor de 0.86 para o KMO, um valor considerado bom para Pestana e Gageiro (2003). Relativamente ao teste de esfericidade de Bartlett, apresenta-se um $p\text{-value} < 0.01$, concluindo-se que os itens estão correlacionados significativamente. Uma vez validados os pressupostos, é possível prosseguir para a análise fatorial.

Tabela 9

KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett – Compromisso Organizacional Afetivo

Kaiser-Meyer-Olkin Medida de Adequação da Amostra		,859
Teste de esfericidade de Bartlett	Qui-quadrado	562,660
	Df	15
	Sig.	,000

Como se pode verificar na Tabela 10, apenas um fator foi retido, o qual explica aproximadamente 65% da variável compromisso organizacional afetivo, pelo que se concluiu que se trata de uma escala unidimensional.

Tabela 10

Total de variância explicada para Análise Fatorial Exploratória

Fator	Inicial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% da variância	% cumulativa	Total	% da variância	% cumulativa
1	3,885	64,755	64,755	3,885	64,755	64,755
2	,708	11,805	76,560			
3	,564	9,399	85,959			
4	,443	7,379	93,338			
5	,235	3,909	97,247			
6	,165	2,753	100,000			

3.2. Correlações

A fim de analisar possíveis relações entre as variáveis e desta forma, testar a hipótese que se refere à possível associação entre a QVT e o compromisso organizacional afetivo, procedeu-se a uma análise correlacional através do cálculo do coeficiente de correlação de *Pearson* (Tabela 11), o qual mede a intensidade e a direção da associação de tipo linear entre duas variáveis quantitativas (Marôco, 20011).

Pela análise da Tabela 11 verifica-se que o compromisso organizacional afetivo apresenta correlações significativas com todas as dimensões da QVT. De uma forma mais detalhada podemos constatar que o compromisso organizacional afetivo está fortemente relacionado com as relações de trabalho ($r=.602$; $p<0.01$) e a dimensão carreira: formação, promoção, apoio, reconhecimento e componente económica ($r=.590$; $p<0.01$). Verifica-se também uma correlação positiva moderada entre o compromisso organizacional afetivo com as características do trabalho ($r=.547$; $p<0.01$). Quanto à dimensão condições de trabalho, esta apresenta uma correlação positiva moderada com o compromisso organizacional afetivo ($r=.465$; $p<0.01$). Por último, verifica-se também uma correlação positiva moderada entre a variável compromisso organizacional afetivo e a dimensão equilíbrio trabalho/família e lazer ($r=.346$; $p<0.01$).

Tabela 11

Correlações entre as variáveis

	Compromisso Organizacional Afetivo
Equilíbrio Trabalho/Família e Lazer	.346*
Características do Trabalho	.547*
Carreira: Formação, Promoção, Apoio, Reconhecimento e Componente Económica	.590*
Condições de Trabalho	.465*
Relações de Trabalho	.602*

* $p<0,01$

Face aos resultados apresentados, confirma-se a hipótese 1 deste estudo.

3.3. Regressão Linear

A fim de testar a hipótese de investigação que se refere ao efeito preditor da QVT no compromisso organizacional afetivo, foi realizada uma análise de regressão linear (Tabela 12) que nos permite prever o valor de uma variável dependente a partir de um conjunto de variáveis independentes (Maroco, 2007).

Para realizar esta análise de dados, procedeu-se primeiramente à validação dos pressupostos respeitantes aos erros e à (quasi)ortogonalidade entre as variáveis. Para isso foi avaliada a homogeneidade, a distribuição e a independência dos resíduos. Relativamente à homogeneidade, considera-se que uma dispersão é homogénea quando os resíduos se distribuem de forma mais ou menos aleatória em torno de zero (Maroco, 2007).

Quanto à distribuição, os resíduos devem apresentar uma distribuição linear normal, ou seja, devem distribuir-se mais ou menos na diagonal principal.

Para se verificar a independência dos resíduos utilizou-se a estatística de Durbin-Watson, cujo valor deverá ser aproximadamente 2.

Finalmente, validou-se um outro pressuposto (multicolinieridade) que verifica se as variáveis independentes não são colineares, isto é, que não estão fortemente correlacionadas. Para tal, utilizaram-se as medidas *Variance Inflation Factor* - VIF (≤ 5) e a *Tolerância* - $T > 0.10$.

Após a validação dos pressupostos (Anexo D) passou-se à realização da regressão linear (Anexo E) entre o compromisso organizacional afetivo (variável dependente) e a qualidade de vida no trabalho (variável independente).

Após a análise dos dados verificou-se um coeficiente de determinação ajustado ou $R^2 = 0.433$, ou seja, é possível afirmar que 43% da variabilidade total da variável compromisso organizacional afetivo é explicada pela variável independente, neste caso, pela variável QVT. Tendo-se obtido um valor de $F = 14,729$ com $p\text{-value} \leq 0.05$, conclui-se que o modelo é altamente significativo. Tendo em conta os valores de beta verifica-se que apenas as dimensões Carreira: Formação, Promoção, Apoio, Reconhecimento e Componente Económica ($\beta = 0.415$; $p \leq 0.01$) e Relações de Trabalho ($\beta = 0.407$; $p \leq 0.01$) têm efeitos positivos e significativos no compromisso organizacional afetivo. O Equilíbrio Trabalho/Família e Lazer ($\beta = 0.001$; $p \geq 0.01$), as Características do Trabalho e Profissionais ($\beta = -0.079$; $p \geq 0.01$) e a dimensão Condições de Trabalho ($\beta = -0.017$; $p \geq 0.01$) não se revelam preditoras do compromisso afetivo organizacional. Assim, confirma-se parcialmente a hipótese 2 deste estudo.

Tabela 12

Efeito das dimensões da QVT no Compromisso Organizacional Afetivo

Preditores	B	β	R ²	R ² a	T	Sig. (2-tailed)
			.464	.433		
Equilíbrio Trabalho/Família e Lazer	.001	.001			.010	.992
Características do Trabalho	-.067	-.079			-.690	.492
Carreira: Formação, Promoção, Apoio, Reconhecimento e Componente Económica	.292	.415			3.592	.001
Condições de Trabalho	.015	.017			.165	.869
Relações de Trabalho	.313	.407			3.779	.000

3.4. Comparação de Médias

Para testar as hipóteses 3 e 4, que se referem às possíveis diferenças do compromisso organizacional afetivo entre os sujeitos que dão mais importância e prioridade ao trabalho e os sujeitos que dão mais importância e prioridade à família, foram realizadas comparações de médias.

Na tabela 13 apresentam-se os resultados médios do compromisso organizacional afetivo da amostra de participantes que dá mais importância ao trabalho e da amostra de participantes que dá mais importância à família na atual fase da sua vida. Pela análise da tabela podemos verificar que a média do grupo que dá mais importância ao trabalho (M= 4.42) é ligeiramente superior à do grupo que dá mais importância à família (M= 4.21). No entanto este resultado não é estatisticamente significativo (ver Tabela 14), pelo que não é possível confirmar a hipótese 3.

Na tabela 15 apresentam-se os resultados médios do compromisso organizacional afetivo da amostra de participantes que dá mais prioridade ao trabalho e da amostra de participantes que dá mais prioridade à família na atual fase da sua vida. Através da análise dos resultados podemos verificar, à semelhança do que constatámos para a importância, que a média do grupo que dá mais prioridade ao trabalho (M= 4.38) é ligeiramente superior à do grupo que dá mais prioridade à família (M= 4.27). Também este resultado não é estatisticamente significativo (ver Tabela 16), logo não é possível confirmar a hipótese 4.

Tabela 13

Média do compromisso organizacional afetivo nos dois grupos (importância ao trabalho vs. importância à família)

		N	Média	Desvio-Padrão
Compromisso organizacional afetivo	Importância ao trabalho	55	4.42	.560
	Importância à família	66	4.21	.708

Tabela 14

Teste t para igualdade de médias do compromisso organizacional afetivo

	t	gl	Sig (2-tailed)
Compromisso organizacional afetivo	1.754	119	.082

Tabela 15

Média do compromisso organizacional afetivo nos dois grupos (prioridade ao trabalho vs. prioridade à família)

		N	Média	Desvio-Padrão
Compromisso organizacional afetivo	Prioridade ao trabalho	66	4.38	.599
	Prioridade à família	58	4.27	.674

Tabela 16

Teste t para igualdade de médias do compromisso organizacional afetivo

	t	gl	Sig (2-tailed)
Compromisso organizacional afetivo	.999	122	.320

Capítulo IV – Discussão e Conclusão

4.1. Discussão

O objetivo geral desta investigação consistiu em verificar os efeitos da qualidade de vida no trabalho, bem como do papel dos valores de vida sobre a dimensão afetiva do compromisso organizacional. Para isso foram formuladas quatro hipóteses de investigação e realizadas análises estatísticas a fim de verificar essas mesmas hipóteses.

No que diz respeito à primeira hipótese, a análise correlacional mostrou que existe uma associação positiva e significativa entre todas as dimensões que medem a percepção da QVT e o compromisso organizacional afetivo, sendo que as que se manifestaram com mais intensidade foram as dimensões relações de trabalho e carreira: formação, promoção, apoio, reconhecimento e componente económica. Por outro lado, a que revelou uma correlação com menos intensidade foi a dimensão Equilíbrio Trabalho/Família e Lazer.

De acordo com estes dados, verifica-se uma relação positiva e significativa entre a QVT e o compromisso organizacional afetivo e permite-nos então confirmar a hipótese de que *“A percepção de qualidade de vida no trabalho associa-se positivamente ao compromisso organizacional afetivo”*. Este resultado vai ao encontro do que foi demonstrado por Permarupan e colaboradores (2013): quando o nível de QVT aumenta, o nível de compromisso organizacional afetivo também aumenta. A partir da análise destes resultados, podemos afirmar que quanto maior for a satisfação dos indivíduos com a QVT fornecida pela organização, maior será a sua ligação e envolvimento afetivo a esta. Esta conclusão é também confirmada por Asgari e Dadashi (2011), que verificaram que os indivíduos que estão relativamente satisfeitos com a QVT proporcionada pela organização apresentam maiores níveis de compromisso afetivo do que aqueles que estão menos satisfeitos com a QVT. Também Huang, Lawer e Lei (2007) verificaram na sua investigação que uma elevada QVT está positivamente relacionada com a dimensão afetiva do compromisso organizacional.

Estes resultados são sustentados em vários estudos existentes na literatura acerca da QVT e do compromisso organizacional. Por exemplo, Rafael (s.d.) também encontraram correlações positivas e significativas mais fortes nas dimensões que se referem a aspetos relacionados com a formação, o reconhecimento, a componente económica e com as relações sociais dentro da empresa e mais fracas, embora significativas, com a dimensão relacionada à conciliação entre o trabalho e a família.

Sabemos que o compromisso na sua dimensão afetiva desenvolve-se quando o indivíduo se sente envolvido com a organização, reconhece valor na relação com ela ou se sente identificado com ela. Assim, os indivíduos tendem a desenvolver a dimensão afetiva quando sentem que a organização e as chefias os tratam de modo justo e respeitador. A este propósito, Meyer e Allen (1991) identificaram que o compromisso afetivo é mais forte entre os trabalhadores cujas chefias permitem que participem na tomada de decisão e que manifestem para com eles consideração e justiça e encontraram relações positivas entre o relacionamento com as chefias e o compromisso afetivo. O facto do líder demonstrar grande consideração pelos contributos dos membros do grupo leva a que estes percecionem o processo como mais justo, e conseqüentemente, demonstram maior compromisso, maior sentimento de pertença e maior confiança no líder (Korsgaard, Schweiger & Sapienza, 1995). Estas evidências sustentam os nossos resultados quanto às correlações positivas e significativas entre o compromisso afetivo e as dimensão Relações de Trabalho (que avalia não só o relacionamento com as chefias mas também com os colegas de trabalho) e Carreira: Formação, Promoção, Apoio, Reconhecimento e Componente Económica (que, como o próprio nome indica, se refere a aspetos relacionados com o apoio da organização, chefias e colegas e também a aspetos relacionados com a justiça).

No que diz respeito à dimensão Características do Trabalho, na nossa investigação ela refere-se a questões que se prendem com o grau de autonomia, a diversidade de tarefas, a identificação com as tarefas e a oportunidade de desenvolver competências através do trabalho. Estas variáveis têm-se associado positivamente ao compromisso organizacional afetivo (e.g. Mathieu & Zajac, 1990; Glisson e Durick, 1988). A integração do trabalhador na função, numa cadeia de funções intimamente relacionadas entre si, aumentando o sentido de responsabilidade e correspondendo às expectativas, pode aumentar o compromisso organizacional (Salancik, 1979). Neste sentido, as empresas devem estruturar as experiências de trabalho em função das habilitações e das necessidades dos trabalhadores, uma vez que nem todas as suas políticas despertam, do mesmo modo, e em todos os trabalhadores, o desenvolvimento do compromisso afetivo (Meyer, Bobocel & Allen, 1991). A relação positiva encontrada na presente investigação entre as Características do Trabalho e o compromisso afetivo revela que, provavelmente, as funções que os trabalhadores em estudo ocupam atualmente, são adequadas às suas necessidades e correspondem às suas expectativas, daí que o nível de compromisso afetivo aumente mediante a percepção que têm a esse respeito.

Quanto à dimensão Condições de Trabalho, no nosso estudo, refere-se a questões relacionadas com o bem-estar físico e com a preocupação que a organização demonstra em relação à segurança dos trabalhadores e, como já referido, também se revelou associada positivamente ao compromisso afetivo. Em termos de comparação de resultados existem poucos estudos que tenham incorporado a avaliação das condições de trabalho mas podemos destacar os estudos de Permarupan e colaboradores (2013) e de Faghih, Allameh e Ansari (2013). Estes últimos, verificaram que um ambiente seguro e saudável proporcionado pela organização tem influência no nível de compromisso demonstrado pelos trabalhadores, incluindo na sua dimensão afetiva. Para além disso, existem evidências que nos revelam que a preocupação demonstrada pela empresa relativamente ao bem-estar dos trabalhadores pode ter um papel importante no desenvolvimento do compromisso afetivo (Rhoades, Eisenberger e Armeli, 2001).

As correlações positivas do compromisso organizacional afetivo com as dimensões: Características do trabalho, Carreira, Relações de Trabalho e Condições de Trabalho vão também ao encontro dos resultados encontrados por Meyer e Allen (1997), que referem que o compromisso organizacional afetivo pode ser estimulado através da oferta de formação, do incentivo a uma maior participação na tomada de decisão ou da adoção de um estilo de liderança transformacional.

Finalmente, a dimensão Equilíbrio Trabalho/Família e Lazer também se associou, neste estudo, positivamente com o compromisso afetivo. Vários estudos revelam que as práticas conciliadoras entre o trabalho e a família têm um efeito positivo nas atitudes dos empregados face à sua atividade profissional. Grover e Crooker (1995) e Thompson, Beauvais e Lyness (1999) verificaram que os empregados que trabalhavam em organizações que tinham estas práticas de conciliação demonstraram maior compromisso afetivo e menor intenção de deixar a organização. Muse, Harris, Giles e Feild (2008) verificaram que quando as organizações disponibilizavam práticas de conciliação que eram valorizadas pelos empregados, estes demonstravam maior compromisso afetivo. Scandura e Lankau (1997) e Thomas e Ganster (1995) mostraram, por exemplo, que o horário flexível se relacionava positivamente com o compromisso afetivo face à organização. Do ponto de vista teórico, estas conclusões também podem ser explicadas a partir da perspetiva sobre a troca social. Neste sentido, Blau (1964) explica que quando um trabalhador compreende que a sua organização o ajuda a integrar os dois principais papéis sociais da sua vida, este sente-se “obrigado” a retribuir com atitudes e comportamentos favoráveis no seu trabalho.

No que concerne à segunda hipótese deste estudo “*A percepção de qualidade de vida no trabalho prediz o compromisso organizacional afetivo*” foi parcialmente confirmada, uma vez que através da análise de regressão linear se verificou que apenas duas das dimensões que medem a QVT se revelam preditoras do compromisso afetivo - a dimensão Carreira: Formação, Promoção, Apoio, Reconhecimento e Componente Económica e a dimensão Relações de Trabalho. Isto significa que, ao considerar as dimensões que avaliam a percepção de QVT isoladamente, nem todas têm um efeito explicativo e significativo do comportamento dos trabalhadores no que se refere ao grau de compromisso demonstrado. Significa também que para os participantes deste estudo, o equilíbrio entre o trabalho e a família, as características e as condições de trabalho não impactam significativamente no seu envolvimento afetivo com o trabalho. Estes indivíduos provavelmente valorizam mais as relações com os seus colegas e chefias, a percepção de justiça no trabalho no que se refere ao reconhecimento e à equidade remunerativa e as oportunidades de crescimento profissional.

De facto, nesta investigação, o que parece explicar melhor o envolvimento afetivo dos trabalhadores em relação ao seu trabalho, são questões relacionadas às experiências de trabalho (e.g. oportunidade de progredir na carreira; reconhecimento profissional), à equidade da remuneração e às relações interpessoais (e.g. apoio das chefias e colegas de trabalho e percepção de justiça).

Na revisão da literatura, o apoio organizacional, o apoio do supervisor e dos colegas e a percepção de justiça são exemplos de antecedentes que melhor explicam a dimensão afetiva do compromisso organizacional (Simon & Coltre, 2012). Por exemplo, Meyer e Allen (1990) verificaram que a percepção de justiça e equidade nas remunerações se revela um bom preditor do compromisso organizacional, incluindo o afetivo.

Ao nível do apoio percebido pelos trabalhadores, Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986) sugerem que esse pode ser influenciado pelos mesmos processos de atribuição que as pessoas geralmente usam para inferir compromisso e que passam, por exemplo, pela frequência e sinceridade de elogios e aprovação por recompensas como o aumento salarial, atribuição de funções mais qualificadas e a possibilidade de influência nas políticas organizacionais. Estes processos significam para os trabalhadores, avaliações positivas e reconhecimento por parte da organização, levando-os a “recompensá-la” em termos de lealdade e dedicação, ou seja, em termos de compromisso afetivo.

A oportunidade de crescimento profissional e de promoção também tem sido considerada um bom preditor do compromisso afetivo, uma vez que priorizar

indivíduos da empresa para ocupar cargos mais elevados aumenta o compromisso do indivíduo, perceptível a todos os indivíduos da organização (Bastos & Lira, 1997).

Outro dos objetivos desta investigação foi o de avaliar o papel dos valores de vida (importância/prioridade) no compromisso organizacional afetivo, considerando os principais papéis sociais da vida das pessoas (trabalho e família).

Os resultados indicaram que não existem diferenças significativas ao nível do compromisso afetivo demonstrado entre o grupo de trabalhadores que atribuiu mais importância/prioridade ao trabalho e o grupo de trabalhadores que atribuiu mais importância/prioridade à família. Assim, as respetivas hipóteses não foram confirmadas. Em termos de comparação de resultados não nos é possível fazê-la, uma vez que não existem estudos que tenham verificado o papel dos valores de vida em questão no compromisso afetivo dos trabalhadores.

Esperámos encontrar diferenças nos grupos referidos porque através do que nos revelou a literatura, sabemos que os valores de vida têm um impacto importante nos comportamentos e nas atitudes das pessoas e por isso podem influenciar as suas respostas afetivas e comportamentais. Nessa linha de raciocínio, existem evidências empíricas que nos sugerem que os indivíduos com elevada identidade profissional estão mais dispostos a despende um esforço extra no trabalho do que aqueles com elevada identidade familiar (Lobel & St. Clair, 1992). Van Dick (2004) verificou que os indivíduos que mais se identificam com a organização são também aqueles que exibem, com maior frequência, elevados níveis de perseverança, diligência e esforço a favor da organização.

Nesta investigação, os resultados encontrados sugerem que os indivíduos que dão mais importância e prioridade à família apresentam em média, o mesmo nível de compromisso afetivo do que aqueles que atribuem mais prioridade ou importância ao trabalho. Isto significa que o facto das pessoas valorizarem mais a família do que o trabalho não invalida que as mesmas se sintam comprometidas com o seu trabalho e não as impede de se envolverem e dedicarem à organização. Estes resultados podem ser sustentados se os analisarmos sobre a perspetiva defendida por Edwards e Rothbard (2000), que sugere a segmentação como um mecanismo de interação entre o trabalho e a família. Esta perspetiva tem ênfase na separação efetiva entre o trabalho e a família de modo a que um domínio não influencie o outro. A ideia central é a de que o indivíduo é capaz de promover a separação física e psicológica entre ambos os domínios através de uma estratégia intencional para limitar as interferências entre eles por meio do controlo dos comportamentos, sentimentos e pensamentos associados a um dos domínios, quando estão inseridos no outro (Edwards & Rothbard, 2000).

Fazendo uma relação meramente presumível, a dimensão Equilíbrio Trabalho/Família e Lazer apresentou a correlação com menos intensidade (embora moderada) com o compromisso afetivo e não se apresentou como uma variável explicativa desse comportamento. Nesse sentido, é provável que os participantes deste estudo não sintam necessidade da existência de medidas conciliadoras entre o trabalho e a família por conseguirem fazer essa gestão de domínios sem o suporte da organização ou por considerarem que devem limitar a influência de um domínio sobre o outro.

Sintetizando, os resultados desta investigação permitiram verificar que a percepção da QVT se associa positivamente com o compromisso organizacional afetivo demonstrado pelos trabalhadores e que, de entre as dimensões que mediram a QVT, a Carreira e as Relações de Trabalho são as que melhor explicam o compromisso. Por outro lado, a investigação permitiu verificar também que não existem diferenças significativas no nível de compromisso afetivo dos trabalhadores entre o grupo daqueles que valorizaram mais a família e o grupo dos que valorizaram mais o trabalho.

4.2. Conclusão

A presente investigação teve como principais objetivos verificar a relação entre a QVT, bem como o papel dos valores de vida (prioridade/importância atribuída ao trabalho e à família) no Compromisso Organizacional Afetivo. A pesquisa realizada atingiu todos os objetivos inicialmente propostos e os resultados obtidos são importantes, uma vez que contribuem para a compreensão de temáticas fundamentais da gestão de pessoas nas organizações ao nível do comportamento organizacional.

A partir das análises efetuadas, verificou-se que a QVT apresenta uma relação positiva e significativa com o compromisso afetivo. Assim, se os trabalhadores estiverem relativamente satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho proporcionada pela organização mais forte será o compromisso afetivo, o qual está diretamente relacionado com a vontade de permanecer na organização e com a identificação e participação na mesma. A positividade e a vontade são importantes para a realização da missão, visão e objetivos da organização. Os trabalhadores que estiverem comprometidos ao nível afetivo com os valores da organização, provavelmente sentem-se mais responsáveis pela realização dos objetivos pretendidos, têm uma maior motivação e um desejo significativo de contribuir para a organização, contribuindo dessa forma para o aumento da produtividade. Como vimos na revisão da literatura, a dimensão afetiva do compromisso é a que mais contribui para

comportamentos organizacionais desejáveis (Cunha et al., 2007). O aumento do desempenho, a diminuição do turnover e do absentismo, a assiduidade, a diminuição do *stress* e o aumento de comportamentos de cidadania organizacional (e.g. oferecer ajuda aos colegas) são alguns exemplos de efeitos positivos do compromisso afetivo. O trabalhador fortemente comprometido identifica-se com a organização e está envolvido nela, apreciando o facto de ser membro dessa organização (Ko, price & Mueller, 1997).

Desta forma, para que possam ser bem sucedidas, as organizações devem dar atenção aos laços que ligam as pessoas às organizações e necessitam principalmente de compreender quais as práticas, políticas e ocorrências que podem influenciá-los.

Nesse sentido, o presente estudo identificou a QVT como uma boa prática de recursos humanos que proporciona compromisso aos trabalhadores através da satisfação das suas necessidades. Verificou-se que as características, condições e relações de trabalho adequadas às necessidades dos trabalhadores, bem como os aspetos relacionados com a carreira profissional (nomeadamente, formação, reconhecimento, promoção e apoio) e as medidas conciliadoras entre o trabalho e a vida pessoal aumentam a sua ligação e envolvimento afetivo à organização. É ainda de salientar a importância das relações de trabalho e dos aspetos relacionados com a carreira, pois estas foram as variáveis que se assumiram como predictoras do compromisso afetivo. Assim, é importante que estas sejam incluídas nas medidas de QVT das organizações que pretendam trabalhadores com vontade de permanecer no seu trabalho.

Nesta perspetiva, a determinação da qualidade de vida no trabalho é uma consideração importante para as organizações interessadas na melhoria da satisfação com o trabalho dos seus funcionários, bem como no compromisso que sentem com a organização (Normala, 2010). É de realçar a importância da QVT nas organizações, bem como o cumprimento das dimensões que a compõem, pois esta medida vai permitir um aumento dos níveis de desempenho. No entanto, não será suficiente recompensar o colaborador com melhor desempenho se não se fizer para que o mesmo se sinta como parte integrante e determinante de um processo maior e mais complexo dentro da organização onde se encontra (Pereira & Bernhardt, 2004).

Quer o aumento da QVT, quer o aumento do compromisso dos trabalhadores pode ter um grande impacto sobre o nível de interesse, satisfação, desempenho e na vontade de permanecer na organização (Normala, 2010).

Quanto ao valores de vida, através da análise de resultados, percebeu-se, que nesta investigação não têm influência no grau de compromisso demonstrado pelos trabalhadores. Mais concretamente, verificou-se que os indivíduos que valorizam mais

o trabalho não apresentam diferenças quanto ao compromisso em relação àqueles que priorizam mais a família. No entanto, estes resultados podem significar que estes trabalhadores, através de uma estratégia intencional, conseguem limitar as interferências entre os domínios profissional e familiar. Assim, mesmo que o indivíduo deposite muito valor na família em detrimento do trabalho, isso não o impede de se envolver também com esse papel social. Estas conclusões são interessantes e importantes não só para a compreensão do comportamento e atitudes dos indivíduos no trabalho mas também para a compreensão da temática sobre o equilíbrio entre o trabalho e a família.

Espera-se que este estudo enriqueça a literatura referente à psicologia organizacional, nomeadamente no que concerne à gestão daquele que é o recurso mais importante das organizações – o indivíduo – e que, contribua para a compreensão do comportamento dos indivíduos no seu local de trabalho. Só através das boas práticas de gestão de recursos humanos adaptadas às necessidades dos trabalhadores é que as organizações podem conseguir trabalhadores com “amor à camisola”, dispostos a ser e a fazer pela organização e a contribuir para a concretização dos seus objetivos. Consequentemente, através dessa mais-valia, as empresas conseguem ganhar vantagem competitiva, fator extremamente importante na atual fase económica e social em que se vive. A competitividade não é apenas importante em momentos de crise económico-social, mas sim ao longo de toda a “vida” da organização, pois pode promover a inovação, a criatividade, o crescimento e o desenvolvimento organizacional e, com estas qualidades, o resultado será certamente, o sucesso e a eficácia geral.

Limitações e Investigações Futuras

Ao longo deste estudo foram sendo identificados alguns aspetos que limitaram a realização do mesmo.

Em primeiro lugar, uma vez que se trata de um estudo transversal, os resultados não nos permitem avaliar a evolução das nossas conclusões. Os resultados desta investigação referem-se a um momento específico, sendo que as respostas dos participantes ao questionário podem ser influenciadas por alguma circunstância referente à data da recolha de dados.

Outra limitação encontrada refere-se à utilização da escala que mediu os valores de vida dos participantes, a qual apresentava onze intervalos e que nos levou a eliminar muitas respostas, uma vez que a maioria respondeu no intervalo seis, ou seja, a meio da escala.

Também o facto dos itens que avaliaram a perceção da QVT se encontrarem todos na forma positiva pode ter condicionado as respostas dos participantes remetendo-os para a questão da desejabilidade social. Assim, sugere-se para possíveis estudos futuros a alteração de alguns itens para a forma negativa.

A falta de algumas variáveis demográficas pode ter condicionado a análise e a interpretação de resultados, nomeadamente o número de filhos dos participantes e a existência ou não de membros da família a seu cargo (por exemplo, o pai ou a mãe). Estas variáveis teriam sido úteis na interpretação da dimensão Equilíbrio Trabalho Família/Lazer e também na comparação do nível de compromisso organizacional afetivo entre o grupo que valorizou mais a família e o grupo que valorizou mais o trabalho.

Apesar de não ser considerada uma limitação, é de salientar o facto de não existirem estudos que envolvam a temática dos valores de vida estudados nesta investigação (importância/prioridade) com o compromisso organizacional afetivo, sendo assim difícil encontrar fundamentação para os nossos resultados. Por isso, seria interessante a existência de mais estudos entre estas temáticas, sugerindo-se desta forma, a replicação deste estudo com outra população com características diferentes, por exemplo, numa empresa do setor público.

Relativamente a estudos futuros, seria interessante avaliar também as dimensões normativa e instrumental do compromisso organizacional em relação à perceção da qualidade de vida no trabalho.

Finalmente, seria pertinente a inclusão de metodologias complementares de investigação, que permitam contribuir para a melhor avaliação da importância e da prioridade. Por exemplo, seria interessante a replicação deste estudo com a mesma

população mas com base metodológica qualitativa para compreender melhor a relação entre a prioridade/importância atribuída ao trabalho ou à família e o compromisso organizacional afetivo.

Referências

- Akerlof, G. A. & Kranton, R. E. (2002). Identity and Schooling: Some Lessons for the Economics of Education. *Journal of Economic Literature*, 40, 1167-1201
- Allen, N. & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Allen, N. & Meyer, J. (1996). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276
- Armstrong, M. (2006). *Strategic human resource management: a guide to action*. London and Philadelphia: Kogan page.
- Aryeetey, M. & Sanda, A. (2012). Understanding employees' perspective of quality of work life indicators in Ghanaian organizations. *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3 (3), 17-30
- Asgari, M. H. & Dadashi, M. A. (2011). Determining the Relationship Between Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment of Melli Bank Staff in West Domain of Mazandaran in 2009-2010. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5 (8), 682-687.
- Baakile, M. (2011). Comparative Analysis of Teachers' Perception of Equity, Pay Satisfaction, Affective Commitment and Intention to Turnover in Botswana. *Journal of Management Research*, 3, (1), 1-21

- Bagger, J., Li, A., & Gutek, B. (2008). How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interference-withwork, and gender. *Human Relations*, 61(2), 187-211. doi: 10.1177/0018726707087784
- Bahl, J. (2013). Quality of work-life: a tool to enhance confidence among employees. *International Journal of Research in Commerce, IT & Management*, 3 (2), 124-128
- Bastos, A. V. B. & Lira, S.B. (1997). Padrões de comprometimento com profissão e a organização: um estudo de caso em uma instituição de saúde. *Administração e Sociedade*, 4 (3), 77-106
- Becker, L. (2011). *Psicologia para concursos e graduação: teoria e questões*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Bindu, J. & Yashika, S. (2014). Quality of Work Life with Special Reference to Academic Sector. *Research Journal of Management Sciences*, 3 (1), 14-17
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley.
- Bontis, N., Dragonetti, N. C., Jacobsen, K. & Roos, G. (1999). The Knowledge Toolbox: A Review of the Tools Available to Measure and Manage Intangible Resources. *European Management Journal*, 17 (4), 391-402. doi: 10.1016/S0263-2373(99)00019-5
- Bruno, A. (2007). Compromisso organizacional e liderança: estudo exploratório numa amostra de trabalhadores do sector da distribuição. Dissertação de Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.

- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546
- Caetano, António, Vala, J. (1994). Determinantes das estratégias de atuação organizacional. *Psicologia*, 9 (3), 315-326.
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26 (5), 1031-1054.
- Cohen, A. (2003). *Multiple Commitments in the Workplace: An integrative approach*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: an evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17, 336-354. doi:10.1016/j.hrmr.2007.05.001
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (3ª ed.). London: Sage.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C. & Cardoso, C. C. (2007). *Manual de comportamento organizacional e gestão* (6ª ed.). Lisboa: Editora RH.
- Debeljuh, P., & Jáuregui, K. (2004). Trabajo y Familia, hacia una cultura familiar amigable en el context latinoamericano. *Esan-cuadernos de difusión*, 16(9), 91-102.

- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507. doi: 10.1037/0021-9010.71.3.500
- Esteves, C. (2010). Fazer mais ou fazer melhor? O papel dos valores de vida e da interferência trabalho-família no desempenho profissional. Tese de Mestrado não publicada, Universidade de Évora.
- Faghih, M., Allameh, S. M. & Ansari, R. (2013). Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM (Case Study: OICO Company). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3 (10), 135-144. doi: 10.6007/IJARBSS/v3-i10/285
- Glisson, C. & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-81.
- Grover, S. L. & Crooker, K. J. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies: the impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel Psychology*, 48 (2), 271-288. doi: 10.1111/j.1744-6570.1995.tb01757.x
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, Mass: Addison-Wesley.

- Heskett, J.L., Jones, T. O., Loveman, G. W., Sasser, W. E. & Schlesinger, L. A. (1994). Putting the service-profit chain to work. *Harvard Business Review*, 164-174
- Hogg, M. A. (2000). Subjective uncertainty reduction through self-categorization: A motivational theory of social identity processes. *European Review of Social Psychology*, 11 (1), 223-255. doi: 10.1080/14792772043000040
- Huang, T.C., Lawler, J., & Lei, C. Y. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality*, 35 (6), 735-750. doi: org/10.2224/sbp.2007.35.6.735
- Huzzard, T. (2003). *The Convergence of the Quality of Working Life and Competitiveness: A Current Swedish Literature Review*. Sweden: National Institute for Working Life.
- Iverson, R. D., & Roy, P. (1994). A causal model of behavioral commitment: Evidence from a study of Australian blue-collar employees. *Journal of Management*, 20 (1), 15-41. doi: 10.1177/014920639402000102
- Katz, D. & Kahn, R.L. (1978). *The social psychology of organizations* (2^a ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Ko, J. W., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 82 (6), 961–973. doi:10.1037/0021-9010.82.6.961
- Kohn, M. L. & Schooler, C. (1982). Job conditions and personality: a longitudinal assessment of their reciprocal effects. *American Journal of Sociology*, 87 (6), 1257-1286

- Konovsky, M. A. & Cropanzano, R. (1991). The perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology, 76*, 698-707
- Korman, A. K., & Korman, R. W.(1980). *Career success personal failure*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Korsgaard, M. A., Schweiger, D. M. & Sapienza, H. J. (1995). Building Commitment, Attachment, and Trust in Strategic Decision-Making Teams: The Role of Procedural Justice. *The Academy of Management Journal, 38* (1), 60-84
- Kotze, M. (2005). The nature and development of the construct quality of work life. *Acta Academia, 37* (2), 96-122
- Kulkarni, P.P. (2013). A literature review on training & development and quality of work life. *International Refereed Research Journal, 4* (2), 136-14
- Kurogi, M. S. (2008). Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. *Revista de Ciências Gerenciais, 12* (16), 49-62
- Lau, R. S. M. & May, B. E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly, 9* (3), 211-\n226
- Lobel, S. A., & St. Clair, L. (1992). Effects of family responsibilities, gender and career identity salience on performance outcomes. *Academy of Management Journal, 35* (5), 1057–1069.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (p. 1297-1343). Chicago: Rand McNally.

Marôco, J. & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65-90

Maroco, J. (2007). *Análise Estatística com utilização do SPSS (3ª Ed.)*. Lisboa: Edições Sílabo.

Martel, J. P. & Dupuis, G. (2006). Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research*, 77 (2), 333-368. doi: 10.1007/s11205-004-5368-4

Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *American Psychological Association*, 108 (2), 171-194.

Mendes, A. M. (2005). Repensando o trabalho a partir das relações entre valores e comportamento. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 5 (1), 187-193

Meyer, J. P. & Allen, N. J.(1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, (3), 372-378.

Meyer, J., Bobocel, D. & Allen, N. (1991). Development of Organizational Commitment During the First Year of Employment: A Longitudinal Study of Pre- and Post-Entry Influences. *Journal of Management*, 17 (4), 717-733

Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551. doi: 10.1037/0021-9010.78.4.538

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. London: Sage.

Meyer, J. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. doi:10.1016/S1053-4822(00)00053-X

Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61 (1), 20–52. doi:10.1006/jvbe.2001.1842

Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247. doi: 10.1016/0001-8791(79)90072-1

Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.

Muftah, H. A. & Lafi, H. (2011). Impact of QWL on employee satisfaction case of oil and gas industry in Qatar. *Advances in Management & Applied Economics*, 1 (2), 107-134

- Muse, L., Harris, S. G., Giles, W. F., & Field, H. S. (2008). Work-life benefits and positive organizational behavior: is there a connection? *Journal of Organizational Behavior*, 29 (2), 171-192. doi: 10.1002/job.506
- Nadler, D. A. & Lawler, E. E. (1994). Quality of Work Life: Perspectives and Directions. *Center of Effective Organizations*, 82 (9), 1-28.
- Normala, D. (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. *International Journal of Business and Management*, 5 (10), 75-82.
- Pereira, R. N., & Bernhardt, A. (2004). A importância da qualidade de vida no trabalho para a empresa do século XXI. *Revista de Divulgação Técnico Científica do ICPG*, 2 (6), 51-55
- Permarupan, P. Y., Manun, A. A. & Saufi, R. A. (2013). Quality of Work Life on Employees Job Involvement and Affective Commitment between the Public and Private Sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9 (7), 268-278. doi: 10.5539/ass.v9n7p268
- Pestana, M. & Gageiro, J. N. (2003). *Análise de dados para ciências sociais*. (3ªed). Lisboa: Edições Sílabo.
- Posner, B.Z., & Munson, J.M. (1979). The importance of values in understanding organizational behavior. *Human Resource Management*, 18 (3), 9-14. doi: 10.1002/hrm.3930180303
- Pronk, N. (2005). The Challenge of Work and Family Balance. *ACSM'S Health & Fitness Journal*, 9 (3), 34-36

- Quyen, L. T. D. & Zaharim, N.M. (2012). The Relationship between Friendship Characteristics, Ethnic Identity and Value Systems of Youths from Ethnic Minority Groups in Viet Nam: A Conceptual Framework for Research. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2 (23), 133-139
- Rafael, M. (s.d.). Qualidade de vida no trabalho: Um tema essencial na investigação e na intervenção em recursos humanos. Faculdade de Psicologia: Lisboa.
- Reddy, L.M. & Reddy, M.P. (2010). Quality of work life of employees: emerging dimensions. *Asian Journal of Management Research*, 827-839
- Reena, G., Jayan, C. (2012). Role Of Quality of Work Life on The Job Attitude and Personal Effectiveness of Engineering College Teachers. *South Asian Academic Research Journals*, 2 (6), 121-134
- Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy o/Management Review*, 10 (3), 465-476.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *American Psychological Association*, 86 (5), 825-836. doi: 10.1037//0021-9010.86.5.825
- Rockeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Rusbult, C. E., & Farrell, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68 (3), 429-438.

Salancik, G. (1979). Commitment and the control of organizational behavior and belief. In R. Steers e L. Portes (Orgs.) *Motivation and Work Behavior*. (pp. 318-325). New York: McGraw-Hill.

Scandura, T., & Lankau, M. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18 (4), 377-391. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199707)18:4<377::AID-JOB807>3.0.CO;2-1

Schein, E. H. (1980). *Organizational psychology* (3^aed.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Schmidt, K. H. (2007). Organizational commitment: A further moderator in the relationship between work stress and strain? *International Journal of Stress Management*, 14 (1), 26-40. doi: 10.1037/1072-5245.14.1.26

Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50 (4), 19–45

Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2 (1). doi: 10.9707/2307-0919.1116

Simon, J. & Coltre, S. M. (2012). O comprometimento organizacional afetivo, instrumental e normativo: estudo de caso de uma empresa familiar. *Qualit@s Revista Eletrônica*, 13 (1).

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55 (3), 241-302. doi: 10.1023/A:1010986923468

- Smelser, N. J. (1998). The rational and the ambivalent in the social sciences. *American Sociological Review*, 63 (1), 1-16.
- Sofi, Y., Razzaghi, S. & Hajelo, J. (2012). A Survey of Relationship between Work Life Quality and Staffs Participation in Payame Noor University, Iran. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2 (9), 9314-9320
- Stryker, S. (1980). *Symbolic interactionism: A social structural version*. Menlo Park: Benjamin Cummings.
- Tamayo, A. (2001). Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 5 (3), 127-147
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80 (1), 6-15. doi: 10.1037/0021-9010.80.1.6
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54 (3), 392-415.
- Van Dick, R. (2004). My job is my castle: Identification in organizational contexts. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, 19, 171–204. Chichester: Wiley.
- Vandenbergh, C., Bentein, K., & Stinglhamber, F. (2004). Affective commitment to the organization, supervisor, and work group: Antecedents and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 64 (1), 47-71. doi: 10.1016/S00018791(03)00029-0

- Vasconcelos, A. F. (2001). Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *Caderno de Pesquisas em Administração*, 8 (1), 23-35
- Walton, R. (1973). Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, 15 (1), 11-21.
- Walton, R. (1975). Criteria for quality of work life. In L.E. Davis & R-L- Cherns (Eds.). *The quality of working life: Problems, prospects and the state of the art* (p. 12-54). New York: Free Press.
- Williams, R. (2010). Does affective commitment decrease the level of stress reported in teachers? A comparison of primary and secondary school teachers. *The Plymouth Student Scientist*, 3 (2), 142-163.
- Xhakollari, L. (2013). Quality of Work Life of Mental Health Professionals in Albania. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4 (1), 529-534. doi: 10.5901/mjss.2013.v4n1p529

ANEXOS

ANEXO A
Questionário



QUESTIONÁRIO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Leia estas instruções antes de começar!

Este questionário, para o qual pedimos a sua colaboração, irá servir de suporte à realização de uma Tese de Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações na Universidade de Évora. O objetivo é o de aferir a perceção dos Colaboradores desta empresa sobre os aspetos que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho.

O questionário é confidencial e os dados serão tratados para efeitos quer académicos, quer organizacionais, estando assegurado o anonimato.

Os dados obtidos pelo questionário serão tratados como um todo e não individualmente.

Pedimos-lhe que responda com sinceridade às questões que se seguem e tenha em atenção, que não existem respostas certas ou erradas e apenas a sua opinião tem interesse.

Não existem respostas certas ou erradas.

As respostas são confidenciais.

Responda de forma rápida e espontânea sem demorar muito tempo em cada questão.

Agradecemos, antecipadamente, a sua atenção e colaboração!

Dados Pessoais

1. Sexo:

Masculino

Feminino

2. Idade:

3. Estado Civil:

Solteiro (a)

Casado (a)

União de facto

Divorciado (a)

Viúvo (a)

4. Indique quais as suas habilitações literárias completas:

< 9º Ano Escolaridade

9º Ano ao 12º Ano

Frequência Universitária

Licenciatura

Mestrado/Doutoramento

5. Contrato de Trabalho:

Tempo Indeterminado

A Termo Certo

A Termo Incerto

Contrato Temporário

Outsourcing

6. Indique há quanto tempo trabalha para a empresa/organização?

Até 5 anos

De 6 a 15 anos

De 16 a 25 anos

De 26 a 38 anos

7. Há quanto tempo executa as suas atuais funções?

8. Ocupa cargo de chefia?

Sim

Não

Para cada afirmação assinale o número que melhor descreve a frequência com que se verificam os acontecimentos que descrevem a sua Qualidade de Vida no Trabalho no seu local de trabalho. Utilize a seguinte escala:

Nada frequente	Pouco frequente	Relativamente frequente	Frequente	Bastante frequente	Muito frequente
1	2	3	4	5	6

1. Realizar tarefas diversificadas
2. Ser criativo no meu trabalho
3. Saber que o meu trabalho é um contributo para os resultados a atingir
4. Ter autonomia no trabalho
5. Ter flexibilidade nas tarefas que desempenho
6. Gostar das tarefas e das funções que desempenho
7. Ter tarefas estimulantes e desafiantes
8. Utilizar várias das minhas capacidades no trabalho
9. Ter oportunidade de desenvolver competências profissionais
10. Ter oportunidade de adquirir formação profissional
11. Ter oportunidade de me desenvolver pessoalmente
12. Ter oportunidade de aplicar a formação que adquiri
13. Ter oportunidades para mostrar as minhas competências
14. Fazer reciclagens para me manter atualizado
15. Desenvolver competências que possa aplicar noutras funções
16. Ter acesso a novas tecnologias e/ou à inovação tecnológica
17. Ter reputação profissional
18. Ocupar um lugar de maior responsabilidade
19. Consolidar a posição profissional que consegui
20. Ser reconhecido e valorizado pela empresa

<i>Frequência com que se verifica</i>					
Nada frequente			Muito frequente		
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6

- 21. Ser reconhecido e valorizado pelos meus colegas
- 22. Saber que o meu esforço é reconhecido
- 23. Sentir que a minha chefia valoriza o meu trabalho
- 24. Ter regalias e incentivos adicionais além do salário
- 25. Ter possibilidade de progredir economicamente na carreira
- 26. Saber que posso ser promovido
- 27. Ter segurança económica e estabilidade no emprego
- 28. Ter uma remuneração adequada

	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6

- 29. Ter uma boa relação com os colegas
- 30. Ter uma boa relação com a chefia
- 31. Estar bem integrado no grupo de pessoas com quem trabalho
- 32. Haver boa disposição e humor no ambiente de trabalho
- 33. Sentir que os trabalhadores de diferentes idades são respeitados
- 34. Sentir que há justiça e transparência no acesso à formação profissional
- 35. Sentir que há justiça e transparência nas oportunidades de promoção
- 36. Sentir que a organização ajuda os trabalhadores a desenvolver o seu potencial
- 37. Ter apoio da minha família para o trabalho que faço
- 38. Ter disponibilidade para a família
- 39. Poder trocar de horário com colegas para dar apoio à família
- 40. Não haver interferência do trabalho com a minha vida pessoal
- 41. Ter um horário de trabalho que permite dar apoio à família
- 42. Ter oportunidades na empresa para conciliar o trabalho e a família

Frequência com que se verifica

	Nada frequente		Muito frequente			
	1		6			
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6

- 43. Haver compreensão por parte da empresa em relação aos assuntos familiares
- 44. Haver sensibilidade na empresa para lidar com as necessidades dos filhos
- 45. Conseguir equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal
- 46. Realizar outras atividades fora do meu horário de trabalho
- 47. Dispor de tempo para a minha vida pessoal
- 48. Ter tempo para estar com os meus amigos
- 49. Ter tempo para atividades de lazer
- 50. Ter tempo para praticar uma atividade física

	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6

- 51. Ter boas condições físicas no local de trabalho
- 52. Ser-me proporcionado um bom seguro de saúde
- 53. Ter acesso a um gabinete de medicina no trabalho
- 54. Ter um ambiente físico e espaço de trabalho adequados
- 55. Ter equipamento e material adequado
- 56. Ter boas condições de higiene e saúde no trabalho
- 57. Existir preocupação com a segurança dos trabalhadores
- 58. Existir um regulamento e normas de segurança e higiene
- 59. Existir preocupação com a prevenção dos acidentes de trabalho
- 60. Ter apoio técnico na aplicação de novos métodos e tecnologias no trabalho

<i>Frequência com que se verifica</i>						
	Nada frequente				Muito frequente	
	1					6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6

61. Para algumas pessoas e em algumas profissões e organizações, outros acontecimentos poderão ser relevantes para a Qualidade de Vida no Trabalho.

Indique a seguir quaisquer acontecimentos que sejam importantes para si (ou na sua profissão ou organização) e que não foram anteriormente referenciados. Para cada acontecimento,

						<i>Frequência com que se verifica</i>					
						Nada frequente			Muito frequente		
						1	2	3	4	5	6
						1	2	3	4	5	6
						1	2	3	4	5	6
						1	2	3	4	5	6
						1	2	3	4	5	6
						1	2	3	4	5	6
						1	2	3	4	5	6
						1	2	3	4	5	6

Indique agora se discorda ou concorda com as afirmações relativas ao que sente sobre a Organização onde trabalha. Utilize a seguinte escala:

Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo Nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
------------------------	--------------------------	------------------------------	--------------------------	------------------------

Indique o que sente sobre a Organização onde trabalha ...	<i>Discordo totalmente</i>	<i>Discordo parcialmente</i>	<i>Não concordo nem discordo</i>	<i>Concordo parcialmente</i>	<i>Concordo totalmente</i>
62 ... Ficaria muito satisfeito(a) por fazer o resto da minha carreira nesta Organização	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63 ... Sinto os problemas da minha Organização como se fossem meus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64 ... Sinto-me como fazendo “parte da família” na minha Organização	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65 ... Sinto-me “emocionalmente ligado” à minha Organização	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66 ... Esta Organização tem para mim um grande significado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67 ... Sinto um forte sentimento de pertença à minha Organização	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Por último, pedimos-lhe agora que **pense na importância e na prioridade que dá ao seu trabalho e à sua família** e responda às duas questões de acordo com a escala que lhe é apresentada. As duas respostas não têm que ser no mesmo sentido, ou seja, num dado momento da sua vida, ainda que a família seja para si mais importante, pode sentir que dá mais prioridade ao seu trabalho. De igual forma, ainda que o trabalho seja para si o aspeto mais importante, num determinado momento da sua vida, poderá sentir que dá mais prioridade à família.

68. Por favor, coloque uma (1) cruz na escala em função **do que é mais importante na atual fase da sua vida:**

<input type="checkbox"/>										
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

1

Mais importância ao trabalho
Menos importância à família

11

Mais importância à família
Menos importância ao trabalho

69. Por favor, coloque uma (1) cruz na escala em função **do que são as prioridades na atual fase da sua vida:**

<input type="checkbox"/>										
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

1

Mais prioridade ao trabalho
Menos prioridade à família

11

Mais prioridade à família
Menos prioridade ao trabalho

OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO!



ANEXO B

Análises descritivas simples das escalas/instrumentos utilizados

1. Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT-I/F)

Descriptive Statistics					
	N	Minim um	Maxim um	Mean	Std. Deviation
CTE1	160	2	6	4,70	1,027
CTE2	161	1	6	4,42	1,081
CTE3	160	2	6	4,89	1,025
CTE4	158	1	6	4,72	1,082
CTE5	158	1	6	4,54	,962
CTE6	161	1	6	4,78	1,101
CTE7	158	1	6	4,45	1,074
CTE8	159	1	6	4,59	1,051
CTE9	156	1	6	4,48	1,062
CTE10	156	1	6	4,26	1,208
CTE11	148	1	6	4,55	1,045
CRE12	159	1	6	4,39	1,119
CTE13	158	1	6	4,46	1,038
CTE14	156	1	6	3,96	1,074
CTE15	156	1	6	4,00	1,053
CTE16	161	1	6	3,98	1,199
C1	157	1	6	4,23	1,067
C2	156	1	6	3,75	1,156
C3	159	1	6	4,21	1,058
C4	158	1	6	3,92	1,046
C5	159	1	6	4,31	,936
C6	157	1	6	4,01	1,050
C7	155	1	6	4,22	1,152
C8	159	1	6	3,30	1,474
C9	157	1	6	3,29	1,272
C10	154	1	6	3,23	1,277
C11	158	2	6	4,35	1,083
C12	150	1	6	3,46	1,139
RSJ1	156	1	6	5,03	,967
RSJ2	159	1	6	4,88	1,081
RSJ3	158	2	6	5,05	,929
RSJ4	158	1	6	4,87	,969
RSJ5	159	1	6	4,77	1,090
RSJ6	152	1	6	4,14	1,163
RSJ7	160	1	6	3,42	1,221
RSJ8	159	1	6	4,08	1,153
ETF1	160	1	6	4,94	1,175
ETF2	159	1	6	4,08	1,156
ETF3	155	1	6	2,75	1,553
ETF4	158	1	6	3,49	1,276
ETF5	158	1	6	3,80	1,274
ETF6	159	1	6	3,81	1,193
ETF7	158	1	6	4,34	1,245
ETF8	155	1	6	4,14	1,223
ETF9	159	1	6	4,01	1,117
TL1	157	1	6	3,57	1,321
TL2	158	1	6	3,77	1,145
TL3	157	1	6	3,72	1,131
TL4	160	1	6	3,71	1,237
TL5	155	1	6	3,63	1,353
CT1	156	1	6	4,52	1,098
CT2	154	1	6	4,22	1,190
CT3	158	2	6	5,22	,907
CT4	157	1	6	4,68	1,110
CT5	158	1	6	4,70	,974
CT6	158	2	6	5,05	,936
CT7	160	2	6	5,33	,845
CT8	160	3	6	5,43	,749
CT9	159	3	6	5,47	,728
CT10	160	1	6	4,41	1,123
Valid N	90				

2. Escala do Compromisso Organizacional Afetivo

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EOA1	159	1	5	4,41	,748
EOA2	160	2	5	4,17	,795
EOA3	160	1	5	4,19	,892
EOA4	160	1	5	4,43	,749
EOA5	160	1	5	4,44	,814
EOA6	160	1	5	4,32	,857
Valid N (listwise)	159				

3. Instrumento “Valores de Vida”

a) Importância ao trabalho e à família

Import_dicotômica					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Importância trabalho	57	35,4	46,3	46,3
	importância família	66	41,0	53,7	100,0
	Total	123	76,4	100,0	
Missing	System	38	23,6		
Total		161	100,0		

b) Prioridade ao trabalho e à família

Prioridade_dicotômica					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Prioridade_trabalho	68	42,2	54,0	54,0
	Prioridade_família	58	36,0	46,0	100,0
	Total	126	78,3	100,0	
Missing	System	35	21,7		
Total		161	100,0		

ANEXO C

Resultados da segunda análise fatorial – Rotação Varimax a 5 fatores

	Component				
	1	2	3	4	5
CTE1	,687	,005	,130	,014	,164
CTE2	,712	-,005	,057	,109	,212
CTE3	,605	,001	,180	,184	,208
CTE4	,662	,096	-,029	,035	,114
CTE5	,760	-,020	-,100	,021	,099
CTE6	,715	-,069	,279	-,089	,355
CTE7	,799	,035	,185	,081	,238
CTE8	,859	,085	,137	,120	,210
CTE9	,712	,150	,414	,178	,003
CTE10	,482	,138	,546	,279	-,120
CTE11	,694	,037	,385	,057	,023
CRE12	,740	-,067	,373	,250	,019
CTE13	,663	,022	,401	,286	,112
CTE14	,585	,049	,406	,263	-,087
CTE15	,713	,079	,241	,070	-,199
CTE16	,491	,224	,134	,251	,063
C1	,572	-,057	,558	,195	,063
C2	,522	,037	,613	,038	,079
C3	,454	-,002	,580	,164	,130
C4	,489	,146	,618	,114	,275
C5	,537	,046	,354	,112	,505
C6	,456	,219	,617	,056	,379
C7	,476	,225	,373	,039	,529
C8	,189	,030	,691	,069	,104
C9	,190	,115	,858	-,036	,122
C10	,212	,173	,829	-,047	,138
C11	,319	,340	,458	,168	,130
C12	,134	,159	,755	,146	,025
RSJ1	,178	,099	,192	,232	,789
RSJ2	,300	,278	,142	,148	,770
RSJ3	,264	,157	,127	,301	,797
RSJ4	,232	,178	,055	,269	,745
RSJ5	,049	,234	,379	,286	,594
RSJ6	-,114	,295	,659	,311	,284
RSJ7	,176	,205	,765	,023	,034
RSJ8	,333	,222	,684	,323	,175
ETF1	,097	,113	,367	,335	,195
ETF2	,157	,799	,139	,073	,060
ETF3	-,105	,661	,112	-,093	,140
ETF4	-,014	,761	,078	-,054	,160
ETF5	,048	,853	-,046	,167	,087
ETF6	,046	,839	,180	,293	,002
ETF7	,010	,670	,199	,409	,088
ETF8	,056	,633	,285	,307	,102
ETF9	,094	,851	-,013	,218	,148
TL1	-,025	,768	,181	,086	,011
TL2	,013	,903	,067	,179	,095
TL3	,072	,910	,090	,150	,058
TL4	,059	,907	,074	,109	,059
TL5	,078	,852	,055	,053	,031
CT1	,058	,510	,227	,543	,084
CT2	,192	,499	,162	,312	,327
CT3	,310	,206	,070	,554	,172
CT4	,108	,436	,229	,624	,083
CT5	,072	,250	,227	,718	,075
CT6	,034	,159	,148	,821	,140
CT7	,205	,095	,021	,841	,191
CT8	,201	,081	-,039	,818	,273
CT9	,266	,093	,046	,802	,251
CT10	,087	,439	,123	,565	-,080

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

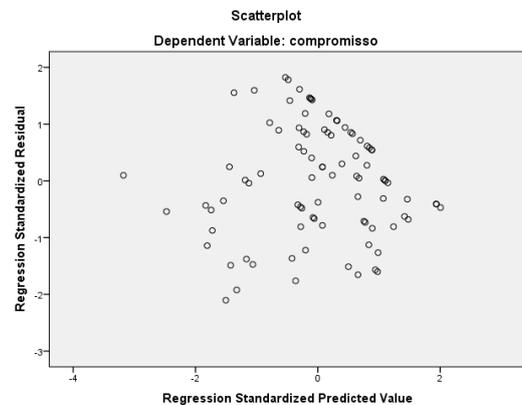
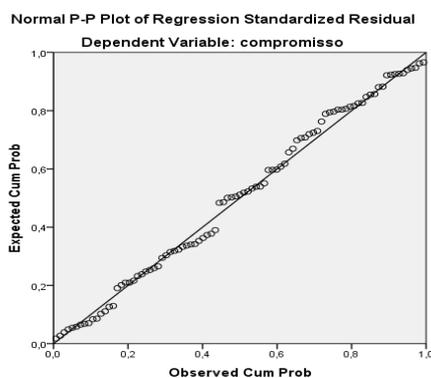
a. Rotation converged in 7 iterations.

ANEXO D

Pressupostos do Modelo de Regressão Linear

1. Homogeneidade e normalidade dos resíduos

No primeiro gráfico é apresentado o *normal probability plot*. Uma vez que a maioria dos pontos está mais ou menos em cima da diagonal principal, podemos concluir, que os resíduos apresentam, aproximadamente, distribuição normal. No segundo gráfico podemos verificar que os resíduos se distribuem de forma mais ou menos aleatória em torno de zero, o que permite validar o pressuposto da homogeneidade dos resíduos.



2. Independência dos resíduos

O pressuposto da independência foi validado com a estatística de Durbin-Watson que obteve um valor de 2.17 ($d \approx 2$) e que nos permite constatar que as variáveis não estão fortemente correlacionadas.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,681 ^a	,464	,433	,48534	2,170

a. Predictors: (Constant), Relacoes_de_Trabalho, Equilibrio_TF_Lazer, Caract_W_Desen_Comp_Pess_Prof, Condicoes_de_Trabalho, Prom_Reconhe_Comp_Economica
b. Dependent Variable: compromisso

3. Multicolinieridade

Utilizaram-se os valores VIF e os valores Tolerância para a análise da multicolinearidade. Uma vez que não existem valores VIF superiores a 5, conclui-se que não existe multicolinearidade. Também através dos valores da Tolerância, confirma-se que não existe multicolinearidade, pois todos são superiores a 0.10.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,930	,414		4,657	,000		
	Equilibrio_TF_Lazer	,001	,060	,001	,010	,992	,678	1,475
	Caract_W_Desen_Comp_Pe ss_Prof	-,067	,098	-,079	-,690	,492	,481	2,081
	Condicoes_de_Trabalho	,015	,092	,017	,165	,869	,601	1,665
	Prom_Reconhe_Comp_Eco nomica	,292	,081	,415	3,592	,001	,472	2,119
	Relacoes_de_Trabalho	,313	,083	,407	3,779	,000	,544	1,838

a. Dependent Variable: compromisso

ANEXO E

Modelo de Regressão Linear

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 ^a	,464	,433	,48534

a. Predictors: (Constant), Relacoes_de_Trabalho, Equilibrio_TF_Lazer, Caract_W_Desen_Comp_Pess_Prof, Condicoes_de_Trabalho, Prom_Reconhe_Comp_Economica

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,347	5	3,469	14,729	,000 ^b
	Residual	20,022	85	,236		
	Total	37,369	90			

a. Dependent Variable: compromisso

b. Predictors: (Constant), Relacoes_de_Trabalho, Equilibrio_TF_Lazer, Caract_W_Desen_Comp_Pess_Prof, Condicoes_de_Trabalho, Prom_Reconhe_Comp_Economica

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,930	,414		4,657	,000
	Equilibrio_TF_Lazer	,001	,060	,001	,010	,992
	Caract_W_Desen_Comp_Pess_Prof	-,067	,098	-,079	-,690	,492
	Prom_Reconhe_Comp_Economica	,292	,081	,415	3,592	,001
	Condicoes_de_Trabalho	,015	,092	,017	,165	,869
	Relacoes_de_Trabalho	,313	,083	,407	3,779	,000

a. Dependent Variable: compromisso