



**ISPA**

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO  
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

**RELAÇÃO ENTRE A QUALIDADE DE VIDA  
NO TRABALHO E O COMPROMISSO  
ORGANIZACIONAL AFECTIVO:**

UM ESTUDO DE CASO APLICADO NUMA MULTINACIONAL DA  
INDÚSTRIA ALIMENTAR

SUSANA CRISTINA MONTEIRO MARQUES ANDRÉ

Nº 7367

Coordenador do Seminário e Orientador da Dissertação:

Professor Doutor Pedro Almeida

Tese Submetida como requisito parcial para a Obtenção do grau de:

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2011/2012

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de Prof. Doutor Pedro Almeida, apresentada no ISPA - Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações

## AGRADECIMENTOS

Considerando esta dissertação como o resultado de uma longa caminhada entre percurso académico, percurso profissional e realização pessoal, agradecer pode não ser uma tarefa fácil, ou justa. Para não correr o risco da injustiça, agradeço de antemão a todos os que de alguma forma passaram pela minha vida e contribuíram para a construção de quem sou hoje.

Agradeço, particularmente, a algumas pessoas pela contribuição direta na construção deste trabalho:

À minha mãe por ter acreditado e contribuído para a finalização de um longo processo de negação e incentivado ao esforço e gratificação final.

À Belinha, pela eterna amizade, compreensão e força na tomada de decisão.

Ao professor Pedro Almeida pela sua disponibilidade, humildade e excelência no ensino e compreensão das vicissitudes de cada aluno, apresentando sempre soluções mesmo nas alturas de maior dificuldade.

À minha chefia, Ana Gomes, pela disponibilidade, abertura e incentivo na realização da dissertação de mestrado e aplicação do questionário aos Colaboradores desta multinacional.

Às minhas colegas Ana Fagulha e Ana Margarida Feijão, pelo enorme contributo e entusiasmo na concretização de tarefas, sem as quais não teriam sido possíveis de realizar.

A todos os colegas que deram o seu contributo através das respostas ao longo questionário que apliquei, num período em que muitos estavam de férias ou atolados de trabalho.

À Mafalda por ter iluminado o meu caminho com palavras e atos, com disponibilidade e força no alcance de um sonho.

Aos meus amigos, pelas palavras de ânimo e compreensão face à indisponibilidade pessoal que me acompanhou nos últimos três meses.

A todos os que tornaram tudo isto possível, mesmo quando já não acreditava conseguir, o meu Muito Obrigado!

*"Todo o trabalho é digno e pode ajudá-lo no seu aperfeiçoamento. Tudo o que fazemos e o modo como trabalhamos tem um peso e afeta diretamente o outro e todos os níveis do Cosmos. Não há nada melhor do que ser útil. Uma sociedade saudável só se consolida com a cooperação de um grande número de pessoas. Não somos uma sociedade isolada que vive num mundo microcósmico à parte. Somos uma parte de todas as partes, uma parte da Soma, da Totalidade de tudo. Numa organização, a forma como desempenhamos as nossas tarefas diárias, afeta diretamente os objetivos globais da empresa, que concordamos apoiar. Assim funciona o Universo."*

Johnny De' Carli

## RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema cada vez mais atual numa perspectiva de Recursos Humanos centrada no capital humano e tem conquistado uma importância acrescida no contexto organizacional. O objetivo principal deste estudo, visa avaliar, testar e compreender a relação entre as Dimensões da QVT (Características do Trabalho/Emprego e formação e desenvolvimento de competências pessoais e profissionais; Carreira: promoção, reconhecimento e componente económica; Relações sociais e justiça no trabalho; Equilíbrio Trabalho/Família; Trabalho e lazer e Condições de trabalho) e o Compromisso Organizacional Afetivo.

Para a análise deste estudo, foram utilizadas duas escalas: o Inventário sobre a QVT, desenvolvido por Rafael e Lima e os itens da escala de Compromisso Organizacional Afetivo e foram aplicados, através de um questionário *online*, a uma amostra de 161 adultos empregados, em empresa multinacional da Indústria Alimentar.

Verificou-se uma relação positiva e significativa entre a QVT e o Compromisso Organizacional Afetivo.

**Palavras-Chave:** QVT, Compromisso Organizacional Afetivo, Indústria Alimentar.

## **ABSTRACT**

The Quality of Work Life is an actual subject on a Human Resources perspective and centralized in the human capital and has been conquering an increase importance in the organizational context. The main objective of this study, aims to evaluate, test and understand the relationship between the Dimensions of Work Life (Characteristics of Labor/Employment and training and development of personal and professional skills; Career: promotion, recognition and economic aspects; Social relations and justice in the workplace; Work/Family balance; Work and Leisure and Working Conditions) and Affective Commitment.

For the analysis of this study, there were used two scales: the Survey on the Quality of Work Life, developed by Rafael and Lima and the items in the scale of Affective Organizational Commitment and they were applied, through an online questionnaire in a sample of 161 employed adults, of a multinational Food and Beverage Industry.

It has been found a positive correlation between Quality of Work Life and Affective Organizational Commitment.

**Key Words:** Quality of Work Life, Affective Organizational Commitment, Food & Beverage Industry.

## INDICE

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>ENQUADRAMENTO TEÓRICO</b> .....	2
Enquadramento histórico da Qualidade de Vida no Trabalho.....	2
<b>Definições e Implicações do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho</b> .....	3
Modelo da Qualidade de Vida no Trabalho de Walton.....	4
<b>Origem e Definição do Conceito de Compromisso Organizacional</b> .....	6
Modelo de Allen e Meyer.....	8
Compromisso Afetivo .....	8
Compromisso Normativo.....	8
Compromisso Instrumental ou de Continuidade.....	9
Antecedentes e Consequências do Compromisso Organizacional Afetivo.....	9
<b>Qualidade de Vida no Trabalho e Compromisso Organizacional Afetivo</b> .....	11
<b>MÉTODO</b> .....	12
<b>Participantes</b> .....	12
<b>Instrumentos</b> .....	14
Inventário Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho.....	14
Indicadores de Compromisso Organizacional Afetivo.....	14
<b>Delineamento</b> .....	15
<b>Procedimento</b> .....	16
<b>RESULTADOS</b> .....	18
Análise das qualidades métricas.....	18
<b>Escala de Qualidade de Vida no Trabalho</b> .....	18
Validade.....	18
Fiabilidade.....	27
Sensibilidade.....	28
<b>Escala de Compromisso Organizacional Afetivo</b> .....	29
Validade.....	29
Fiabilidade.....	30
Sensibilidade.....	31
Análise das medidas de tendência central e de dispersão.....	31
<b>Correlações</b> .....	33
<b>Regressões Lineares Múltiplas</b> .....	36
<b>Regressão para a Hipótese 1</b> .....	37
<b>DISCUSSÃO</b> .....	40
<b>Implicações Metodológicas e Limitações da Investigação</b> .....	42
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	44
<b>ANEXOS</b> .....	49
Anexo A – Questionário.....	50
Anexo B - Análise Descritiva da Amostra.....	57
Anexo C - Análise de <i>Outliers</i> .....	62
Anexo D - Análise das Qualidades Métricas da Escala de Qualidade de Vida no Trabalho.....	65
Anexo E - Análise das Qualidades Métricas da Escala de Compromisso Organizacional Afetivo.....	76
Anexo F - Pressupostos do Modelo de Regressão Linear.....	78

## INDICE DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> – Dimensões/Indicadores de QVT – Modelo Walton.....	5
<b>Tabela 2</b> – Caracterização da amostra por género.....	12
<b>Tabela 3</b> – Idade – Medida Descritiva.....	13
<b>Tabela 4</b> – Escala de Compromisso Organizacional Afetivo .....	15
<b>Tabela 5</b> - KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett (Rotação Varimax a 10 fatores) .....	19
<b>Tabela 6</b> – Resultados da primeira análise fatorial, com Rotação Varimax a 10 fatores... ..	20
<b>Tabela 7</b> – KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett (Rotação Varimax a 6 fatores) .....	21
<b>Tabela 8</b> – Resultados da segunda análise fatorial, com Rotação Varimax a 6 fatores.....	22
<b>Tabela 9</b> – KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett (Rotação Varimax a 5 fatores) .....	23
<b>Tabela 10</b> – Resultados da terceira análise fatorial, com Rotação Varimax a 5 fatores....	23
<b>Tabela 11</b> – Total de Variância Explicada pela análise fatorial exploratória (a 10 fatores) .....	25
<b>Tabela 12</b> - Total de Variância Explicada pela análise fatorial exploratória (a 6 fatores)..	25
<b>Tabela 13</b> - Total de Variância Explicada pela análise fatorial exploratória (a 5 fatores)..	26
<b>Tabela 14</b> – Fiabilidade da Escala – Dimensões QVT.....	27
<b>Tabela 15</b> – Análise da distribuição das dimensões QVT .....	28
<b>Tabela 16</b> – Parâmetros da Normalidade – Dimensões QVT.....	29
<b>Tabela 17</b> – KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett – EOA.....	29
<b>Tabela 18</b> - Total de Variância Explicada pela análise fatorial exploratória.....	30
<b>Tabela 19</b> - Fiabilidade da Escala – EOA.....	30
<b>Tabela 20</b> - Análise da distribuição da dimensão EOA.....	31
<b>Tabela 21</b> - Parâmetros da Normalidade – Dimensão EOA.....	31
<b>Tabela 22</b> – Média e desvio Padrão – Dimensões QVT.....	32
<b>Tabela 23</b> - Média e desvio Padrão – Dimensão EOA.....	32
<b>Tabela 24</b> – Correlações entre as variáveis de QVT/EOA e Demográficas.....	34
<b>Tabela 25</b> – Resultados síntese do estudo do efeito de QVT no EOA.....	38

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> - Modelo Exploratório .....	11
<b>Figura 2</b> – Distribuição por Idade .....	13

## INTRODUÇÃO

Na conjuntura contemporânea em que se vivem dificuldades de carácter financeiro e económico, salientar a importância do capital humano nas organizações e a importância da qualidade de vida, é uma árdua tarefa para os Recursos Humanos.

Segundo Schor (1991), a nova economia de informação acarreta uma realidade paradoxal: por um lado, os que se encontram desempregados e não encontram emprego e por outro lado, os que têm que trabalhar mais de 60 horas por semana. Aliás, o número de horas da atividade profissional e intensidade em termos de volume de trabalho é efetivamente maior do que no passado (Guest, 2002; Schor, 1991). Igualmente presente é a mudança nos termos que definem o contrato psicológico entre o empregado e o empregador (Arthur e Rousseau, 1996). A segurança no emprego, a redução de efetivos, a lealdade e compromisso dos trabalhadores, já não é um facto adquirido tal como sucedia nas organizações do passado.

Através da necessidade das empresas se tornarem mais competitivas no mercado, para além da introdução das inovações tecnológicas e do processo produtivo, bem como da reorganização das estruturas, potencializar e motivar os Colaboradores é fundamental para um bom desempenho.

A ênfase na felicidade e na saúde seguem a tendência do movimento da Psicologia Positiva, movimento que se consolidou na década de 90 e que salienta uma preocupação crescente com o desenvolvimento do potencial humano, apresentando estratégias que proporcionam maior felicidade e produtividade a todas as pessoas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

A gestão de carreira, a relação do indivíduo com a organização e as variáveis pessoais e ambientais, que influenciam o grau de envolvimento dos colaboradores, é sem dúvida uma preocupação cada vez mais urgente para profissionais de diversas áreas.

Com base nestas assunções, o presente estudo tem como principal objetivo compreender o bem-estar pessoal nas organizações através da relação entre as dimensões da QVT (Emprego, Relações de Trabalho, Vida Pessoal, Carreira e Condições de Trabalho) e o compromisso organizacional afetivo, em colaboradores de Indústria Alimentar.

Para a organização que participou neste estudo, os colaboradores constituem o seu ativo mais importante. Neste sentido, a companhia assume, através da sua Política de Recursos Humanos, um elevado grau de compromisso com as pessoas, empreendendo esforços para atrair, desenvolver, proteger e reter os colaboradores.

## ENQUADRAMENTO TEÓRICO

### Enquadramento histórico da Qualidade de Vida no Trabalho

A Origem da QVT não é um termo recente. No século XX, muitos investigadores contribuíram para o estudo sobre a satisfação do indivíduo no trabalho. Para alguns autores (Moretti & Treichel, 2003; Rodrigues, 1994; Vasconcelos, 2001), a QVT sempre foi objeto de preocupação do ser humano pois tem por base a satisfação e o bem-estar do indivíduo. No movimento da Escola das Relações Humanas, Elton Mayo foi o primeiro investigador a estudar o comportamento humano na relação com o trabalho e a motivação dos trabalhadores para alcançar os objetivos organizacionais e melhores condições físicas, na Western Electric Company em 1927. Segundo este autor, os incentivos emocionais, tais como o reconhecimento, a segurança e sentimento de pertencer a algo, influenciam mais a produtividade no trabalho do que o próprio ambiente físico.

Posteriormente, os estudos e teoria da motivação humana de H. Maslow (1971), demonstraram uma correspondência entre o trabalho, as necessidades fundamentais e as motivações humanas. Para Maslow (1971), na sua Hierarquia de Necessidades Humanas, existem cinco necessidades essenciais: fisiológicas (relacionadas com a sobrevivência), de segurança (quer física, quer económica), sociais (relacionamento com outras pessoas), autoestima e autorrealização (realização plena como ser humano).

Em 1960, surge uma maior preocupação com as formas de influenciar a qualidade de experiências dos trabalhadores e nos Estados Unidos da América, nasceu o “*National Center of Productivity and Quality of Working Life*” e com este, os primeiros grupos de estudo da QVT.

A influência do meio ambiente organizacional na felicidade e bem-estar do trabalhador é um dos principais fatores para o sucesso das organizações, segundo os estudos sobre as teorias X e Y de Douglas McGregor (Ferreira, Reis & Pereira, 1999). Na Teoria X, acentua-se que como o homem tem aversão ao trabalho, é necessário que seja controlado e ameaçado para que se esforce. Partindo deste princípio, o trabalho não oferece oportunidade de satisfação das necessidades egoístas dos trabalhadores e, desse modo, agem de forma passiva e de má vontade. A Teoria Y, surge como uma reformulação de ideias de MacGregor (Rodrigues, 1994), sendo que já preconiza a possibilidade do trabalho contribuir de forma positiva para a satisfação das necessidades dos indivíduos. No ambiente de trabalho, o potencial do ser humano não é totalmente utilizado, o indivíduo aprende a aceitar e procurar responsabilidades, o esforço físico e mental são aspetos tão naturais, que as ameaças são

apenas formas de estimulação, existe possibilidade de o indivíduo usar a sua imaginação e criatividade e o compromisso dos indivíduos depende da recompensa que lhes for atribuída. Estas teorias já preconizam a integração dos objetivos individuais com os objetivos organizacionais como pedra basilar no sucesso da organização (Vasconcelos, 2001).

Por outro lado, na década de 60, Frederick Herzberg demonstrou através dos seus estudos a trabalhadores de nove indústrias, que os fatores que produzem satisfação e os fatores que produzem insatisfação não são opostos mas sim independentes. A insatisfação dos trabalhadores está ligada ao ambiente de trabalho e a satisfação com o trabalho está ligada ao conteúdo, distinguindo-se aqui fatores higiénicos dos fatores motivadores (Ferreira, Reis & Pereira, 1999 & Rodrigues, 1999).

A expressão *qualidade de vida no trabalho*, surge oficialmente nos anos 70 nos EUA, no âmbito da Conferência Internacional que ocorreu na Universidade de Columbia, cuja base assentou numa preocupação com a competitividade internacional, considerando-se o sucesso dos estilos e técnicas de gestão dos programas de produtividade japoneses. Estas práticas de gestão, reduziam os conflitos entre empregadores e empregados. Também se denotou uma tentativa de motivar os empregados através da prática das teorias que já haviam sido divulgadas na Escola de Relações Humanas.

Todos os modelos teóricos reconhecidos nos dias de hoje, sobre a QVT, têm por base as teorias dos autores Hackman e Oldman (1975). Para estes autores o índice de QVT pode ser medido por meio de três variáveis: a dimensão da tarefa, os estados psicológicos críticos e os resultados pessoais e de trabalho. A dimensão da tarefa, corresponde à variedade de capacidades, identificação com a mesma, significado, autonomia e feedback; os estados psicológicos críticos referem-se à satisfação global com o trabalho, responsabilidade e conhecimento dos resultados e os resultados pessoais e de trabalho referem-se à motivação interna para a execução das tarefas, ao desempenho, à satisfação global e ao baixo absentismo e *turnover*.

### **Definições e implicações do conceito de QVT**

Não são consensuais as definições sobre a QVT mas existe alguma unanimidade em que a QVT é um conceito que lida com o bem-estar do indivíduo em relação ao seu trabalho tendo por base experiências profissionais gratificantes e satisfatórias. Rose, Beh e Uli (2006) dizem que a QVT é um conjunto fundamental de aspetos segundo os quais as pessoas se tornam o âmago da organização.

Pereira e Bernhardt (2004) referem a QVT como o bem-estar dos colaboradores de uma organização, obtido através de um conjunto de valores comuns e partilhados, sendo basilares quer em ambiente interno, quer em ambiente externo à organização.

De acordo com Rodrigues (1994), a QVT tem sido uma preocupação desde sempre e embora tenha tido outras designações e contextos, esteve sempre ligada ao bem-estar e satisfação do colaborador na execução das suas tarefas.

Segundo alguns autores, o bem-estar no trabalho é influenciado quer por características organizacionais, quer por características pessoais (Danna & Griffin, 1999; Frutos et al., 2007; Näswall, Hellgren & Sverke, 2008; Paz, 2004; Warr, 2002). Aliás, a relação entre estas variáveis em diversos estudos organizacionais (Lyons & O'Brian, 2006; Morley, 2007) tem vindo a ser confirmada, afirmando-se que existe harmonia entre as características individuais e organizacionais (*person-organization fit – P-O fit*) e que estas influenciam a forma como o trabalhador se identifica com a organização e até a satisfação no trabalho que executa.

QVT é também um conceito que se distingue de satisfação profissional (Roan & Diamond, 2003; Rose, Beh, Uli & Idris, 2006), sendo que a QVT está ligada à motivação dos colaboradores. Segundo Davis e Newstrom (1991), “*embora não hajam respostas simples para a questão da motivação um importante ponto de partida reside na compreensão das necessidades do empregado*”. Para além de um ambiente onde as pessoas possam sentir-se bem numa triologia: colegas, “eu” e chefia, parte da motivação de um colaborador, deriva do facto de o mesmo saber que tem um papel importante na organização e que outras pessoas contam com o mesmo.

### **Modelo da Qualidade de Vida no Trabalho de Walton**

Na década de 70 assistiu-se a um elevado crescimento económico, em que o avanço tecnológico e a necessidade de melhoria de produtividade foram fatores emergentes. De um conjunto de modelos propostos, o Modelo da QVT de Walton (1975) destaca-se. Este modelo integra as oito seguintes dimensões: compensação justa e adequada; condições de trabalho (segurança e saúde); oportunidades de utilizar e desenvolver capacidades; oportunidades de crescimento, avanço e desenvolvimento de carreira; integração social na organização; constitucionalismo; relevância social; e equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida.

**Tabela 1** – Dimensões/Indicadores de QVT - Modelo Walton (Fonte: Walton,1973)

Modelo Walton	
Dimensões QVT	Indicadores
1. Compensação Justa e Adequada	Equidade interna e externa Justiça na compreensão Partilha de ganhos de produtividade
2. Condições de Trabalho	Carga de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Autocontrolo relativo Feedback sobre o trabalho
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de aumento salarial Segurança de emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento
6. Constitucionalismo	Direitos do trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão
7. O trabalho e o espaço total de vida	Equilíbrio trabalho e família Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da organização Responsabilidade social da organização Responsabilidade pelos produtos Práticas de empregabilidade

Por **compensação justa e adequada**, entende-se uma remuneração apropriada ao trabalho realizado, com equidade interna, isto é, em comparação com outros colegas e com equidade externa, ou seja, em relação ao mercado de trabalho; as **condições de trabalho**, englobam as condições reais disponibilizadas ao colaborador na execução das suas tarefas e carga de trabalho, tais como, materiais, equipamentos e ambiente físico seguro e saudável; o **uso e desenvolvimento de capacidades** implicam o aproveitamento do capital intelectual do colaborador. Este fator, tem por base o reconhecimento da necessidade de autonomia e feedback contínuo acerca dos resultados obtidos no trabalho; a **oportunidade de crescimento e segurança**, está relacionada com o respeito e valorização dos colaboradores numa empresa, tais como a possibilidade de carreira, crescimento pessoal e segurança no emprego; por

**integração social na organização**, entende-se a equidade de oportunidades entre colaboradores e a cultura de bom relacionamento; **constitucionalismo** refere-se à aplicação dos direitos do trabalhador, na organização e implica a privacidade pessoal, liberdade de expressão, entre outros; o fator **trabalho e espaço total da vida**, tem por base o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal; por último, a **relevância do trabalho na vida**, refere-se à percepção do colaborador em relação à imagem da empresa, à responsabilidade social, à qualidade dos produtos e às práticas de emprego.

Um estudo realizado por Timossi e colaboradores (2010), teve como objetivo investigar a QVT em colaboradores com diferentes níveis de instrução e diversos sectores. A uma amostra de 154 colaboradores, 84 homens e 70 mulheres, foi utilizada uma versão adaptada do modelo proposto por Walton (1973), previamente testada e validada com um alfa de Cronbach de 0,96. Os oito critérios propostos por Walton (1973), acima descritos, subdividiram-se em 35 questões referentes à QVT e às suas influências no colaborador.

Através do teste de análise de variância ANOVA, os autores concluíram não haver diferenças significativas entre as estimativas médias referentes aos níveis de instrução envolvidos no estudo. Deste modo, a QVT não apresentou uma correlação linear significativa com os níveis de instrução dos indivíduos. Os autores acrescentam ainda que se, por um lado, a QVT pode ser melhor ou pior entre os colaboradores, independentemente do seu nível de instrução, por outro lado, todos os colaboradores são sensíveis às modificações, implementações ou melhorias apresentadas pela organização onde se encontram, com influência positiva ou negativa na QVT.

### **Origem e definição do conceito de Compromisso Organizacional**

O compromisso organizacional (*Organizational Commitment*) é uma atitude dos colaboradores, de elevado interesse do ponto de vista do estudo e da previsão e tem assumido particular atenção na explicação das variadas relações laborais. Decorreram já 45 anos desde que surgiu a primeira teoria de compromisso por Howard Becker (1960), que conceptualiza o compromisso numa perspectiva instrumental. No que concerne à definição e medição deste conceito, existe uma ausência de consenso entre os diversos autores de várias investigações sobre esta temática.

Becker (1960, citado por Powell & Meyer, 2004, p. 158) descreve o compromisso:

*“Tendência para um envolvimento em linhas constantes de atividade (p.33), e argumenta que se desenvolve assim que o indivíduo reconhece que o seu envolvimento na organização social pode trazer-lhe benefícios paralelos e condicionar o seu futuro” (p.36).*

Porter e colaboradores (1974, p.604), define compromisso organizacional como; *“a força relativa da identificação de um indivíduo e do seu envolvimento em determinada organização”*; a aceitação das metas e valores da organização; uma vontade de exercer um esforço considerável pela organização; e um desejo forte de permanecer nessa organização.

O Compromisso Organizacional é definido como uma ligação desenvolvida entre o indivíduo e a organização (Mathieu & Zajac, 1990). No entanto, a forma como esta ligação se estabelece, ou seja, a relação entre o indivíduo e a organização onde trabalha, é uma evidência em diversos estudos: Buchanan (1974, cit. por Solinger et al., 2008) vêem a relação como um elo afectivo; Allen e Meyer (1993) referem o compromisso como um estado psicológico que influencia na decisão de permanecer, ou não, na organização; Mowsay et al. (1982; cit. por Huang & Hsiao, 2007) refere que esta ligação significa a força com que o indivíduo se envolve e identifica com a organização; Sheldon (1971; cit. por Solinger et al., 2008) refere uma orientação que marca a relação dos indivíduos à organização.

O Compromisso Organizacional tem sido mencionado sob duas perspectivas: uma óptica que evidencia os comportamentos relacionados com o empenho (Becker, 1960, Hulin, 1990, Randall, Fedor & Longenercker, 1990, Swailes, 2000, citados por Bruno, 2007) e outra que aborda o empenho em termos de atitude (Allen & Meyer, 1990, Meyer & Allen, 1984, 1997, Mowday, Steers & Porter, 1979, Porter et al., 1974, cit. por Oliveira, 2009). Posteriormente, houve uma evolução do conceito para uma multidimensionalidade, conciliando-se a abordagem comportamental e atitudinal em oposição aos modelos que conceptualizavam o Compromisso Organizacional como unidimensional (Allen & Meyer, 1990, Meyer & Allen, 1991, Meyer et al., 2004).

A abordagem comportamental, visão mais tradicional do Compromisso Organizacional, refere que os comportamentos extra-papel manifestados pelo indivíduo, isto é, os comportamentos que superam as expectativas formais e normativas da organização, revelam uma maior ligação por parte do colaborador.

A abordagem atitudinal considera que o compromisso preconiza a existência de identidade da pessoa à organização, bem como de um vínculo emocional e psicológico cujo suporte está na convergência de objetivos entre o indivíduo e da organização (Mowday et al., 1979). Segundo estudos realizados por Porter, Steers, Mowday e Boulin (1974, cit. por Bruno, 2007),

o compromisso resulta de: (a) aceitação dos valores e objetivos da organização; (b) vontade de desenvolvimento de esforços por parte do colaborador em prol da organização e (c) de uma forte intenção do colaborador em manter-se como elemento da organização.

### **Modelo de Allen & Meyer**

Allen & Meyer (1990; cit. por Bruno, 2007), concebem a definição de Compromisso Organizacional como sendo tridimensional, isto é, como estando assente em três estados psicológicos e refletindo a forma como as pessoas pensam sobre o seu relacionamento com a organização onde estão integrados (*Three-Component Model of Organizational Commitment*): Compromisso Organizacional Afetivo, o Compromisso Organizacional Normativo e o Compromisso Organizacional Instrumental. Segundo Allen e Meyer (1991; cit. por Meyer, Allen & Smith, 1993), estes três tipos de Compromisso Organizacional devem ser vistos como componentes e não como tipos de compromisso.

### **Compromisso afetivo**

Representa o grau em que o colaborador se sente emocionalmente ligado, identificando-se com a organização e participando nela, isto é, o indivíduo permanece na organização porque assim o deseja (Meyer & Allen, 1997, cit. por Ferreira, 2005). Um colaborador com compromisso afetivo forte 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).

As experiências de trabalho positivas estão entre os melhores preditores de compromisso afetivo (Meyer e Allen, 1991)

### **Compromisso normativo**

Reflete-se numa obrigação moral em permanecer na empresa (Ko et al., 1997, cit. por Ferreira, 2005), um sentimento de dívida e de obrigação em continuar na organização (Meyer & Allen, 1991), tendo em conta a responsabilidade perante a mesma. Os indivíduos com forte

compromisso normativo sentem-se na obrigação de permanecer na organização porque acreditam que é uma boa ação moral.

Segundo Rego e colaboradores, (2005), 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.

### **Compromisso instrumental ou de continuidade**

Remete para a consciência dos indivíduos acerca dos custos, financeiros ou psicológicos, associados à decisão de abandonar a organização (Ko et al., 1997, cit. por Ferreira, 2005). 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, cit. por Ferreira, 2005). Segundo Rego e colaboradores, (2005), 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.

### **Antecedentes e consequentes do Compromisso Organizacional Afetivo**

O compromisso afetivo é o que mais tem sido investigado, pois tem sido sugerido como o fator que mais contribui para os resultados organizacionais desejados, tais como: a assiduidade, a retenção de colaboradores, desempenho e criação de medidas mais objetivas relacionadas com o desempenho e comportamentos de cidadania (Meyer & Allen, 1997).

As mudanças organizacionais provocam mudanças nos perfis de compromisso dos indivíduos. A percepção de justiça e de apoio organizacional, são fundamentais para que estes perfis se conciliem com as necessidades da mudança (Meyer & Allen, 1997).

Para perceber quais os antecedentes do compromisso organizacional afetivo, Meyer e Allen (1997), construíram um modelo multidimensional, agrupando os antecedentes em duas categorias: as causas próximas e as causas distantes. As causas próximas, ou as que influenciam diretamente o compromisso, 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 pois 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 e familiares) e as práticas de recursos humanos (e.g., seleção, formação, recompensas).

A identificação das características pessoais e situacionais que funcionam como preditores do Compromisso Afetivo baseia-se em variáveis demográficas, tais como sexo, idade, antiguidade e habilitações académicas e em variáveis disposicionais tais como os traços de personalidade e os valores (Meyer & Allen, 1993, 1997).

A idade, por exemplo, foi referida como antecedente do compromisso afetivo e o de continuidade, uma vez que trabalhadores mais velhos têm maior limitação na busca de novas oportunidades de emprego, pelo que o seu atual emprego se torna mais atrativo (Allen & Meyer, 1990; Mathieu & Zajac, 1990).

Para além destas variáveis referidas, são igualmente preditores as variáveis situacionais, inerentes às características da função e da empresa, salientando-se aqui o tipo e diversidade de tarefas a desempenhar, o grau de autonomia, a ambiguidade de papéis, a segurança no trabalho e o estilo de liderança (Bycio, Hackett & Allen, 1995, DeCotiis & Summers, 1987, Glisson & Durick, 1988, Niehoff, Enz & Grover, 1990, Randal, 1993, Zeffane, 1994, cit. por Bruno, 2007).

Comparativamente às variáveis pessoais, é no conjunto das variáveis relativas às características da função que se destaca uma maior correlação do Compromisso Organizacional Afetivo (DeCotiis & Summer, 1987, cit. por Bruno, 2007; Mathieu & Zajac, 1990).

Como consequências do compromisso organizacional, destacam-se os melhores níveis de desempenho dos indivíduos, bem como a sua participação no cumprimento dos objetivos da organização. Em resumo, uma diminuição do *turnover* (Meyer & Allen, 1990; Meyer, Allen & Smith, 1993), os melhores níveis de desempenho (Allen & Meyer, 1996), a redução do absentismo e os comportamentos de cidadania organizacional (Meyer et al., 1993).

Os indivíduos empenhados afetivamente tendem a ir ao encontro dos interesses da organização, os que estão empenhados normativamente agem de forma semelhante mas em menor grau e os indivíduos empenhados instrumentalmente, fazem apenas o necessário para manter o emprego (Meyer, Becker & Van der Berghe, 2004).

Curiosamente, Jacobsen (cit. por Oliveira, 2009), demonstrou que trabalhadores com níveis de instrução mais elevados, têm menos compromisso afetivo.

Por outro lado, os efeitos negativos também são mencionados no compromisso organizacional, salientando-se a diminuição do desempenho (Allen & Meyer, 1996). Uma

possível explicação defende que elevados níveis de compromisso por parte do colaborador, podem resultar em *stress* e desarmonia entre a vida profissional e a vida pessoal, menos criatividade e inovação e estagnação de carreira (Mathieu & Zajac, 1990).

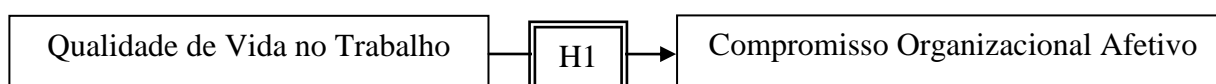
### **Qualidade de Vida no Trabalho e Compromisso Organizacional Afetivo**

Poucos foram os estudos encontrados que relacionam a QVT com o Compromisso Organizacional Afetivo, no entanto, Chang (2001; cit. por Schirrmester, 2007) referiu uma relação positiva entre a QVT e o Compromisso Organizacional Afetivo. Laudauer (1997, cit. por Huang et al., 2007), menciona que o que influencia a decisão de um colaborador em permanecer ou não numa organização, é a capacidade de conciliar o trabalho com as suas responsabilidades pessoais, tais como família, lazer e convivência comunitária. De facto, trabalhadores com maior equilíbrio entre a vida familiar e esfera profissional, apresentam maior compromisso organizacional e menor intenção de deixar a organização (Campos & Thacker, 1992, Crooker & Grover, 1995; Laudauer, 1997, Nadler & Lawler, 1983, cit. por Huang et al., 2007).

Para além do equilíbrio trabalho-família mencionados, é fundamental que se verifique de forma contínua e constante os parâmetros ou dimensões da QVT a cada colaborador (e.g., carreira, condições de trabalho, relações de trabalho, avaliação do desempenho, vida pessoal ou lazer, emprego) já que as mesmas estão positivamente relacionadas com os níveis de produtividade, desempenho e compromisso organizacional afetivo (Carvalho, 2005).

De acordo com a revisão de literatura e a relação entre QVT e Compromisso Organizacional Afetivo, delineou-se o seguinte objetivo geral: avaliar a existência de impacto da QVT no Compromisso Organizacional Afetivo.

*H1: As dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho relacionam-se positivamente com o Compromisso Organizacional Afetivo (Laudauer, 1997; cit. por Huang et al., 2007; Carvalho, 2005).*



**Figura 1** – Modelo Exploratório

## MÉTODO

### Participantes

Nesta secção pretende-se caracterizar a amostra utilizada neste estudo para a recolha de dados, efetuada em Agosto. A amostra que foi escolhida para este estudo reveste-se de um processo de amostragem não probabilístico, isto é, foi constituída de forma não aleatória, em que, consequentemente, a probabilidade de cada elemento da população pertencer à amostra não foi igual para todos os elementos e tem um grau de subjetividade; e por conveniência, por o acesso aos participantes ser mais fácil e rápido (Maroco & Bispo, 2003). Com este tipo de amostragem não é possível, por isso, garantir a representatividade dos dados, mas de outra maneira não seria exequível recolher uma amostra diversificada num espaço de tempo tão curto e sem interromper o trabalho normal da organização.

Pretendeu-se uma amostra heterogénea no que diz respeito ao género, atividade profissional e estado civil dos participantes. Na Sede desta multinacional do sector alimentar, existem atualmente 7 áreas funcionais e 6 áreas corporativas, sendo a amostra mais rica para o objetivo deste estudo.

A amostra final foi constituída por 146 colaboradores cujo local de trabalho é na Sede desta Multinacional, 52,7% são do sexo feminino e 47,3% são do sexo masculino (Tabela 2).

**Tabela 2** – Caracterização da amostra por género

Género	n	%
Masculino	69	47,3
Feminino	77	52,7
Total	146	100

Quanto à caracterização da amostra em termos de idade: 33,6% possuem entre 30 e 39 anos, 21,9% entre 40 e 49 anos, 22,6% têm idade superior a 50 anos e 21,9% têm menos do que 30 anos. No que se refere às habilitações literárias, a maioria dos sujeitos que respondeu a este questionário, são licenciados (55,5%), 19,9% possuem habilitações compreendidas entre o 9º e o 12º ano, 16,4% têm mestrado ou doutoramento, 7,5% têm frequência universitária e só 0,7% possui habilitações inferiores ao 9º ano de escolaridade.

Nesta amostra, 50,0% dos sujeitos são casados e 33,6% solteiros. Cerca de 8,2% vivem em união de facto e 8,2% são divorciados.

Numa empresa com quase 90 anos de existência em Portugal, 32,2% dos colaboradores tem até 5 anos de antiguidade na organização, 30,8% entre 6 a 15 anos de

antiguidade, 17,8% entre 26 a 38 anos de antiguidade, 17,1% entre 16 a 25 anos e só 2,1% tem antiguidade igual ou superior a 39 anos.

Pela antiguidade na empresa, acima referida, a maioria dos colaboradores apresentaram um contrato por tempo indeterminado (82,9%), 12,3% têm um contrato a termo incerto, 3,4% possuem um contrato a termo certo, 0,7% estão em regime de trabalho temporário e outros 0,7% em regime de *outsourcing*.

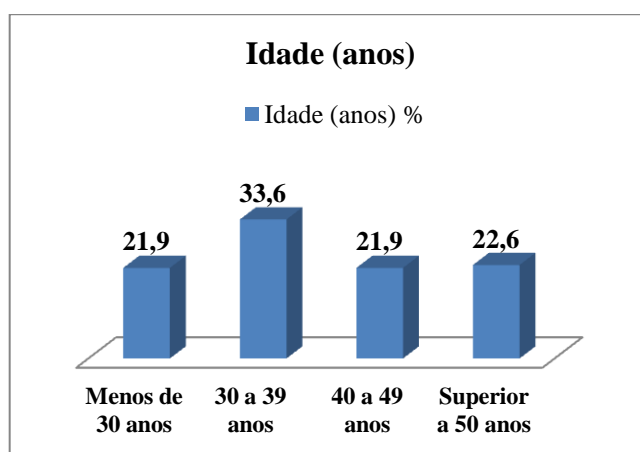
Pedi-se aos sujeitos para referirem há quanto tempo exercem a sua atual função e os dados recolhidos são os seguintes: 68,5% dos sujeitos, exerce a sua atual função desde há 5 anos; 21,2%, entre 6 e 15 anos; 7,5% entre 16 e 25 anos e apenas 2,7% dos sujeitos exerce a atual função entre 26 e 38 anos.

No que diz respeito aos cargos de chefia, verifica-se que 26,0% dos colaboradores que responderam a este questionário ocupam cargos de chefia, sendo que os restantes 74% não.

A caracterização da amostra por idade em termos de medidas descritivas, é apresentada na Tabela 3 e Figura 3.

**Tabela 3** – Idade – Medidas Descritivas.

IDADE				
Média	DP	Min.	Máx.	
2,45	1,070	1	4	



**Figura 2** – Distribuição por Idade

## **Instrumentos**

Do ponto de vista psicométrico, são apresentados os processos de construção do Inventário sobre a QVT e dos indicadores do Compromisso Organizacional Afetivo, bem como a adaptação feita à população portuguesa.

### **Inventário Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho**

Para este estudo, utilizou-se o Inventário sobre a QVT, desenvolvido por Rafael e Lima (2008) e que observa seis dimensões: Características do Trabalho/Emprego, formação e desenvolvimento de competências pessoais e profissionais; Carreira: promoção, reconhecimento e componente económica; Relações sociais e justiça no trabalho; Equilíbrio Trabalho/Família; Trabalho e Lazer e no final, as Condições de Trabalho. É constituído por 69 itens, numa escala de seis alternativas de resposta que variam entre “nada frequente” (1) a “muito frequente” (6). Foi também incluída uma Ficha de Dados Pessoais para a recolha das variáveis independentes, tais como: idade, sexo, profissão, tempo de trabalho global e tempo de trabalho na organização, habilitações e vínculo laboral. Para cada participante é pedido que avalie a frequência de cada acontecimento.

Apesar do inventário original conter 2 escalas de resposta por questão, uma que avalia a frequência e outra que avalia a importância da ocorrência de QVT para cada afirmação, neste estudo apenas foi utilizada a escala da frequência. O motivo desta seleção prende-se com dois fatores: em primeiro lugar, a ferramenta interna para envio de *surveys*, adiante designada por *Opinio*, não permite a inclusão de duas escalas por item, implicando desse modo um questionário bastante extenso; em segundo lugar, porque no estudo de Rafael, (2008), as correlações entre a frequência de Ocorrência de QVT e outras variáveis, nomeadamente a variável de compromisso organizacional afetivo, foi significativamente superior às que foram obtidas com a importância da QVT (.41 – escala de frequência e .02 a escala da importância). Estes resultados foram no mesmo sentido de investigações realizadas noutros países.

### **Indicadores de Compromisso Organizacional Afetivo**

Para que seja possível avaliar a relação existente entre a QVT e o Compromisso Organizacional Afetivo além do Inventário sobre a QVT, utilizou-se também uma sub-escala

de seis itens do Questionário de Compromisso Organizacional de Meyer, Allen e Smith (1993) adaptada por Bruno (2007).

Os 31 itens da versão original (Allen & Meyer, 1990) foram traduzidos, revistos para português e assim adaptados à nossa cultura, no âmbito da dissertação de mestrado em Psicologia de Recursos Humanos de Bruno (2007). Por outro lado, a escala *Likert* original de 7 pontos foi convertida para uma escala *Likert* de 5 pontos (1- Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Não concordo, nem discordo; 4 – Concordo parcialmente; 5 – Concordo totalmente).

Bruno (2007) realizou um estudo piloto com 37 colaboradores de uma empresa do sector da distribuição, sendo que os coeficientes de consistência interna dos itens foram muito satisfatórios e desse modo passíveis de serem aplicados em amostras superiores.

Os itens que compõem esta escala são apresentados na Tabela 4.

**Tabela 4** – Escala de Compromisso Organizacional Afetivo (Bruno, 2007)

1. Ficaria muito satisfeito(a) por fazer o resto da minha carreira nesta Organização
2. Sinto os problemas da Organização como se fossem meus
3. Sinto como fazendo “parte da família” da minha Organização
4. Sinto-me “emocionalmente ligado” à minha Organização
5. Esta Organização tem para mim um grande significado
6. Sinto um forte sentimento de pertença à minha Organização

### **Delineamento**

O presente projeto de investigação tem como intuito analisar a relação entre as variáveis QVT e o Compromisso Organizacional Afetivo. De acordo com a tipologia de Bryman e Cramer (2003), trata-se de um estudo correlacional, uma vez que o estudo se propõe a analisar a relação entre as variáveis, que não são manipuladas, pelo que não se consegue estabelecer uma ordem causal entre as variáveis consideradas em estudo.

Este estudo assenta numa metodologia de tipo quantitativo, cujo objetivo é encontrar relações entre variáveis e tendo por base um inquérito por questionário, em plataforma *online*. Optando-se pelo método quantitativo de recolha de dados, tem-se a vantagem de manter o anonimato das pessoas, das respostas poderem ser codificadas e exploradas e, deste modo, poder generalizar-se os resultados a uma população mais vasta (Silvestre & Moinhos, 2004).

A desvantagem de não manipular/controlar a obrigatoriedade de que todos os sujeitos respondessem a todos os itens, o que não iria garantir uma análise em profundidade (Silvestre & Moinhos, 2004), foi aqui minimizada uma vez que aplicação do questionário via *online*, tornava obrigatório o preenchimento de uma resposta, sem o qual não seria possível passar à seguinte. Para além do exposto, a rapidez na recolha de dados e o uso de escalas já validadas e aplicadas à população portuguesa, constituem outra vantagem desta técnica de investigação (Hill & Hill, 2002).

## **Procedimento**

Para a aplicação do questionário de QVT e Compromisso Organizacional, utilizou-se uma ferramenta interna à empresa, para questionários via *online*, designada por – Opinio - a qual garante o grau de confidencialidade e anonimato desejável, permite facilidade de acesso por parte do administrador do programa e por parte do respondente, promove a agilidade e a rapidez na obtenção de respostas bem como de *outputs* finais, com possível exportação para *IBM SPSS Statistics 20*.

A escolha da aplicação deste questionário ser via *online*, baseou-se no facto da população alvo ter fácil acesso ao computador (como principal ferramenta de trabalho), bem como à compreensão das regras deste tipo de preenchimento.

Foi enviado *email* a todos os colaboradores que trabalham na Sede desta multinacional, com o link de acesso ao questionário, explicando-se os objetivos da aplicação do mesmo, ou seja: a) conclusão do meu Mestrado, contribuindo também para o meu crescimento pessoal e académico; b) necessidade de apresentar um trabalho que reflita utilidade do ponto de vista de aprendizagem efetiva mas que ao mesmo tempo possa ser integrado em projetos de melhoria desta organização.

Por fim, explicou-se os três motivos por ter escolhido esta empresa para a aplicação deste questionário: a) por ser o meu local de trabalho e pela facilidade de aplicação e recolha de dados; b) por ser uma empresa que se preocupa com o Bem-Estar dos seus Colaboradores e c) pela existência de uma Cultura de Feedback.

Atendendo à heterogeneidade esperada ao nível das variáveis demográficas e pelo conhecimento da realidade desta multinacional, não foram delimitadas as variáveis “idade”, “habilitações académicas” ou “antiguidade na empresa”.

Por uma questão de disponibilidade por parte da organização e de evitar cruzamento e saturação com outros estudos que estiveram a decorrer ao longo do 1º semestre, só em meados de Agosto foi enviado este questionário aos colaboradores.

A idade foi codificada em quatro escalões: “Menos do que 30 anos” (1); “De 30 a 39 anos” (2); “De 40 a 49 anos” (3); “Superior a 50 anos” (5). O género foi codificado através da seguinte codificação: “Masculino” (1); “Feminino” (2). O estado civil foi compilado em cinco categorias: “Solteiro” (1); “União de Facto” (2); “Casado” (3); “Divorciado” (4); “Viúvo” (5). As habilitações literárias foram também codificadas em cinco categorias: “<9º ano” (1); “Do 9º ao 12º ano” (2); “Frequência Universitária” (3); “Licenciatura” (4); “Mestrado/Doutoramento” (5). No que se refere ao tipo de contrato, operacionalizou-se da seguinte forma: “Tempo Indeterminado” (1); “Termo Certo” (2); “Termo Incerto” (3); “ETT” (4); “Outsourcing” (5). Tempo de Empresa: “Até 5 anos” (1); “De 6 a 15 anos” (2); “De 16 a 25 anos” (3); “De 26 a 38 anos” (4); “Igual ou Superior a 39 anos” (5). Tempo na actual Função: “Até 5 anos” (1); “De 6 a 15 anos” (2); “De 16 a 25 anos” (3); “De 26 a 38 anos” (4); “Igual ou Superior a 39 anos” (5). Cargo de Chefia: “Sim” (1); “Não” (2).

Para a extração e análise dos dados recolhidos, após aplicação do questionário, utilizou-se o SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), versão 2.0. Inicialmente, foram realizadas análises estatísticas exploratórias para identificar e corrigir dados omissos (*missings*) e casos extremos (*outliers*). Do total de 161 participantes, verificou-se que 3 não responderam a um ou dois itens, no máximo. Para estes valores omissos, calculou-se o resultado médio das respostas dadas pelos participantes ao respetivo item (Bryman & Cramer, 2003). Pela análise de *outliers*, que se definem como observações aberrantes, moderadas ou severas, que podem existir em amostras e que são consideravelmente superiores, em valor absoluto, aos resíduos das outras observações e que tendem a distorcer a média e o desvio padrão (Pestana & Gageiro (2000), foram eliminados 14 sujeitos (ver Anexo C).

Deste modo, de 161 participantes, passamos a ter em linha de conta um total de 146 sujeitos.

## RESULTADOS

As duas escalas utilizadas no questionário em estudo foram recentemente traduzidas para português. Analisaram-se os dados recolhidos, inicialmente, através da análise das qualidades métricas das escalas e das correlações entre as dimensões da QVT e da escala de compromisso organizacional afetivo, posteriormente, através do teste às hipóteses anteriormente sustentadas.

### **Análise das qualidades métricas**

Com a análise das qualidades métricas destas escalas, pretende avaliar-se a validade, fiabilidade e sensibilidade.

Numa primeira fase proceder-se-á à análise da validade das escalas de QVT e EOA, isto é, avaliar se os instrumentos medem o que o investigador pretende medir (Hill e Hill, 2002), ou seja, se medem ou não os mesmos conceitos (Pestana & Gageiro, 2003). De seguida, avaliar-se-á a fiabilidade, isto é, a capacidade de uma medida ser consistente (Marôco & Garcia-Marques, 2006), a partir do coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), que estuda a relação entre a variância de cada item com a totalidade do questionário (Hill & Hill, 2002). Por último, a análise da sensibilidade, ou seja, a capacidade que o instrumento possui para discriminar os sujeitos segundo o fator que está a ser avaliado.

Neste estudo será feita uma análise exploratória, com valores de significância superiores ou iguais a 0,50, por serem considerados, a partir deste valor, significativos e responsáveis por 25% da variância (Pestana & Gageiro, 2003).

### **Escala Qualidade de Vida no Trabalho**

#### Validade

O teste *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e o teste de Bartlett, permitem uma aferição da qualidade das correlações entre as variáveis. Para esta escala realizou-se o teste de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e verificou-se um valor de 0,91 (tabela 6), um valor considerado muito bom por Pestana e Gageiro (2003).

No que concerne ao teste de esfericidade de Bartlett, apresenta-se um *p-value* <0.001. Quanto menor é o *p-value* mais forte será o destaque contra a hipótese nula de inexistência de efeito ou relação entre as variáveis (Fisher, 1973). Conclui-se que as variáveis estão correlacionadas significativamente. Sendo que estes procedimentos confirmam a qualidade das correlações entre as variáveis é possível prosseguir para a análise fatorial.

**Tabela 5 – KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett (Rotação a 10 Fatores)**

Kaiser-Meyer-Olkin Medida de Adequação da Amostra		,908
Teste de Esfericidade de Bartlett	Qui-quadrado	8272,866
	Graus de Liberdade	1770
	Sig.	,000

Procedeu-se então à análise do número de fatores em que se distribuían os itens. Utilizou-se a regra de retenção dos fatores com valores próprios superiores a 1 (Pestana & Gageiro, 2003).

Para a análise da validade da escala QVT, começou-se com uma matriz rodada a 10 fatores, com saturações inferiores a .50. Concluiu-se que, para além do número de fatores, também a forma como se associam as dimensões, difere da que foi sugerida por Rafael & Lima (2008). No artigo original dos autores, o questionário QVT apresentava um total de 6 dimensões com um número de itens superior ao que se verificou após o método de extração dos fatores designado por componentes principais.

Na tabela 6 encontram-se valores dúbios e com muita dispersão, pelo que se decidiu realizar nova matriz rodada a 6 fatores e com saturações com maior nível de significância, .50 (ver tabela 8)

**Tabela 6 – Resultados da primeira análise fatorial, com Rotação Varimax a 10 Fatores**

Fatores\ Componentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CTE1		,764								
CTE2		,757								
CTE3		,599							,343	
CTE4		,666							,313	
CTE5		,729								
CTE6		,781								
CTE7		,805								
CTE8		,754								,309
CTE9		,534	,326	,482						
CTE10		,359	,318	,648						
CTE11		,573	,303	,439						
CTE12		,439		,617						
CTE13		,601		,404						
CTE14		,527		,462						
CTE15		,592		,472						
CTE16		,312		,659						
C1		,421		,631						
C2		,572	,453							
C3		,471	,442	,349						
C4		,468	,491						,336	
C5		,453	,316				,350			,318
C6	,330	,464	,486							,404
C7		,426					,360			
C8			,697							
C9			,783							
C10		,361	,737							
C11			,537							
C12			,751							
RSJ1							,751			
RSJ2							,669			
RSJ3		,330					,692			
RSJ4							,691			,373
RSJ5							,409			
RSJ6			,535	,353						
RSJ7			,717							
RSJ8			,624							
ETF1								,693		
ETF2	,759							,348		
ETF3	,523									,333
ETF4	,705									
ETF5	,824									
ETF6	,805									
ETF7	,586		,310			,329			,363	
ETF8	,569		,332						,398	
ETF9	,784									
TL1	,762									
TL2	,900									
TL3	,886									
TL4	,894									
TL5	,833									
CT1	,466				,658					
CT2	,414				,455					
CT3					,598	,301				
CT4	,316				,758					
CT5					,777					
CT6					,639	,407				
CT7						,823				
CT8						,875				
CT9						,877				
CT10	,367			,489						

**Tabela 7 – KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett (Rotação Varimax a 6 fatores)**

Kaiser-Meyer-Olkin Medida de Adequação da Amostra		,905
Teste de Esfericidade de Bartlett	Qui-quadrado	7731,141
	Graus de Liberdade	1596
	Sig.	,000

Para a Rotação Varimax a 6 fatores, verificou-se no teste *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) um valor de .095, semelhante ao valor encontrado na Rotação Varimax a 10 fatores (tabela 7).

Por outro lado, ao observar-se a tabela 6, percebe-se uma maior concentração de dimensões com significância, embora ainda se encontrem itens dúbios: o CTE9, C2 e CT1. Neste caso, proceder-se-á à eliminação dos mesmos e far-se-á uma nova Rotação Varimax a 6 fatores, com valores de variância iguais ou superiores a .50. (tabela 8).

**Tabela 8** – Resultados da segunda análise fatorial, com Rotação Varimax a 6 fatores

Fatores\ Componentes	1	2	3	4	5	6
CTE1		,726				
CTE2		,759				
CTE3		,630				
CTE4		,672				
CTE5		,743				
CTE6		,777				
CTE7		,787				
CTE8		,761				
CTE9		,530			,567	
CTE10					,657	
CTE11		,591				
CTE12					,592	
CTE13		,640				
CTE14		,583				
CTE15		,643				
CTE16						
C1					,528	
C2		,577	,522			
C3						
C4			,586			
C5						
C6			,548			
C7						
C8			,622			
C9			,785			
C10			,747			
C11			,529			
C12			,749			
RSJ1						,674
RSJ2						,699
RSJ3						,674
RSJ4						,665
RSJ5						
RSJ6			,563			
RSJ7			,685			
RSJ8			,638			
ETF1						
ETF2	,786					
ETF3	,605					
ETF4	,691					
ETF5	,844					
ETF6	,820					
ETF7	,602					
ETF8	,593					
ETF9	,787					
TL1	,760					
TL2	,882					
TL3	,861					
TL4	,864					
TL5	,819					
CT1	,501			,527		
CT2						
CT3				,619		
CT4				,673		
CT5				,677		
CT6				,728		
CT7				,823		
CT8				,853		
CT9				,873		
CT10						

**Tabela 9 – KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett (Rotação Varimax a 5 fatores)**

Kaiser-Meyer-Olkin Medida de Adequação da Amostra		,905
Teste de Esfericidade de Bartlett	Qui-quadrado	6084,731
	Graus de Liberdade	1035
	Sig.	,000

Verificou-se, através da Rotação Varimax a 5 fatores que o teste *Kaiser-Meyer-Olkin* mantém-se em .905 (Tabela 9).

**Tabela 10 – Resultados da terceira análise fatorial, com Rotação Varimax a 5 fatores**

Fatores\ Componentes	1	2	3	4	5
CTE1		,739			
CTE2		,774			
CTE3		,648			
CTE4		,687			
CTE5		,748			
CTE6		,774			
CTE7		,794			
CTE8		,756			
CTE10					,680
CTE12					,626
CTE13		,604			
CTE14		,548			
CTE15		,580			
CTE16					,574
C1					,628
C5		,513			
ETF2	,787				
ETF3	,605				
ETF4	,704				
ETF5	,847				
ETF6	,812				
ETF7	,608				
ETF8	,604				
ETF9	,813				
TL1	,767				
TL2	,893				
TL3	,876				
TL4	,875				
TL5	,830				
C6			,533		
C8			,674		
C9			,797		
C10			,748		
C11			,567		
C12			,755		
RSJ6			,584		
RSJ7			,717		
RSJ8			,659		
CT3				,619	
CT4				,663	
CT5				,673	
CT6				,730	
CT7				,856	
CT8				,870	
CT9				,893	

Na tabela 10, tendo em conta a Rotação Varimax a 5 fatores com valores de significância iguais ou superiores a  $\geq .50$ , é possível verificar-se que os mesmos fatores, explicam 66% da variabilidade (ver tabela 13).

Após observância do número de fatores que foi encontrado, bem como a forma como os mesmos se associam em termos das questões que os compõem, optou-se por se avançar com 5 fatores classificados da seguinte forma: fator 1 – equilíbrio trabalho/família e trabalho e lazer (itens: ETF 2 a ETF9 e TL1 a TL5); fator 2 – características do trabalho/emprego e formação e desenvolvimento de competências pessoais e profissionais (itens: CTE 2 a CTE8; CTE13 a CTE 15 e C5); fator 3 – carreira: promoção, reconhecimento, transparência e componente económica (itens: C6 a C12 e RSJ6 a RSJ8); fator 4 – condições de trabalho (itens: CT3 a CT9) e fator 5 – condições/oportunidades de formação profissional (Itens: CTE10; CTE12; CTE16 e C1), esta decisão, baseou-se nos seguintes argumentos: anular os itens dúbios; a variância ser  $< 0.5$ ; a tabela ficar mais organizada e os fatores menos dispersos.

Os participantes deste estudo consideraram que as dimensões equilíbrio/trabalho família e trabalho e lazer estão associadas, já que provavelmente o trabalho e o lazer contempla mais tempo para a família e para outras atividades fora do seu contexto de trabalho. Questões tais como: “realizar outras atividades fora do meu horário de trabalho”; “dispor de tempo para a minha vida pessoal”; “ter tempo para estar com os meus amigos”; “ter tempo para atividades de lazer” e “ter tempo para uma atividade física”, são percecionadas extra trabalho, à semelhança do equilíbrio trabalho/família. Da mesma forma, o fator 5, teve apenas quatro itens associados, os quais estão relacionados com a formação profissional: “ter oportunidade de adquirir formação profissional”; ter oportunidade de aplicar a formação que adquiri”; “ter acesso a novas tecnologias e/ou à inovação tecnológica” e “ter reputação profissional”. Este fator foi assim designado por “condições/oportunidades de formação profissional” (CTE e C).

À semelhança de Rafael (2008), foram realizadas análises fatoriais exploratórias, embora não tenham sido realizada análises de conteúdo dos itens. Por outro lado, também aqui as dimensões iniciais foram ligeiramente reformuladas, passando-se de 6 a 5 fatores.

**Tabela 11** – Total de Variância Explicada para Análise Fatorial Exploratória (a 10 Fatores)

Componente	Valor Próprio			Extração de Somas de Cargas Quadráticas					
	Total	% de Variância	% Cumulativa	Total	% Variância	% Cumulativa	Total	% Variância	% Cumulativa
1	22,879	38,132	38,132	22,879	38,132	38,132	9,539	15,898	15,898
2	6,403	10,671	48,803	6,403	10,671	48,803	8,958	14,931	30,828
3	3,900	6,500	55,303	3,900	6,500	55,303	6,278	10,463	41,291
4	2,621	4,368	59,670	2,621	4,368	59,670	4,075	6,792	48,083
5	1,818	3,031	62,701	1,818	3,031	62,701	3,909	6,515	54,597
6	1,668	2,779	65,480	1,668	2,779	65,480	3,484	5,807	60,404
7	1,372	2,286	67,766	1,372	2,286	67,766	3,308	5,513	65,917
8	1,145	1,909	69,675	1,145	1,909	69,675	1,768	2,947	68,864
9	1,119	1,865	71,540	1,119	1,865	71,540	1,370	2,283	71,147
10	1,055	1,759	73,299	1,055	1,759	73,299	1,291	2,152	73,299

**Tabela 12** – Total de Variância Explicada para Análise Fatorial Exploratória (a 6 Fatores)

Componente	Valor Próprio			Extração de Somas de Cargas Quadráticas					
	Total	% de Variância	% Cumulativa	Total	% Variância	% Cumulativa	Total	% Variância	% Cumulativa
1	21,542	37,793	37,793	21,542	37,793	37,793	9,556	16,764	16,764
2	6,098	10,698	48,491	6,098	10,698	48,491	8,520	14,947	31,712
3	3,782	6,635	55,127	3,782	6,635	55,127	6,501	11,405	43,117
4	2,603	4,566	59,693	2,603	4,566	59,693	5,726	10,045	53,162
5	1,741	3,054	62,748	1,741	3,054	62,748	3,676	6,448	59,610
6	1,593	2,795	65,543	1,593	2,795	65,543	3,381	5,932	65,543

**Tabela 13** – Total de Variância Explicada para Análise Fatorial Exploratória (a 5 Fatores)

Componente	Valor Próprio			Extração de Somas de Cargas Quadráticas					
	Total	% de Variância	% Cumulativa	Total	% Variância	% Cumulativa	Total	% Variância	% Cumulativa
1	17,229	37,455	37,455	17,229	37,455	37,455	9,059	19,694	19,694
2	5,792	12,592	50,047	5,792	12,592	50,047	7,346	15,969	35,663
3	3,481	7,566	57,613	3,481	7,566	57,613	5,720	12,435	48,099
4	2,490	5,412	63,026	2,490	5,412	63,026	5,214	11,336	59,434
5	1,523	3,311	66,337	1,523	3,311	66,337	3,175	6,903	66,337

## Fiabilidade

Analisou-se a fiabilidade da escala QVT através do cálculo do coeficiente *Alpha* de *Cronbach* ( $\alpha$ ). O coeficiente *Alpha* de *Cronbach* representa a consistência interna da escala e avalia a relação entre a variância de cada item com a totalidade do questionário. Os seus valores podem variar entre 0 e 1, não assumindo valores negativos (Marôco, 2010; Hill & Hill, 2002).

**Tabela 14** – Fiabilidade da escala – Dimensões QVT

Escala	<i>Alpha</i> de <i>Cronbach</i> Inicial	Itens da escala	<i>Alpha</i> de <i>Cronbach</i> se o item for eliminado		
Equilíbrio Trabalho/Família e Trabalho e Lazer	,953	ETF2	,949		
		ETF3	<b>,957</b>		
		ETF4	,952		
		ETF5	,947		
		ETF6	,947		
		ETF7	,951		
		ETF8	,952		
		ETF9	,948		
		TL1	,950		
		TL2	,947		
		TL3	,947		
TL4	,947				
TL5	,949				
Características Trabalho/Emprego e Formação e Desenvolvimento de Competências Pessoais e Profissionais	,932	CTE1	,928		
		CTE2	,925		
		CTE3	,929		
		CTE4	,930		
		CTE5	,927		
		CTE6	,923		
		CTE7	,922		
		CTE8	,922		
		CTE13	,924		
		CTE14	,927		
		CTE15	,928		
		C5	,929		
		Carreira: promoção, reconhecimento, transparência e componente económica	,916	C6	,908
				C8	,913
				C9	,902
C10	,899				
C11	,915				
C12	,906				
RSJ6	,912				
RSJ7	,903				
RSJ8	,901				
Condições de Trabalho	,911	CT3	,905		
		CT4	,900		
		CT5	,897		
		CT6	,889		
		CT7	,895		
		CT8	,900		
CT9	,897				
Condições/Oportunidades de Formação Profissional	,855	CTE10	,812		
		CTE12	,805		
		CTE16	,847		
		C1	,800		

Através da análise da Tabela 14 verificou-se que os Alfas oscilam entre .855 e .953, considerando-se uma boa consistência interna nas dimensões com alfa entre .80 e .90 e muito boa quando alfa superior a .90 (Pestana & Gageiro, 2008). Todos os Alfas apresentam um valor superior a .70, considerado o mínimo aceitável em estudos organizacionais (Bryan & Cramer, 2003). Pode concluir-se que as dimensões da escala QVT apresentam uma consistência interna adequada e que os seus Alfas não melhorariam se fosse retirado um dos itens, (os valores de Alfa de *Cronbach* se o item for eliminado são sempre inferiores ao valor do Alfa de *Cronbach* inicial para a escala em análise, exceto o item ETF3).

Os coeficientes de Alfa de *Cronbach* encontrados para as dimensões da escala QVT em estudo, apresentam valores idênticos aos resultados obtidos anteriormente noutras investigações, nomeadamente, os que foram encontrados por Rafael e Lima (2008).

### Sensibilidade

Avaliar a sensibilidade, significa testar a capacidade que o instrumento tem para a discriminação dos sujeitos, mediante o fator que está a ser avaliado.

Para a análise da sensibilidade, utilizou-se o teste Kolmogorov-Smirnov (K-S), um indicador da normalidade da distribuição. Para a interpretação dos resultados deste teste, se o nível de significância de K-S for superior a  $\alpha = .05$  aceita-se a hipótese de normalidade da distribuição. Caso não se confirme a referida normalidade deverá verificar-se, em alternativa, os valores absolutos de assimetria, que devem ser inferiores a 3 e os valores absolutos de curtose, que devem ser inferiores a 7 (Marôco, 2010).

**Tabela 15** – Análise da distribuição das dimensões QVT

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estatística	gl	Sig.
ETL/TL	,067	146	,200*
CTE	,104	146	,001
C	,059	146	,200*
CT	,124	146	,000
CFP	,145	146	,000

Nota: \*  $p < .05$

Legenda: **ETL/TL** = Equilíbrio trabalho/família e trabalho lazer; **CTE** = Características do trabalho, formação profissional e desenvolvimento de competências pessoais e profissionais; **C** = Carreira: Promoção, reconhecimento, transparência e componente económica; **CT**= Condições de trabalho; **CFP**= Condições/oportunidades de formação profissional.

**Tabela 16** – Parâmetros da Normalidade – Dimensões QVT

ETL/TL	Assimetria	Curtose
	,023	-,617
CTE	-1,162	2,201
C	-,190	-,428
CT	-1,030	,804
CFP	-,959	1,136

Legenda: **ETL/TL** = Equilíbrio trabalho/família e trabalho lazer; **CTE** = Características do trabalho, formação profissional e desenvolvimento de competências pessoais e profissionais; **C** = Carreira: Promoção, reconhecimento, transparência e componente económica; **CT**= Condições de trabalho; **CFP**= Condições/oportunidades de formação profissional.

A tabela 15 apresenta o teste de *Kolmogorov-Smirnov* para as cinco dimensões da escala QVT: equilíbrio trabalho/família e tempo de lazer; características do trabalho/emprego; carreira; condições de trabalho e condições/oportunidades de formação profissional.

A partir dos resultados obtidos, verifica-se um nível de significância superior a .05 nas dimensões: equilíbrio trabalho/família e tempo de lazer e carreira. Assim, com a probabilidade de erro de 5%, verifica-se uma distribuição normal em ambas as dimensões referidas. Nos restantes fatores, o nível de significância é inferior a .05, contudo, não apresenta desvios grosseiros à normalidade uma vez que os valores da assimetria e curtose não são superiores a 3 e a 7, respetivamente (tabela 16).

### **Escala Compromisso Organizacional Afetivo**

#### Validade

Na escala de Compromisso Organizacional Afetivo e pela análise do teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), verificou-se um valor de 0,85, considerado um bom indicador, segundo os critérios de Pestana e Gageiro (2008).

**Tabela 17** – KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett - EOA

Kaiser-Meyer-Olkin Medida de Adequação da Amostra		,853
Teste de Esfericidade de Bartlett	Qui-quadrado	495,210
	Graus de Liberdade	15
	Sig.	,000

No que concerne ao teste de esfericidade de Bartlett, apresenta-se um *p-value* <0.001, concluindo-se que as variáveis estão correlacionadas significativamente. Através desta

confirmação da qualidade de correlações entre as variáveis, é possível prosseguir-se para a análise fatorial.

**Tabela 18** – Total de Variância Explicada para Análise Fatorial Exploratória

	Valor Próprio			Extração de Somas de Cargas Quadráticas		
	Total	% Variância	% Cumulativa	Total	% Variância	% Cumulativa
1	3,835	63,920	63,920	3,835	63,920	63,920
2	,685	11,412	75,332			
3	,608	10,136	85,468			
4	,458	7,631	93,099			
5	,237	3,942	97,041			
6	,178	2,959	100,000			

Por haver apenas um fator retido, o qual explica aproximadamente 64% da variável Compromisso Organizacional Afetivo (tabela 18), não foi possível a Rotação Varimax. Verifica-se assim uma escala unidimensional, à semelhança dos resultados encontrados no estudo dos autores Rafael e Lima (2007).

#### Fiabilidade

Pela análise da fiabilidade da escala de Compromisso Organizacional Afetivo, através do cálculo do coeficiente *Alpha* de *Cronbach* ( $\alpha$ ), verifica-se que todos os itens apresentam um *Alfa de Cronbach*, considerado bom de acordo com os critérios sugeridos por Pestana e Gageiro (2008).

**Tabela 19** – Fiabilidade da Escala EOA

Escala	<i>Alpha</i> de <i>Cronbach</i> Inicial	Itens da escala	<i>Alpha</i> de <i>Cronbach</i> se o item for eliminado
Compromisso Organizacional Afetivo	.884	EO1	,891
		EO2	,880
		EO3	,856
		EO4	,851
		EO5	,852
		EO6	,847

## Sensibilidade

Depois de se conhecer a média e o desvio-padrão da população e para averiguar se a variável em estudo segue ajustamento ou aderência à distribuição normal e por se tratar de uma amostra superior a 30 indivíduos, foi realizado o teste de *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Este teste, permite comparar as frequências relativas acumuladas observadas com as frequências relativas acumuladas esperadas. Tal como foi referido atrás, se o nível de significância de K-S for superior a .05 aceita-se a hipótese de normalidade da distribuição.

**Tabela 20** – Análise da distribuição da Dimensão EOA

*Kolmogorov-Smirnov* (K-S)- EOA

Escala EOA	Estatística	gl	Sig.
	,154	146	,000

Sendo o nível de significância do teste =0,000, indica-nos que a distribuição da escala não segue uma distribuição normal.

**Tabela 21** – Parâmetros da Normalidade - EOA

Escala EOA	Assimetria	Curtose
	-1,077	1,155

Como é possível verificar na tabela 20, o fator EOA não segue distribuição normal, dado que o *p-value* = 0,000 é inferior a 0,05.

A não verificação do pressuposto de Normalidade (tabela 21) tem sido objeto de numerosos estudos, em que se afirma que os testes paramétricos são robustos para valores absolutos de assimetria inferior a 3 e a valores absolutos de curtose inferiores a 7-10 (Marôco, 2010). Assim, poder-se-á concluir que os valores da assimetria e curtose tendem para uma distribuição normal.

## Análise das medidas de tendência central e de dispersão

Na tabela 22 são apresentadas as médias, os desvio padrão e a amplitude das dimensões da escala QVT – Frequência.

**Tabela 22** – Média e Desvio Padrão – Dimensões QVT

Dimensões QVT	M	DP
1. Equilíbrio Trabalho/Família e Trabalho e Lazer	3,77	1,005
2. Características Trabalho/Emprego, Formação e Desenvolvimento de Competências Pessoais e Profissionais	4,52	,778
3. Carreira: promoção, reconhecimento, transparência e componente económica	3,71	,945
4. Condições de Trabalho	5,14	,724
5. Condições/Oportunidades de Formação Profissional	4,23	,969
Média Total:	4,27	0,884

Por se ter optado por utilizar somente a escala de frequência, não incluindo a escala da importância, não se consideram as comparações de médias efetuadas pelos autores. No entanto, em comparação com os resultados obtidos por Dias (2009), Rafael e Lima (2008b) e Santos (2009), verificam-se valores um pouco superiores no que diz respeito à média e ao desvio-padrão, encontrados para cada uma das dimensões, conforme verificado na média total da escala.

Pelos valores encontrados na média total desta escala (4,27) pode aferir-se ainda que a grande maioria dos participantes deu respostas entre o Freqüente e o Muito Freqüente. A média do desvio-padrão (0,88) indica que houve alguma variabilidade de respostas, embora superior nas dimensões “equilíbrio trabalho-família” (1,005) e “Condições/Oportunidades de Formação Profissional” (,969).

Na tabela 23 são apresentadas as médias, os desvio padrão e a amplitude das dimensões da escala de Compromisso Organizacional Afetivo.

**Tabela 23** – Média e Desvio Padrão – EOA

Escala EOA	M	DP
Compromisso Organizacional Afetivo	4,33	0,64

Comparativamente com os valores de Compromisso Organizacional Afetivo obtidos por Dias (2009) e Santos (2009), verifica-se uma média superior mas um desvio padrão inferior ao que foi encontrado pelos autores.

Pelos valores encontrados na média total desta escala (4,33) pode aferir-se ainda que a grande maioria dos participantes deu respostas entre o “concordo” e o “concordo totalmente”. A média do desvio-padrão (0,64) indica que não houve muita variabilidade de respostas.

### **Correlações**

Depois da verificação das hipóteses, através da verificação das qualidades métricas, procedeu-se ao estudo das hipóteses com a análise de correlações (tabela 25).

Segundo Murteira (1993, p.144), “*A correlação indica que os fenómenos não estão indissoluvelmente ligados, mas, sim, que a intensidade de um é acompanhada tendencialmente (em média, com maior frequência) pela intensidade do outro, no mesmo sentido ou em sentido inverso.*”

Assim, um  $r < 0,2$  indica uma associação linear baixa; entre 0,2 e 0,39 baixa; entre 0,4 e 0,69 moderada, entre 0,7 e 0,89 alta e entre 0,9 e 1 uma associação muito alta.

**Tabela 24 – Correlações entre variáveis de QVT/EOA e Demográficas**

	1 Género	2 Idade	3 Estado Civil	4 Hab Lit.	5 Cont. Trab.	6 Tempo Emp.	7 Tempo Fun.	8 Chefia	9 EOA	10 F1	11 F2	12 F3	13 F4	14 F5
1.Género	1													
2.Idade	-,255**	1												
3.Estado Civil	-,111	,639**	1											
4. Hab Lit.	,198*	-,583**	-,357**	1										
5.Cont. Trab.	,030	-,215**	-,189*	,115	1									
6.Tempo Emp.	-,222**	,869**	,558**	-,583**	-,177*	1								
7.Tempo Fun.	-,133	,442**	,343**	-,438**	-,123	,482**	1							
8.Chefia	,251**	-,407**	-,251**	-,008	,173*	-,406**	-,002	1						
9.EOA	-,110	,110	,048	-,054	-,056	,074	-,010	-,116	1					
10.Factor1	-,071	-,191*	-,127	,108	-,034	-,163*	-,041	,088	,396***	1				
11.Factor2	-,080	,059	,132	,036	-,029	,068	,033	-,282**	,511***	,354***	1			
12.Factor3	-,138	-,025	,021	,122	-,029	-,037	-,123	-,268**	,572***	,509***	,605***	1		
13.Factor4	,030	-,098	,044	,145	-,140	-,039	-,066	-,107	,491***	,412***	,414***	,457***	1	
14.Factor5	,021	,005	,133	,133	-,027	-,009	-,010	-,305***	,400***	,302***	,713***	,603***	,450***	1

Nota: \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$ .

Legenda: **Género:** 1 = Masculino, 2 = Feminino; **Idade:** 1 = - 30anos, 2 = de 30 a 39 anos, 3 = de 40 a 49 anos, 4 = + 50 anos; **Estado Civil:** 1= Solteiro, 2= União fato; 3= Casado, 4= Divorciado, 5= Viúvo; **Habilitações Literárias:** 1 = <9º Ano, 2 = 9º ao 12º Ano, 3= Frequência Universitária 4= Licenciatura, 5= Doutoramento; **Tipo de Contrato de Trabalho:** 1 = Tempo indeterminado, 2= Termo Certo, 3 = Termo Incerto, 4= ETT, 5= *Outsourcing*; **Tempo de Empresa:** 1= Até 5 anos, 2= 6 a 15 anos, 3= 16 a 25 anos, 4= 26 a 38 anos, 5= ou > a 39 anos; **Tempo na Função:** 1= Até 5 anos, 2= 6 a 15 anos, 3= 16 a 25 anos, 4= 26 a 38 anos, 5= ou > a 39 anos; **Fator 1** = Equilíbrio trabalho/família e trabalho lazer; **Fator 2** = Características do trabalho, formação profissional e desenvolvimento de competências pessoais e profissionais; **Fator 3**= Carreira: Promoção, reconhecimento, transparência e componente económica; **Fator 4**= Condições de trabalho; **Fator 5**= Condições/opportunidades de formação profissional.

Pela análise da tabela 24, verifica-se que quanto maior a idade, menos equilíbrio existe entre o trabalho e a família ( $r = -.191$ ,  $p = 0.021 < \alpha = 0.05$ ), com uma correlação negativa muito baixa, da mesma forma que quanto maior a antiguidade na empresa, menor o equilíbrio trabalho/família ( $r = -.163^*$ ,  $p = 0.049 < \alpha = 0.05$ ), também esta com uma correlação negativa muito baixa.

Quando não se ocupa um cargo de chefia, as características de trabalho/emprego e formação e desenvolvimento de competências são percebidas como sendo menos frequentes mas, em oposição, quando se é chefe, as características de trabalho/emprego e formação e desenvolvimento de competências são percebidas como sendo mais frequentes ( $r = -.282$ ,  $p = 0.001 < \alpha = 0.01$ ), aqui com uma correlação negativa baixa.

Com correlações negativas baixas, cargos de chefia têm menor percepção de carreira do que cargos de não-chefia ( $r = -.268$ ,  $p = 0.001 < \alpha = 0.01$ ), embora, por outro lado, reforçando a dimensão anterior, tenham maior percepção de condições/oportunidades de formação profissional ( $r = -.305$ ,  $p = 0.000 < \alpha = 0.001$ ).

Ao nível do compromisso organizacional afetivo e com uma correlação positiva baixa, quanto mais compromisso organizacional afetivo, mais equilíbrio trabalho/família ( $r = .396$ ,  $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ ).

Quanto maior for o compromisso organizacional afetivo, maior a percepção das características de trabalho/emprego e formação e desenvolvimento de competências ( $r = .511$ ,  $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ ), maior a percepção de carreira ( $r = .572$ ,  $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ ) maior percepção de condições de trabalho ( $r = .491$ ,  $p = 0.000 < \alpha = .01$ ) e maior percepção de condições/oportunidades de formação profissional ( $r = .400$ ,  $p = 0.000 < \alpha = .01$ ) Estas correlações positivas moderadas, vão 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.

No que se refere ao equilíbrio trabalho/família e características de trabalho/emprego ( $r = .354$ ,  $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ ), a correlação é positiva baixa, indicando que quanto mais equilíbrio houver entre trabalho/família, mais são percebidas como boas as características de trabalho/emprego.

Com uma correlação positiva moderada, quanto maior for o equilíbrio entre trabalho/família, maior a percepção de carreira ( $r = .509$ ,  $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ ) e maior percepção das condições de trabalho ( $r = .412$ ,  $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ ). Com uma correlação positiva baixa,

quanto maior o equilíbrio trabalho/família, maior percepção de condições/oportunidades de formação profissional ( $r=,302, p= 0.000 < \alpha = 0.01$ ).

Ao nível das dimensões características de trabalho/emprego e carreira ( $r=,605, p= 0.000 < \alpha = 0.01$ ), com uma correlação positiva moderada, quanto mais características de trabalho/emprego, maior a percepção de carreira, por parte dos colaboradores e quanto mais características de trabalho/emprego, maior percepção de condições de trabalho ( $r=,414, p= 0.000 < \alpha = 0.01$ ).

Com uma correlação positiva alta, quanto melhores forem as características de trabalho/emprego, maior percepção de condições de trabalho ( $r=,713, p= 0.000 < \alpha = 0.01$ ), por parte dos colaboradores da empresa.

Por ultimo, verifica-se uma correlação positiva moderada, isto é, quanto maior percepção de carreira, maior percepção de condições de trabalho ( $r=,457, p= 0.000 < \alpha = 0.01$ ), quanto maior percepção de carreira, maior percepção de condições/oportunidades de formação profissional ( $r= ,603, p= 0.000 < \alpha = .01$ ) e quanto maior for a percepção de condições de trabalho maior percepção de condições/oportunidades de formação profissional ( $r= ,450, p= 0.000 < \alpha = .01$ )

### **Regressões Lineares Múltiplas**

Uma vez analisadas as qualidades métricas e verificadas as correlações entre as variáveis, procedeu-se à verificação da hipótese formulada.

A hipótese foi testada através da análise de regressão, o que permite prever o valor de uma variável dependente (ou de resposta) a partir de um conjunto de variáveis independentes (ou preditoras) (Marôco, 2010).

Para se proceder à utilização desta análise, é necessário que, em primeiro lugar, se verifiquem os pressupostos de aplicação. O primeiro pressuposto remete para a distribuição normal da variável dependente. O segundo pressuposto está relacionado com a análise dos erros/resíduos, em que se avalia a sua homogeneidade, a sua distribuição e a independência entre os mesmos.

O estudo da homogeneidade, prende-se com a variância constante dos resíduos e considera-se que uma dispersão é homogénea quando o padrão de distribuição dos pontos em relação à linha apresenta um padrão claro (Bryan & Cramer, 2003).

Os erros são independentes e aleatórios, quando o valor de um determinado erro não está correlacionado com os dos outros erros. Para se verificar se a auto correlação entre os erros é nula, utiliza-se a estatística de Durbin-Watson, cujo valor deverá ser próximo de 2.

Posteriormente, é necessário analisar se os erros apresentam distribuição linear normal. Graficamente significa que os valores dos erros distribuem-se mais ou menos na diagonal principal.

Finalmente, é ainda verificado se as variáveis independentes não são colineares, isto é, se não estão fortemente correlacionadas. Este procedimento é mais conhecido por multicolinieridade e tem como ponto de referência os valores de VIF ( $\leq 5$ ) e os valores da T ( $>.10$ ).

Para a análise da regressão foi introduzida no primeiro passo, a variável independente e a variável dependente.

### **Regressão para a Hipótese 1**

*H1: As dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho relacionam-se positivamente com o Compromisso Organizacional Afetivo (Laudauer, 1997; cit. por Huang et al., 2007; Carvalho, 2005).*

Uma vez verificados os pressupostos da Regressão Linear Múltipla (Anexo F), prosseguiu-se com a respetiva análise. Foi realizada uma análise de Regressão Linear Múltipla para a hipótese formulada (H1). O  $R^2$  ou o coeficiente de determinação, indica quanto da variância da variável resposta é explicada pela variância das variáveis explicativas. Como o valor deverá estar no intervalo de 0 a 1: quanto maior, mais explicativo é o modelo. Nesta regressão, as variáveis dependente e independente, foram introduzidas através do método de seleção “stepwise”. Sendo o coeficiente de determinação ajustado ou  $R^2a=.410$ , é possível afirmar que 41% da variabilidade total da variável EOA é explicada pela variável preditora, neste caso, pela variável QVT. Tendo-se verificado um valor  $F(5,140) = 21,190$  com  $p\text{-value} \leq .05$  é possível concluir que o modelo é significativo. Este modelo obteve os seguintes  $\beta$  (Fator 1 –  $\beta=.061$ ; Fator 2 -  $\beta=.273$ ; Fator 3 -  $\beta=.339$ ; Fator 4 -  $\beta=.258$ ; Fator 5 -  $\beta=-.133$ ), pelo que conclui-se que a variável QVT afeta significativamente a variável EOA. Para se perceber como é que cada fator influencia a variável dependente EOA, foi realizada uma análise para cada um dos fatores que compõem a variável QVT.

**Tabela 25** – Resultados Síntese do estudo do Efeito do QVT no EOA

Preditores	Empenhamento Organizacional Afetivo			
	$\beta$ Passo 1	Valores F	R <sup>2</sup> a	R <sup>2</sup> Alterado
Equilíbrio Trabalho/Família e Trabalho e Lazer	.396***	26,807	,151	,157
Características do Trabalho/Emprego e Formação e Desenvolvimento de Competências Pessoais e Profissionais	.511***	50,898	,256	,261
Carreira: Promoção, Reconhecimento, Transparência e Componente Económica	.511***	70,162	,323	,328
Condições e Oportunidades de Formação Profissional	.491***	45,719	,236	,241
Condições de Trabalho	.400***	27,455	,154	,160

Nota: \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$ .

Através dos resultados obtidos no teste da Regressão Linear Múltipla (Tabela 25 e Anexo F) obteve-se um coeficiente de determinação ou R<sup>2</sup> a =,323 (Passo 1) no Fator 3 - Carreira: promoção, reconhecimento, transparência e componente económica, o que indica que este é o fator que com 32%, mais afeta a variável EOA.

Por outro lado, o Fator 1 – equilíbrio trabalho /família e trabalho/lazer, é o fator que com 15% (R<sup>2</sup> a=,151), menos explica a variável EOA.

Constata-se ainda que todos os fatores da variável QVT (fator 1 – equilíbrio trabalho/família e trabalho e lazer,  $\beta$  =,396,  $p < ,001$ ; fator 2 – características do trabalho/emprego e formação e desenvolvimento de competências pessoais e profissionais  $\beta$  =,511  $p < ,001$ ; fator 3 – carreira: promoção, reconhecimento, transparência e componente económica  $\beta$  =,511  $p < ,001$ ; fator 4 – condições de trabalho,  $\beta$  =,491  $p < ,001$  e fator 5 –

condições/oportunidades de formação profissional,  $\beta=,400$   $p <,001$ ) relacionam-se significativamente com a variável EOA

## DISCUSSÃO

Os resultados obtidos com o presente estudo permitiram responder ao principal objetivo do mesmo. De seguida, evidenciar-se-á a forma como esse objetivo foi atingido e os principais contributos da investigação.

De acordo com os dados obtidos, verifica-se uma relação positiva e significativa entre a QVT e o Compromisso Organizacional Afetivo. Este resultado permite confirmar a hipótese: *As dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho relacionam-se positivamente com o Compromisso Organizacional Afetivo* e vai ao encontro do que foi demonstrado por Huang et al. (2007), isto é, que uma elevada QVT está positivamente relacionada com o Compromisso Organizacional Afetivo.

De facto, em estudos efetuados por Hackman, Oldman e Reys (1980; 1990, cit. por Nunes, 2008), o efeito de aperfeiçoamento das condições laborais é visível num aumento do compromisso organizacional. Aliás, o compromisso organizacional tem sido visto como consequência atitudinal crucial da carreira interna e da denominada “boa” QVT (Igbaria, Parasuraman & Badawy, 1994; cit. por Nunes, 2008).

Verificou-se que quanto maior a antiguidade na empresa, menos equilíbrio existe entre o trabalho e a família. Um dos fatores que pode explicar este facto poderá estar relacionado com o facto de se assumir mais responsabilidade nas funções mais seniores e desta forma, promover assim algum desequilíbrio com a vida pessoal/familiar.

As características de trabalho/emprego e formação e desenvolvimento de competências são percecionadas como sendo menos frequentes em cargos de não chefia, em oposição, são mais frequentes em cargos de chefia. A distinção na forma como este fator é percecionado, poderá estar relacionada com uma maior apreensão de aposta no desenvolvimento de competências e oportunidades por parte da empresa, no sentido de um reconhecimento e valorização profissional. O crescimento e o desenvolvimento, os indicadores de QVT, as características do trabalho e formação, são considerados antecedentes do Compromisso Organizacional Afetivo (Zin, 2004, cit. por Nunes, 2008).

Ao nível do compromisso organizacional afetivo e com uma correlação positiva baixa, quanto mais compromisso organizacional afetivo, mais equilíbrio trabalho/família. Para além das medidas de flexibilidade que a empresa dispõe para os seus colaboradores, esta variável, pela sua natureza de envolvimento com a organização, pode permitir uma maior realização profissional e assim mais tempo e equilíbrio entre o trabalho e a família. Segundo Balmforth & Gardner (2006), colaboradores cujo emprego proporciona as capacidades, comportamentos

e o bom humor necessário para influenciar positivamente as relações familiares, apresentam níveis elevados de satisfação para com o trabalho.

As correlações positivas do compromisso organizacional afetivo com os fatores: características de trabalho/emprego e formação e desenvolvimento de competências, maior a carreira, condições de trabalho e condições/oportunidades de formação profissional, vão 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.

Colaboradores empenhados, em termos afetivos, seja em relação à organização, seja em relação ao seu grupo de trabalho, desenvolvem laços e passam por um processo onde se sentem parte da organização.

Se é verdade que colaboradores desmotivados, produzem menos, apresentam níveis de desempenho mais baixos e estão mais predispostos a erros e a acidentes de trabalho, então índices baixos de QVT têm como consequência direta a perda de qualidade dos produtos, o desrespeito entre colegas e a má interação entre departamentos (Pereira & Bernhardt, 2004).

A pesquisa realizada atingiu todos os objetivos propostos neste estudo e os resultados obtidos são importantes, uma vez que: contribuem para a compreensão e identificação dos fatores que proporcionam QVT e bem-estar dos colaboradores, como parte integrante da organização; os dados apresentados vão ao encontro das relações descritas pela literatura e demonstram como estas relações acontecem para cada um dos fatores QVT e variável EOA, neste caso, com impacto imediato; os instrumentos de medida, utilizados e validados para este estudo, escalas QVT e EOA, mostram-se ferramentas úteis para a análise e compreensão destes aspetos organizacionais e individuais.

Segundo Sirgy, Reilly, Wu e Efraty (2008), há quatro tipos de ações organizacionais que estimulam a QVT: as que buscam melhorar o ambiente organizacional (estruturas descentralizadas, trabalho em equipa, cultura, ética), a função (enriquecimento das tarefas e participação nas decisões e programas de alto envolvimento), o line manager (feedback do desempenho, clareza do papel, comportamento ético e gestão da qualidade total) e o pagamento e a promoção (partilha de lucros, planos de incentivo e seleções internas). A análise destes diferentes tipos de ação, é relevante para a compreensão de como uma organização poderá estimular o bem-estar dos colaboradores.

É de realçar a importância da QVT nas organizações, bem como o cumprimento dos fatores que a compõem, pois esta medida vai permitir um aumento dos níveis de desempenho, por parte dos colaboradores. Porém, não será suficiente recompensar o colaborador com o

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).

Segundo Foong-Ming (2008), as práticas de gestão relacionadas com: políticas de recrutamento e seleção, procedimentos de acolhimento e socialização de novos colaboradores, planos de formação profissional e sistemas de incentivos extrínsecos (compensação e benefícios) e intrínsecos (oportunidades e políticas de gestão de carreira), transmitem reconhecimento, apoio e preocupação por parte da empresa, no desenvolvimento dos seus colaboradores.

A gestão de recursos humanos, desempenha um papel fulcral para o alcance destes objetivos, só possível se existir um conhecimento aprofundado dos colaboradores que fazem parte da empresa, das ações de formação existentes, das novas tecnologias existentes, bem como do próprio mercado de trabalho onde a empresa se encontra inserida. Este conhecimento aprofundado, aliado à formação contínua do gestor e psicólogo de recursos humanos, permite-lhe uma maior capacidade de iniciativa e empreendedorismo (Trierweiler & Silva, 2007)

### Implicações Metodológicas e Limitações da Investigação

No que respeita às limitações deste estudo, convém referir, em primeiro lugar, e de acordo com Browne e Cudeck (1993), que os resultados obtidos no teste de identidade dos modelos só nos permitem aferir se eles são plausíveis, no sentido de substantivamente significativos e parcimoniosos, para descrever o domínio em questão. Não nos dizem que eles são verdadeiros ou que não existam outras alternativas de representação desse domínio.

Como sugestões de melhoria para futuros estudos, é de salientar que: a dimensão da escala QVT e o facto das questões desta mesma escala serem sempre apresentadas de forma positiva pode, de algum modo, condicionar as respostas, orientando os participantes para a questão da desajustabilidade social, com respostas em torno da média e influenciando, deste modo, os resultados esperados.

Para além dos factos apresentados acima, é de referir ainda que a aplicação deste tipo de questionários na própria empresa onde se trabalha, realçando o facto de ter uma função dentro da Direcção de Recursos Humanos, pode conduzir a uma certa relutância em obter respostas credíveis e sinceras por parte dos participantes do estudo.

A aplicação deste questionário em formato digital se, por um lado, facilita a recolha de dados por parte do investigador, por outro lado, pode promover um aumento de valores

omissos, já que em qualquer momento, o participante tem a possibilidade de salvar as alterações e fechar, sem obrigatoriedade de preencher todas as questões antes de encerrar.

Apesar da escala ter revelado qualidades psicométricas bastante boas, os resultados obtidos demonstram que o modelo a 5 fatores apresenta um melhor ajustamento comparativamente ao modelo proposto inicialmente pelo autor Rafael (2008), este último composto por 6 factores.

### Investigações Futuras

Do ponto de vista de consistência interna, os resultados obtidos nas escalas QVT e EOA, suportam versões mais reduzidas do questionário em situações futuras. Poderão ser incluídos outras esferas de compromisso organizacional, para além do compromisso organizacional afetivo, o que permitia ter uma visão mais abrangente destas variáveis sobre as dimensões de QVT, por exemplo, qual o tipo de compromisso organizacional mais influenciado pela QVT.

## BIBLIOGRAFIA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Balmforth, K, & Gardner, D. (2006). Conflit and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35 (2), 69-76.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen, & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). London: SAGE.
- 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.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2003). *Análise de dados em ciências sociais. Introdução às técnicas utilizando o SPSS para windows (3ª Ed.)*. Oeiras: Celta.
- Carvalho, H. (2005). Higiene e segurança no trabalho e suas implicações na gestão dos recursos humanos: Sector da construção civil. Tese de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Universidade do Minho.
- Conte, A. L. (2003). Qualidade de vida no trabalho. *Revista FaeBusiness*, 7, 32-34.
- Danna, K. & Griffin, R.W. (1999). Healthy and well being in the workplace: A review and synthesis of literature. *Journal of Management*, 25, 357-384.
- Dias, A. I. (2009). Qualidade de vida no trabalho e compromisso organizacional afetivo: Estudo exploratório da influência das variáveis sexo e idade. Dissertação de Mestrado em Psicologia de Recursos Humanos. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.

- D'Oliveira, T. (2002). *Teses e dissertações: Recomendações para a elaboração e estruturação de trabalhos científicos*. Lisboa: Editora RH.
- Ferreira Marques, J. (1989). Advances in the assessment of values and role salience. *Evaluación Psicológica/Psychological Assessment*, 5 (2), 147-160.
- Ferreira Marques, J. & Miranda, M. J. (1995). Developing in the Work Importance Study. In D. Super & B. Sverko (Eds.) *Life roles, values and careers. International findings of the Work Importance Study* (pp. 62-74). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Foong-Ming, T. (2008). Linking Career Development Practices to Turnover Intention: The Mediator of Perceived Organizational Support. *Journal of Business and Public Affairs*, 2 (1), 1-20.
- Frutos, J. A., Gonzalez, P., Maíllo, A., Peña, J.I. & Riesco, M. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Educación y Futuro*, 17, 9-42.
- Hackman, R. & Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2th Ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Hill, M., & Hill, A. (2002). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Huang, T-C., & Hsiao, W-J. (2007). The casual relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Social Behavior and Personality*, 35 (9), 1265-1276.
- 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.
- Marôco, J. & Bispo, R. (2003). *Estatística aplicada às Ciências Sociais e Humanas*. Ed. Climepsi: Lisboa

- 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.
- Marôco, J. (2010). *Análise Estatística com Spss Statistics*. Pero Pinheiro: ReportNumber.
- Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of antecedents correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.
- Meyer, J. P, Allen, N. J, & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Mowday, R. (1999). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8, 387-401.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nascimento, J. L., Lopes, A. & Salgueiro, M. F. (2008). Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 14 (1), 115-133.
- Näswall, K., Hellgren, F. & Sverke, M. (2008). The individual in the changing working life: introduction. Em K. Näswall, F. Hellgren & M. Sverke (Orgs.), *The individual in the changing working life* (pp. 1-16). New York: Cambridge University Press.
- Nehmeh, R. (2009). *What is organizational commitment, why should managers want it in their workforce and is there any cost effective way to secure it?* Zurich: Swiss Management Center.
- Nunes, I. F. (2008). Qualidade de vida no trabalho e compromisso organizacional: Estudo exploratório em contexto de *outsourcing*. Tese de Mestrado em Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.

- Oliveira, P. M. & Limongi-França, A.C. (2005). Avaliação da gestão dos programas de qualidade no trabalho. *Revista de Administração de Empresas – ERA – Eletrónica*, 4.
- Pestana, M. & Gageiro, J. N. (2003). *Análise de dados para ciências sociais*. (3ªed). Lisboa: Edições Sílabo
- 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.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R. e Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Powell, D. & Meyer, J.P. (2004), Side-bet theory and the three component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 65, pp. 157-177)
- Rafael, M. (2009, Setembro). Qualidade de vida no trabalho: Um tema essencial na investigação e na intervenção em recursos humanos. Comunicação apresentada na Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão na Conferência.
- Rafael, M., & Lima, M. R. (2008). *Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT-I/F). Versão experimental para investigação*. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Roan, A. M., Diamond, C. (2003). Starting out: the quality os working life of young workers in the retail and hospitality industries in Australia. *International Journal of Employment Studies*, 11 (2), 91-119.
- Rocha, F. S., Cardoso, L. & Tordera, N. (2008). The importance of organizational commitment to knowledge management. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 14 (2), 211-232.

- Rose, R. C, Beh, L., Uli, J., & Idris, K. (2006). An analysis of quality work life (QWL) and career-related variables. *American Journal of Applied Sciences*, 3 (12), 2151-2159.
- Schirmeister, R. (2007). Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento Organizacional: Um Estudo em Equipas Multicontratuais em um Instituto de Pesquisa Tecnológica. *Revista Melhor*, São Paulo, 55 - 65.
- Selingman, M.E.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- 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, 241 – 302.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Trierweiler, M., & Silva, N. (2007). Perspetivas e desafios para a gestão da qualidade de vida nas organizações de trabalho. *Estudos de Psicologia*, 12 (2), 185-186.
- Walton, Richard E. Quality of working life: what is it? *Slow Management Review*. USA: v.15, n.1, p.11-21, 1973.
- Vasconcelos, A. F. (2001). Qualidade de vida no trabalho: Origem, evolução e perspetivas. *Caderno de Pesquisas em Administração*, 8 (1), 349-360.
- Veloso, Elza; Schirmeister, R.; Limongi França, Ana Cristina. A Influência da Qualidade de Vida no Trabalho em Situações de Transição Profissional: um Estudo de Caso sobre Desligamento Voluntário. In: Sant'Anna, Anderson; Kilimnik, Zélia. (Org.). *Qualidade de Vida no Trabalho: abordagens e fundamentos*. Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 2011, v. 1, p. -.
- 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.

## **ANEXOS**

## ANEXO A – Questionário



# QUESTIONÁRIO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

**Leia estas instruções antes de começar!**

Este questionário, para o qual peço a sua colaboração, irá servir de suporte à realização de uma Tese de Mestrado em Psicologia Organizacional no ISPA - Instituto Superior de Psicologia Aplicada, tendo como objetivo aferir a perceção dos Colaboradores da Nestlé Portugal sobre os aspetos que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho.

Por outro lado, surge como uma ferramenta de suporte aos Planos de Ação, desenvolvidos no âmbito do Nestlé & Eu.

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

Peço-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.

**Agradeço, antecipadamente, a sua atenção e colaboração!**

## Dados Pessoais

1. Sexo:

Masculino

Feminino

2. Idade:

3. Estado Civil:

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

### Como responder?

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

Noutra secção, indique 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
------------------------	--------------------------	------------------------------	--------------------------	------------------------

Não existem respostas certas ou erradas.

As respostas são confidenciais.

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



	<i>Frequência com que se verifica</i>					
	Nada frequente			Muito frequente		
	1	2	3	4	5	6
29. Ter uma boa relação com os colegas	1	2	3	4	5	6
30. Ter uma boa relação com a chefia	1	2	3	4	5	6
31. Estar bem integrado no grupo de pessoas com quem trabalho	1	2	3	4	5	6
32. Haver boa disposição e humor no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5	6
33. Sentir que os trabalhadores de diferentes idades são respeitados	1	2	3	4	5	6
34. Sentir que há justiça e transparência no acesso à formação profissional	1	2	3	4	5	6
35. Sentir que há justiça e transparência nas oportunidades de promoção	1	2	3	4	5	6
36. Sentir que a organização ajuda os trabalhadores a desenvolver o seu potencial	1	2	3	4	5	6
37. Ter apoio da minha família para o trabalho que faço	1	2	3	4	5	6
38. Ter disponibilidade para a família	1	2	3	4	5	6
39. Poder trocar de horário com colegas para dar apoio à família	1	2	3	4	5	6
40. Não haver interferência do trabalho com a minha vida pessoal	1	2	3	4	5	6
41. Ter um horário de trabalho que permite dar apoio à família	1	2	3	4	5	6
42. Ter oportunidades na empresa para conciliar o trabalho e a família	1	2	3	4	5	6
43. Haver compreensão por parte da empresa em relação aos assuntos familiares	1	2	3	4	5	6
44. Haver sensibilidade na empresa para lidar com as necessidades dos filhos	1	2	3	4	5	6
45. Conseguir equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal	1	2	3	4	5	6
46. Realizar outras atividades fora do meu horário de trabalho	1	2	3	4	5	6
47. Dispor de tempo para a minha vida pessoal	1	2	3	4	5	6
48. Ter tempo para estar com os meus amigos	1	2	3	4	5	6
49. Ter tempo para atividades de lazer	1	2	3	4	5	6
50. Ter tempo para praticar uma atividade física	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, avalie também o grau de importância e a frequência com que ocorre.

<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

<b>Indique o que sente sobre a Organização onde trabalha ...</b>	<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"/>

**OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO!**



## ANEXO B – Análise Descritiva da Amostra

### Análise descritiva relativa à variável Género

---

#### Género

		Frequência	%	% Válida	% Cumulativa
Válidos	Masculino	<b>69</b>	<b>47,3</b>	<b>47,3</b>	<b>47,3</b>
	Feminino	<b>77</b>	<b>52,7</b>	<b>52,7</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>146</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

### Análise descritiva relativa à variável Idade

---

#### Idade

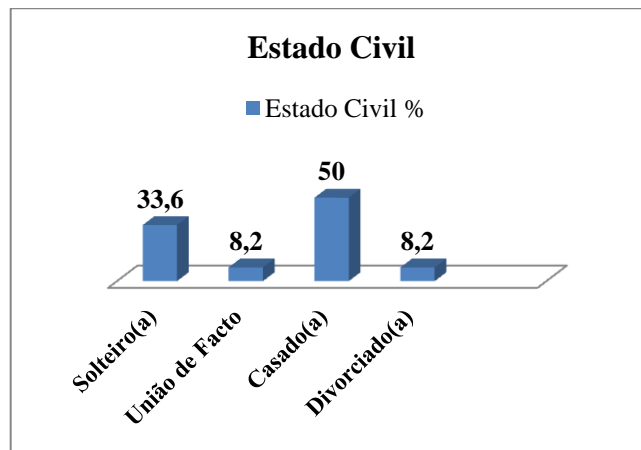
		Frequência	%	% Válida	% Cumulativa
Válidos	Menos 30 anos	<b>32</b>	<b>21,9</b>	<b>21,9</b>	<b>21,9</b>
	30 a 39 anos	<b>49</b>	<b>33,6</b>	<b>33,6</b>	<b>55,5</b>
	40 a 49 anos	<b>32</b>	<b>21,9</b>	<b>21,9</b>	<b>77,4</b>
	Superior a 50 anos	<b>33</b>	<b>22,6</b>	<b>22,6</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>146</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

### Análise descritiva relativa à variável Estado Civil

---

#### Estado Civil

		Frequência	%	% Válida	% Cumulativa
Válidos	Solteiro	<b>49</b>	<b>33,6</b>	<b>33,6</b>	<b>33,6</b>
	União de Facto	<b>12</b>	<b>8,2</b>	<b>8,2</b>	<b>41,8</b>
	Casado	<b>73</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>91,8</b>
	Divorciado	<b>12</b>	<b>8,2</b>	<b>8,2</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>146</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

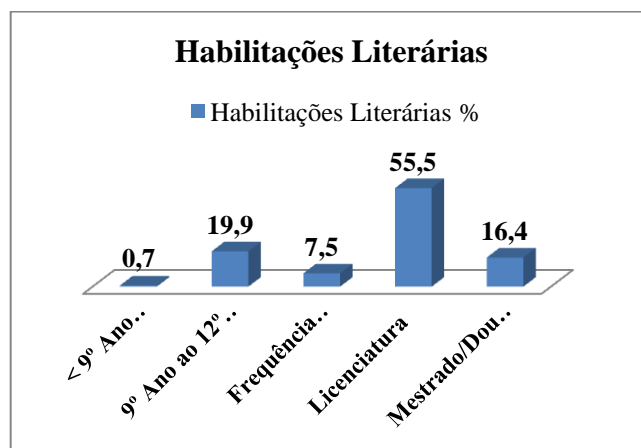


Análise descritiva relativa à variável Habilitações Literárias

---

### Habilitações Literárias

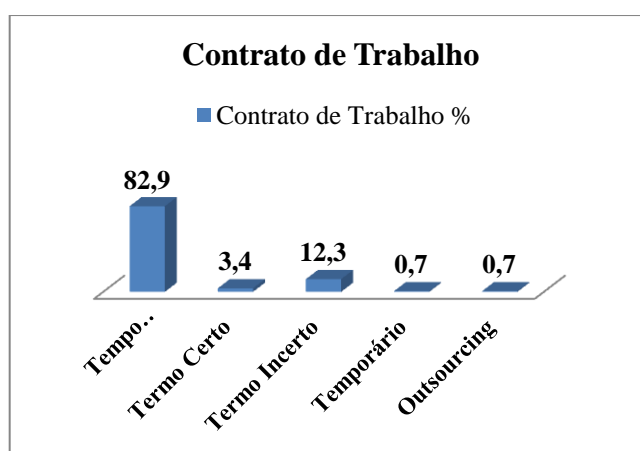
	Frequência	%	% Válida	% Cumulativa
Válidos <9º Ano	1	,7	,7	,7
9º ao 12º Ano	29	19,9	19,9	20,5
FrequênciaUniv.	11	7,5	7,5	28,1
Licenciatura	81	55,5	55,5	83,6
Mestrado/Doutor.	24	16,4	16,4	100,0
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	



Análise descritiva relativa à variável Contrato de Trabalho

**Contrato de Trabalho**

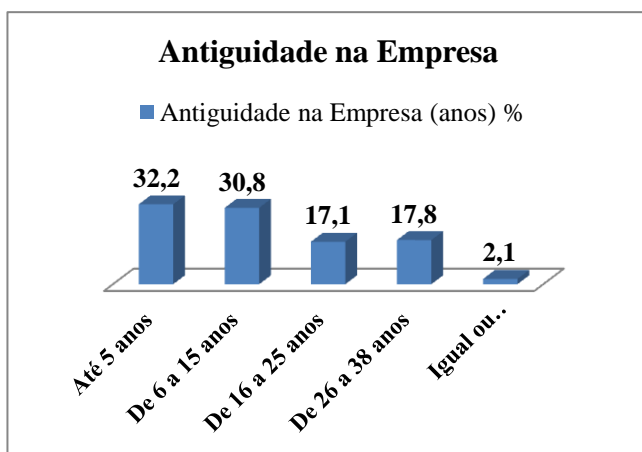
		Frequência	%	% Válida	% Cumulativa
Válidos	Tempo Indeterminado	121	82,9	82,9	82,9
	Termo Certo	5	3,4	3,4	86,3
	Termo Incerto	18	12,3	12,3	98,6
	ETT	1	,7	,7	99,3
	<i>Outsourcing</i>	1	,7	,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	



Análise descritiva relativa à variável Tempo de Empresa

**Tempo de Empresa**

		Frequência	%	% Válida	% Cumulativa
Válidos	Até 5 anos	47	32,2	32,2	32,2
	6-15 anos	45	30,8	30,8	63,0
	16-25 anos	25	17,1	17,1	80,1
	26-38 anos	26	17,8	17,8	97,9
	Igual ou Sup. a 39 anos	3	2,1	2,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

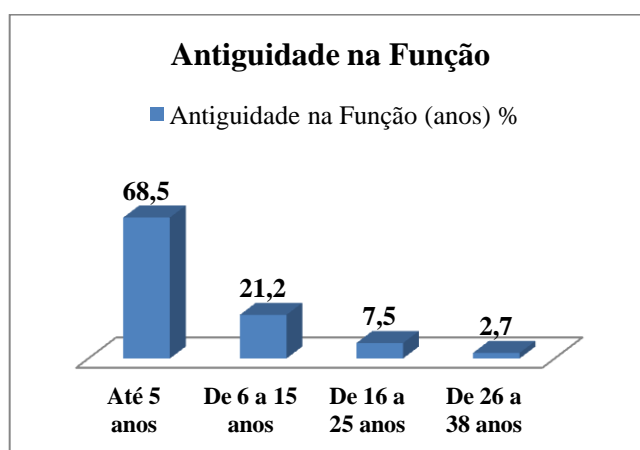


Análise descritiva relativa à variável Tempo de Função

---

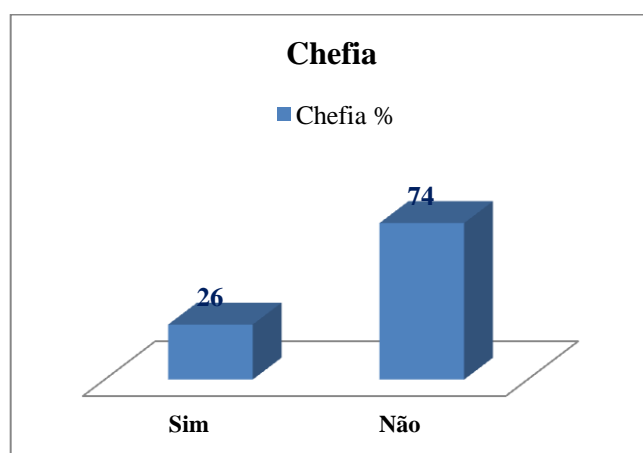
### Tempo de Função

		Frequência	%	% Válida	% Cumulativa
Válidos	Até 5 anos	100	68,5	68,5	68,5
	6-15 anos	31	21,2	21,2	89,7
	16-25 anos	11	7,5	7,5	97,3
	26-38 anos	4	2,7	2,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	



### Chefia

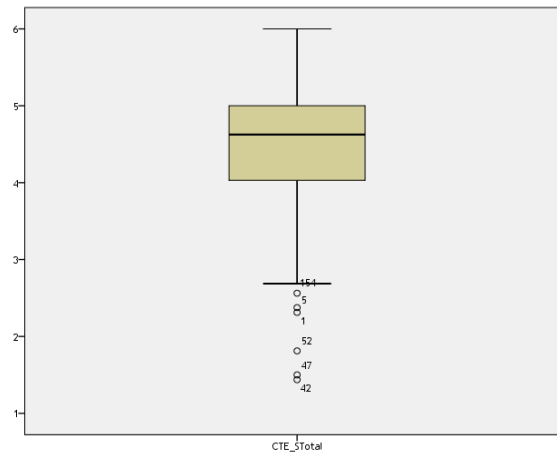
		Frequência	%	% Válida	% Cumulativa
Válidos	Sim	38	26,0	26,0	26,0
	Não	108	74,0	74,0	100,0
Total		146	100,0	100,0	



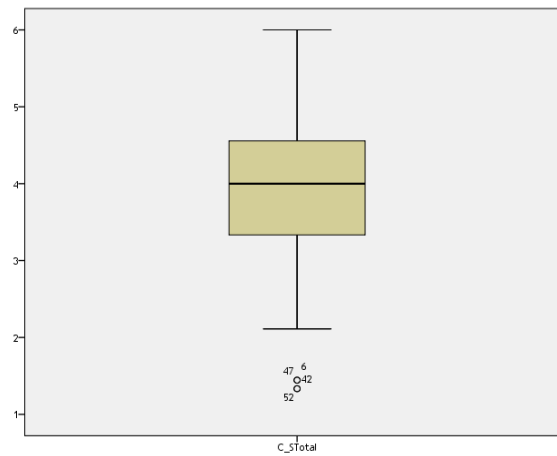
## ANEXO C – Análise de Outliers

### Escala QVT

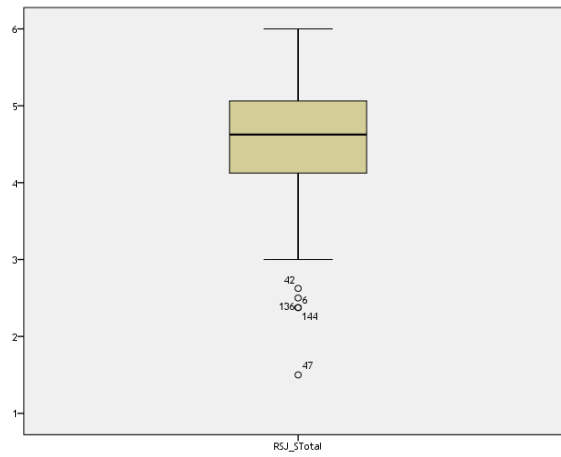
Valores Extremos e *Outliers* para a dimensão Características do Trabalho/Emprego



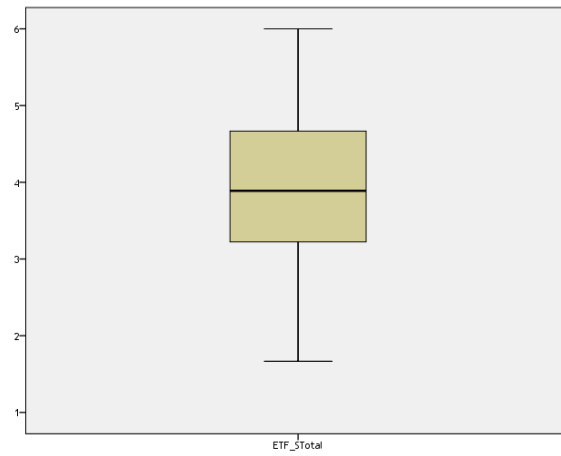
Valores Extremos e *Outliers* para a dimensão Carreira



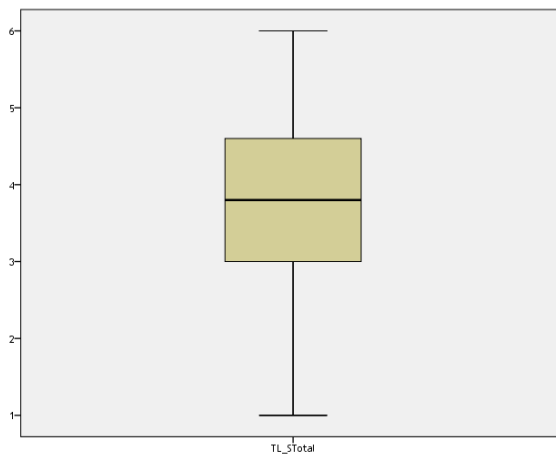
### Valores Extremos e *Outliers* para a dimensão Relações Sociais e Justiça no Trabalho



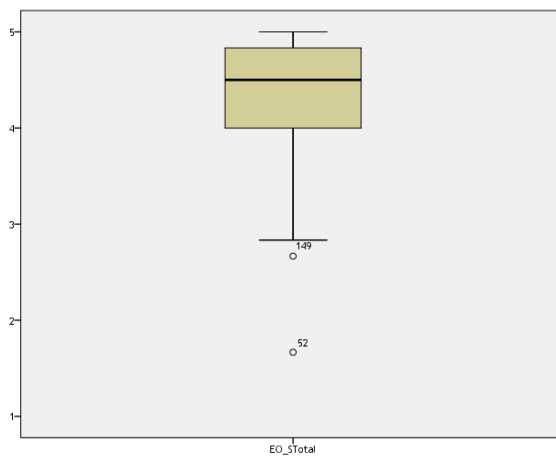
### Valores Extremos e *Outliers* para a dimensão Equilíbrio Trabalho/Família



Valores Extremos e *Outliers* para a dimensão Trabalho/Lazer



Valores Extremos e *Outliers* para a dimensão Compromisso Organizacional Afetivo



ANEXO D – Análise das Qualidades Métricas da Escala de QVT

Escala QVT

Resultados da análise fatorial –Rotação Varimax a 10 fatores e  $\alpha <0,05$  a  $\alpha >0,05$

Fatores\ Componentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CTE1		,764								
CTE2		,757								
CTE3		<b>,599</b>							<b>,343</b>	
CTE4		<b>,666</b>							<b>,313</b>	
CTE5		,729								
CTE6		,781								
CTE7		,805								
CTE8		<b>,754</b>								<b>,309</b>
CTE9		<b>,534</b>	<b>,326</b>	<b>,482</b>						
CTE10		<b>,359</b>	<b>,318</b>	<b>,648</b>						
CTE11		<b>,573</b>	<b>,303</b>	<b>,439</b>						
CTE12		<b>,439</b>		<b>,617</b>						
CTE13		<b>,601</b>		<b>,404</b>						
CTE14		<b>,527</b>		<b>,462</b>						
CTE15		<b>,592</b>		<b>,472</b>						
CTE16		<b>,312</b>		<b>,659</b>						
C1		<b>,421</b>		<b>,631</b>						
C2		<b>,572</b>	<b>,453</b>							
C3		<b>,471</b>	<b>,442</b>	<b>,349</b>						
C4		<b>,468</b>	<b>,491</b>						<b>,336</b>	
C5		<b>,453</b>	<b>,316</b>				<b>,350</b>			<b>,318</b>
C6	<b>,330</b>	<b>,464</b>	<b>,486</b>							<b>,404</b>
C7		<b>,426</b>					<b>,360</b>			
C8			,697							
C9			,783							
C10		,361	,737							
C11			,537							
C12			,751							
RSJ1							,751			
RSJ2							,669			
RSJ3		<b>,330</b>					<b>,692</b>			
RSJ4							<b>,691</b>			<b>,373</b>
RSJ5							,409			
RSJ6			,535	,353						
RSJ7			,717							
RSJ8			,624							

Fatores\ Componentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ETF1								,693		
ETF2	<b>,759</b>							<b>,348</b>		
ETF3	<b>,523</b>									<b>-,333</b>
ETF4	,705									
ETF5	,824									
ETF6	,805									
ETF7	<b>,586</b>		<b>,310</b>			<b>,329</b>			<b>,363</b>	
ETF8	<b>,569</b>		<b>,332</b>						<b>,398</b>	
ETF9	,784									
TL1	,762									
TL2	,900									
TL3	,886									
TL4	,894									
TL5	,833									
CT1	<b>,466</b>				<b>,658</b>					
CT2	<b>,414</b>				<b>,455</b>					
CT3					<b>,598</b>	<b>,301</b>				
CT4	<b>,316</b>				<b>,758</b>					
CT5					,777					
CT6					<b>,639</b>	<b>,407</b>				
CT7						,823				
CT8						,875				
CT9						,877				
CT10	<b>,367</b>			<b>,489</b>						

KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett		
Kaiser-Meyer-Olkin	Medida de Adequação da Amostra	,908
Teste de Esfericidade de Bartlett	Qui-Quadrado	8272,866
	df	1770
	Sig.	,000

### 1. Análise Variância QVT a 10 Fatores

Componentes	Valor Próprio			Extração de Somas de Cargas Quadráticas					
	Total	% de Variância	% Cumulativa	Total	% Variância	% Cumulativa	Total	% Variância	% Cumulativa
1	22,879	38,132	38,132	22,879	38,132	38,132	9,539	15,898	15,898
2	6,403	10,671	48,803	6,403	10,671	48,803	8,958	14,931	30,828
3	3,900	6,500	55,303	3,900	6,500	55,303	6,278	10,463	41,291
4	2,621	4,368	59,670	2,621	4,368	59,670	4,075	6,792	48,083
5	1,818	3,031	62,701	1,818	3,031	62,701	3,909	6,515	54,597
6	1,668	2,779	65,480	1,668	2,779	65,480	3,484	5,807	60,404
7	1,372	2,286	67,766	1,372	2,286	67,766	3,308	5,513	65,917
8	1,145	1,909	69,675	1,145	1,909	69,675	1,768	2,947	68,864
9	1,119	1,865	71,540	1,119	1,865	71,540	1,370	2,283	71,147
10	1,055	1,759	73,299	1,055	1,759	73,299	1,291	2,152	73,299

**Resultados da análise fatorial – Rotação Varimax a 6 fatores e  $\alpha > 0,05$**

Fatores\ Componentes	1	2	3	4	5	6
CTE1		,726				
CTE2		,759				
CTE3		,630				
CTE4		,672				
CTE5		,743				
CTE6		,777				
CTE7		,787				
CTE8		,761				
CTE9		<b>,530</b>			<b>,567</b>	
CTE10					,657	
CTE11		,591				
CTE12					,592	
CTE13		,640				
CTE14		,583				
CTE15		,643				
CTE16						
C1					,528	
C2		<b>,577</b>	<b>,522</b>			
C3						
C4			,586			
C5						
C6			,548			
C7						
C8			,622			
C9			,785			
C10			,747			
C11			,529			
C12			,749			
RSJ1						,674
RSJ2						,699
RSJ3						,674
RSJ4						,665
RSJ5						
RSJ6			,563			
RSJ7			,685			
RSJ8			,638			
ETF1						
ETF2	,786					
ETF3	,605					
ETF4	,691					
ETF5	,844					
ETF6	,820					
ETF7	,602					
ETF8	,593					
ETF9	,787					
TL1	,760					
TL2	,882					
TL3	,861					
TL4	,864					
TL5	,819					

Fatores\ Componentes	1	2	3	4	5	6
CT1	<b>,501</b>			<b>,527</b>		
CT2						
CT3				,619		
CT4				,673		
CT5				,677		
CT6				,728		
CT7				,823		
CT8				,853		
CT9				,873		
CT10						

<b>KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Medida de Adequação da Amostra		,905
Teste de Esfericidade de Bartlett	Qui-Quadrado de	7731,141
	df	1596
	Sig.	,000

## 2. Análise Variância QVT a 6 Fatores

Comp.	Valor Próprio			Extração de Somas de Cargas Quadráticas					
	Total	% Variância	% Cumulativa	Total	% Variância	% Cumulativa	Total	% Variância	% Cum.
1	21,542	37,793	37,793	21,542	37,793	37,793	9,556	16,764	16,764
2	6,098	10,698	48,491	6,098	10,698	48,491	8,520	14,947	31,712
3	3,782	6,635	55,127	3,782	6,635	55,127	6,501	11,405	43,117
4	2,603	4,566	59,693	2,603	4,566	59,693	5,726	10,045	53,162
5	1,741	3,054	62,748	1,741	3,054	62,748	3,676	6,448	59,610
6	1,593	2,795	65,543	1,593	2,795	65,543	3,381	5,932	65,543

**Resultados da análise fatorial – terceira análise, com Rotação Varimax a 5 fatores com  $\alpha > 0,05$**

Fatores\ Componentes	1	2	3	4	5
CTE1		,739			
CTE2		,774			
CTE3		,648			
CTE4		,687			
CTE5		,748			
CTE6		,774			
CTE7		,794			
CTE8		,756			
CTE10					,680
CRE12					,626
CTE13		,604			
CTE14		,548			
CTE15		,580			
CTE16					,574
C1					,628
C5		,513			
ETF2	,787				
ETF3	,605				
ETF4	,704				
ETF5	,847				
ETF6	,812				
ETF7	,608				
ETF8	,604				
ETF9	,813				
TL1	,767				
TL2	,893				
TL3	,876				
TL4	,875				
TL5	,830				
C6			,533		
C8			,674		
C9			,797		
C10			,748		
C11			,567		
C12			,755		
RSJ6			,584		
RSJ7			,717		
CT3				,619	
CT4				,663	
CT5				,673	
CT6				,730	
CT7				,856	
CT8				,870	
CT9				,893	
RSJ2					

<b>KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Medida de Adequação da Amostra		,905
Teste de Esfericidade de Bartlett	Qui-Quadrado de	6084,731
	df	1035
	Sig.	,000

### 3. Análise Variância QVT a 5 Fatores

Comp.	Valor Próprio			Extração de Somas de Cargas Quadráticas					
	Total	% Variância	% Cumulativa	Total	% Variância	% Cumulativa	Total	% Variância	% Cum.
1	17,229	37,455	37,455	17,229	37,455	37,455	9,059	19,694	19,694
2	5,792	12,592	50,047	5,792	12,592	50,047	7,346	15,969	35,663
3	3,481	7,566	57,613	3,481	7,566	57,613	5,720	12,435	48,099
4	2,490	5,412	63,026	2,490	5,412	63,026	5,214	11,336	59,434
5	1,523	3,311	66,337	1,523	3,311	66,337	3,175	6,903	66,337

## Análise da Fiabilidade – Dimensões da Escala QVT (60 itens)

Dimensão: Equilíbrio Trabalho/Família e Trabalho/Lazer

	Média da Escala se o item for eliminado	Variância da Escala se o item for eliminado	Item Corrigido – Correlação Total	Alfa de Cronbach se o item for eliminado
ETF2	44,97	148,110	,777	,949
ETF3	46,25	146,701	,560	,957
ETF4	45,54	148,236	,671	,952
ETF5	45,23	143,624	,854	,947
ETF6	45,25	144,756	,860	,947
ETF7	44,71	148,251	,704	,951
ETF8	44,89	149,202	,677	,952
ETF9	45,01	147,048	,837	,948
TL1	45,46	145,064	,741	,950
TL2	45,25	145,142	,879	,947
TL3	45,29	146,041	,857	,947
TL4	45,34	143,785	,851	,947
TL5	45,38	143,685	,779	,949

### Fiabilidade ETF/TL

Alfa Cronbach	N de Itens
<b>,953</b>	<b>13</b>

Dimensão: Características Trabalho/Emprego e Formação e Desenvolvimento de Competências Pessoais e Profissionais

	Média da Escala se o item for eliminado	Variância da Escala se o item for eliminado	Item Corrigido – Correlação Total	Alfa de Cronbach se o item for eliminado
CTE1	49,55	74,773	,657	,928
CTE2	49,84	72,658	,734	,925
CTE3	49,36	75,433	,617	,929
CTE4	49,54	75,216	,608	,930
CTE5	49,71	75,048	,693	,927
CTE6	49,44	71,931	,776	,923
CTE7	49,77	71,707	,807	,922
CTE8	49,65	71,856	,818	,922
CTE13	49,79	73,024	,749	,924
CTE14	50,29	73,257	,687	,927
CTE15	50,26	74,125	,667	,928
C5	49,95	76,659	,619	,929

**Fiabilidade CTE**

Alfa Cronbach	N de Itens
,932	12

Dimensão: Condições/Oportunidades de Formação Profissional

	Média da Escala se o item for eliminado	Variância da Escala se o item for eliminado	Item Corrigido – Correlação Total	Alfa de Cronbach se o item for eliminado
CTE10	12,66	8,351	,709	,812
CTE12	12,48	9,010	,726	,805
CTE16	12,91	8,854	,629	,847
C1	12,68	9,210	,746	,800

**Fiabilidade CFP**

Alfa Cronbach	N de Itens
,855	4

Dimensão: Carreira: Promoção, Reconhecimento, Transparência e Componente Económica

	Média da Escala se o item for eliminado	Variância da Escala se o item for eliminado	Item Corrigido – Correlação Total	Alfa de Cronbach se o item for eliminado
C6	29,38	60,128	,694	,908
C8	30,16	55,472	,652	,913
C9	30,12	55,750	,774	,902
C10	30,21	55,075	,809	,899
C11	29,07	61,581	,563	,915
C12	29,86	58,229	,718	,906
RSJ6	29,29	59,878	,626	,912
RSJ7	30,03	56,565	,762	,903
RSJ8	29,33	56,967	,785	,901

### Fiabilidade Carreira

Alfa Cronbach	N itens
,916	9

Dimensão: Condições de Trabalho

	Média da Escala se o item for eliminado	Variância da Escala se o item for eliminado	Item Corrigido – Correlação Total	Alfa de Cronbach se o item for eliminado
CT3	30,73	19,400	,662	,905
CT4	31,27	17,563	,736	,900
CT5	31,24	18,515	,739	,897
CT6	30,91	18,426	,808	,889
CT7	30,62	19,383	,759	,895
CT8	30,51	20,334	,722	,900
CT9	30,49	20,265	,769	,897

### Fiabilidade CT

Alfa Cronbach	N de Itens
,911	7

### Análise de Sensibilidade da Escala de QVT

#### Parâmetros da Normalidade – Dimensões QVT

	Assimetria	Curtose
ETL/TL	,023	-,617
CTE	-1,162	2,201
C	-,190	-,428
CT	-1,030	,804
CFP	-,959	1,136

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estatística	df	Sig.
ETL/TL	,067	146	,200*
CTE	,104	146	,001
C	,059	146	,200*
CT	,124	146	,000
CFP	,145	146	,000

\*. This is a lower bound of the true significance.

**ANEXO E – Análise das Qualidades Métricas da Escala de Compromisso Organizacional Afetivo**

**Escala EOA**

<b>KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Medida de Adequação da Amostra		,853
Teste de Esfericidade de Bartlett	Qui-Quadrado	495,210
	df	15
	Sig.	,000

**Análise Variância Escala de EOA**

Componentes	Valor Próprio			Extração de Somas de Cargas Quadráticas		
	Total	% de	%	Total	%	%
		Variância	Cumulativa		Variância	Cumulativa
1	3,835	63,920	63,920	3,835	63,920	63,920
2	,685	11,412	75,332			
3	,608	10,136	85,468			
4	,458	7,631	93,099			
5	,237	3,942	97,041			
6	,178	2,959	100,000			

**Análise da Fiabilidade Escala EOA**

	Média da Escala se o item for eliminado	Variância da Escala se o item for eliminado	Item Corrigido – Correlação Total	Alfa de Cronbach se o item for eliminado
EOA1	21,57	11,613	,515	,891
EOA2	21,77	11,228	,590	,880
EOA3	21,78	9,869	,743	,856
EOA4	21,52	10,555	,782	,851
EOA5	21,51	10,238	,764	,852
EOA6	21,64	9,941	,793	,847
EOA1	21,57	11,613	,515	,891

### Fiabilidade EOA

Alfa Cronbach N de Itens

,884 6

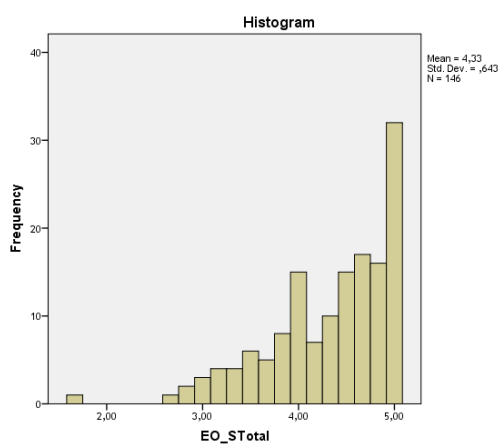
### Análise Sensibilidade Escala de EOA

#### Parâmetros da Normalidade - EOA

Escala EOA	Assimetria	Curtose
	-1,077	1,155

#### Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>

	Estatística	df	Sig.
EOA	,154	146	,000

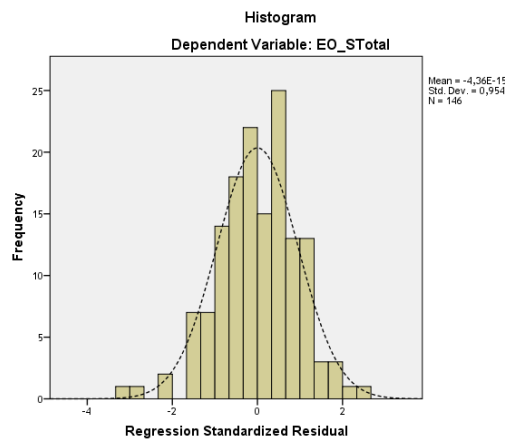


## ANEXO F – Pressupostos do Modelo de Regressão Linear

*H1: As dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho relacionam-se positivamente com o Compromisso Organizacional Afetivo*

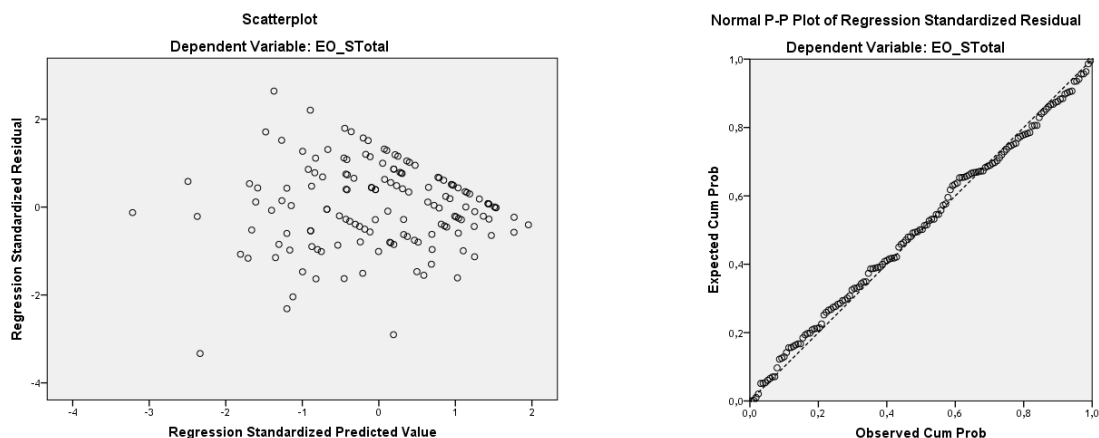
### Normalidade

A normalidade é um dos pressupostos da regressão linear e, tendo em conta o histograma seguinte, é possível concluir que a variável dependente Compromisso Organizacional Afetivo não apresenta desvios significativos à normalidade.



### Homogeneidade

A análise da figura xx permite concluir que a maioria dos pontos do gráfico distribui-se com uma forma mais ou menos retangular, o que permite inferir o cumprimento do pressuposto de homogeneidade de variância dos resíduos.



**Figura A e B** Gráfico da homogeneidade de variância dos resíduos e Gráfico de normalidade dos resíduos

### Normalidade dos resíduos

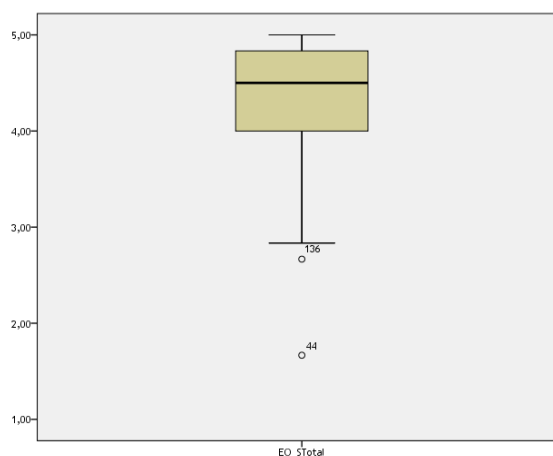
Uma vez que os valores representados no gráfico distribuem-se mais ou menos na diagonal principal, é possível concluir que os resíduos apresentam, aproximadamente, uma distribuição normal (Figura xx) (Marôco, 2010).

### Independência dos resíduos

Para testar a independência dos resíduos, verificou-se a estatística proposta por Durbin e Watson ( $d$ ), a qual obteve um valor igual a 1.899, pelo que não existe auto-correlação entre os resíduos ( $d \approx 2$ ).

### Análise de outliers

Da análise de outliers verificou-se que existem ainda dois outliers (Figura C).



**Figura C** – Análise de outliers para a variável Compromisso Organizacional Afetivo

### Multicolinariiedade

Para analisar a multicolinariiedade, teve-se em conta os valores VIF e os valores Tolerância. Tendo como referência os valores VIF, é possível concluir que não existe multicolinariiedade, uma vez que não existem valores superiores a 10, nem mesmo superiores a 5 (critério mais rigoroso). Já relativamente à tolerância (T), por todos os valores serem superiores a 0.20, é possível concluir que não existe multicolinariiedade.

		VIF	Tolerância
1	(Constante)		
	Fator 1	<b>1,066</b>	<b>,938</b>
	Fator 2	<b>1,116</b>	<b>,896</b>
	Fator 3	<b>1,130</b>	<b>,885</b>
	Fator 4	<b>1,096</b>	<b>,913</b>
	Fator 5	<b>1,185</b>	<b>,844</b>

Uma vez que todos os pressupostos para a regressão estão cumpridos, optou-se por avançar para a análise de regressão.

**Escala QVT – Fator 1; Fator 2; Fator3; Fator4; Fator5**

**Modelo Sumário<sup>b</sup>**

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> a	Erro Padrão Estimado	Durbin-Watson
1	,656 <sup>a</sup>	,431	,410	,49366	1,882

a. Preditores: (Constante), Fator 1; Fator 2; Fator 3; Fator 4; Fator 5

b. Variável Dependente: Compromisso Organizacional Afetivo

**ANOVA<sup>b</sup>**

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Média Quadrada	F	Sig.
1	Regressão	25,820	5	5,164	21,190	,000 <sup>b</sup>
	Resíduos	34,118	140	,244		
	Total	59,938	145			

a. Preditores: (Constante), Fator 1; Fator 2; Fator 3; Fator 4; Fator 5

b. Variável Dependente: Compromisso Organizacional Afetivo

**Coefficientes<sup>a</sup>**

Modelo		Coefficients Não Estandarizados		Coefficients Estandarizados	t	Sig.
		B	DP. Error	Beta		
	Constante	1,501	,326		4,607	,000
	Factor1	,039	,049	,061	,802	,424
	Factor2	,225	,079	,273	2,834	,005
	Factor3	,230	,063	,339	3,671	,000
	Factor4	,229	,068	,258	3,374	,001
	Factor5	-,088	,065	-,133	-1,363	,175

a. Variável Dependente: Compromisso Organizacional Afetivo

## Escala QVT – Fator 1

**Modelo Sumário<sup>b</sup>**

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> a	Erro Padrão Estimado	Durbin-Watson
1	,396 <sup>a</sup>	,157	,151	,59237	2,277

a. Preditores: (Constante), Fator 1

b. Variável Dependente: Compromisso Organizacional Afetivo

**ANOVA<sup>b</sup>**

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Média Quadrada	F	Sig.
1 Regressão	9,407	1	9,407	26,807	,000 <sup>b</sup>
Resíduos	50,531	144	,351		
Total	59,938	145			

a. Preditores: (Constante), Fator 1

b. Variável Dependente: Compromisso Organizacional Afetivo

**Coefficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coefficients Não Estandarizados		Coefficients Estandarizados	t	Sig.
	B	DP. Error	Beta		
Constante	3,371	,191		17,647	,000
Factor1	,253	,049	,396	5,178	,000

a. Variável Dependente: Compromisso Organizacional Afetivo

## Escala QVT – Fator 2

**Modelo Sumário<sup>b</sup>**

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> a	Erro Padrão Estimado	Durbin-Watson
1	,511 <sup>a</sup>	,261	,256	,55456	1,983

a. Preditores: (Constante), Fator 2

b. Variável Dependente: Compromisso Organizacional Afetivo

**ANOVA<sup>b</sup>**

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Média Quadrada	F	Sig.	
1	Regressão	15,653	1	15,653	50,898	,000 <sup>b</sup>
	Resíduos	44,285	144	,308		
	Total	59,938	145			

a. Preditores: (Constante), Fator 2

b. Variável Dependente: Compromisso Organizacional Afetivo

**Coefficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes Não Estandarizados		Coeficientes Estandarizados	t	Sig.		
	B	DP. Error	Beta				
	Constante	2,417	,271		8,904	,000	
	Factor2	,422	,059		,511	7,134	,000

a. Variável Dependente: Compromisso Organizacional Afetivo

**Escala QVT – Fator 3****Modelo Sumário<sup>b</sup>**

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> a	Erro Padrão Estimado	Durbin-Watson
1	,572 <sup>a</sup>	,328	,323	,52903	1,996

a. Preditores: (Constante), Fator 3

b. Variável Dependente: Compromisso Organizacional Afetivo

**ANOVA<sup>b</sup>**

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Média Quadrada	F	Sig.
Regressão	19,636	1	19,636	70,162	,000 <sup>b</sup>
Resíduos	40,301	144	,280		
Total	59,938	145			

a. Preditores: (Constante), Fator 3

b. Variável Dependente: Compromisso Organizacional Afetivo

**ANOVA<sup>b</sup>**

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Média Quadrada	F	Sig.
Regressão	19,636	1	19,636	70,162	,000 <sup>b</sup>
Resíduos	40,301	144	,280		
Total	59,938	145			

**Coefficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coefficients Não Estandarizados		Coefficients Estandarizados	t	Sig.
	B	DP. Error	Beta		
Constante	2,417	,271		8,904	,000
Fator 3	,422	,059	,511	7,134	,000

a. Variável Dependente: Compromisso Organizacional Afetivo

**Escala QVT – Fator 4****Modelo Sumário<sup>b</sup>**

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> a	Erro Padrão Estimado	Durbin-Watson
1	,491 <sup>a</sup>	,241	,236	,56208	1,984

a. Preditores: (Constante), Fator 4

b. Variável Dependente: Compromisso Organizacional Afetivo

**ANOVA<sup>b</sup>**

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Média Quadrada	F	Sig.	
1	Regressão	14,444	1	14,444	45,719	,000 <sup>b</sup>
	Resíduos	45,494	144	,316		
	Total	59,938	145			

a. Preditores: (Constante), Fator 4

b. Variável Dependente: Compromisso Organizacional Afetivo

**ANOVA<sup>b</sup>**

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Média Quadrada	F	Sig.
1 Regressão	14,444	1	14,444	45,719	,000 <sup>b</sup>
Resíduos	45,494	144	,316		
Total	59,938	145			

**Coefficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coefficients Não Estandarizados		Coefficients Estandarizados	t	Sig.
	B	DP. Error	Beta		
Constante	2,086	,335		6,233	,000
Fator 4	,436	,065	,491	6,762	,000

**Escala QVT – Fator 5**

**Modelo Sumário<sup>b</sup>**

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> a	Erro Padrão Estimado	Durbin-Watson
1	,400 <sup>a</sup>	,160	,154	,59125	2,037

a. Preditores: (Constante), Fator 5

b. Variável Dependente: Compromisso Organizacional Afetivo

**ANOVA<sup>b</sup>**

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Média Quadrada	F	Sig.
1 Regressão	9,598	1	9,598	27,455	,000 <sup>b</sup>
Resíduos	50,340	144	,350		
Total	59,938	145			

a. Preditores: (Constante), Fator 5

b. Variável Dependente: Compromisso Organizacional Afetivo

**Coefficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coefficients Não Estandarizados		Coefficients Estandarizados	t	Sig.
	B	DP. Error	Beta		
Constante	3,204	,220		14,578	,000
Fator 5	,266	,051	,400	5,240	,000

**ANOVA<sup>b</sup>**

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Média Quadrada	F	Sig.
1 Regressão	9,598	1	9,598	27,455	,000 <sup>b</sup>
Resíduos	50,340	144	,350		
Total	59,938	145			

a. Variável Dependente: Compromisso Organizacional Afetivo