

Práticas de Qualidade de Vida e Comprometimento Organizacional nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil

KAREN CIACCIO SECCO

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

karensecco@yahoo.com.br

ELTON PARENTE DE OLIVEIRA

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

eltonparente@gmail.com

ANA CRISTINA LIMONGI-FRANÇA

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

climongi@usp.br

ANA CAROLINA DE AGUIAR RODRIGUES

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

anacarolina.ar@usp.br

Introdução

Uma nova forma de olhar para as organizações e sobretudo para as condições de vida no trabalho promove maior visibilidade dos valores e das demandas pessoais diante das novas maneiras de contratação de pessoas, e de retenção delas no ambiente organizacional, sendo assim há uma grande necessidade de se explorar estudos na área de comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho, investigando quais as relações entre eles e como refletem no ambiente organizacional.

Problema de Pesquisa e Objetivo

O problema de pesquisa parte da indagação: Qual relação entre práticas de qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional?

O objetivo desse artigo foi estudar a relação entre práticas organizacionais de gestão de qualidade de vida e o comprometimento afetivo nas Melhores Empresas para se Trabalhar.

Fundamentação Teórica

Muitas pesquisas vem sendo realizadas na área de gestão de pessoas, especificamente abordando temas como comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho, no que diz respeito a pensar em novas práticas de gestão de pessoas que englobem estes dois temas e potencializem ambos em busca de melhores resultados dentro das organizações (Dutra, 2004, Fischer e Albuquerque 2011, Limongi, 2005, Bastos 1997, Carvalho, Alves, Peixoto e Bastos 2011), pesquisas estas que vem demonstrando a importância de se debruçar ainda mais sobre estes estudos, pois eles representam avanços significativos p

Metodologia

Foram adotados como base de aplicação o levantamento da pesquisa Melhores Empresas Para se Trabalhar no Brasil, realizando-se regressão linear com o modelo de soma das respostas, ou seja, o máximo seria 30 (soma das 6 respostas relacionadas ao comprometimento, adotando-o como variável dependente. Em seguida foi aplicado modelo de regressão logística, uma vez que as práticas de gestão de qualidade de vida foram verificadas através de itens do questionário cujas respostas são de presença ou ausência destas práticas

Análise dos Resultados

Demonstrou-se que dentre os 10 itens relativos às práticas de gestão de qualidade de vida pesquisados, apenas 5 influenciam significativamente sobre o comprometimento dos funcionários (Sig.> 0,05). São eles: reuniões estruturadas, programa estabelecido para que o volume e tempo de trabalho não prejudique a vida pessoal, sistema formal de compensação de horas extras, com redução de jornada em outro dia e programas formais para contribuir com o equilíbrio entre vida profissional e familiar.

Conclusão

Os resultados demonstram que das 10 práticas organizacionais evidenciadas no estudos da pesquisa nacional, apenas 5 afetam significativamente a probabilidade de comprometimento dos funcionários. Destacando a necessidade de constante estímulo ao comprometimento dos empregados, tendo em vista manter os talentos internos como principal recurso (Dutra, 2004, Fischer e Albuquerque 2011, Limongi, 2009, Bastos 2009, Carvalho, Alves, Peixoto e Bastos 2011).

Referências Bibliográficas

Rodrigues, A.C. de A.; Bastos, A.V.B. (2010). Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. Revista Psicologia, Organizações e Trabalho, 10(2), 129-144.

Limongi-França, A. C (2005). Comportamento Organizacional. São Paulo: Saraiva.

Dutra, J. S (2004). A gestão de carreira. In: Limongi-França, A. C. As pessoas na organização. São Paulo: Ed. Gente, p. 99-113.

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho vem passando por profundas transformações. Nesse cenário, temáticas como globalização, flexibilização das relações de trabalho, consciência ambiental, competitividade e novas formas de organização dos mercados locais e internacionais têm sido destacadas tanto no meio acadêmico como no meio corporativo. Diante desse desafio a consolidação da gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como demanda de bem-estar tem se ampliado em várias áreas, especialmente na gestão de pessoas. A Qualidade de Vida no Trabalho representa, nesse cenário global, tecnológico e com valores de sustentabilidade, a necessidade de atuar mais profundamente na melhoria das condições da vida no trabalho, desde as práticas e os processos organizacionais, ao ambiente físico e aos padrões de relacionamento. Junto a essa preocupação de se ter qualidade de vida no trabalho, outro fator vem sendo bastante valorizado e pesquisado que é o Comprometimento Organizacional.

Uma nova forma de olhar para as organizações e sobretudo para as condições de vida no trabalho promove maior visibilidade dos valores e das demandas pessoais diante das novas maneiras de contratação de pessoas, e de retenção delas no ambiente organizacional. O comprometimento organizacional e a promoção de políticas de qualidade de vida no trabalho são formas de reter esses profissionais e são atualmente, pontos a serem considerados estratégicos na gestão de pessoas, além de serem considerados como vantagem competitiva frente ao mercado dinâmico no terceiro milênio.

A sociedade através do processo de conscientização da importância do conceito de qualidade no seu âmbito mais geral, aplicado à vida como um todo, tem exigido das empresas melhorias da qualidade de vida no trabalho, como uma evolução da qualidade total. A busca pela melhoria da qualidade de vida dos seres humanos inclui as melhorias das condições de trabalho, envolvendo não só a qualidade do trabalho, como também a qualidade das relações de trabalho, a qualidade no desenvolvimento destes seres humanos (LIMONGI, 2005). A qualidade das relações de trabalho está diretamente atrelada ao comprometimento organizacional. Para essas organizações é extremamente necessário que haja constantemente um estímulo ao comprometimento dos empregados, mantendo dessa maneira os talentos internos como principal recurso. Estas organizações precisam conhecer bem o comportamento humano no trabalho para tentar identificar

as influências desses elementos nas atividades e na performance desses colaboradores (DUTRA, 2004).

Muitas pesquisas vem sendo realizadas na área de gestão de pessoas, especificamente abordando temas como comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho, no que diz respeito a pensar em novas práticas de gestão de pessoas que englobem estes dois temas e potencializem ambos em busca de melhores resultados dentro das organizações (Dutra, 2004, Fischer e Albuquerque 2011, Limongi, 2005, Bastos 1997, Carvalho, Alves, Peixoto e Bastos 2011), pesquisas estas que vem demonstrando a importância de se debruçar ainda mais sobre estes estudos, pois eles representam avanços significativos para o desenvolvimento do meio acadêmico e organizacional. O Relatório Delphi RH 2010 (Fischer & Albuquerque, 2011), corroborou justificando a relevância dessas pesquisas, pois apresentou em suas conclusões a importância do bem-estar dos funcionários para a eficiência dos modelos de gestão de pessoas e apresentou na época, as principais tendências para a gestão de pessoas no ano de 2015, apontando como uma delas na “Gestão Estratégica de Pessoas”, que a Prática de Qualidade de Vida do Trabalho representava, uma condição estratégica de competitividade das empresas no mercado global, uma vez que a produtividade dos empregados associa-se a um nível satisfatório de qualidade de vida em seu ambiente de trabalho. Outros autores também colocam o elemento humano foi em evidência como fator de qualidade, competitividade e sobrevivência das organizações (Fleury, 1991; Castro, 1992; Bastos e Borges-Andrade, 1995). Trazendo nem seus estudos as relações com o comprometimento afetivo, expressos em termos de conotação ativa de engajamento; intenção de empenho extra; afeto e identificação com a organização (Rodrigues; Bastos, 2010), estudos estes que justificam dessa maneira a importância de se pesquisar práticas de qualidade de vida e as relações com comprometimento organizacional diante desse mercado competitivo, pois o presente artigo se propõe a investigar estas relações diferentemente de outras pesquisas que na maior parte delas estudaram os construtos de forma separada ou correlacionada com outros fatores que diferem dos quais são propostos na presente pesquisa.

O objetivo desse artigo foi estudar a relação entre práticas organizacionais de gestão de qualidade de vida e o comprometimento afetivo nas Melhores Empresas para se Trabalhar.

O artigo se estrutura da seguinte forma: após a introdução, onde foram apresentados os objetivos e a justificativa do estudo, segue-se a referencial teórico, apresentando os conceitos de QVT e comprometimento Organizacional e o contexto atual das relações de trabalho, passando-se à metodologia, análise dos resultados e às conclusões do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Considerando o objetivo de verificar a relação entre práticas organizacionais de gestão de qualidade de vida no trabalho e comprometimento afetivo, aborda-se a seguir os fundamentos adotados no presente estudo para compreensão dos dados analisados.

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

O tema qualidade de vida no trabalho e suas respectivas demandas vem sendo objeto de estudos frequentes na academia e nas organizações, estudos estes que apresentam uma grande diversidade em suas abordagens as quais exigem clara delimitação para essas relações sejam estabelecidas de forma clara. Foi a partir da Revolução Industrial que os primeiros estudos voltados para diminuir os esforços e melhorar a capacidade produtiva foram desenvolvidos por Frederick Taylor no final do século XIX, com o surgimento da administração científica, que visava o estudo da melhor forma de se executar um trabalho. Os estudos desenvolvidos por Taylor contribuíram para que as organizações obtivessem um aumento na produtividade. Embora ainda se encontre

forte influência desses fatores, houve mudanças significativas quanto às questões de motivações, lideranças e práticas que favorecessem o bem estar do funcionário antes dos anos de 1970. Daí em diante, as mudanças estão ligadas às questões de liberdade. O Brasil, por sua vez, passa a ter mudanças mais significativas a partir dos anos 90, quando ocorrem a abertura dos mercados internacionais, ampliando a competitividade nas empresas brasileiras, e a exigência no que diz respeito a qualificação, processos, e reestruturação produtiva das empresas.

Em função da diversidade de conceituações para QVT, Fernandes (1996) afirma que faz parte da QVT a preocupação com valores humanísticos e ambientais, esquecidos pela sociedade industrializada em favor de inovações tecnológicas, produtividade e crescimento econômico. Um dos principais expoentes no estudo da questão, Walton (1973), articula a conceituação de que a ideia de QVT é calcada em humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, envolvendo o entendimento de necessidades e aspirações do indivíduo, através da reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado a uma formação de equipes de trabalho com maior poder de autonomia e melhoria do meio organizacional.

Outro movimento importante é o crescente nível de formação educacional no Brasil e no mundo, que se reflete na organização das empresas. Segundo Albuquerque (2002), as empresas passaram do paradigma do controle para o paradigma do comprometimento. Este foi um dos impulsos para qualificação e valorização de práticas de gestão de pessoas e também de promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho. São também conhecidos e aplicados os modelos de Hackman e Oldham (1975) que desenvolveram o Job Diagnostic Survey (JDS) em torno das dimensões básicas da tarefa, sustentando que essas dimensões precedem a satisfação do indivíduo e a performance. O modelo de Westley (1979) visou a organização do trabalho e agrupou os obstáculos que prejudicam a QVT em quatro aspectos: políticos: sentimento de insegurança no emprego; econômicos: sentimento de injustiça no sistema de recompensas, iniquidade; psicológicos: ausência de autorrealização, levando à alienação; sociológicos: ausência de participação nas decisões, gerando anomia.

Outro conceito bem difundido sobre a QVT baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial. O enfoque biopsicossocial das pessoas origina-se da medicina psicossomática, que propõe a visão integrada, ou holística, do ser humano” (MAXIMIANO, 2000, p. 498). Para Dejours citado por Albuquerque e França

(2003) a QVT é “um complexo dinâmico, que não pode ser dividida em partes, mas vista como um todo (visão holística) e tem potencialidades biopsicossociais que respondem simultaneamente às condições de vida”.

O modelo de análise metodológica baseado na abordagem biopsicossocial foi acrescido por Limongi-França (1996). O domínio organizacional se estabelece como elemento diferenciador e identificador das demandas da qualidade da vida no trabalho. O pressuposto desse modelo considera que todas essas dimensões respondem simultaneamente às condições de vida. Essas respostas apresentam variadas combinações e intensidades e podem ser mais visíveis em um deles, embora todos sejam sempre interdependentes.

Os quatro domínios que definem a qualidade de vida no trabalho são compostos pelos seguintes elementos: domínio Biológico: hábitos saudáveis como alimentação e atividades físicas; domínio Psicológico: clima organizacional, oportunidades de carreira, relacionamento com colegas e chefes, autoestima; domínio Social: previdência, cursos, lazer e família; domínio Organizacional: imagem corporativa, inovação e tecnologia, ergonomia, natureza da atividade, políticas e rotinas de recursos humanos.

No ambiente corporativo fica muito claro a importância da QVT sendo indispensável para a competitividade e produtividade das organizações, pois somente empregados satisfeitos são motivados e comprometidos com seu trabalho (Roble, 2012).

Neste estudo, verifica-se com destaque as práticas organizacionais de gestão de qualidade de vida identificadas através de pesquisa nacional a respeito das 150 Melhores Empresas para se Trabalhar no Brasil. No âmbito deste estudo foi realizado levantamento com 287 empresas que participaram da fase de coleta de dados, do total de 504 empresas inscritas.

2.2 Comprometimento Organizacional

O comprometimento organizacional, vem sendo muito estudado nos âmbitos acadêmicos e organizacionais. Desde o declínio do modelo taylorista, com uma maior valorização do indivíduo dentro das organizações, promovendo uma maior integração

entre empregado e empregador , visando estudar de forma mais específicas as relações humanas e a produtividade. Todas as mudanças neste cenário incentivaram as organizações e a comunidade científica a buscar uma compreensão mais ampla sobre as relações entre indivíduo e organização, suas respectivas correlações nos mais variados aspectos, dentre eles a qualidade de vida no trabalho e o comprometimento organizacional (Moraes, Marques & Kilimnik, 1995; Mowday, 1998, Limongi 1996; Bastos, 1997)

Segundo Morrow (1993), os estudos que abarcam comprometimento, na área profissional tem como foco principal a carreira, o sindicato, a organização em si e os valores que envolvem este contexto, tanto do indivíduo, como os da própria organização. Grande parte desses estudos sobre comprometimento organizacional estão diretamente atrelados ao comprometimento do indivíduo para com seu ambiente de trabalho. Os principais pesquisadores sobre o tema e seus respectivos conceitos foram descritos na Quadro 1 abaixo:

Quadro 1 – Pesquisa sobre conceitos Comprometimento Organizacional

Autores	Conceito
Mowday, Porter e Steers (1982)	Enfoque unidimensional, relacionado a sentimentos de lealdade, desejo de permanecer e se esforçar pela organização. A segunda abordagem mais importante em sua presença na literatura é a instrumental .
O’Reilly e Chatman (1986)	Propõem três bases independentes: <i>compliance</i> (envolvimento instrumental), identificação (ou afiliativo) e internalização (congruência entre valores organizacionais e individuais).
Meyer e Allen (1991)	Enfoque para o modelo tridimensional de o mais citado e estudado. Esse modelo contempla as dimensões afetiva, normativa e de continuação.
Bastos (1997)	Descreve o comprometimento como um grande rótulo, com sobreposições entre as definições conceituais e operacionais com que os pesquisadores trabalham, constituindo um construto complexo e ainda disperso.

Cohen (2007)	Propõe que o comprometimento seja estudado considerando duas dimensões básicas apenas: a instrumental e a afetiva (que inclui a normativa).
Rodrigues e Bastos (2010)	Os autores realizam um mapeamento das definições de comprometimento organizacional, aglomerando-as em dois tipos básicos de vínculos: o ativo, que contempla o afetivo e afiliativo, e o passivo, que contempla o instrumental e a permanência.
Carvalho, Alves, Peixoto e Bastos (2011)	Os autores apontam para a tendência ao retorno da unidimensionalidade em torno da base afetiva e, neste ínterim, propõem que a dimensão de continuação é similar à de entrincheiramento, constituindo construto diverso.

Fonte: Elaborado e adaptado pelos autores.

No presente estudo adota-se a abordagem unidimensional, conforme Mowday, Porter e Steers (1982), Meyer e Allen (1991), Cohen (2007) e Carvalho, Alves e Peixoto (2011). Segundo esta abordagem, verifica-se o relação do indivíduo com organização segundo sentimentos de lealdade e desejo de permanecer e se dedicar pela empresa. Assim, a relação que se apresenta neste estudo abordada o comprometimento afetivo verificando se é influenciado pelas práticas organizacionais de gestão de qualidade de vida observado na pesquisa das Melhores Empresas para se Trabalhar no Brasil.

2.3 Estudos sobre a Relação entre QVT e Comprometimento Organizacional

Alguns estudos já contribuíram muito para a comunidade científica e para as organizações envolvendo ambos os temas, um desses estudos que correlacionou especificamente a QVT e o comprometimento foi o de Kanste (2011) que encontrou correlações positivas moderadas entre realização pessoal (variável de bem-estar) com identificação com valores e objetivos da organização ($r=0,40$), disposição para o desempenho ($r=0,44$), e comprometimento ocupacional ($r=0,37$). Moraes, Marques e Kilimnik (1995) realizaram um estudo de caso comparativo com três organizações e

estabeleceram uma correlação positiva entre as variáveis indicando que o indivíduo que encontra condições de trabalho favoráveis ao equilíbrio de seus aspectos racionais, emocionais e afetivos desenvolve, paralelamente, uma maior motivação interna e uma integração consistente aos valores e objetivos da empresa.

No entanto, cabe aqui enfatizar a relevância desse artigo, pois ainda há muito que se ampliar os estudos os quais correlacionam QVT e Comprometimento Organizacional, pois ainda há pouquíssimos estudos correlacionando ambos os construtos.

O presente estudo se propõe a avançar neste estudo considerando se existe relação e como a ocorrência de determinadas práticas organizacionais de gestão de qualidade de vida podem influenciar o comprometimento de natureza afetiva.

3 METODOLOGIA

Conforme delimitado no escopo deste estudo, ou seja, analisar a relação entre práticas de qualidade de vida e comprometimento, são adotados como base de aplicação o levantamento da pesquisa Melhores Empresas Para se Trabalhar no Brasil, por meio do banco de dados da pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA), através do Programa de Estudos em Gestão de Pessoas (PROGEP), desde 2006.

Nesta pesquisa são analisadas as organizações que procuram se destacar em termos de clima organizacional positivo e boas práticas de gestão de pessoas. Os dados utilizados no presente estudo referem-se à aplicação da pesquisa no ano de 2014, onde foram selecionadas as assertivas e questões referentes aos construtos de qualidade de vida e comprometimento afetivo (abordagem unidimensional).

As 504 organizações inscritas para a pesquisa, que elege anualmente as Melhores Empresas para Você Trabalhar, necessariamente, tinham que ter mais de 100 empregados e atuar no mercado brasileiro e/ou internacional por mais de cinco anos. Tais empresas apresentam características que as diferenciam umas das outras: porte, setores de atuação, região de atuação no país, origem do capital, entre outros. O acesso ao banco de dados foi disponibilizado pela instituição responsável pela metodologia desse levantamento anual e que procura apurar vários aspectos do ambiente corporativo contemporâneo (VELOSO et al., 2007).

Os dados se referem a 287 empresas que participaram da fase de coleta de dados da pesquisa Melhores Empresas para Você Trabalhar, e de 103.829 funcionários entrevistados.

Foram selecionadas do banco de dados 10 itens referentes às práticas organizacionais de gestão de qualidade de vida, cujas respostas foram dadas pelos responsáveis da empresa na pesquisa, e 6 itens do questionário relacionadas ao comprometimento afetivo, expressos em termos de conotação ativa de engajamento; intenção de empenho extra; afeto e identificação com a organização (Rodrigues; Bastos, 2010), cujas respostas foram obtidas junto ao funcionários das empresas.

Quadro 2 – Itens sobre Qualidade de Vida Aplicados às Empresas

PQVidN	A empresa adota programas formais para garantir a qualidade de vida dos empregados? Não, a empresa não adota programas formais para garantir a qualidade de vida dos empregados
AcReQVi	Sim e há reuniões estruturadas com profissionais da empresa ou especialmente contratados para discussão e implementação de ações visando a melhor qualidade de vida no trabalho
CEvEqui	Sim e há cursos ou eventos voltados para estimular maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal
InPrLaz	Sim e há instalações e programas para lazer ou para a busca do equilíbrio entre o profissional e pessoal
ProgFlexN	A empresa adota programas formais para flexibilizar a jornada de trabalho. Não, a empresa não adota programas formais para flexibilizar a jornada de trabalho
EAsProf	Sim e há um programa estabelecido para que o volume e tempo de trabalho não prejudique a vida pessoal
ProgComp	Sim e há um sistema formal de compensação de horas extras, com redução de jornada em outro dia
ProgHorFlex	Sim e há possibilidade de optar por horários flexíveis, desde que a prática esteja dentro das normas legais
HomOff	Sim e a empresa tem política de home-office
EQVPVFN	A empresa adota programas formais para contribuir com o equilíbrio entre vida profissional e familiar? Não, a empresa não adota programas formais para contribuir com o equilíbrio entre vida profissional e familiar

Estes itens foram aplicados às empresas e suas respostas são dicotômicas, sobre a presença ou ausência destas práticas em cada organização. A seguir, os itens referentes ao comprometimento aplicados aos funcionários.

Quadro 3 – Itens sobre Comprometimento aplicados aos Funcionários

Q1	Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar
Q25	Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho
Q53	Sinto os objetivos de minha organização como se fossem meus
Q65	Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde eu trabalho
Q66	Eu realmente me interesso pelo destino da organização onde trabalho
Q67	Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim

A análise dos dados foi realizada mediante pacote estatístico SPSS-23. Aplicaram-se os procedimentos da estatística descritiva e análise de regressão. Em primeiro momento, foi realizada regressão linear com o modelo de soma das respostas, ou seja, o máximo seria 30 (soma das 6 respostas relacionadas ao comprometimento, adotando-o como variável dependente. Em seguida foi aplicado modelo de regressão logística, uma vez que as práticas de gestão de qualidade de vida foram verificadas através de itens do questionário cujas respostas são de presença ou ausência destas práticas. Nesse caso foi usada uma Dummy para respostas 4 ou 5 nas 6 respostas relacionadas ao comprometimento. Adotou-se um nível de significância de 5%.

4 RESULTADOS E ANÁLISE

A Tabela X mostra os resultados apresentados na regressão linear aplicada entre as práticas de gestão de qualidade de vida com a variável dependente comprometimento.

Tabela 1 – Regressão Linear de Práticas de Gestão de Qualidade de Vida sobre Comprometimento

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.058	.103		223.044	0.000		
PQVidN	-.186	.095	-.008	-1.962	.050	.681	1.469
AcReQVi	.589	.042	.052	14.081	.000	.737	1.357
CEvEqui	.047	.043	.004	1.098	.272	.748	1.336

InPrLaz	-.040	.043	-.003	-.931	.352	.743	1.345
ProgFlex N	-.014	.063	-.001	-.221	.825	.391	2.554
EAsProf	.252	.040	.022	6.327	.000	.802	1.247
ProgComp	.527	.043	.052	12.190	.000	.548	1.824
ProgHorFl ex	.040	.041	.004	.977	.329	.604	1.657
HomOff	-.304	.051	-.025	-5.998	.000	.579	1.727
EQVPVF N	-.243	.039	-.022	-6.198	.000	.811	1.233

Nesse modelo, com a variável dependente comprometimento, demonstra-se que dentre os 10 itens relativos às práticas de gestão de qualidade de vida pesquisados, apenas 5 influenciam significativamente sobre o comprometimento dos funcionários (Sig. >0,05). São eles: AcReQVi (reuniões estruturadas com profissionais da empresa ou especialmente contratados para discussão e implementação de ações visando a melhor qualidade de vida no trabalho), EAsProf (programa estabelecido para que o volume e tempo de trabalho não prejudique a vida pessoal), ProgComp (sistema formal de compensação de horas extras, com redução de jornada em outro dia), HomOff (sistema formal de compensação de horas extras, com redução de jornada em outro dia) e EQVPVFN (programas formais para contribuir com o equilíbrio entre vida profissional e familiar).

No entanto, demonstram influência moderada, afetando o comprometimento, sendo que os resultados demonstram que a ocorrência de dois itens, HomOff (B=-0,025) e EQVPVFN (B=-0,022), demonstram impactar negativamente no comprometimento.

Na tabela 2, foi demonstra-se os resultados obtidos pelo modelo de regressão logística. Nesse modelo, as variáveis significativas contribuem para aumentar a probabilidade de que o respondente tenha comprometimento.

Tabela 2 – Modelo Logístico da Relação em Práticas de QVT e Comprometimento

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
PQVidN	-.044	.042	1.144	1	.285	.957
AcReQVi	.244	.019	169.781	1	.000	1.276

CEvEqui	.014	.019	.557	1	.456	1.015
InPrLaz	-.010	.019	.285	1	.593	.990
ProgFlexN	-.016	.028	.319	1	.572	.984
EAsProf	.101	.019	29.187	1	.000	1.107
ProgComp	.204	.020	105.872	1	.000	1.227
ProgHorFlex	.014	.019	.577	1	.447	1.014
HomOff	-.136	.024	33.389	1	.000	.873
EQVPVFN	-.061	.018	11.840	1	.001	.941
Constant	.034	.047	.523	1	.470	1.035

Um resultado importante neste modelo é a estatística de Wald que tem uma distribuição qui-quadrado e nos informa se o coeficiente b para um dado preditor difere significativamente de zero. Se isto ocorrer, podemos dizer que o preditor está contribuindo de modo significativo para a previsão da saída. Assim, com relação a estes dados, podemos dizer que a ocorrência das 5 práticas de gestão de qualidade de vida (AcReQVi, EAsProf, ProgComp, HomOff e EQVPVFN, cujos Sig. > 0,05) são preditores significativos para ocorrência de comprometimento. A Exp (B) é interpretada como uma mudança nas chances: se o valor for maior que 1, ele indica que à medida que o preditor aumenta, aumentam as chances de uma saída ocorrer; já um valor menor que 1, indica que à medida que o preditor aumenta, as chances de uma saída ocorrer diminuem. Neste caso, podemos afirmar que a probabilidade do comprometimento dos colaboradores aumentar com a existência das práticas AcReQVi, EAsProf, ProgComp, cresce 27,6%, 10,7% e 22,7% respectivamente, e que com ocorrência das práticas HomOff e EQVPVFN, as chances de redução do comprometimento são de 12,7% e 5,9%.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do objetivo proposto de analisar a relação entre práticas de gestão de qualidade de vida e comprometimento nas Melhores Empresas para se Trabalhar no Brasil, adotou-se como premissa os fundamentos teóricos de qualidade de vida no trabalho e a abordagem unidimensional de comprometimento.

Neste sentido, os resultados demonstram que das 10 práticas organizacionais evidenciadas no estudos da pesquisa nacional, apenas 5 afetam significativamente a

probabilidade de comprometimento dos funcionários, sendo elas: reuniões estruturadas com profissionais da empresa ou especialmente contratados para discussão e implementação de ações visando a melhor qualidade de vida no trabalho; programa estabelecido para que o volume e tempo de trabalho não prejudique a vida pessoal; sistema formal de compensação de horas extras, com redução de jornada em outro dia; sistema formal de compensação de horas extras, com redução de jornada em outro dia; e programas formais para contribuir com o equilíbrio entre vida profissional e familiar. Sendo que as duas últimas afetam negativamente a chance de comprometimento.

Considerando a necessidade constante de estímulo ao comprometimento dos empregados, tendo em vista manter os talentos internos como principal recurso (Dutra, 2004, Fischer e Albuquerque 2011, Limongi, 2009, Bastos 2009, Carvalho, Alves, Peixoto e Bastos 2011), se faz necessário as organizações conhecerem bem o comportamento humano no trabalho para tentar identificar as influências desses elementos nas atividades e na performance desses colaboradores. Assim, o presente estudo oferece a contribuição de evidenciar quais se destacam nesta relação com comprometimento afetivo dos funcionários diante das práticas organizacionais de qualidade de vida estudadas no âmbito da pesquisa das Melhores Empresas para se Trabalhar.

Dentre as práticas que apresentaram significativa influência à probabilidade de comprometimento, aquelas que apresentaram impacto positivo e moderado foram: a existência de reuniões estruturadas com profissionais da empresa ou especialmente contratados para discussão e implementação de ações visando a melhor qualidade de vida no trabalho; e programa estabelecido para que o volume e tempo de trabalho não prejudique a vida pessoal. Estas práticas se demonstraram com relação positiva moderada sobre o comprometimento, e a prática organizacional de existência de sistema formal de compensação de horas extras, com redução de jornada em outro dia, apresentou influência positiva baixa.

Dois práticas apresentaram ainda relação negativa, sendo elas: sistema formal de compensação de horas extras, com redução de jornada em outro dia; e programas formais para contribuir com o equilíbrio entre vida profissional e familiar. Ou seja, a ocorrência destas práticas reduz a chance de ocorrência de comprometimento, embora, a relativa resultante tenha sido baixa.

As limitações do estudo são relacionadas ao escopo adotado nas itens utilizados nos questionários que não são exclusivos ou exaustivos em relação às práticas organizacionais de gestão de qualidade de vida, podendo em futuros estudos ser permitida a extensão do teste realizado. E ainda com relação a diferentes abordagens de comprometimento, seja normativo ou instrumental, que podem permitir *insights* diferentes a respeito das práticas aqui analisadas.

REFERÊNCIAS

Albuquerque, L.G. (2002). A gestão estratégica de pessoas. In M.T. Fleury (Org.), *As Pessoas na Organização* (pp. 35-50). São Paulo: Editora Gente.

Albuquerque, Limongi-França (2003). *Estratégia de Recursos Humanos e Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho: O stress e a expansão do conceito de qualidade total*. São Paulo: *Curso avançado de Gestão empresarial em qualidade de vida*: FEA/USP.

Bastos, A. V. B., e Borges-Andrade, J. E. (2002). Comprometimento com trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. *Revista de Administração de Empresas*, 43(2), 31-41.

Bastos, A.V.B. (1997). Comprometimento no trabalho: os caminhos da pesquisa e os seus desafios teórico-metodológicos. In A. Tamayo, J.E. Borges-Andrade & W. Codo (Org.). *Trabalho, organizações e cultura*. São Paulo: ANPEPP.

Bastos, A.V.B.; Borges-Andrade, J.E (1995). Comprometimento no trabalho: identificando padrões de comprometimento do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. In: *ENANPAD*, 19., João Pessoa, 1995. Anais. Rio de Janeiro: Anpad. v. 1, n. 6, p. 219-257.

Carvalho, P., Alves, F.J.O, Peixoto, A.L.A. & Bastos, A.V.B. (2011). Comprometimento afetivo, de continuação e entrenchamento organizacional: estabelecendo limites conceituais e empíricos. *Revista Psicologia: teoria e prática*, 13(2), 127-141.

- Carvalho, P., Alves, F.J.O, Peixoto, A.L.A. & Bastos, A.V.B. (2011). Comprometimento afetivo, de continuação e entrincheiramento organizacional: estabelecendo limites conceituais e empíricos. *Revista Psicologia: teoria e prática*, 13(2), 127-141.
- Castro, N.A (1992). Organização do trabalho, qualificação e controle na indústria moderna. In: HADAD, Sérgio (Coord.). *Trabalho e educação*. Campinas: Papirus, 1992. p. 69-86.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: an evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354.
- Dutra, J. S (2004). A gestão de carreira. In: Limongi-França, A. C. *As pessoas na organização*. São Paulo: Ed. Gente, p. 99-113.
- Fernandes, E. C (1996). *Qualidade de vida no trabalho*. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade.
- Fischer, A.L. & Albuquerque, L.G. (Orgs.) (2011). *Delphi RH 2010 – Edição confirmatória: Tendências em Gestão de Pessoas nas Empresas Brasileiras*. São Paulo: Fundação Instituto de Administração.
- Fleury, M.T.L (1991). Mudanças e persistências nos modelos de gestão de pessoal em setores de tecnologia de ponta - o caso brasileiro em contraponto com o japonês. *Revista de Administração de Empresas - RAE*, São Paulo, v. 25, n. 4, p. 13-21.
- Hackman, R. & Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Kanste, O. (2011). Work Engagement, work commitment and their association with well-being in health care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25(4), 754-761.
- Limongi-França, A. C (2005). *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Saraiva.
- Limongi-França, A.C. (1996). *Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000*. Tese de Doutorado não publicada. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo, SP.
- Maximiano, A. C. A (2000). *Teoria geral de administração*. São Paulo: Atlas.

- Meyer, J.P.; Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Moraes, L.F.R., Marques, A. L.& Kilimnik, Z.M. (1995). Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho: uma abordagem de diagnóstico comparativo. *Revista Brasileira de Administração Contemporânea*, 1(9), 170-185.
- Morrow, P. C. (1993) *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich, Conn; London: JAI Press, 1993. 220 p.
- Mowday, R.T. (1998). Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). *Employee Organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Roble, G. L. E. (2012) *Qualidade de vida no trabalho: um estudo em empresas que publicam balanço GRI*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: PUCSP.
- Rodrigues, A.C. de A.; Bastos, A.V.B. (2010). Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 10(2), 129-144.
- Veloso, E. F. R. (2007) Pesquisas de Clima Organizacional: O Uso de Categorias na Construção Metodológica e Análise de Resultados. In: *Encontro da ANPAD*, 31. Rio de Janeiro, 2007. Anais. Rio de Janeiro, XXXI EnANPAD.
- Walton, R.E. (1973). Quality of Working Life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Westley, W.A. (1979). Problems and Solutions in the Quality of Working Life. *Human Relations*, 32(2), 113-123.