

**Analisando possíveis influências entre Qualidade de Vida no Trabalho,
Comprometimento Organizacional e Entrincheiramento Organizacional**

JAQUELINE CAVALCANTE MILHOME
UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA (UFBA)

DIVA ESTER OKAZAKI ROWE
UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA (UFBA)

MARCOS GILBERTO DOS SANTOS
UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA (UFBA)

ANALISANDO POSSÍVEIS INFLUÊNCIAS ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAL

1. INTRODUÇÃO

A psicologia organizacional tem ampliado seus estudos em prol de analisar e compreender interações múltiplas que melhorem a qualidade de vida e o bem estar do trabalhador sem comprometer a produtividade e os lucros das organizações. Nesse sentido, fala-se, dentre outros, no que tange as atitudes e comportamentos do trabalhador frente ao ambiente e contexto do trabalho, bem como isso se apresenta na relação do trabalhador com a organização. (Zanelli, Bastos & Rodrigues, 2014).

Vem sendo amplamente estudadas as relações afetiva (comprometimento organizacional) e instrumental (entrincheiramento organizacional), como contrapontos ou como complementares, bem como o que as explica e o que elas originam. No entanto, a percepção das práticas organizacionais ligadas às essas diferentes naturezas de vínculos é uma lacuna a ser estudada, investigada nesta pesquisa a partir da percepção da Qualidade de Vida no Trabalho.

A percepção sobre a Qualidade de Vida no Trabalho pode influenciar na natureza do vínculo que o trabalhador desenvolve com a organização. Diferentes níveis de diferentes vínculos podem acarretar em comportamentos e atitudes dos trabalhadores em direção à resultados mais ou menos interessantes para a organização.

Partindo dessa premissa, esta pesquisa tem por objetivo compreender o quanto o Comprometimento e o Entrincheiramento Organizacional influenciam na percepção dos trabalhadores no que tange a sua Qualidade de Vida no Trabalho. Para tanto, pergunta-se: Em que medida os vínculos do indivíduo com a organização – Comprometimento Organizacional e Entrincheiramento Organizacional - influenciam a percepção do trabalhador acerca de sua Qualidade de Vida no Trabalho?

O Comprometimento Organizacional é compreendido, para fins dessa pesquisa, corroborando com estudiosos como Bastos et al. (2013), Becker, Ullrich e Dick (2013) e Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005), como um vínculo de natureza afetiva, fortalecendo comportamentos desejados pela organização e inibindo comportamentos não desejados.

Por outro lado, Meireles (2015), Rodrigues (2009) e Rodrigues e Bastos (2015) compreendem o Entrincheiramento Organizacional segundo sua natureza instrumental, por conta do qual o trabalhador sente-se preso à organização e sua atuação é influenciada negativamente por esse sentimento de aprisionamento.

A perspectiva do Comprometimento Organizacional como vínculo afetivo e do Entrincheiramento Organizacional como vínculo instrumental resulta de pesquisas desenvolvidas por pesquisadores como Bastos et al. (2013) e Rodrigues e Bastos (2015). No entanto, considerando os poucos estudos que vêm sendo realizados considerando o Comprometimento Organizacional sob esse viés, bem como se tratando de um construto novo, portanto, sendo necessárias pesquisas que apresentem suporte para a compreensão dos diversos elementos que cercam este novo construto. O presente estudo mostra-se como uma contribuição para preencher esta lacuna.

Esta pesquisa buscará compreender as relações que podem ser estabelecidas entre vínculos e práticas organizacionais, essas sendo direcionadas à Qualidade de Vida no Trabalho.

A Qualidade de Vida no Trabalho diz respeito a um conjunto de elementos oferecidos ao trabalhador, de forma a atuar no seu aspecto físico, psicológico, social, de saúde ou de recompensas. Seu objetivo primordial está no bem estar do trabalhador, de forma a contribuir com sua satisfação, melhorar o seu desempenho e a imagem da organização, tanto sob a ótica do trabalhador como do mercado.

A percepção do trabalhador, no entanto, poderá influenciar e ser influenciada pelos vínculos que este desenvolve com a organização. Para investigar a influência da Qualidade de Vida no Trabalho no desenvolvimento dos vínculos com a organização (Comprometimento e Enrincheiramento Organizacional), bem como a influência dos diferentes vínculos com a organização na percepção do trabalhador acerca da sua Qualidade de Vida no Trabalho, serão analisadas as influências de cada dimensão em cada dimensão dos construtos estudados.

Para alcançar os resultados deste estudo, a coleta dos dados foi feita a partir de uma amostra não aleatória por conveniência, composta por 187 trabalhadores das mais diversas áreas de atuação. A análise desses dados foi feita por meio de Regressão Múltipla. Os resultados deste estudo apresentam influências significativas, no entanto algumas não tão fortes, de algumas dimensões de cada um dos construtos estudados.

Para melhor compreensão, será adotado como padrão a denominação dos construtos a partir do seu nome, sem siglas, (Qualidade de Vida no Trabalho, Comprometimento Organizacional e Enrincheiramento Organizacional), bem como as variáveis dos construtos a partir siglas, apresentadas no decorrer do artigo. Especificamente, no caso do Comprometimento Organizacional, como um construto unidimensional, será utilizada a sigla 'CO' quando da explicação dos resultados, que tomará como base a relação entre as variáveis.

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

2. VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

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

Trata-se de vínculos diferentes, porém, não opostos. Algumas pesquisas foram desenvolvidas a fim de analisar o nível de correlação entre o Comprometimento Organizacional, segundo a perspectiva afetiva, e o Enrincheiramento Organizacional. A partir de correlações de Pearson (Meireles, 2015), de Spearman (Balsan et al., 2015) e de Kendall (Milhome & Rowe, 2017), verificou-se que estes construtos apresentam correlação baixa, porém, estatisticamente válida entre eles. Ainda assim, Balsan et al. (2015) e Rodrigues (2009) evidenciam que estes vínculos existem concomitantemente no trabalhador, em diferentes níveis.

A natureza e a intensidade desses vínculos podem variar de acordo com diversos aspectos, sejam eles pessoais – do trabalhador – ou organizacionais. Aspectos pessoais como gênero, idade e formação podem afetar, também, a percepção do trabalhador acerca de diversos aspectos organizacionais, no que tange à políticas e ações da organização. Estas podem ser percebidas pelo trabalhador em direções e níveis diferentes, de forma que a percepção dos trabalhadores acerca da sua Qualidade de Vida no Trabalho pode variar.

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

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

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

O estudo desenvolvido por Milhorne e Rowe (2016) confirmou influência positiva e variando de moderada a forte do Comprometimento Organizacional em algumas dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho, bem como verificou a influência de uma dimensão do Entrincheiramento Organizacional (Ajustes Burocráticos Impessoais) em uma dimensão da Qualidade de Vida no Trabalho. Outros estudos, ainda, evidenciaram correlação (Schirmeister & Limongi-França, 2012), predição (Zanardi, 2016) e influência (Lirio, Severo & Guimarães, 2018) da Qualidade de Vida no Trabalho no Comprometimento Organizacional, bem como do Comprometimento Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho. Com base nas relações encontradas na literatura e em outros estudos, são apresentadas as seguintes hipóteses a serem testadas:

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

H2: Trabalhadores com maior nível de Comprometimento Organizacional percebem maior nível de Qualidade de Vida no Trabalho.

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

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

H3: Trabalhadores com maior nível de Qualidade de Vida no Trabalho percebem menor nível de Entrincheiramento Organizacional

H4: Trabalhadores com maior nível de Entrincheiramento Organizacional percebem menor nível de Qualidade de Vida no Trabalho.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

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

O questionário foi construído em escala tipo *Likert* – uma escala intervalar que varia entre a discordância (menor valor) e a concordância (maior valor), podendo ou não haver um ponto neutro. Apesar de Hair Jr. et al. (2009) recomendar a retirada do ponto neutro para aumento da fidedignidade da escala, esta pesquisa utilizou as escalas originais validadas para o contexto brasileiro.

Além dos dados sociodemográficos, o questionário foi composto por três escalas: (a) A escala “Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho” desenvolvida por Walton (1973) e validada para trabalhadores brasileiros por Timossi et al. (2009), composta originalmente por 35 itens e com escala tipo Likert de 5 pontos – $\alpha = 0,94$; (b) A “Medida de Comprometimento Organizacional (MCO)”, validada para trabalhadores brasileiros por Bastos e Aguiar (2015), composta por 12 itens e escala tipo Likert de 6 pontos – $\alpha = 0,94$; e (c) A “Medida de Entrincheiramento organizacional (MEO)”, validada para trabalhadores brasileiros por Rodrigues e Bastos (2015), composta por 18 itens e escala tipo Likert de 6 pontos – $\alpha = 0,89$.

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

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

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

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

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

4. RESULTADOS

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

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

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

São dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho: remuneração Justa e Adequada (RJA); Condições de trabalho (CDT); Uso e desenvolvimento das capacidades de trabalho (CPT); Oportunidade de crescimento e segurança (OPT); Integração social na organização (INT); Constitucionalismo (CON); O trabalho e o espaço total na vida (ETV); Relevância social do trabalho na vida (RST). São dimensões do Entrincamento Organizacional: Ajustamento à posição social (APS); Limitação de alternativas (LA); Ajustes burocráticos impessoais (ABI). O Comprometimento Organizacional é compreendido, neste estudo, como um vínculo unidimensional, sendo, ao longo dos resultados e discussões representado pela sigla CO.

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

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

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

A dimensão ‘Limitação de Alternativas’ (LA) – Entrincamento Organizacional – apresentou variação conjunta quando variável dependente somente da dimensão ‘Remuneração Justa e Adequada (RJA)’ – Qualidade de Vida no Trabalho. Trata-se de uma relação fraca ($R=0,28$). Conjuntamente, as variáveis da Qualidade de Vida no Trabalho explicam em 4% a percepção de Limitação de Alternativas. No entanto, somente a variável Remuneração Justa e Adequada apresenta uma relação estatisticamente significativa, conforme é possível verificar na tabela 1.

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

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

Fonte: dados da pesquisa

Sig.: 0,05

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

No entanto, os resultados não confirmam a hipótese H3, uma vez que esta testa uma relação negativa entre Qualidade de Vida no Trabalho e Entrincheiramento Organizacional e a única relação estatisticamente válida apresentada foi positiva.

Por sua vez, a forte relação (0,78) entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Comprometimento Organizacional também era esperada pela literatura. Porém, diversas dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho não apresentaram relação com o Comprometimento Organizacional, assim, confirmando parcialmente a hipótese H1. A variação do nível de Qualidade de Vida no Trabalho explica em 59% a variação do nível de Comprometimento Organizacional. As variáveis com relação estatisticamente significativa, conforme é possível verificar na tabela 2, são: ‘Remuneração Justa e Adequada’ (t-valor: 2,530 sig.:0,01); ‘Constitucionalismo’ (t-valor: 5,235 sig.:4,62 e-07); ‘Relevância Social do Trabalho’ (t-valor: 2,676 sig.:0,01).

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

Variáveis	Estimadores		Teste t do estimador		Grau de ajustamento				
	Estimador B	Erro padrão	t-valor	Sig.	F	Sig.	R	R ²	R ² ajustado
Intercepto	-0.190	0.309	-0,616	0,54	34,98	2.2e-16	0,78	0,61	0,59
RJA	0.190	0.075	2.530	0.01					
CDT	-0.038	0.115	-0.329	0.74					
CPT	0.115	0.110	1.046	0.30					

OPT	0.059	0.096	0.615	0.54					
INT	0.027	0.110	0.245	0.81					
CON	0.597	0.114	5.235	4.62e-07					
ETV	-0.027	0.085	-0.327	0.74					
RST	0.283	0.106	2.676	0.01					

Fonte: dados da pesquisa

Sig.: 0,05

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

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

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

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

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

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

O terceiro modelo testado na pesquisa relacionou as três dimensões do Entrincheiramento Organizacional (Ajustamento à posição social – APS; Limitação de alternativas – LA; Ajustes burocráticos impessoais – ABI) e o Comprometimento Organizacional (CO) à dimensão ‘Remuneração Justa e Adequada (RJA), da Qualidade de Vida no Trabalho, como variável dependente. Conjuntamente, os vínculos explicam 41% da variação da percepção de ‘Remuneração Justa e Adequada’. No entanto, somente as dimensões LA, ABI e CO apresentam significância estatística nesta variação (Tabela 3).

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

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

Fonte: dados da pesquisa

Sig.: 0,05

A partir da análise dos estimadores B, percebe-se que a variável CO é a que melhor explica a percepção de Remuneração Justa e Adequada, na relação analisada. Essa era uma relação já esperada, uma vez que a literatura mostra o Comprometimento Organizacional com forte influência na satisfação com remuneração. Essa é uma relação direta, ou seja, o aumento do Comprometimento Organizacional melhor a percepção de justiça e adequação da remuneração.

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

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

A quarta regressão analisou as variáveis independentes supracitadas explicando a variável dependente 'Condições de Trabalho', dimensão da Qualidade de Vida no Trabalho. Este modelo explica 32% da variação da percepção acerca das condições adequadas de trabalho. No entanto, somente a variável CO apresenta significância estatística para explicar o modelo. A tabela 4 apresenta os parâmetros e testes para esta regressão.

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

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

Fonte: dados da pesquisa

Sig.: 0,05

Condições de trabalho, neste contexto, é compreendido como jornada e carga de trabalho, segurança e salubridade no trabalho, cansaço proveniente do trabalho. Não foi identificado na literatura indicativos de que elementos das condições de trabalho poderiam ser preditos ou

influenciados por elementos pertinentes ao Comprometimento Organizacional. No entanto, esse resultado sugere que maior nível de Comprometimento Organizacional favorece melhor percepção de condições de trabalho.

A análise da quinta regressão considerou, como variável dependente, ‘Equilíbrio Trabalho e Vida’, dimensão da Qualidade de Vida no Trabalho. Os vínculos analisados explicam 22% da variação da percepção acerca do equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. A Tabela 5 apresenta os parâmetros e testes para esta regressão.

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

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

Fonte: dados da pesquisa

Sig.: 0,05

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

A sexta regressão objetivou compreender o grau de explicação das variáveis independentes na variável dependente ‘Relevância Social do Trabalho’, dimensão da Qualidade de Vida no Trabalho. A variação da percepção da variável dependente é explicada em 42% por este modelo (Tabela 6).

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

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

Fonte: dados da pesquisa

Sig.: 0,05

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

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

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

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

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

O Comprometimento Organizacional é o que melhor explica as variáveis dependentes analisadas em todos os modelos propostos, o que já era indicado pela teoria e foi demonstrado no estudo empírico. No entanto não foram verificadas relações com algumas dimensões, dessa forma, confirmando parcialmente a hipótese H2.

Está ligado a características organizacionais e pessoais e a experiências de trabalho, que influenciam no bem estar, na satisfação e na lealdade do trabalhador (Bastos et al, 2013; Gutierrez, Candela, & Carver, 2012). O bem estar e a satisfação do trabalhador correlacionam-se com a Qualidade de Vida no Trabalho, bem como as experiências no trabalho influenciam na percepção da Qualidade de Vida no Trabalho e a lealdade, na percepção da imagem da organização, representada no construto “Qualidade de Vida no Trabalho” pela dimensão “Relevância Social do Trabalho”.

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

No que tange o Entrincheiramento Organizacional, dimensões do construto explicam algumas variáveis dependentes, em proporção menor que o Comprometimento Organizacional. Os

resultados apresentam as variáveis independentes ‘Ajustes Burocráticos Impessoais’ (ABI) e ‘Limitação de Alternativas’ (LA) influenciando significativamente a percepção de ‘Remuneração Justa e Adequada’ (RJA). Essa relação foi apontada na literatura, a exemplo de Gutierrez, Candela & Carver (2012), e confirmada no estudo empírico. A variável ABI está ligada às perdas financeiras, dessa forma, interferindo na percepção da justiça no que tange a benefícios e a remuneração.

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

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

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

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

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

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

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

Os resultados confirmaram relações que já se esperava, a partir da literatura, como ‘Arranjos Burocráticos Impessoais’ estarem diretamente relacionados à percepção de ‘Remuneração Justa e Adequada’ e a ‘Limitação de Alternativas’ explicar e ser explicada por esta última. Ainda,

apresenta uma relação cuja não se verificou indicativos na literatura, mostrando-se interessante estudo a ser mais bem investigado.

No entanto, esperava-se relações inversas, no que tange as possíveis relações entre Qualidade de Vida no Trabalho e Entrincheiramento Organizacional. Como somente uma, dentre as quatro relações estatisticamente significativas apresentadas, foi uma relação desta natureza, as hipóteses H3 e H4 não foram confirmadas.

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

Esperava-se que todas as relações evidenciadas entre Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento Organizacional fossem diretas, o que se demonstrou com os resultados desta pesquisa. No entanto, houveram mais relações indicando uma influência do Comprometimento Organizacional na percepção da Qualidade de Vida no Trabalho do que no sentido contrário. Esta pesquisa, então, confirma parcialmente as hipóteses H1 e H2.

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

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

REFERÊNCIAS

- Balsan, L. A. G., Bastos, A. V. B., Fossá, M. I. T., Lima, M. P., Lopes, L. F. D., & Costa, V. M. F. (2015). Comprometimento e Entrincheiramento Organizacional: Explorando as Relações entre os Construtos. *Revista de Administração da UFSM*, 8(2), 235-248. <http://dx.doi.org/10.5902/198346599942>
- Bastos, A. V. B. & Aguiar, C. V. N. (2015). Comprometimento organizacional. In: Kátia Puente-Palacios; Adriano de Lemos Alves Peixoto. (Org.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed.
- Bastos, A. V. B., Rodrigues, A. C. A., Moscon, D. C. B., Silva, E. E. C., Pinho, A. P. M. (2013). Comprometimento no trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. In: Borges, L. O.; Mourão, L (Org.). *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed.

- Becker, T. E., Ullrich, J. & van Dick, R. (2013). Within-person variation in affective commitment to teams: Where it comes from and why it matters. *Human Resource Management Review*, 23(2), 131-147. 23. 131–147. 10.1016/j.hrmr.2012.07.006.
- Cooper-Hakim, A.; Viswesvaran, C. (2005). *The construct of work commitment: testing an integrative framework*. *Psychological Bulletin*, 131 (2), 241-259. 10.1037/0033-2909.131.2.241
- Gutierrez, A. P., Candela, L. L., & Carver, L. (2012). The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty. *Journal of Advanced Nursing*, 68 (7), 601-614. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.05990.x>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. (2009). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Lirio, A. B.; Severo, E. A.; Guimarães, C. F. (2018). A influência da Qualidade de Vida no Trabalho sobre o Comprometimento Organizacional. *Revista Gestão e Planejamento*, Salvador, 19, 34-54. 10.21714/2178-8030gep.v19.4687.
- Malhotra, N. (2012). *Pesquisa de marketing: uma pesquisa orientada*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. A. (1990). Review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194. 10.1037//0033-2909.108.2.171.
- Meireles, A. Q. (2015). *Fico porque preciso: entrincheiramento organizacional e satisfação no trabalho para empregados de uma empresa de energia brasileira*. Dissertação de mestrado, Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.
- Milhorne, J. C.; Rowe, D. E. O. (2017). *Influência dos Vínculos Comprometimento e Entincheiramento Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho*. XL Encontro da ANPAD, Costa do Sauípe.
- Rodrigues, A. C. A. (2009). *Do comprometimento de continuação ao entincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos*. Dissertação de mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, Brasil.
- Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2015). Entincheiramento Organizacional. In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (Org.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed.
- Shirrmeister, R., & França A. (2012). A Qualidade de Vida no Trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuals. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(3), 283-298.
- Solinger, O. N.; Van Olffen, W.; Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, v. 93, n.1, 70-83. 10.1037/0021-9010.93.1.70.
- Souza, G. S., Santos, A. R. & Dias, V. B. (2013). *Metodologia da pesquisa científica: a construção do conhecimento e do pensamento científico no processo de aprendizado*. São Paulo: Animal.
- Timossi, L. A., Pedroso, B., Pilatti, L. A. & Francisco, A. C. (2009). Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. *Revista da Educação Física da Universidade Estadual de Maringá*, 20 (3), 395-405. 10.4025/reveducfis.v20i3.5780.

Traldi, M.T. F.; Demo, G. (2012). Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. *Revista Eletrônica de Administração - REAd*, 18 (2), 290-316. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-23112012000200001>

Walton, R. (1973). *Quality of working life: what is it?* *Sloan Management Review*, 15 (1), 11-21.

Zanardi, E. (2016). *Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento Organizacional em uma empresa do setor varejista*. Dissertação de mestrado, Departamento de pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, Brasil.

Zanelli, J. C.; Bastos, A. V. B. & Rodrigues, A. C. R. (2014). *Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho*. IN: Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E; Bastos, A. V. B. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*, 2. ed. Porto Alegre: Artmed.