

ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E A INTENÇÃO DE PERMANECER NA ORGANIZAÇÃO A PARTIR DA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICA

<https://doi.org/10.5902/2318133888892>

Lidia Maria Begot Bento Cardoso¹
Harley dos Santos Martins²
Marconi Freitas da Costa³

Resumo

As necessidades multidimensionais dos funcionários podem influenciar significativamente sua decisão de permanecer ou deixar a organização a qual estão vinculados. Nesse sentido, o investimento na qualidade de vida no trabalho tem se mostrado uma estratégia vantajosa para aprimorar as condições laborais, reter talentos e promover o desempenho organizacional almejado. O presente estudo teve como objetivo analisar a percepção dos servidores de uma instituição de ensino superior pública quanto à qualidade de vida no trabalho e sua relação, mediada pelo comprometimento organizacional, com a intenção de permanecer na organização. Realizou-se um estudo teórico acerca dos construtos selecionados, com a criação de hipóteses de pesquisa. Metodologicamente a pesquisa tem uma abordagem descritiva e quantitativa, com análise de caminhos por meio da modelagem de equações estruturais. Os dados foram obtidos a partir de questionário composto de 45 itens, com 148 respondentes. Os resultados encontrados confirmaram apenas 4 das 15 hipóteses formuladas: Treinamento e desenvolvimento e Satisfação no trabalho demonstraram valor significativo na predição da intenção de permanecer, sendo também confirmada a mediação do comprometimento organizacional na relação. Desse modo, conclui-se que os funcionários, ao perceberem a qualidade de vida no ambiente de trabalho, estão mais propensos a permanecer na organização, o que pode afetar positivamente o desempenho organizacional.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho, comprometimento organizacional, intenção de permanecer na organização, modelagem de equações estruturais, universidade.

¹ Universidade Federal do Pará, Belém, Pará, Brasil. E-mail: lidia_begot@hotmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8714-1863>.

² Universidade Federal do Pará, Belém, Pará, Brasil. E-mail: harleymartins@yahoo.com.br. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1400-0939>.

³ Universidade Federal de Pernambuco, Caruaru, Pernambuco, Brasil. E-mail: marconi.fcosta@ufpe.br. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9888-8359>.

Crerios de autoria: Crerios de autoria: os autores, coletivamente, realizaram a concepção, criação e consolidação do artigo.

Recebido em 6 de setembro de 2024. Aceito em 12 de dezembro de 2024.



ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND INTENTION TO STAY IN THE ORGANIZATION BASED ON THE PERCEPTION OF EMPLOYEES IN A PUBLIC HIGHER EDUCATION INSTITUTION

Abstract

The multidimensional needs of employees can directly impact their choice to stay or leave the organization they are a part of; therefore, investing in quality of work life has become an advantageous strategy to improve working conditions, retain employees, and foster the expected organizational performance. The present study aimed to analyze the perception of employees in a public higher education institution regarding quality of work life and its relationship with Intention to stay in the organization, with this relationship mediated by organizational commitment. A theoretical study was carried out on the selected constructs, with the creation of research hypotheses. Methodologically, the research has a descriptive and quantitative approach, with path analysis through structural equation modeling. Data were obtained from a questionnaire composed of 45 items, with 148 respondents. The results confirmed only 4 out of 15 formulated hypotheses, namely that only the QWL dimensions of Training and development and Job satisfaction demonstrated significant value in predicting the intention to stay, with the mediation of organizational commitment in the relationship also confirmed. Thus, it is concluded that employees who perceive quality of life in the work environment are more likely to stay in the organization, which can positively affect organizational performance.

Key-words: quality of work life; organizational commitment; intention to stay in the organization; structural equation modeling; university.

Introdução

Nas últimas décadas, os efeitos crescentes de fatores como a globalização, o acesso à tecnologia, a informação, a consciência sobre recursos naturais limitados, os direitos humanos, a qualidade de vida e o bem-estar geraram amplas discussões e vêm mudando a visão da sociedade sobre como uma organização de excelência é definida. As novas exigências têm modificado a antiga perspectiva de que o foco das instituições e das empresas deveria ser unicamente gerar valor econômico e vultosos resultados de produtividade, a serem alcançados sem preocupação com os meios necessários.

Os resultados financeiros são consequência das contribuições substanciais que os funcionários dedicam à empresa. Assim, esse capital humano pode ser considerado o ativo mais valioso dentro da organização (Gopinath, 2020). Diante disso, para os recursos humanos serem geridos com respeito e dignidade, a valorização dos funcionários no local de trabalho não deve ser vista como secundária aos objetivos produtivos das organizações (Datta, 1999).

Para a excelência do desempenho, a valorização dos profissionais é tida como uma das estratégias mais relevantes, uma vez que o fator humano é responsável por investir, gerir e aplicar os recursos de forma a alcançar os objetivos institucionais (Singh; Maini, 2021). Uma atitude gerencial equivocada pode vir a prejudicar a própria organização, internamente na obtenção dos resultados esperados e externamente em referência a sua imagem perante a sociedade (Closon; Leys; Hellemanshors, 2016; Datta, 1999).

É considerada responsável a gestão que alinha padrões sociais, éticos e de qualidade de vida no trabalho – QVT – aos objetivos produtivos e econômicos dos negócios (Fombrun; Shanley, 1990; Lichtenstein; Drumwright; Braig, 2004; Khaskheli et al., 2020). Mediante a promoção de várias vantagens e benefícios percebidos pelo colaborador – como flexibilidade de horário, trabalho saudável e seguro, respeito, meio ambiente limpo e organizado, salários justos, estabilidade, autonomia, entre outros –, pode-se modificar a percepção e o comportamento dos funcionários acerca do ambiente de trabalho e dos objetivos organizacionais (McWilliams; Siegel; Wright, 2006; Talebi et al., 2012).

Ao passo que se experimenta uma maior qualidade de vida no trabalho, há a tendência de advir um sentimento de prazer, pertencimento e valorização em relação à instituição e, por consequência, pode ser criado nos funcionários um compromisso mais forte frente aos objetivos organizacionais, o que possibilita um aumento na sua dedicação (Lee et al., 2017; Sahni, 2019).

Em outras palavras, teoricamente, se os colaboradores gozarem de elevados níveis de qualidade na sua vida profissional e de ligação com a organização, podem vir a desenvolver baixo interesse em sair dela, uma vez que esta vem a suprir as necessidades daqueles relativas à saúde, à segurança, à estima, ao conhecimento, além das de natureza econômica, social ou estética, entre outras (Huang; Lawler; Lei, 2007; Sirgy et al., 2001).

Posto isso, definiu-se como objetivo de pesquisa analisar a influência que a qualidade de vida no trabalho percebida exerce na intenção de permanecer, sendo mediada pelo comprometimento organizacional. Este estudo torna-se relevante, pois seus resultados poderão contribuir para o avanço das discussões acadêmicas acerca da relação entre as organizações e seus colaboradores, além de viabilizar aos gestores melhores percepções sobre os comportamentos e estratégias a serem adotadas para elevar a qualidade de vida no trabalho e, por consequência, outros fatores benéficos possivelmente a ela associados (Mirkamali; Thani, 2011).

Qualidade de vida no trabalho

Não existe consenso quanto ao surgimento do conceito de qualidade de vida no trabalho, mas estima-se que seu aparecimento tenha ocorrido em meados de 1950. O pioneirismo no uso do termo é atribuído a Eric Trist e demais colegas do Instituto Tavistock, a obra examinava o tripé homem, trabalho e organização com o objetivo de melhorar a produtividade e diminuir as aflições dos trabalhadores, por meio da reorganização de atividades (Ferreira, 2015).

A QVT tem em sua abordagem geral uma compreensão sociotécnica sobre o objeto estudado, ou seja, tanto a organização técnica quanto a social são necessárias para o alcance dos objetivos dentro do processo produtivo (Ferreira, 2015). O trabalhador é considerado a força motriz para a execução dos processos e para a conquista de incremento nos resultados, por isso a QVT sempre envolve a interação entre o trabalhador, o conteúdo do trabalho e o contexto do trabalho (Ferreira, 2015; Geetha; Mani, 2016).

Carlson (1983) definiu a QVT como um conceito de gestão, sendo um processo contínuo para atingir ambientes de trabalho mais envolventes, satisfatórios e eficazes. Nessa acepção, é basilar promover um clima no qual a dignidade humana de todos os membros da organização seja reconhecida (Bagtasos, 2011). Para Kiernan e Knutson (1990), a QVT é um compromisso ético, com o desenvolvimento de uma relação interativa

entre empregado e empregador. Sua principal questão é atender às necessidades e às expectativas de todos os envolvidos, de modo que as pessoas nas organizações tenham relações de trabalho saudáveis (Bagtasos, 2011).

Outros estudos também identificaram a QVT como um modo de vida dos empregados (Saraji; Dargahi, 2006) e como um conjunto de ações e intervenções organizacionais, incluindo medidas relacionadas ao estado físico do funcionário, a sua saúde psicológica e emocional, às dinâmicas interpessoais, ao papel social relevante, à contrapartida financeira e ao ambiente de trabalho asséptico e seguro (Mooney, 2006).

Entre alguns autores, destaca-se Walton (1973). O modelo desenvolvido por ele enfatiza a importância de uma abordagem holística para mensurar a QVT e considera tanto os aspectos objetivos – condições de trabalho, remuneração, benefícios –, quanto os aspectos subjetivos: satisfação, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, desenvolvimento profissional. O modelo de Walton identifica seis dimensões essenciais para a QVT: remuneração e condições de trabalho justas; uso e desenvolvimento de habilidades; oportunidades de crescimento e segurança; integração social no ambiente de trabalho; constituição ética; e respeito por direitos individuais e vida pessoal fora do trabalho. O modelo oferece uma estrutura conceitual para que organizações possam identificar e promover melhorias em cada uma dessas dimensões, com o objetivo de proporcionar um ambiente de trabalho saudável, satisfatório e produtivo para os colaboradores (Mirkamali; Thani, 2011).

No estudo conduzido por Sirgy et al. (2001), foram identificadas sete dimensões principais que compõem a qualidade de vida no trabalho, fornecendo um arcabouço conceitual abrangente para compreender esse construto. Essas dimensões incluem: necessidades de saúde e segurança, referentes à preocupação com a integridade física e emocional dos trabalhadores no ambiente de trabalho; necessidades econômicas e familiares, abrangidos aspectos sobre o equilíbrio entre trabalho e vida familiar, além da remuneração adequada; necessidades sociais, concernentes à interação e ao apoio social no contexto de trabalho; necessidades de estima, pertinentes ao reconhecimento e à valorização do trabalho realizado; necessidades de atualização, relacionadas à oportunidade de desenvolvimento e de crescimento profissional; necessidades de conhecimento, enfáticas sobre a importância do acesso a informações e do aprendizado contínuo e necessidades estéticas, englobantes dos elementos relacionados ao ambiente físico e estético do local de trabalho.

As dimensões abrangentes permitem uma compreensão mais completa das diversas necessidades dos trabalhadores no ambiente laboral. Desse modo, a QVT refere-se a uma variedade de perspectivas baseadas na natureza do trabalho, no contexto ambiental, na situação pessoal de vida e nos sentimentos gerais de bem-estar dos funcionários, que implicam diretamente a satisfação advinda do equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Nayak; Sahoo; Mohanty, 2018; Sanil; Nair; Ramanathan, 2013). O fator humano envolvido torna a QVT multifacetada e dinâmica, com construtos multidimensionais diferentes a depender da variação – tanto da percepção quanto do interesse dos pesquisadores e/ou dos seus usuários. (Sirgy et al., 2001; Kamel, 2013; Timossi et al., 2008; Baxter; Sommerville, 2011).

No que concerne à conceituação, esta pesquisa baseou-se teoricamente no entendimento de QVT como um construto psicométrico, ou seja: uma abordagem que busca mensurar e avaliar características ou fenômenos psicológicos complexos, mediante o uso de técnicas e instrumentos de medição padronizados. Esses construtos são elaborados teoricamente e podem ser quantificados por meio de escalas, questionários ou outras medidas objetivas (Hair et al., 2009).

Isso envolve a identificação e operacionalização dos aspectos-chave que compõem a QVT, como satisfação no trabalho, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, desenvolvimento profissional, relações sociais e outros fatores relevantes como dimensões a serem testadas. Para a mensuração de QVT, usou-se neste estudo uma adaptação dos modelos propostos e validados por Sinval et al. (2020), Marta et al. (2013) e por Swamy et al. (2015), em que a QVT é um construto multidimensional. Desse modo, a QVT ficou subdividida em: Ambiente de trabalho e segurança; Cultura e clima organizacional; Relação e cooperação; Treinamento e desenvolvimento; Remuneração e recompensas; Saúde e bem-estar e Satisfação no trabalho.

A dimensão Ambiente de trabalho e segurança refere-se às condições físicas e psicológicas do ambiente de trabalho. Inclui aspectos como segurança no trabalho, infraestrutura adequada, conforto e ambiente livre de riscos. Cultura e clima organizacional” engloba os valores, as crenças, as normas e as práticas da organização. A dimensão Relação e cooperação refere-se às relações interpessoais e à colaboração entre os membros da organização, incluindo aspectos como apoio social, comunicação efetiva, trabalho em equipe, respeito mútuo e construção de relacionamentos saudáveis. O Treinamento e desenvolvimento diz respeito às oportunidades de aprendizado, de aquisição de novas habilidades e de desenvolvimento profissional oferecidas pela organização. Inclui aspectos como programas de treinamento, capacitação, crescimento na carreira e oportunidades de promoção. A dimensão Remuneração e recompensas refere-se à adequação e à justiça das recompensas financeiras e não financeiras oferecidas aos colaboradores, incluindo aspectos como salário justo, benefícios, reconhecimento, incentivos e oportunidades de progresso na carreira. A dimensão Saúde e bem-estar abrange a preocupação com a saúde física, mental e emocional dos colaboradores. Inclui aspectos como acesso a serviços de saúde; promoção de atividades de bem-estar; equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; e políticas de folga. Por fim, a dimensão Satisfação no trabalho se refere à satisfação geral dos colaboradores com seu trabalho e com suas responsabilidades. Inclui aspectos como desafios, reconhecimento, realização pessoal, significado do trabalho e senso de propósito.

É importante ressaltar que a satisfação com a QVT pode consistir no atendimento a grupos distintos de necessidades para cada funcionário (Louveira; Brustolin; Derrosso, 2018), sendo a satisfação um estado emocional positivo associado a sentimentos pessoais de realização, inclusive certos aspectos da experiência de trabalho (Weiss, 2002).

A qualidade de vida no trabalho é um construto associado a diversas nuances do conceito de satisfação. No geral há uma relação intrínseca entre QVT com o conforto psicológico, com o bem-estar, com a saúde mental, a satisfação na vida pessoal e, mais particularmente, com a satisfação no trabalho (Sirgy et al., 2001). Portanto, quando o

trabalhador percebe que as suas necessidades básicas e de crescimento, tanto profissional quanto pessoal, são atendidas pela organização empregadora, é porque há enfoque gerencial para promover uma alta QVT (Sinval et al., 2020).

Contudo, conforme Ramawickrama, Opatha e Pushpakumari (2017), há estudos que confirmam que a satisfação no trabalho é uma dimensão de QVT, enquanto outros estudos corroboram o entendimento de que a QVT e a satisfação, apesar de fortemente correlacionadas, são construtos distintos sendo a satisfação, em geral, um resultado.

Mais recentemente, a percepção da qualidade de vida no trabalho vem sendo analisada como uma variável psicométrica influente sobre diversas variáveis atitudinais baseadas em comportamentos organizacionais que promovem ou diminuem o desempenho institucional, como queixas, absenteísmo, rotatividade, burnout, motivação, dedicação, performance, satisfação e comprometimento (Agus, Selvaraj, 2020; Havlovic, 1991; Mebarki et al., 2019; Srivastava et al., 2019; Susilawati et al., 2021).

Comprometimento organizacional

O comprometimento é um estado psicológico, um sentimento interno, uma crença ou uma mentalidade de persistência e compromisso capaz de conectar o indivíduo a um desejo e ao curso de ação necessária para obtê-lo (Bhuiyan; Menguc, 2002; Cooper-Hakim; Viswesvaran, 2005). No contexto organizacional, trata-se de um conceito elaborado de diversos modos ao longo dos anos (Sánchez Cañizares; Fuentes García, 2012).

Porter, Crampon e Smith (1976) definiram o comprometimento organizacional como a união de uma forte crença nos objetivos organizacionais, da vontade de exercer um esforço considerável em nome da organização e do desejo de manter-se associado a ela (O'Reilly; Chatman, 1986). Pode ser também compreendido como o apego afetivo e psicológico com a organização, baseado tanto no desejo de reconhecimento, de recompensas e de identificação quanto na congruência entre os seus valores como indivíduo e os da organização (O'Reilly; Chatman, 1986).

Allen e Meyer (1990) desenvolveram um modelo teórico explicativo para o comprometimento organizacional, sendo ele considerado um construto multidimensional possuindo três dimensões distintas: afetiva, normativa e de continuidade. A afetiva é caracterizada pela presença de apego emocional à organização, de tal forma que o indivíduo se identifica com ela, torna-se mais envolvido e desfruta de participação na organização, portanto permanece nela porque deseja.

A dimensão normativa está ligada à crença do funcionário sobre o quanto tem o dever de comprometer-se com uma organização e a quanto pode ser influenciado pelas normas sociais do grupo ou pelo sentimento de obrigação moral. Permanecer e dedicar-se é entendido como um dever. Enquanto a continuidade refere-se à consciência dos custos associados com a saída da organização, os funcionários cujo vínculo principal com a organização é baseado no compromisso de continuidade permanecem porque precisam fazê-lo, por ordem de necessidade (Allen; Meyer, 1990).

As três dimensões comungam acerca do entendimento sobre a diversidade de motivos para um funcionário permanecer em uma organização, dedicando-se a ela, em especial, nos cenários mais desafiadores (Sánchez Cañizares; Fuentes García, 2012). O

comprometimento individual pode advir também da percepção de uma troca justa entre o funcionário e a instituição. Quanto mais for visto como favorável o acordo proposto por esta, maior será o comprometimento daquele (Coopey, 1995).

Portanto, a remuneração real pode não ser o único fator crucial, ao invés disso, são as percepções dos funcionários sobre a adequação de sua remuneração em relação a outros benefícios e vantagens, que podem ser formadas a partir de comparações feitas em relação aos funcionários, com as mesmas qualificações, pertencentes a outras organizações (Panaccio; Vandenberghe, 2009).

Outros autores argumentam que os funcionários mais felizes e satisfeitos são aqueles com maior comprometimento em relação ao seu trabalho e, por isso, sentem menos vontade de pedir demissão e abandonar a organização do que os funcionários que não se sentem dessa maneira (Labrague et al., 2018; Javanmardnejad et al., 2021). Estudos diversos confirmam a influência positiva das dimensões de QVT no CO, em sua forma afetiva, normativa e de continuidade (Zin, 2004; Daud; Yaakob; Ghazali, 2015).

Intenção de permanecer na organização

A rotatividade acontece quando os funcionários decidem voluntariamente deixar a organização (Zin, 2004). Essa atitude é negativa para as entidades, pois profissionais experientes e qualificados se desvinculam do quadro de colaboradores, o que acarreta a necessidade de investir novamente no recrutamento e no treinamento de novos funcionários (Min; Emam, 2003). A perda de recursos humanos continuamente pode acarretar custos elevados e desempenho abaixo do esperado (Agus; Selvaraj, 2020).

A intenção e as decisões de rotatividade podem ser um sinal de baixa qualidade de vida no trabalho (Sahni, 2019). Alguns pesquisadores sugerem que uma alta QVT percebida estará alinhada às necessidades, às expectativas, aos desejos ou às preferências dos funcionários e revela-se fundamental para atraí-los e retê-los (Newaz; Ali; Akhter, 2007).

A QVT, por abranger uma ampla gama de necessidades profissionais e humanas, é considerada fundamental para a satisfação no trabalho (Dhamija; Gupta; Bag, 2019; Morsy; Sabra, 2015). A satisfação está significativamente relacionada com a intenção de permanecer no emprego, de se dedicar a ele de forma engajada e motivada e de enfrentar os desafios de incrementar a produtividade; portanto possui um alto valor estratégico (Grabner-Kräuter; Breitenecker; Tafolli, 2020; Singh; Maini, 2021).

Enquanto os funcionários estiverem satisfeitos com o atendimento às suas necessidades, às expectativas, aos desejos ou às preferências em relação à organização, tenderão continuar a comprometer-se e a permanecer para receber esses benefícios (Tabassum, 2012). Uma alta QVT percebida, eventualmente, poderá elevar a intenção do funcionário em permanecer no emprego (Mosadeghrad, 2013).

Os funcionários cientes de que suas expectativas pessoais não são atendidas podem estar menos comprometidos com a organização e podem cogitar abandoná-las (Huang; Lawler; Lei, 2007; Singh; Maini, 2021). Assim o comprometimento organizacional encontra-se usualmente como um preditor de relações cuja variável consequente é a intenção de permanecer (Els; Brouwers; Lodewyk, 2021; Huang; Lawler; Lei, 2007; Mosadeghrad, 2013), sendo também, por vezes, encarado como um mediador na relação entre a QVT e a IP (Kamel, 2013).

Por desempenharem papéis de extrema importância estratégica, diversas investigações empíricas vêm sendo realizadas para a compreensão do relacionamento entre a intenção de permanecer ou de sair da organização, a qualidade de vida no trabalho e o comprometimento organizacional. Nesse cenário, o quadro 1 apresenta alguns estudos recentes sobre a relação de pelo menos dois dos construtos em questão.

Quadro 1 –
Estudos recentes sobre a relação entre as variáveis analisadas.

Autor/Ano	Objetivo
Labrague et al. (2018)	Explorar a extensão do comprometimento organizacional e a intenção de rotatividade dos enfermeiros nas Filipinas.
	Descrição dos resultados
	Foi identificada uma relação direta e negativa entre o comprometimento organizacional e a intenção de rotatividade.
Agus e Selvaraj (2020)	Investigar a relação entre a qualidade de vida no trabalho (QVT), o comprometimento dos funcionários e a intenção de permanência de enfermeiros em hospitais privados na Malásia.
	Descrição dos resultados
	Os resultados indicaram que o comprometimento do funcionário medeia parcialmente a relação entre a QVT e a intenção de permanecer. Em conclusão, se os funcionários estão satisfeitos com sua QVT, mais forte será o comprometimento com a organização e, finalmente, sua intenção de permanecer.
Alzamel et al. (2020)	Examinar o efeito direto da qualidade de vida no trabalho (variável independente) na intenção de rotatividade (variável dependente) e o efeito indireto (variável mediadora) do comprometimento organizacional na relação entre qualidade de vida no trabalho e intenção de rotatividade entre enfermeiras da Malásia.
	Descrição dos resultados
	O comprometimento organizacional tem um efeito mediador parcial e negativo entre a qualidade de vida no trabalho dos enfermeiros e a intenção de rotatividade, entre os quais o comprometimento organizacional reduziu significativamente a intenção de sair dos enfermeiros.
Özgenel (2021)	Comparar o efeito da percepção da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional de gestores e professores.
	Descrição dos resultados
	A qualidade de vida no trabalho prediz 52% do comprometimento organizacional dos professores e 33% do comprometimento organizacional dos administradores.

Els, Brouwers e Lodewyk (2021)	Examinar a relação entre qualidade de vida no trabalho e intenção de rotatividade, além de verificar se o comprometimento organizacional medeia a relação entre qualidade de vida no trabalho e a intenção de rotatividade.
	Descrição dos resultados
	Os resultados indicaram que o comprometimento organizacional medeia parcialmente a relação entre a qualidade de vida no trabalho e a intenção de rotatividade.

Fonte: autores (2023).

Posto isso, baseando-se nos pressupostos já descritos, definiram-se as seguintes hipóteses de pesquisa, conforme quadro 2.

Quadro 2 –
Hipóteses de relações.

H1a	A dimensão de QVT Ambiente de trabalho e segurança impacta positivamente a intenção de permanecer na organização.
H1b	A dimensão de QVT Cultura e clima organizacional impacta positivamente a intenção de permanecer na organização.
H1c	A dimensão de QVT Relação e cooperação impacta positivamente a intenção de permanecer na organização.
H1d	A dimensão de QVT Treinamento e desenvolvimento impacta positivamente a intenção de permanecer na organização.
H1e	A dimensão de QVT Remuneração e recompensas impacta positivamente a intenção de permanecer na organização.
H1f	A dimensão de QVT Saúde e bem-estar impacta positivamente a intenção de permanecer na organização.
H1g	A dimensão de QVT Satisfação no trabalho impacta positivamente a intenção de permanecer na organização.
H2	O comprometimento organizacional impacta positivamente a intenção de permanecer na organização.
H3a	O comprometimento organizacional medeia a relação entre a dimensão de QVT Ambiente de trabalho e segurança e a intenção de permanecer na organização.
H3b	O comprometimento organizacional medeia a relação entre a dimensão de QVT Cultura e clima organizacional e a intenção de permanecer na organização.
H3c	O comprometimento organizacional medeia a relação entre a dimensão de QVT Relação e cooperação e a intenção de permanecer na organização.

H3d	O comprometimento organizacional medeia a relação entre a dimensão de QVT Treinamento e desenvolvimento e a intenção de permanecer na organização.
H3e	O comprometimento organizacional medeia a relação entre a dimensão de QVT Remuneração e recompensas e a intenção de permanecer na organização.
H3f	O comprometimento organizacional medeia a relação entre a dimensão de QVT Saúde e bem-estar e a intenção de permanecer na organização.
H3g	O comprometimento organizacional medeia a relação entre a dimensão de QVT Satisfação no trabalho e a intenção de permanecer na organização.

Fonte: autores (2023).

Metodologia

O Este estudo tem natureza descritiva, quantitativa e transversal. Empregou uma abordagem de pesquisa de testagem de hipóteses por meio de uma das técnicas de modelagem de equações estruturais conhecida como Análise de caminho, com dados obtidos via questionário desenvolvido com os construtos de QVT, CO e a IP. O estudo teve como campo de pesquisa para a coleta uma instituição de ensino superior pública presente no Estado do Pará.

A consulta acerca das percepções sobre as variáveis estudadas foi realizada com servidores exclusivamente da área administrativa. A esses agentes são atribuídas atividades relacionadas à elaboração, à coordenação, ao acompanhamento, à supervisão e à execução de estratégias que amparam o desenvolvimento da universidade, oferecendo suporte ao ensino público de qualidade para a sociedade. Ao todo, foram 148 respondentes.

O material foi obtido por meio de questionário estruturado de autopreenchimento com 45 itens, conforme apêndice A, em escala Likert de cinco pontos que vão de discordo totalmente a concordo totalmente, sendo aplicado entre os meses de novembro de 2022 a fevereiro de 2023. Para a qualidade de vida no trabalho, usou-se uma adaptação dos modelos propostos e validados por Sinval et al. (2020), Marta et al. (2013) e por Swamy et al. (2015), em que a QVT é um construto multidimensional.

Desse modo, a QVT ficou subdividida em: Ambiente de trabalho e segurança; Cultura e clima organizacional; Relação e cooperação; Treinamento e desenvolvimento; Remuneração e recompensas; Saúde e Bem-estar e satisfação no trabalho. Para o comprometimento, usaram-se os itens com maior carga fatorial propostos no modelo desenvolvido por Meyer e Allen (1991) e validado no Brasil por Medeiros e Enders (1998). Para a mensuração da intenção de permanecer na organização, utilizou-se alguns itens da escala desenvolvida e validada por Mayfield e Mayfield (2007).

Procedimentos de análise de dados

Todas as análises foram realizadas no software R, utilizando o pacote *lavaan*, sendo o produto dessa análise um Modelo de equação estrutural, obtido por meio da Análise de caminhos. Todas as análises foram realizadas com bootstrap (1000) para diminuir o impacto da amostra pequena (Rosseel, 2012).

Primeiro, os dados foram examinados por meio de estatística descritiva que explorou os coeficientes alfa de Cronbach e ômega de McDonald. Ambas as medidas avaliam a confiabilidade dos dados coletados e a consistência das respostas em um questionário ou escala de medição. Para avaliar a variância convergente, a extensão em que os itens de uma dimensão convergem para medir o mesmo construto, foi utilizada a variância média extraída – AVE – (Fornell; Larcker, 2016). Em seguida foi feita a matriz de correlações, ferramenta fundamental para uma análise de caminho, pois fornece informações sobre a força e a direção das relações entre as variáveis envolvidas. A matriz permite identificar possíveis relações entre as variáveis e ajuda a determinar quais delas devem ser incluídas na análise de caminho (Hair et al., 2009).

Posteriormente, foi testada a análise fatorial confirmatória para testar a adequação do modelo hipotético às informações coletadas. Vários índices de qualidade de ajuste foram usados, como Comparative Fit Index – CFI –, Tucker-Lewis Index – TLI –, e o Root Mean Square Error of Approximation – RMSEA. Finalmente, após os testes de confiabilidade e ajuste, foi testado o modelo de Análise de Caminhos especificando todas as relações hipotéticas levantadas neste estudo. Para investigar se comprometimento organizacional é um mediador da relação entre as variáveis qualidade de vida no trabalho e intenção de permanecer, três passos foram realizados (Baron; Kenny, 1986; Shrout; Bolger, 2002).

Primeiro, foi testada a capacidade preditiva das variáveis independentes – Ambiente de trabalho e segurança, Cultura e clima organizacional, Relação e cooperação, Treinamento e desenvolvimento, Remuneração e recompensas, Saúde e bem-estar e satisfação no trabalho – em relação à variável dependente: Intenção de permanecer. Segundo, foi testada a capacidade preditiva das variáveis independentes em relação à variável mediadora – comprometimento organizacional. Por fim, foi testado o modelo completo, inserindo as relações especificadas em todos os passos, bem como a predição da variável mediadora em relação à variável dependente.

Para o modelo completo, também foram estimados efeitos indiretos entre as variáveis independentes e a mediadora na predição da dependente. O teste de mediação é realizado em passos, pois é necessário que a variável independente seja um preditor significativo da variável dependente e, em seguida, que a variável independente seja um preditor significativo da variável mediadora. Relações não significativas em qualquer um dos passos demonstra incongruência com o modelo, enquanto relações significativas nos passos indicam a possibilidade da ocorrência de um efeito de mediação.

De acordo com Baron e Kenny (1986) e Shrout e Bolger (2002), considera-se que ocorreu uma mediação completa quando o efeito direto da variável independente sobre a variável dependente se torna não significativo quando a variável mediadora é incluída no modelo, assim a variável mediadora é essencial para explicar a relação entre a variável independente e a variável dependente. É considerado que ocorreu uma mediação parcial quando o efeito da predição da variável independente para a variável dependente diminui com a inserção da variável mediadora, ou seja, a variável mediadora explica parte, mas

não toda, a relação entre a variável independente e a variável dependente. Nesse caso, mesmo quando a variável mediadora é incluída no modelo, ainda existe um efeito direto significativo da variável independente sobre a variável dependente, para tanto, a variável mediadora contribui para explicar a relação, mas não a explica completamente. As predições são consideradas significativas ao nível de $p < 0,05$ (Hair et al., 2009).

Resultados

A amostra coletada foi composta de 148 trabalhadores, sendo 75% do gênero feminino e 25% do masculino. Com relação à idade, 17,6% tem entre 18 e 30 anos; 23%, entre 31 e 40 anos; 35,8%, entre 41 e 50; e 23,6%, acima de 60 anos. Quanto ao nível de escolaridade, 7,4% possuem apenas o ensino médio; 29,1% possuem graduação; 39,9% possuem especialização; 19,6% possuem mestrado e apenas 4% possuem doutorado. Em relação ao tempo de serviço na instituição, o quantitativo de 4,7% se repetiu para as categorias de até seis meses, até um ano e até três anos, enquanto até 5 anos contou com 20,9% e acima de 5 anos, com 64,9%.

Antes de proceder ao modelo de mensuração e à modelagem de equações estruturais, avaliou-se a consistência interna do instrumento por meio do Alpha de Cronbach e do Ômega de McDonald, bem como a confiabilidade e a validade pela AVE, como expostos na tabela 1 e na matriz de correlações exposta na tabela 2. Para esta, utilizou-se os valores de corte de respectivamente 0,70 e 0,50 (Fornell; Larcker, 2016)

Tabela 1 –
Indicadores de consistência interna dos itens do instrumento e AVE.

Construto	α de Cronbach	ω de McDonald	AVE
QVT - Ambiente de trabalho e segurança	0,87	0,88	0,679
QVT - Cultura e clima organizacional	0,84	0,84	0,587
QVT - Relação e cooperação	0,77	0,80	0,632
QVT - Treinamento e desenvolvimento	0,81	0,82	0,716
QVT - Remuneração e recompensas	0,68	0,70	0,502
QVT - Saúde e bem-estar	0,44	0,47	0,253
QVT - Satisfação no trabalho	0,81	0,81	0,673
Comprometimento organizacional	0,80	0,83	0,512
Intenção de permanecer	0,84	0,85	0,632

Fonte: autores (2023).

Tabela 2 –
Correlações entre as variáveis de interesse.

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 - Ambiente de trabalho e segurança								
2 - Cultura e clima organizacional	0,60							
3 - Relação e cooperação	0,47	0,69						
4 - Treinamento e desenvolvimento	0,61	0,61	0,49					
5 - Remuneração e recompensas	0,52	0,63	0,43	0,57				
6 - Saúde e bem-estar	0,38	0,48	0,38	0,27	0,58			
7 - Satisfação no trabalho	0,59	0,75	0,58	0,62	0,75	0,54		
8 - Comprometimento organizacional	0,35	0,46	0,43	0,52	0,44	0,16	0,56	
9 - Intenção de permanecer	0,36	0,42	0,35	0,50	0,33	0,04	0,51	0,66

Fonte: autores (2023).

Como se exibe na tabela 1, a dimensão Saúde e bem-estar foi a única sem apresentar um bom valor de adequação: 0,44 e 0,47 para o alpha e o ômega respectivamente e 0,253 para a AVE. Para o alpha e o ômega valores são considerados aceitáveis acima de 0,70 (Viladrich; Angulo-Brunet; Doval, 2017). Contudo, optou-se por mantê-la, por ser uma dimensão relacionada a aspectos que podem reduzir fatores prejudiciais à saúde do trabalhador, como doenças, carga excessiva de trabalho, horários insuficientes de descanso, entre outros (Walton, 1975; Fernandes; Gutierrez 1988).

As análises de correlações, presentes na tabela 2, também revelaram bons valores entre a maioria dos construtos, exceptuando novamente Saúde e bem-estar. valores acima de 0 caracterizam uma relação positiva, ao passo que entre 1 e 0.5 são considerados fortes, entre 0.5 e 0.3 são médios, e entre 0.3 e 0.1 são fracos (Baron; Kenny, 1986; Shrout; Bolger, 2002).

Logo, pode-se afirmar que, quanto mais próximos de 1 estão os coeficientes dos constructos, mas eles estão relacionados entre si. As correlações nas análises de equações estruturais servem para ajudar a avaliar a qualidade do modelo proposto, portanto tal relação ainda não pode ser entendida como causalidade, mas apenas como uma associação positiva entre dois construtos (Baron; Kenny, 1986; Shrout; Bolger, 2002).

O modelo de mensuração de cada variável foi examinado através da Análise Fatorial Confirmatória – CFA –, a partir dos seguintes indicadores e critérios: Comparative Fit Index – CFI – e Tucker-Lewis Index – TLI – nos quais valores $\geq 0,95$ indicam bom ajuste e valores

$\geq 0,90$ indicam um ajuste adequado; e o Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), no qual valores $< 0,05$ são considerados bons, enquanto valores $< 0,10$ são adequados (Hu; Bentler, 1999; Maccallum et al., 1996; Mcdonald; Ho, 2002).

O modelo com 7 dimensões de QVT apresentou ajuste adequado (CFI = 0,939; TLI = 0,930; RMSEA = 0,082; $\chi^2 = 652,555$ [(gl = 329), $p = 0,000$). Além disso, as cargas fatoriais de todos os itens foram acima de 30, indicando contribuição significativa para o fator. Em seguida, foi realizada uma regressão para verificação da capacidade preditiva das variáveis de qualidade de vida no trabalho – Ambiente de trabalho e segurança; Cultura e clima organizacional; Relação e cooperação; Treinamento e desenvolvimento; Remuneração e recompensas; Saúde e bem-estar e Satisfação no trabalho – em relação à Intenção de permanecer (variável dependente). Adotou-se um nível de confiança de 95%, com dados significativos em $p < 0,01$, conforme estabelecem Hair et al. (2009). Os resultados estão apresentados na tabela 3.

Tabela 3 –
Indicadores de qualidade de vida predizendo intenção de permanecer⁴.

Preditores	B	Erro padrão	B	Intervalo de confiança (95%)	P
Ambiente de trabalho e segurança	0,01	0,11	0,01	[-0,182 ; 0,230]	0,904
Cultura e clima organizacional	0,01	0,18	0,01	[-0,399 ; 0,332]	0,961
Relação e cooperação	0,08	0,16	0,06	[-0,199 ; 0,428]	0,616
Treinamento e desenvolvimento	0,26	0,10	0,26	[0,064 ; 0,463]	0,011
Remuneração e recompensas	-0,08	0,14	-0,07	[-0,330 ; 0,214]	0,577
Saúde e bem-estar	-0,04	0,13	-0,03	[-0,685 ; 0,176]	0,516
Satisfação no trabalho	0,56	0,16	0,53	[0,229 ; 0,859]	0,000

Fonte: autores (2023).

Os resultados demonstraram que Treinamento e desenvolvimento e Satisfação no trabalho são preditores significativos da Intenção de permanecer. Foi realizada também uma regressão para verificação da capacidade preditiva das variáveis de qualidade de vida no trabalho em relação ao comprometimento organizacional – variável mediadora. Os resultados estão apresentados na tabela 4.

⁴ Nota: valores significativos estão em negrito. R^2 de Intenção de permanecer = 0,391.

Tabela 4 –
Indicadores de qualidade de vida predizendo comprometimento organizacional⁵.

Preditores	B	Erro padrão	B	Intervalo de confiança (95%)	P
Ambiente de trabalho e segurança	-0,05	0,07	-0,07	[-0,196; 0,068]	0,413
Cultura e clima organizacional	-0,04	0,08	-0,06	[-0,207; 0,119]	0,616
Relação e cooperação	0,16	0,11	0,17	[-0,048; 0,396]	0,154
Treinamento e desenvolvimento	0,16	0,06	0,25	[0,048; 0,273]	0,005
Remuneração e recompensas	0,06	0,08	0,09	[-0,083; 0,207]	0,401
Saúde e bem-estar	-0,02	0,08	-0,05	[-0,342; 0,049]	0,508
Satisfação no trabalho	0,31	0,09	0,45	[0,146; 0,482]	0,000

Fonte: autores (2023).

De forma semelhante à IP, os preditores significativos de comprometimento organizacional foram Treinamento e desenvolvimento e Satisfação no trabalho. A capacidade preditiva de comprometimento em relação à intenção de permanecer também foi testada via regressão. Unindo os resultados dos dois passos, é possível observar a ocorrência de mediação em dois casos: comprometimento como mediadora da relação entre treinamento e desenvolvimento e intenção de permanecer; e comprometimento como mediadora da relação entre satisfação no trabalho e intenção de permanecer.

Foi testado o modelo completo da Análise de caminhos inserindo em conjunto todas as regressões especificadas nos passos anteriores, bem como a predição da variável mediadora – comprometimento organizacional –, em relação à variável dependente: intenção de permanecer. Os resultados estão apresentados na tabela 5.

⁵ Nota: valores significativos estão em negrito. R² de comprometimento organizacional = 0,407.

Tabela 5 –
Modelo completo de path analysis⁶.

	B	Erro padrão	β	Intervalo de confiança (95%)	<i>P</i>
IP sendo predito por ~					
Ambiente de trabalho e segurança	0,05	0,09	0,05	[-0,118 ; 0,255]	0,577
Cultura e clima organizacional	0,04	0,17	0,04	[-0,338 ; 0,325]	0,820
Relação e cooperação	-0,04	0,13	-0,02	[-0,250 ; 0,240]	0,789
Treinamento e desenvolvimento	0,15	0,10	0,14	[-0,035 ; 0,351]	0,130
Remuneração e recompensas	-0,12	0,12	-0,12	[-0,350 ; 0,124]	0,306
Saúde e bem-estar	-0,09	0,11	-0,10	[-0,492 ; -0,051]	0,111
Satisfação no trabalho	0,34	0,15	0,32	[0,046 ; 0,629]	0,021
Ambiente de trabalho e segurança	0,72	0,13	0,47	[0,454 ; 0,953]	0,000
	B	Erro padrão	β	Intervalo de confiança (95%)	<i>P</i>
CO sendo predito por ~					
Ambiente de trabalho e segurança	-0,05	0,07	-0,07	[0,192 ; 0,075]	0,419
Cultura e clima organizacional	-0,04	0,08	-0,06	[-0,197 ; 0,093]	0,589
Relação e cooperação	0,16	0,12	0,17	[-0,032 ; 0,435]	0,168
Treinamento e desenvolvimento	0,16	0,06	0,25	[0,043 ; 0,290]	0,009
Remuneração e recompensas	0,06	0,08	0,09	[-0,092 ; 0,230]	0,432
Saúde e bem-estar	-0,03	0,07	-0,06	[-0,339 ; 0,015]	0,508
Satisfação no trabalho	0,31	0,09	0,45	[0,131 ; 0,474]	0,000

Fonte: autores (2023).

⁶ Nota: valores significativos estão em negrito. R² de Intenção de permanecer = 0,521; R² de comprometimento organizacional = 0,407.

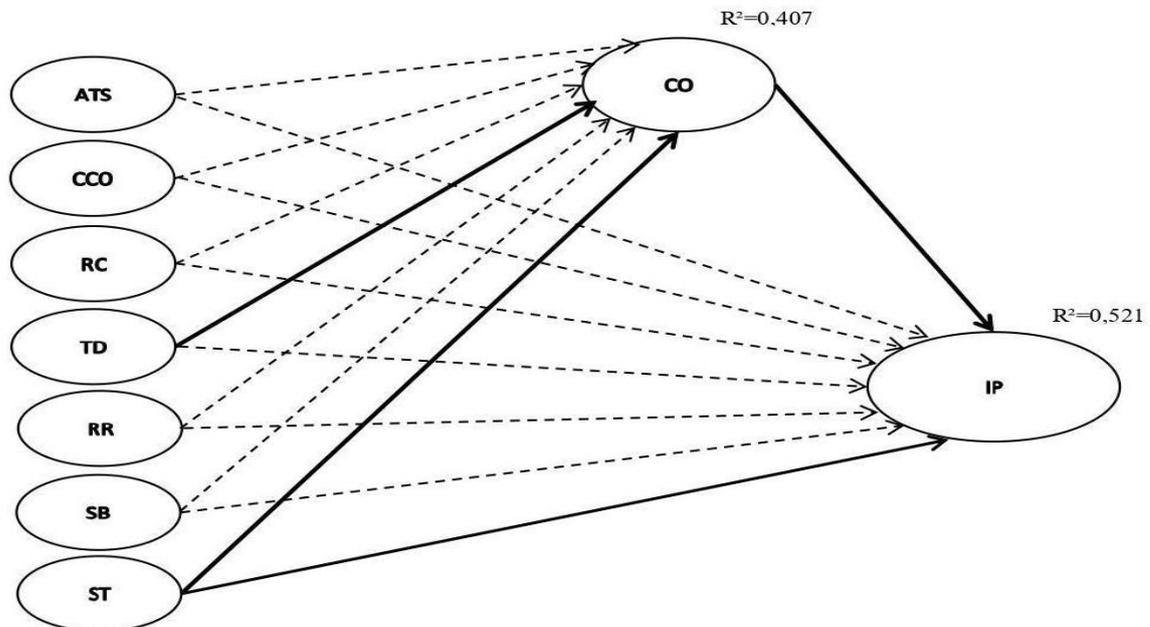
Foram estimados efeitos indiretos na predição de intenção de permanecer usando todas as variáveis independentes e a variável mediadora. Dois efeitos indiretos significativos foram observados, a saber: Treinamento e desenvolvimento * comprometimento * intenção de permanecer ($B = 0,12$; Erro padrão = 0,05; $\beta = 0,11$; CI 95% [0,024; 0,231], $p = 0,021$) e Satisfação no trabalho * comprometimento * intenção de permanecer ($B = 0,22$; Erro padrão = 0,07; $\beta = 0,21$; CI 95% [0,084; 0,375], $p = 0,004$).

A inserção da variável mediadora Comprometimento Organizacional, na predição Intenção de Permanecer, fez o efeito direto de Treinamento e desenvolvimento sobre a variável dependente deixar de ser significativo. Contudo, o efeito indireto entre Treinamento e desenvolvimento e Comprometimento organizacional, para prever a Intenção de permanecer, foi significativo.

Esses dois resultados indicam que Comprometimento organizacional é um mediador total (mediação completa) para a relação entre Treinamento e desenvolvimento e Intenção de permanecer. Em outras palavras, a relação entre estas duas variáveis é melhor explicada por meio daquela.

A dimensão de QVT Satisfação no trabalho apresentou uma diminuição na magnitude da predição da Intenção de permanecer quando o Comprometimento organizacional foi inserido no modelo. O efeito indireto entre Satisfação no trabalho e Comprometimento organizacional foi significativo para prever a Intenção de permanecer. Logo, considera-se que comprometimento organizacional é um mediador parcial da relação entre satisfação no trabalho e intenção de permanecer na organização. Portanto, apenas as hipóteses H1g, H2, H3d e H3g foram confirmadas.

Imagem 1 –
Modelo empírico final, após a análise de caminhos⁷.



Fonte: autores (2023).

⁷ Nota: setas descontinúas indicam relações sem significância. Setas contínuas indicam as relações que demonstraram possuir significância, segundo a análise de caminhos.

Este estudo descobriu que o Comprometimento organizacional foi responsável por aproximadamente 41% da variação total na Intenção de permanecer, enquanto juntos o CO e as duas dimensões significativas de QVT representaram 52% de variação na IP. O coeficiente de determinação, também conhecido como R-quadrado, é uma medida que indica a proporção da variação na variável dependente explicável pelas variáveis independentes incluídas no modelo de regressão. O coeficiente de determinação varia entre 0 e 1, escala cujos extremos expressam respectivamente a completa ausência de explicação da variável dependente em razão da independente de um lado e, de outro, o esclarecimento de todas as variações daquela com base nesta (James et al., 2013). Nesse sentido, o modelo de regressão do estudo atual não explicou cerca de 48% da variação na intenção de permanecer, isso sugere a existência de outras variáveis preditoras importantes para a intenção não capturadas pelo modelo.

Considerações finais

Este estudo teve como objetivo analisar o relacionamento entre a qualidade de vida no trabalho e a intenção de permanecer na organização, tendo o comprometimento organizacional como mediador. A qualidade de vida no trabalho foi subdividida entre sete dimensões: Ambiente de trabalho e segurança, Cultura e clima organizacional, Relação e cooperação, Treinamento e desenvolvimento, Remuneração e recompensas, Saúde e bem-estar e Satisfação no trabalho.

Revelou-se o importante papel desempenhado pelo comprometimento organizacional como mediador da relação pesquisada. Os dados obtidos corroboram pesquisas anteriores que demonstraram existir uma influência positiva e significativa do comprometimento organizacional como variável mediadora na relação entre qualidade de vida no trabalho e intenção de não abandonar a organização, ainda que os autores tenham subdividido a qualidade de vida no trabalho de forma diversa.

A respeito da qualidade de vida no trabalho, embora o construto como um todo tenha mostrado influência sobre o comprometimento e a intenção de permanecer, verificou-se que apenas duas de suas dimensões mostraram significância, carregando quase toda a força relacional analisada, sendo elas Satisfação no trabalho e Treinamento e desenvolvimento. Esses resultados divergem de alguns estudos anteriores que encontraram uma relação significativa entre todas, ou quase todas, as dimensões de QVT e a intenção de permanecer na organização, como os citados no quadro 1.

Adikoeswanto et al. (2020) verificaram em sua pesquisa que todas as dimensões de qualidade de vida no trabalho tiveram um efeito significativo no comprometimento organizacional, sendo Treinamento e desenvolvimento a segunda dentro do construto de QVT com maior peso na variância do comprometimento.

No estudo realizado por Els, Brouwers¹ e Lodewyk (2021), a QVT foi reconhecida como um construto multidimensional, sendo treinamento e desenvolvimento uma de suas dimensões. Contudo, no modelo para a regressão, a análise fatorial exploratória carregou a QVT como apenas um único fator e conseqüentemente impossibilitou uma diferenciação dos pesos de cada dimensão, visto que elas estavam altamente correlacionadas entre si.

Apesar disso, houve a confirmação do comprometimento organizacional como mediador parcial da relação negativa entre qualidade de vida no trabalho e intenção de não permanecer na organização.

Nesta pesquisa, compreende-se que o modelo de equação estrutural proposto foi coerente em confirmar o relacionamento positivo entre os construtos e o efeito mediador, embora nem todas as dimensões de QVT tenham se mostrado significativas como era esperado. Os resultados deste trabalho alinham-se a estudos anteriores, os quais sugerem que os funcionários estão dispostos a se comprometer com a organização quando percebem que ela atende às suas necessidades e expectativas.

Nesse sentido, os resultados desta pesquisa contribuem academicamente para o reforço teórico e empírico das influências de qualidade de vida no trabalho e comprometimento como fatores preditivos da intenção de permanecer na organização, na literatura brasileira há escassez de investigações dessas variáveis por meio da modelagem de equações estruturais.

Os resultados também contribuem de forma prática para a gestão estratégica no entendimento de que o esforço da organização em possibilitar aos funcionários mais oportunidades de desenvolver suas habilidades e competências por meio de treinamentos, cursos e programas de capacitação pode influenciar diretamente a percepção do funcionário sobre a reciprocidade na relação de trabalho.

Funcionários que percebem o ambiente de trabalho como saudável e satisfatório estão propensos a entrever o esforço da instituição em lhes proporcionar boas condições de vida no trabalho e isso, portanto, leva-os também a se comprometer com a instituição. Conseqüentemente, esses colaboradores tendem a ser mais leais e a permanecer por um período mais longo, o que pode afetar o desempenho organizacional.

Apesar das contribuições, esta investigação apresenta algumas limitações, tais como os respondentes serem oriundos de uma amostra de conveniência e a baixa taxa de respostas, o que pode ter inviabilizado uma maior variação no peso dos construtos. Outra limitação identificada foi a seleção dos itens do questionário sobre a qualidade de vida no trabalho a partir de mais de um questionário validado. Possivelmente, a utilização de apenas um questionário apresenta mais consistência para as dimensões de QVT.

Nesse sentido, sugere-se para estudos futuros a distribuição do questionário para qualquer servidor público atuante exclusivamente na área administrativa, para haver uma amostra maior e mais representativa. Ademais, dado o peso que a satisfação no trabalho apresentou no modelo, pode ser interessante a investigação dessa variável como um construto autônomo, conforme já apontam algumas investigações presentes na literatura (Ramawickrama; Opatha; Pushpakumari, 2017; Salahat; Al-Hamdan, 2022), podendo ser analisada tanto como mediadora da relação objeto desta pesquisa quanto como uma variável dependente, investigando-se quais outras variáveis poderiam estar predizendo-a.

Referências

ADIKOESWANTO, Dodot; ELIYANA, Anis; HAMIDAH; SARIWULAN, Tuti; BUCHDADI, Agung. Dharmawan; FIRDA, Fadilla. Quality of work life's factors and their impacts on organizational commitments. *SRP*, v. 11, n. 7, p. 450-461, 2020.

- AGUS, Arawati; SELVARAJ, Rajni. The mediating role of employee commitment in the relationship between quality of work life and the intention to stay. *Employee Relations*, v. 42, n. 6, p. 1231-1248, 2020.
- ALLEN, Natalie; MEYER, John. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, v. 63, p. 1-18, 1990.
- ALZAMEL, Luma Ghazi Ibrahim; ABDULLAH, Katijah Lim; CHONG, Mei Chan; CHUA, Yan Piaw. The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: the mediating role of organizational commitment. *J Egypt Public Health Assoc*, 2020.
- BAGTASOS, Maynard Rival. Quality of Work Life: A Review of Literature. *DLSU Business & Economics Review*, v. 20, n. 2, p. 1-8, 2011.
- BARON, Reuben; KENNY, David. The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, v.56, n. 6, p. 1173-1182, 1986.
- BAXTER, Gordon; SOMMERVILLE, Ian. Socio-technical systems: From design methods to systems engineering. *Interacting with Computers*, v. 23, n. 1, p. 4-17, 2011.
- BHUIAN, Shahid N; MENGUC, Bulent. An extension and evaluation of job characteristics, organizational commitment and job satisfaction in an expatriate, guest worker, sales setting. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, v. 22, n. 1, p. 1-11, 2002.
- CARLSON, Howard C. A model of quality of work life as a developmental process. *Education + Training*, v. 25, n. 1, p. 27-32, 1983.
- CLOSON, Caroline; LEYS, Christopher; HELLEMANS, Catherine. Cultural differences in a public hospital in Mexico. *The Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, v. 14, n. 1, p. 85-105, 2016.
- COOPER-HAKIM, Amy; VISWESVARAN, Chockalingam. The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, v. 131, n. 2, p. 241-259, 2005.
- COOPEY, John. The learning organization, power, politics and ideology. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, v. 503, n. 1, p. 122-136, 1995.
- DATTA, Tanmoy. *Quality of worklife: a human values approach*. [S. l.: s. n.], 1993.
- DAUD, Normala; YAAKOB, Yazlinda; GHAZALI, Siti Nur Musliha. Quality of work life and organizational commitment: empirical investigation among academic in public institution of higher learning. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, v. 13, n. 7, p. 6127-6144, 2015.
- DHAMIJA, Pavitra; GUPTA, Shivam; BAG, Surajit. Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking*, v. 26, n. 3, p. 871-892, 2019.
- ELS, Vernise; BROUWERS, Marissa; LODEWYK, Roslyn. Quality of work life: effects on turnover intention and organisational commitment amongst selected south african manufacturing organisations. *SA Journal of Human Resource Management*, v. 19, p. 1-10, 2021.
- FERNANDES, Eda Conte; GUTIERREZ, Luiz Homero. Qualidade de vida no trabalho: uma experiência brasileira. *Rausp Management Journal*, v. 23, n. 4, p. 29-38, 1988.
- FERREIRA, Mário César. Qualidade de vida no trabalho: do assistencialismo à promoção efetiva. *Laboreal*, v. 11, n. 2, p. 1-12, 2015.

- FOMBRUN, Charles; SHANLEY, Mark. What's in a name? Reputation building and corporate strategy. *Academy of Management Journal*, v. 33, n. 2, p. 233-258, 1990.
- FORNELL, Claes; LARCKER, David. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, v. 18, n. 1, p. 39-50, 2016.
- GEETHA, Racil; MANI, R. S. Quality of work life: a literature review. *International Journal of Applied Engineering Research*, v. 11, n. 16, p. 8928-8931, 2016.
- GOPINATH, Rahul. Role of employees' attitude in workplace. *Gedrag & Organisatie Review*, v. 33, n. 2, p. 1461-1475, 2020.
- GRABNER-KRÄUTER, Sonja; BREITENECKER, Robert J; TAFOLLI, Festim. Exploring the relationship between employees' CSR perceptions and intention to emigrate: evidence from a developing country. *Business Ethics*, p. 1-16, abr. 2020.
- HAIR JR., Joseph; BLACK, William; BABIN, Barry; ANDERSON, Rolph. *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- HAVLOVIC, Stephen J. Quality of work life and human resource outcomes. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, v. 30, n. 3, p. 469-479, 1991.
- HU, Li-Tze; BENTLER, Peter. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, v. 6, n. 1, p. 1-55, 1999.
- HUANG, Tung Chun; LAWLER, John; LEI, Ching Y.I. The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality*, v. 35, n. 6, p. 735-750, 2007.
- JAMES, Gareth; WITTEN, Daniela; HASTIE, Trevor; TIBSHIRANI, Robert. *An introduction to statistical learning*. New York: Springer, 2013.
- JAVANMARDNEJAD, Somayeh; BANDARI, Razieh; HERAVI-KARIMOOI, Majideh; REJEH, Nahid; SHARIF NIA, Hamid; MONTAZERI, Ali. Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health and Quality of Life Outcomes*, v. 19, n. 1, p. 1-8, 2021.
- KAMEL, Mostafa M. The mediating role of affective commitment in the relationship between quality of work life and intention. *Health and Quality of Life Outcomes*, v. 10, n. 4, p. 1062-1067, 2013.
- KIERNAN, William; KNUTSON, Kari. Quality of work life. In: SCHALOCK, Robert L; BEGAB, Michael J. *Quality of life: perspectives and Issues*. Washington DC: American association on mental retardation, 1990. cap. 11, p. 101- 114.
- KHASKHELI, Asadullah; JIANG, Yushi; RAZA, Syed A; QURESHI, Muhammad A; KHAN, Komal A; SALAM, Javeria. Do CSR activities increase organizational citizenship behavior among employees? Mediating role of affective commitment and job satisfaction. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, v. 27, n. 6, p. 2941-2955, 2020.
- LABRAGUE, Leodoro J; MCENROE-PETITTE, Denise M; TSARAS, Konstantinos; CRUZ, Jonas P; COLET, Paolo C; GLOE, Donna S. Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, v. 5, n. 4, p. 403-408, 2018.

- LEE, Ya-Wen; DAI, Yu-Tzu; CHANG, Mei Yeh; CHANG, Yue-Cune; YAO, Kaiping Grace; LIU, Mei-Chun. Quality of work life, nurses' intention to leave the profession, and nurses leaving the profession: a one-year prospective survey. *Journal of Nursing Scholarship*, v. 49, n. 4, p. 438-444, 2017. DOI 10.1111/jnu.12301.
- LICHTENSTEIN, Donald; DRUMWRIGHT, Minette; BRAIG, Bridgette. The effect of corporate social responsibility on customer donations to corporatesupported nonprofit. *Journal of Marketing*, v. 68, n. 4, p. 16-32, 2004.
- LOUVEIRA, Juliane; BRUSTOLIN, Regiane; DERROSSO, Giuliano. Qualidade de vida no trabalho no setor hoteleiro da cidade de Foz do Iguaçu. *Navus - Revista de Gestão e Tecnologia*, v. 8, n. 1, p. 58-71, 2018.
- MACCALLUM, Robert; BROWNE, Michael; SUGAWARA, Hazuki. Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, v. 1, n. 2, p. 130-149, 1996.
- MARTA, Janet *et al.* Perceptions about ethics institutionalization and quality of work life: Thai versus American marketing managers. *Journal of Business Research*, v. 66, n. 3, p. 381-389, 2013.
- MAYFIELD, Jacqueline; MAYFIELD, Milton. The effects of leader communication on a worker's intent to stay: an investigation using structural equation modeling. *Human Performance*, 20(2), 85-102, 2007.
- MCDONALD, Roderecik; HO, Moon-Ho Ringo. Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological Methods*, v. 7, n. 1, p. 64-82, 2002.
- MCWILLIAMS, Abigail; SIEGEL, Donald S; WRIGHT, Patrick M. Corporate social responsibility: strategic implications. *Journal of Management Studies*, v. 43, n. 1, p. 1-18, 2006.
- MEBARKI, Bouhafis; AHMED FOUATIH, Mohammed El Amine; MOKDAD, Mohamed. Quality of work life and differences in demographic characteristics among managerial staff in algerian tertiary sector. *Work*, v. 62, n. 3, p. 435-442, 2019.
- MEDEIROS, Carlos Alberto Freire; ENDERS, Wayne Thomas. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). *Revista de Administração Contemporânea*, v. 2, n. 3, p. 67-87, 1998.
- MIN, Hokey; EMAM, Ahmed. Developing the profiles of truck drivers for their successful recruitment and retention: a data mining approach. *International Journal of Physical Distribution and Logistics Management*, v. 33, n. 2, p. 149-162, 2003.
- MIRKAMALI, Seyed Mohammad; THANI, Fatemeh Narenji. A study on the quality of work life among faculty members of University of Tehran and Sharif university of technology (SUT). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, v. 29, p. 179-187, 2011.
- MOONEY, Annabelle. Quality of life: questionnaires and questions. *Journal of Health Communication*, v. 11, n. 3, p. 327-341, 2006.
- MORSY, Sahar; SABRA, Hanaa. Relation between quality of work life and nurses job satisfactionat assiut university hospitals. *Al-Azhar Assiut Medical Journal*, v. 13, n. 1, 2015.
- MOSADEGHRAD, Ali Mohammad. Occupational stress and turnover intention: implications for nursing management. *International Journal of Health Policy and Management*, v. 1, n. 2, p. 169-176, 2013.

- NAYAK, Tanaya, SAHOO, Chandan Kumar; MOHANTY, Pravati Kumar. Workplace empowerment, quality of work life and employee commitment: a study on Indian healthcare sector. *Journal of Asia Business Studies*, v. 12, n. 2, p. 117-136, 2018.
- NEWAZ, Mohammad Khaleq; ALI, Taskina; AKHTER, Ireen. Employee perception regarding turnover decision-in context of Bangladesh Banking Sector. *Brac University Journal*, v. 4, n. 2, p. 67-74, 2007.
- O'REILLY, Charles; CHATMAN, Jennifer. Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, v. 71, n. 3, p. 492-499, 1986.
- ÖZGENEL, Mustafa. The effect of quality of life work on organizational commitment: a comparative analysis on school administrators and teachers. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, v. 20, n. 1, p. 129-144. 2021.
- PANACCIO, Alexandra; VANDENBERGHE, Christian. Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: a longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, v. 75, n. 2, p. 224-236, 2009.
- PORTER, Lyman W; CRAMPON, William J; SMITH, Frank J. Organizational commitment and managerial turnover: a longitudinal study. *Organizational Behavior and Human Performance*, v. 15, p. 87-98, 1976.
- RAMAWICKRAMA, Jayarani; OPATHA, Henarath; PUSHPAKUMARI, MD. Quality of work life, job satisfaction, and the facets of the relationship between the two constructs. *International Business Research*, v. 10, n. 4, p. 167-182. 2017.
- ROSSEEL, Yves. Lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, v. 48, n. 2, p. 1-36. 2012.
- SAHNI, Jolly. Role of quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. *International Journal for Quality Research*, v. 13, n. 2, p. 285-300, 2019.
- SALAHAT, Muna Fayez; AL-HAMDAN, Zaid Mohammed. Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study. *Heliyon Elsevier*, v. 8, 2022.
- SÁNCHEZ CAÑIZARES, Sandra M; FUENTES GARCÍA, Fernando J. Organizational commitment and job satisfaction. In: DE JUANA-ESPINOSA, Susana; FERNANDEZ-SANCHEZ, Jose Antonio; MANRESA-MARHUENDA, Encarnacion; VALDES-CONCA, Jorge (ed.). *Human resource management in the digital economy: creating synergy between competency models and information*, v. 2, n. 2, p. 138-161, 2012.
- SANIL, S K; NAIR, Vinith Kumar; RAMANATHAN, Hareesh N. Cognitive ergonomics and employee well-being in financial companies. *Journal of Strategic Human Resource Management*, v. 2, n. 3, p. 48-55, 2013.
- SARAJI, Nasl; DARGAHI, Helen. Study of Quality of Work Life (QWL). *Iranian Journal of Public Health*, v. 35, n. 4, p. 8-14, 2006.
- SHROUT, Patrick E; BOLGER, Niall. Mediation in experimental and nonexperimental studies: new procedures and recommendations. *Psychological Methods*, v. 7, n. 4, p. 422-445. 2002.
- SINGH, Agyapal; MAINI, Jiwan Jyoti. Quality of work life and job performance: a study of faculty working in the technical institutions. *Higher Education Quarterly*, v. 75, n. 4, p. 667-687, 2021.

- SINVAL, Jorge et al. The quality of work life scale: validity evidence from Brazil and Portugal. *Applied Research in Quality of Life*, v. 15, n. 5, p. 1323-1351, 1 nov. 2020.
- SIRGY, M. Joseph; EFRATY, David; SIEGEL, Phillip; LEE, Dong Jin. A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, v. 55, n. 3, p. 241-302, 2001.
- SRIVASTAVA, Shalini; MISRA, Richa; MADAN, Poornima. The saviors are also humans: understanding the role of quality of work life on job burnout and job satisfaction relationship of indian doctors. *Journal of Health Management*, v. 21, n. 2, p. 210-229, 2019.
- SUSILAWATI, Endang; AMIN, Shofia; MUSNAINI, Musnaini. Increasing organizational citizenship behavior through quality of work life and organizational commitment. *Afebi Management and Business Review*, v. 6, n. 1, p. 45, 2021.
- SWAMY, Devappa Renuka et al. Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, v. 8, n. 2, p. 281- 300, 2015.
- TABASSUM, Ayesha. Interrelations between quality of work life dimensions and faculty member job satisfaction in the private universities. *European Journal of Business and Management*, v. 4, n. 2, p. 78-90, 2012.
- TALEBI, Behnam; PAKDEL BONAB, Mehdi; ZEMESTANI, Ghader; AGHDAMI, Nasrin. Investigating the relationship between the employee's quality of work life (QWL) and their effectiveness in banking. *European Journal of Experimental Biology*, v. 2, n. 5, p. 1839-1842, 2012.
- NAYAK, Tanaya; SAHOO, Chandan Kumar; MOHANTY, Pravat Kumar. Workplace empowerment, quality of work life and employee commitment: a study on Indian healthcare sector. *Journal of Asia Business Studies*, v. 34, n. 1, p. 1-5, 2010.
- TIMOSSI, Luciana da Silva et al. Evaluation of quality of work life: An adaptation from the Walton's QWL model. INTERNATIONAL CONFERENCE ON INDUSTRIAL ENGINEERING AND OPERATIONS MANAGEMENT, 14, 2008. Anais ... Rio de Janeiro: AMPP, 2008, p. 1-17, 2008.
- VILADRICH, Carme; ANGULO-BRUNET, Ariadna; DOVAL, Eduardo. Un viaje alrededor de alfa y omega para estimar la fiabilidad de consistencia interna. *Anales de Psicología*, v. 33, n. 3, 755-782. 2017.
- WALTON, Richard. Quality of working life: what is it? *Sloan Management Rev.*, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.
- WALTON, Richard. Criteria for quality of working life. In: DAVIS, L.E; CHERNS, A.B. (ed.). *The quality of working life*. New York: The Free Press, p. 91-104, 1975. v. 1.
- WEISS, Howard M. Deconstructing job satisfaction separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, v. 12, n. 1, p. 173-194, 2002.
- ZIN, Razali Mat. Perception of professional engineers toward quality of worklife and organizational commitment. *Gadjah Mada International Journal of Business*, v. 6, n. 3, p. 323-334, 2004.